

Aktuelle Rechtsprechung

...und ihre Bedeutung in der grünen Branche





Andreas Kilian
Im Bruchhof 4
34346 Hann. Münden

www.kilian-rechtsanwalt.de

Rechtsanwalt mit eigener Kanzlei mit dem Schwerpunkt Arbeitsrecht, insbesondere betriebliche Mitbestimmung

Jura - Studium in Göttingen

1. Staatsexamen 2011
2. Staatsexamen 2014

Seit September 2011 als Referent für den VLF im Einsatz

Geschäftsführer Verein zur Förderung der Land- und Forstarbeiter e.V. seit 01.06.2022



Übersicht: Tätigkeit des VLF



Servicebereich

Personalräte Forst
Betriebsräte Agrar
JAV Forst und Agrar
SBV Forst und Agrar

Klassik

Bildungsurlaub
Projekte (insb. HBS und
Landwirtschaftliche
Rentenbank)

Verein zur Förderung der Land- und Forstarbeiter e.V.

- ✓ Vereinssitz in Kassel
- ✓ als gemeinnützig anerkannt
- ✓ Gründung im Jahr 1962, 60-jähriges Jubiläum im Jahr 2022
- ✓ Satellit der IG BAU - ideologische Zugehörigkeit

Wo wir unterwegs sind



Klassik Bereich

Bildungsurlaubsseminare

Service Bereich

Seminare für Personalräte, Betriebsräte, SBV und JAV

Branchenseminare

Bundesweit im Forst, in der Rinderzucht, bei Bezugs- und Absatzgenossenschaften, und im Tierpark / Zoo

Andreas Kilian

Geschäftsführer, Rechtsanwalt
und Referent für Personal- und
Betriebsräte



Danny Willert

Referent für Personalräte
und Wirtschaftsausschüsse

Simon Horstmann

Kampagnenleiter
WALD KLIMA SCHUTZ



Boris Krahn

Referent für Betriebsräte

Sabrina Brütsch

Referentin für Personalräte
und JAV

Andrea Heinen

Rechnungs- und
Personalwesen



Theresa Nuhn

Seminarorganisation und
Marketing

UNSER TEAM

Inhalte des Seminars



- Was ist eigentlich Arbeitszeit?
 - Arbeitszeitbegriff
- Arbeitszeiterfassung
 - Die Entscheidung des BAG und die wesentliche Begründung im Überblick
 - Auswirkungen der Entscheidung für die Praxis
- Überstunden – was ist das?
- Raum für Fragen

Was ist eigentlich Arbeitszeit?

Arbeitszeit – Grundsätze

§ 2 Abs. 1 ArbZG

Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen.



Arbeitszeit:

- ist der Zeitraum, innerhalb der ein Arbeitnehmer (auch wenn er nicht arbeitet) seine Arbeitskraft dem Arbeitgeber zur Verfügung stellen muss,
- bestimmt den Umfang der vom Arbeitnehmer geschuldeten Leistung, für die der Arbeitgeber als Gegenleistung das vereinbarte Arbeitsentgelt zu zahlen hat.

Arbeitszeit – Rechtsquellen



- **Arbeitszeitgesetz:**
 - „öffentliches“ Arbeitszeitrecht als Teil des Arbeitsschutzes
 - gilt für alle AN auch ohne ausdrückliche Regelung
- **Tarifvertrag:**
 - enthält regelmäßig Regelungen zur Dauer der Arbeitszeit, selten auch Regelungen zur Lage der Arbeitszeit; gilt bei beiderseitiger Tarifbindung oder kraft Vereinbarung
- **Betriebsvereinbarung:**
 - Möglich sind Regelungen zur Lage der Arbeitszeit, jedoch grundsätzlich keine Regelungen zur Dauer (Ausnahmen: Überstunden, Kurzarbeit etc.)
 - Mitbestimmung des BR nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 + 3 BetrVG
- **Arbeitsvertrag:**
 - individuelle Regelungen zur Dauer der Arbeitszeit, regelmäßig keine Regelungen zur Lage der Arbeitszeit

