

Was zählt zur Arbeitszeit?

ARBEITSZEITERFASSUNG Die Arbeitszeit aller Beschäftigten ist zu erfassen. Doch was, wenn nicht klar ist, was zur Arbeitszeit zählt?

VON MICHAEL KRÖLL

Die geleistete tägliche Arbeitszeit ist mit einem objektiven, verlässlichen und zugänglichen System zu erfassen, so das BAG.

Aufzeichnen der Arbeitszeit

Dafür ist jedenfalls ein »objektives« System erforderlich, das die Dauer der täglichen Arbeitszeit der betroffenen Arbeitnehmer:innen verlässlich erfasst. Das »objektive« Aufzeichnen der Arbeitszeit setzt das Wissen voraus, was Arbeitszeit ist. Im Hinblick auf die vielfältige Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts (BAG) fehlt eine allgemeingültige, auf alle Fälle anwendbare Definition der Arbeitszeit.

Was zählt zur Arbeitszeit?

Als Arbeitszeit gilt – vereinfacht – die Zeit, die Arbeitnehmer:innen für die Arbeit aufwenden bzw. dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen. Darunter fallen auch Arbeitsbereitschaften und Bereitschaftsdienste, nicht jedoch Rufbereitschaftszeiten, solange die Aufnahme der Arbeit nicht angefordert ist. Arbeitszeit grenzt sich so von Freizeit ab. In der Freizeit bestimmen die Arbeitnehmer:innen, was sie tun, und nicht der Arbeitgeber.

Haftung des Arbeitgebers

Das Erfassen der Arbeitszeit bezieht sich regelmäßig auf die Anwesenheit der Arbeitnehmer:innen im Betrieb oder in der Dienststelle. Nichtarbeitszeiten, etwa private Verrichtungen am Arbeitsplatz, werden selten gesondert festgehalten. Der Arbeitgeber hat die Pflicht, die Arbeitszeiten zu erfassen und dafür ein System zur Verfügung zu stellen. Ihm obliegt es deshalb, die Arbeitnehmer:innen darüber auf-

zuklären, was Arbeitszeit (in Abgrenzung zur Freizeit) und dementsprechend zwingend aufzuzeichnen ist. Unterlässt der Arbeitgeber diese Aufklärung, trägt er das Risiko der Falschbewertung, wenn beispielsweise Arbeitszeit geleistet, diese allerdings nicht erfasst wird.

Mitbestimmung bei Arbeitszeit

Personalräte haben mitzubestimmen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, etwa nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG. Regelmäßig sind die Fragen, wann die Arbeitszeit für die Beschäftigten der Dienststelle beginnt und wann sie endet, in einer Dienstvereinbarung geregelt und somit mitbestimmt. Auch wie die Arbeitszeit zu erfassen ist, geben üblicherweise Dienstvereinbarungen vor. <

HINWEIS

Um mögliche Unsicherheiten auszuschließen, was zur Arbeitszeit zählt und zu erfassen ist, sollte in Dienstvereinbarungen definiert werden, was zur Arbeitszeit gehört, etwa im Büro, mobil oder im Homeoffice. Was danach nicht zur Arbeitszeit zählt, ist ggf. gesondert zu erfassen. Ein Praxisbeispiel sind kurzzeitige Rauchpausen: Sollen diese nicht in die (vergütungspflichtige) Arbeitszeit fallen, ist das Erfassen von Beginn der Rauchpause (gleichzeitig Ende der Arbeitszeit) und Ende der Rauchpause (gleichzeitig wieder Beginn der Arbeitszeit) zu regeln.



Michael Kröll,
Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Kröll & Weber Rechtsanwälte,
Frankfurt am Main.

DARUM GEHT ES

1. Der Arbeitgeber muss aufklären, was zur Arbeitszeit zählt und was nicht.
2. Unterlässt er dies, trägt er das Risiko von Falschaufzeichnungen.
3. Personalräte sollten auf klare Regelungen in Dienstvereinbarungen hinwirken.

WEBINAR

Schulung zum Thema: Arbeitszeiterfassung und Mitbestimmung
Möglichkeiten der Personalräte, 18.4.2023
Weitere Informationen und Anmeldung unter
► www.kroell-weber.de