

Arbeitszeiterfassung – Was Geschäftsführer jetzt wissen müssen



Bernhard Groß
Rechtsanwalt |
Fachanwalt für Arbeitsrecht

In einer aufsehenerregenden Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) im September 2022 entschieden, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, die Arbeitszeit ihrer Mitarbeitenden zu erfassen. Das daran anknüpfende Gesetzgebungsverfahren zur Anpassung des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) ist noch nicht abgeschlossen. Leitlinien zur systematischen Erfassung der Arbeitszeit stehen aber bereits fest. Arbeitgeber sind zudem gut beraten, nicht allein eine Arbeitszeiterfassung zu installieren, sondern verknüpfte Themen mitzudenken, etwa die Abgeltung von Überstunden oder mögliche Flexibilisierungsinstrumente.



Dr. Niklas Breucker
Rechtsanwalt, ALTENBURG

Pflicht zur Arbeitszeiterfassung

Bislang schreibt das ArbZG lediglich die Erfassung der über acht Stunden werktäglich hinausgehenden Arbeitszeit vor. Daneben besteht eine gesetzliche Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung z. B. für geringfügig Beschäftigte oder für Mitarbeitende bestimmter Branchen. Bereits im Jahr 2019 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) für einen Sachverhalt in Spanien entschieden, dass nach europäischem Recht zur sachgerechten Bestimmung von Überstunden die gesamte Arbeitszeit aller Mitarbeitenden aufzuzeichnen ist (Az. C-55/18). Danach wurde mehrheitlich vertreten, dass in Deutschland die Entscheidung des EuGHs erst durch den Gesetzgeber umgesetzt werden muss. Dem ist das BAG zuvorgekommen und hat am 13. September 2022 (Az. 1 ABR 22/21) festgestellt, dass auch in Deutschland bereits jetzt die Arbeitszeit aufzuzeichnen ist. Anlässlich der Entscheidung des BAG ist der Gesetzgeber tätig geworden. Seit April 2023 liegt ein erster Referentenentwurf eines „Gesetzes zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes und anderer Vorschriften“ vor.

Wie muss die Arbeitszeiterfassung ausgestaltet sein?

Die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung besteht bereits jetzt. Nach der Entscheidung des BAG und dem Referentenentwurf lassen sich die folgenden Eckpunkte eines Zeiterfassungssystems festhalten:

- Weder der EuGH noch das BAG schreiben eine bestimmte Form der Zeiterfassung vor. Voraussetzung ist lediglich, dass Arbeitgeber ein „objektives, verlässliches und zugängliches“ System zur Arbeitszeiterfassung einrichten, das geeignet ist, den Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden zu gewährleisten. Der erste Referentenentwurf sieht jedoch vor, dass die Zeiterfassung elektronisch erfolgen muss. Dem können z. B. Systeme der HR-Softwareanbieter, am Markt angebotene Apps oder auch Excel-Sheets gerecht werden, sofern sie den genannten Anforderungen genügen. Es gibt insofern keine verpflichtende Einheitslösung. Bei der Auswahl des Systems zur Zeiterfassung dürfen Arbeitgeber sowohl die Eigenheiten des Unternehmens als auch die betroffenen Tätigkeitsbereiche der Mitarbeitenden berücksichtigen. Übergangsweise soll die Arbeitszeit nach jetzigem Stand – gestaffelt nach der Unternehmensgröße – noch bis zu fünf Jahre in nichtelektronischer Form aufgezeichnet werden können.
- Zu erfassen sind Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit, nach dem Referentenentwurf jeweils am Tag der Arbeitsleistung. Die Aufzeichnungen sind mindestens zwei Jahre in deutscher Sprache im Inland aufzubewahren.
- Es ist zulässig, die Pflicht zur Zeiterfassung an die Mitarbeitenden zu delegieren. Allerdings sind Arbeitgeber weiterhin für die Umsetzung der Zeiterfassung verantwortlich und müssen die Ver-



wendung daher zumindest stichprobenartig kontrollieren. Arbeitgeber müssen ihre Mitarbeitenden zur Zeiterfassung anweisen. Ein Bereitstellen des Systems zur freiwilligen Nutzung ist nicht ausreichend. Die Arbeitszeitdaten müssen erfasst und aufgezeichnet werden.