Arbeitszeit – Regelungsbereiche



- **Dauer der Arbeitszeit** = Umfang der vom AN geschuldeten Zeit

- geregelt in Arbeitsverträgen und Tarifverträgen
- Dauer der Arbeitszeit unterliegt grundsätzlich **nicht** dem Weisungsrecht des AG (Direktionsrecht)
- Arbeitszeitgesetz:
 - maximale werktägliche Arbeitszeit = 8 Std., § 3 ArbZG
 - Max. 6 Werktage x 8 Std. = 48 Std.
 - gegebenenfalls Ausdehnung auf 10 Std., d. h. 6 Werktage x 10 Std. = 60 Std., sofern Ausgleich innerhalb von 6 Monaten bzw. 24 Wochen
- Bestimmung von Beginn und Ende der ArbZ durch BV möglich (Werkstor oder Arbeitsplatz)

- **Lage der Arbeitszeit**

- Wann muss gearbeitet werden?
- Festlegung obliegt grundsätzlich dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Einschränkungen durch Gesetz, TV, BV, AV, Mitbestimmungsrecht des BR aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 + 3 BetrVG

- **Vergütungspflicht des Arbeitgebers**

- Welche Zeiten müssen vom Arbeitgeber vergütet werden?

Arbeitszeit – Besondere Fallkonstellationen



- **Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte:**
 - Grundsätzlich keine Arbeitszeit, **aber:**
Fahrten zu einer auswärtigen Arbeitsstätte sind Arbeitszeit
(Anrechnung der ersparten Fahrzeit zum Betrieb)
- **Fahrten zwischen verschiedenen Einsatzorten (bzw. zum Betrieb):**
 - Regelmäßige Arbeitszeit, da unabdingbare Voraussetzung für die Erbringung der Tätigkeit
- **Notwendige Vor- und Abschlussarbeiten:**
 - Wasch- und Umkleidezeiten **in der Regel keine** Arbeitszeit

Arbeitszeit – Besondere Fallkonstellationen



- **Arbeitsbereitschaft:**
 - Arbeitszeit
- **Rufbereitschaft:**
 - **Keine** Arbeitszeit, allerdings stellt die Zeit der tatsächlichen Inanspruchnahme Arbeitszeit dar
- **Bereitschaftsdienste:**
 - Arbeitszeit

Arbeitszeiterfassung

Die Entscheidung des BAG und die wesentliche Begründung im Überblick

Die Rechtslage vor der Entscheidung des BAG

Rechtslage vor der BAG-Entscheidung



§ 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz:

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 (8 Stunden) hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen [...].

Rechtslage vor der BAG-Entscheidung



§ 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz:

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 (8 Stunden) hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen [...].

- **Verpflichtung zur Aufzeichnung** von Arbeitszeit, die über die „normale“ Arbeitszeit hinausgeht = **Überstunden**
- Ob und wie weit Arbeitszeit über diese gesetzliche Pflicht hinaus erfasst wird, stand im Ermessen der Arbeitgeber bzw. oblag Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat den Betriebsparteien durch **Betriebs- oder Dienstvereinbarung**

EuGH-Entscheidung vom 14.05.2019

EuGH-Entscheidung vom 14.05.2019



- Es besteht eine **Arbeitgeberpflicht** zur **umfassenden Arbeitszeiterfassung**
- Herleitung aus dem **europäischen Gesundheitsrecht**, nach dem Beschäftigte vor einer zeitlichen Überforderung durch Begrenzung der Arbeitszeit zu schützen sind.
 - Art. 3 und 5 der Arbeitszeitrichtlinie (RL 2003/88/EG)
- Dieser Schutz müsse **stets effektiv und wirksam** sein.
- Der gebotene Schutz sei konkret durch eine **gesetzliche Pflicht** zur Arbeitserfassung umzusetzen, da nur mit einer solchen Erfassung sichergestellt sei, dass die Schutzgebote auch eingehalten werden.

