



Mandanteninfo 03/2023: Arbeitszeiterfassung ist Pflicht

Bundesarbeitsgericht (BAG)

[Beschluss vom 13.09.2022 – 1 ABR 22/21](#)

Die Arbeitszeit muss für alle Arbeitnehmer aufgezeichnet werden, Vertrauensarbeitszeit in der bisherigen Form ist nicht mehr möglich.

Nach bisherigem Recht war der Arbeitgeber nur verpflichtet, die über die werktägliche Normalarbeitszeit von acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit aufzuzeichnen ([§ 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz](#)). Dann kam der Europäische Gerichtshof (EuGH) im Mai 2019 zu dem Ergebnis, dass Arbeitgeber in den Mitgliedsstaaten der EU zur Arbeitszeiterfassung verpflichtet sind. Der EuGH stellte jedoch in seiner Entscheidung klar, dass das Urteil ([C-55/18](#)) keinen unmittelbaren Zwang zur Umsetzung für die Arbeitgeber nach sich zieht, sondern die Arbeitszeiterfassungspflicht von den nationalen Gesetzgebern zuerst in ein Gesetz umgesetzt werden muss.

Alle interessierten Kreise warteten also auf einen Gesetzesentwurf aus dem Ministerium von Hubertus Heil, bis das Bundesarbeitsgericht (BAG) im September 2022 – auch zum Erstaunen der Fachwelt – entschied, dass es ein solches Gesetz in Form des [§ 3 Abs. 2 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz](#) bereits gibt, nach dem die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung und -aufzeichnung bereits unmittelbar geltendes Recht ist. Ein gesondertes Gesetz zur Arbeitszeiterfassung sei daher nicht erforderlich. Das BAG leitete die Arbeitszeiterfassung, ebenso wie der EuGH, aus den Gesundheitsschutzvorschriften her und fordert ein objektives, verlässliches und zugängliches System der Arbeitszeitaufzeichnung, um den Arbeitnehmerrechten auf die tägliche Mindestruhezeit (elf Stunden), die tägliche Höchstleistungszeitgrenze (zehn Stunden), die regelmäßige wöchentliche Höchstleistungszeitbegrenzung (48 Stunden) und der zusätzlichen ununterbrochenen Wochenarbeitszeitunterbrechung (24 Stunden; zusätzlich zur Ruhezeit von elf Stunden) in vollem Umfang zur Geltung zu verhelfen.

Diese Entscheidung des BAG ist sehr zu begrüßen, zumal die vom BAG geforderten Aufzeichnungen für alle Arbeitnehmer gilt und neben Beginn und Ende der Arbeitszeit auch die Pausen und die Überstunden erfassen müssen. Modelle wie die „Vertrauensarbeitszeit“, bei der der Arbeitgeber komplett auf jede Zeitaufzeichnung verzichtet, sind daher künftig nicht mehr möglich. „Vertrauensarbeitszeit“ kann also nur noch in der Form praktiziert werden, dass einzelne Arbeitnehmer bei Durchführung der Zeiterfassung Beginn und Ende ihrer persönlichen Arbeitszeit im Rahmen der mitbestimmten Regelungen selbst festlegen. Im Überstundenprozess wird den Arbeitnehmern vom BAG jedoch nach wie vor die Darlegungs- und Beweislast auferlegt, nachzuweisen, an welchem Tag und zu welcher Uhrzeit der Mitarbeiter gearbeitet hat und von wem die Mehrarbeit in welchem Umfang angeordnet, veranlasst oder zumindest ausdrücklich gebilligt wurde.

Da den Arbeitnehmern ohne ein **objektives, verlässliches** und **zugängliches** Zeiterfassungssystem der Nachweis des Arbeitszeitumfangs praktisch unmöglich ist, wird es zukünftig allenfalls noch Streitigkeiten über die Veranlassung der Mehrarbeit geben. Dabei kommt der schweigenden Entgegennahme der Mehrarbeitszeiten auch bei Gleitzeit- oder Flexi-Konten durch den Arbeitgeber nicht der Erklärungswert des Einverständnisses oder der Anerkennung einer Zahlungspflicht zu, so dass jeder Arbeitnehmer im Falle von Mehrarbeit gut beraten ist, wenn er sich versichert, dass die Veranlassung der Mehrarbeit vom Arbeitgeber auch gewollt ist. In einem Fall, den das BAG am 04.05.2022 entschied ([5 AZR 359/21](#)), hat das BAG festgehalten, dass das EuGH-Urteil zur Stempelpflicht nichts an der Beweislast für die Darlegung von angeordneten Überstunden ändert und der Arbeitgeber zur Vergütung nur verpflichtet ist, wenn die Leistung der Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet oder zumindest veranlasst wurde. Vor diesem Hintergrund hat der Arbeitnehmer seinen Prozess vor dem BAG verloren, obwohl sein Zeitkonto 348 Stunden auswies, da der Arbeitnehmer nicht beweisen konnte, dass die Zeiten vom Arbeitgeber angeordnet waren und in den Zeiten keine Pausen enthalten sind.