- Zu erfassen sind grundsätzlich die Zeiten aller Mitarbeitenden. Lediglich leitende Angestellte sind spätestens mit der Änderung des ArbZG von der Pflicht zur Zeiterfassung ausgenommen.
- In einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung sollen Abweichungen vereinbart werden können von der elektronischen Form, von dem Zeitpunkt der Aufzeichnung (bis zu sieben Tage nach der Arbeitsleistung) sowie für Mitarbeitende, bei denen die gesamte Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von ihnen selbst festgelegt werden kann.

Was ist Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes?

Von besonderer Bedeutung ist, welche Zeiten von Mitarbeitenden als Arbeitszeit im Sinne des ArbZG zu erfassen sind. Arbeitszeit ist grundsätzlich die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen. Pausen zählen nicht zur Arbeitszeit, sofern sie nicht fremdbestimmt, also vom Arbeitgeber veranlasst sind (z. B. beim Stillstand einer Maschine). Die Einordnung kann sich bisweilen schwierig gestalten, etwa im Rahmen von Dienstreisezeiten oder (Ruf)bereitschaft und bedarf klarer betrieblicher Regelung. Arbeitgeber müssen darüber hinaus – auch bei Home und Mobile Office – sicherstellen, dass die Grenzen des ArbZG eingehalten werden. Mitarbeitende sind entsprechend zu schulen, um eine sachgerechte Zeiterfassung und „Arbeitszeit Compliance“ sicherzustellen.

Ist Vertrauensarbeitszeit noch zulässig?

In Übereinstimmung mit dem aktuellen Koalitionsvertrag sieht auch der Referentenentwurf vor, dass flexible Arbeitszeitmodelle weiterhin möglich sein sollen. Die Vereinbarung von Vertrauensarbeitszeit bleibt zulässig. Jedoch besteht zukünftig auch bei Vertrauensarbeitszeit die Pflicht zur Erfassung der gesamten Arbeitszeit. Dies steht einer Arbeitszeitsouveränität der Mitarbeitenden aber nicht entgegen. Der Arbeitgeber kann Mitarbeitenden weiterhin gestatten, ihre Arbeitszeit innerhalb der gesetzlichen und betrieblichen Rahmenbedingungen frei festzulegen. Er muss jedoch durch geeignete Maßnahmen sicherstellen, dass ihm Verstöße gegen die gesetzlichen Bestimmungen zu Dauer und Lage der Arbeits- und Ruhezeiten bekannt werden. Arbeitgeber können hierbei durch flexible betriebliche Regelungen Gestaltungsräume nutzen.

Überstundenabgeltung

Die verpflichtende Aufzeichnung der Arbeitszeit inklusive der Überstunden wird auch Auswirkung auf Vergütungsthemen haben. Das gilt insbesondere auch, da der Referentenentwurf vorsieht, dass der Arbeitgeber Mitarbeitende auf Verlangen über die aufgezeichnete Arbeitszeit zu informieren und auf Verlangen eine Kopie der Aufzeichnungen zur Verfügung zu stellen hat. Erfreulicherweise hat das BAG bereits klargestellt, dass Mitarbeitende weiterhin nicht nur den Umfang ihrer behaupteten Überstunden darlegen und beweisen müssen, sondern auch, dass der Arbeitgeber die Überstunden angeordnet, gebilligt oder geduldet hat. Für letzte Anforderung ergibt sich aus einer (fehlenden) Aufzeichnung der Arbeitszeit weder ein Nachweis noch eine Vermutungswirkung zu Gunsten der Mitarbeitenden. Dennoch sollten Arbeitgeber Risiken durch eine saubere Gestaltung der Regelungen zu Überstunden entgegenwirken. Eine Möglichkeit

kann die arbeitsvertragliche Vereinbarung einer Ausschlussklausel sein, wonach Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit geltend gemacht werden. Die Anforderungen an derartige Ausschlussklauseln sind in den letzten Jahren durch neue Rechtsprechung und Gesetzgebung verschärft worden. Insbesondere Ausschlussklauseln in älteren Arbeitsverträgen sind daher vielfach unwirksam. Auch bei der pauschalen Abgeltung von Überstunden mit der Monatsvergütung ist Vorsicht geboten. Arbeitgeber sollten Arbeitsverträge dahingehend sorgfältig prüfen, um finanzielle Risiken rechtssicher zu begrenzen.