EuGH-Entscheidung vom 14.05.2019



- Die **Mitgliedsstaaten** der EU waren daher verpflichtet, gesetzliche Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung zu machen
 - objektiv, verlässlich und zugänglich
- Das Urteil des EuGH hatte zunächst **wenig praktische Relevanz**: Der deutsche Gesetzgeber erklärte zwar, dass ein Arbeitszeiterfassungsgesetz eingeführt werden soll, zur Einführung kam es bisher jedoch nicht.
- **Einzelne Arbeitsgericht** bezogen sich zwar bei ihren Entscheidungen auf das EuGH-Urteil, das waren jedoch alles Einzelfallentscheidungen

Die Entscheidung des BAG und die wesentliche Begründung im Überblick

Das Urteil des BAG vom 13.09.2022

- Es besteht bereits jetzt eine **unmittelbare Pflicht des Arbeitgebers** zur Arbeitszeiterfassung und -aufzeichnung!
- Ein (neues) Arbeitszeiterfassungsgesetz ist daher nicht erforderlich.
- Herleitung aus den **Geboten des Gesundheitsschutzes**
- **Unionsrechtskonforme** Auslegung des Arbeitsschutzgesetzes

Arbeitsschutzgesetz



§ 3 Grundpflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen.

(2) Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten

1. für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen sowie
2. Vorkehrungen zu treffen, dass die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.

Arbeitsschutzgesetz



§ 3 Grundpflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen.

(2) Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten

- 1. für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen** sowie
2. Vorkehrungen zu treffen, dass die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.

Das Urteil des BAG vom 13.09.2022

- Das BAG leitet aus einer **allgemeinen Schutzpflicht des Arbeitsschutzgesetzes** die konkrete Pflicht zur Zeiterfassung her.
 - Die Zeiterfassung muss **objektiv, verlässlich und zugänglich** sein.
- Die gesetzliche Regelung beinhaltet die **grundsätzliche Verpflichtung der Arbeitgeber, ein System zur Erfassung der von ihren Arbeitnehmern geleisteten täglichen Arbeitszeit einzuführen**, das

Beginn und Ende und
damit die Dauer der Arbeitszeit
einschließlich der Überstunden

umfasst.

Auswirkungen der Entscheidung für die Praxis

Auswirkungen für die Praxis

- Arbeitgeber müssen tätig werden und eine Zeiterfassung schaffen, wo noch keine besteht oder unzureichende Systeme anpassen.
- Betriebsräte und Personalräte können die Einführung einer Arbeitszeiterfassung nicht selbst mit Hilfe der Einigungsstelle erzwingen, da das BAG ein diesbezügliches **Initiativrecht abgelehnt** hat.
 - Dafür besteht auch kein Bedürfnis: Es gibt bereits eine gesetzliche Verpflichtung für den Arbeitgeber!

Auswirkungen für die Praxis

- **Mit Betriebsrat oder Personalrat:**
- „**Ob**“ eine Zeiterfassung eingeführt wird, obliegt nicht dem Betriebsrat oder Personalrat, sondern der AG ist aufgrund Gesetz dazu verpflichtet!
- „**Wie**“ die Zeiterfassung umgesetzt wird, ist mitbestimmungspflichtig durch Betriebs- oder Personalrat.
- Es besteht in der Regel immer ein **ausfüllbedürftiger Spielraum**, den auch das BAG ausdrücklich den **Betriebsparteien** zuweist.
 - **Art und Weise der Zeiterfassung**
 - Verarbeitung der erfassten Daten
 - **Organisatorische Umsetzung im Betrieb**

Wie muss Arbeitszeit erfasst werden?

Arbeitszeiterfassung, aber wie?

- Die mit der Zeiterfassung geschützten Gesundheitsaspekte dürfen nicht den wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers untergeordnet werden.
- Daher ist bei der Ausgestaltung vor allem auf die technische Umsetzung der Zeiterfassung zu achten
- Eine elektronische Zeiterfassung ist jedoch nicht zwingend vorgeschrieben

Arbeitszeiterfassung, aber wie?

- Üblich und praxisnah, Zeiterfassung mittels eines IT-Systems durchzuführen:
 - Das zur Zeiterfassung eingesetzte System muss die Arbeitszeit einerseits **korrekt und prüfbar** erfassen, darf aber andererseits keine unzulässige Vollüberwachung der Beschäftigten bewirken
 - Excel-Tabelle, Cloud-Plattformen, Apps
 - App Clockodo, SAP Cloud-Software, Atoss, Interflex
- Sowohl technische als auch händische Lösungen sind denkbar

Arbeitszeiterfassung, aber wie?