Vor diesem Hintergrund sollten alle Betriebsräte, Personalräte und kirchlichen Mitarbeitervertretungen darauf achten, dass die Betriebs- und Dienstvereinbarungen Regelungen enthalten, die sinngemäß festhalten, dass die vom Arbeitnehmer gestempelten Zeiten auch vom Arbeitgeber als veranlasst und angeordnet gelten, wenn sie über die individuelle tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit hinausgehen und sich im Rahmen der mitbestimmten Regelungen halten. Weiter sollte im Text einer Arbeitszeitbetriebsvereinbarung immer festgehalten sein, dass die erfassten und dokumentierten Arbeitszeiten nicht lediglich dem Gesundheitsschutz und der Überwachung der Einhaltung der Regelungen des Arbeitszeitgesetzes dienen, sondern in jedem Fall auch Grundlage der vergütungspflichtigen Arbeitszeit sind.

Will der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer geltend machen, dass die erfassten Zeiten und der im Zeiterfassungssystem ausgewiesene Saldo nicht vergütungspflichtig sind, so hat der Arbeitgeber, ebenso wie der Arbeitnehmer, dies innerhalb einer dreimonatigen Ausschlussfrist geltend zu machen.

Als Fachanwälte für Arbeitsrecht stellen wir in der täglichen Praxis immer wieder fest, dass Arbeitnehmer und Betriebsräte sich nicht ohne Weiteres bewusst sind, dass im Streitfall der Arbeitnehmer nachweisen muss, dass er in den aufgezeichneten Arbeitszeiten, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen, auch die geschuldete Arbeitsleistung erbracht hat und die Zeit vom Arbeitgeber auch angeordnet wurde. In der gleichen Entscheidung ([5 AZR 359/21](#)) stellt das BAG fest, es gäbe keinen allgemeinen Rechtsgrundsatz, dass jede (Mehr-) Leistung zu vergüten ist. Insoweit bleibt die Wachsamkeit jedes Einzelnen und des Betriebsrats gefragt.

Sollte der Arbeitgeber nach Aufforderung durch den einzelnen Arbeitnehmer oder den Betriebsrat nicht bereit sein, der gesetzlichen Aufzeichnungspflicht nachzukommen, so können die staatlichen Aufsichtsbehörden (Gewerbeaufsichtsamt) eingeschaltet werden.

Sollten Arbeitgeber der Wirkung der Aufzeichnungspflicht künftig verstärkt durch sog. Überstundenpauschalvereinbarungen ausweichen wollen, so ist darauf hinzuweisen, dass solche Klauseln (... „*Mit dem Gehalt sind sämtliche Überstunden abgegolten.*“) nach der Rechtsprechung des BAG unzulässig sind, da sie nicht hinreichend deutlich zum Ausdruck bringen, was der Arbeitnehmer schuldet. Insoweit halten die Klauseln einer AGB-Kontrolle nicht stand.

Soweit der Arbeitgeber jedoch eine konkrete Stundenzahl vereinbart (... „*Mit dem Gehalt sind bis zu 20 Überstunden pro Monat mitabgegolten.*“), sollen solche Klauseln nach der Rechtsprechung des BAG wirksam sein.

In den Bereichen, in denen Tarifverträge gelten, wäre jedoch die tarifliche Regelung über Mehrarbeit günstiger als der Einzelarbeitsvertrag, der eine solche Klausel enthält, so dass die arbeitsvertragliche Klausel verdrängt wird. Dort, wo Tarifverträge jedoch AT-Regelungen zulassen, könnte der Arbeitgeber, ebenso wie in nicht tarifgebundenen Betrieben, die Bezahlung von Mehrarbeit durch Überstundenpauschalvereinbarungen mit einer konkreten Stundenzahl der abgegoltenen Überstunden unterlaufen.

Hier sind wiederum die Betriebsräte gefragt in den Betriebsvereinbarungen Regelungen zu verankern, die eine Pauschalabgeltung von Überstunden und Mehrarbeit unwirksam machen, da zwischen Einzelarbeitsvertrag und Betriebsvereinbarung bekanntermaßen das Günstigkeitsprinzip gilt.

Sie haben Fragen hierzu oder interessieren sich für eine andere Ausgabe der Mandanteninfo:

<http://www.arbeitsrecht24.com | info@arbeitsrecht24.com>