Mitbestimmung des Betriebsrats

Der Betriebsrat kann nicht verlangen, dass ein System zur Arbeitszeiterfassung eingeführt wird. Dafür bleibt bei einer gesetzlichen Verpflichtung des Arbeitgebers kein Raum. Hinsichtlich der Ausgestaltung der Zeiterfassung besteht allerdings – vorbehaltlich weiterer Anpassungen durch den Gesetzgeber – regelmäßig ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Die Betriebsparteien müssen insoweit gemeinsam handeln.

Fazit

Bei Verstößen gegen die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung droht bis zur geplanten Änderung des ArbZG kein Bußgeld. Eine bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit kann sich derzeit erst dann ergeben, wenn der Arbeitgeber gegen eine Anordnung der zuständigen Landesbehörde zur Einführung einer Arbeitszeiterfassung verstoßen hat oder er die bisherige Pflicht zur Aufzeichnung von Überstunden missachtet. Es bleibt zudem abzuwarten, welche Änderungen der Referentenentwurf im Gesetzgebungsverfahren noch erfahren

wird. Das bleibt insbesondere mit Blick auf die wenig flexible Pflicht zur täglichen Aufzeichnung, die fehlende Öffnung für Ausnahmen durch die Betriebsparteien oder ausgelassene gesetzliche Branchenausnahmen zu hoffen. Arbeitgeber sind aber unabhängig vom weiteren Gesetzgebungsverfahren gut beraten, zeitnah eine Bestandsaufnahme der betrieblichen Arbeitszeitregelungen durchzuführen und ggf. Parameter für eine erforderliche Anpassung festzulegen. In gewachsenen Konzernstrukturen kann sich die Gelegenheit zur Harmonisierung der Arbeitszeitsysteme bieten. Eine Orientierung bei der Umsetzung soll die folgende Roadmap sein:

- **Arbeitszeitsystem prüfen:** Sind feste Arbeitszeiten (z. B. Schichtarbeit, Kernarbeitszeiten) oder flexible Arbeitszeitmodelle (z. B. Vertrauensarbeitszeit, Arbeitszeitkonten) gewünscht? Sind gesetzliche oder tarifliche (Sonder)regeln berücksichtigt, z. B. zu Rufbereitschaft oder Sonn- und Feiertagsarbeit?
- **Arbeitszeiterfassung bestimmen:** Auswahl eines (elektronischen) Systems zur Arbeitszeiterfassung unter Berücksichtigung des Gesundheitsschutzes sowie der Tätigkeitsbereiche und der Eigenheiten des Unternehmens.
- **Arbeitszeit definieren:** Welche Zeiten müssen Mitarbeitende im System als Arbeitszeit buchen? Sind klare Regelungen geschaffen, z. B. für Dienstreisen, mobile Arbeit oder die Nutzung betrieblicher Freizeiteinrichtungen? Sind die Mitarbeitenden informiert und zu den betrieblichen und gesetzlichen Regelungen geschult?
- **Vergütungsfragen klären:** Wann dürfen Überstunden angeordnet und wie sollen sie abgegolten werden? (Einzelvergütung, Pauschalabgeltung, Freizeitausgleich, Zuschläge usw.) Sind die Regelungen zur Abgeltung von Überstunden wirksam vereinbart?
- **Betriebsrat einbinden:** In Unternehmen mit Betriebsrat ist die Regelung der Arbeitszeiterfassung regelmäßig Gegenstand der Mitbestimmung. ■