- Je nach Art der Tätigkeit (Außendienst, mobiler Arbeit) ist es auch denkbar, das Erfassen und Aufzeichnen auf die Beschäftigten zu übertragen
- Der **AG bleibt jedoch Hauptverantwortlich** für die Gewährleistung des Arbeitsschutzes
 - mindestens **stichprobenartige Kontrolle** wird erforderlich sein
 - Aufbewahrung zu Dokumentationszwecken

Was wird aus der Vertrauensarbeitszeit?

Vertrauensarbeitszeit



- Viele Beschäftigte in Vertrauensarbeitszeit empfinden es als Privileg, auf das sie nicht verzichten wollen.
- Nach BAG ist auch in Vertrauensarbeitszeit die Arbeitszeit aufzuzeichnen
- Widerspruch?
- Laut BAG: Nein! Vertrauensarbeitszeit und Aufzeichnung der Arbeitszeit schließen sich nicht gegenseitig aus.
- Vertrauensarbeitszeit ist weiterhin möglich

Vertrauensarbeitszeit



- Vertrauensarbeitszeit bedeutet lediglich, dass der Arbeitgeber auf die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit verzichtet und darauf vertraut, die oder der betreffende AN werde die Arbeitspflicht auch in zeitlicher Hinsicht auch ohne Kontrolle erfüllen.
- Auch hier kann ein Arbeitszeitkonto geführt werden.
- Auch hier können Zeitguthaben abgefeiert oder vergütet werden.

Referentenentwurf des BMAS

Referentenentwurf



- Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat im April 2023 einen lange erwarteten Referentenentwurf zur Neufassung des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG-E) vorgelegt.
- Umsetzung Vorgaben des BAG und des EuGH.
- **Pflicht zur elektronischen Zeiterfassung**
- Nach § 16 Abs. 2 ArbZG-E wird „der Arbeitgeber verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch aufzuzeichnen.“

Referentenentwurf



- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können die Erfassung zwar selbst vornehmen, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bleiben jedoch weiterhin für die ordnungsgemäße Aufzeichnung verantwortlich.
- Sie haben „durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen“, dass ihnen „Verstöße gegen die gesetzlichen Bestimmungen zu Dauer und Lage der Arbeits- und Ruhezeiten bekannt werden.“
- Für **Verstöße** drohen nach § 20 ArbZG **Bußgelder** bis zu 30.000 Euro.
- Genauere Vorgaben zur Ausgestaltung der elektronischen Erfassung macht der Entwurf nicht.

Referentenentwurf



- **Abweichungen** von der Formvorschrift der elektronischen Zeiterfassung – z.B. eine händische Dokumentation auf Papier - sollen jedoch möglich sein. Zum einen per Tarifvertrag, Betriebs- oder Dienstvereinbarung.
- Zum anderen gelten gewisse **Ausnahmeregelungen und Übergangsfristen:**
- Betriebe mit **weniger als 250 Mitarbeitenden** haben zwei Jahre Zeit, bei **unter 50 Angestellten** sind es fünf Jahre.
- **Auf die elektronische Form gänzlich verzichten können Betriebe mit weniger als zehn** Arbeitnehmenden, ausländische Arbeitgebende ohne Betriebsstätte im Inland, wenn sie bis zu zehn Arbeitnehmende nach Deutschland entsenden sowie Privathaushalte, die Hausangestellte beschäftigen.

Referentenentwurf



- Der Entwurf regelt auch eine **Informationspflicht der Arbeitgebenden**:
- Sie müssen ihre Mitarbeitenden auf Verlangen über die aufgezeichnete Arbeitszeit informieren und ihnen ggf. eine Kopie der Aufzeichnungen zur Verfügung stellen. Mindestens für zwei Jahre sind diese aufzubewahren.
- Die Möglichkeit der **Vertrauensarbeitszeit** soll laut Entwurf explizit nicht beeinträchtigt werden.
- Das soll auch weiterhin möglich sein - solange die gesetzlich zulässigen Höchstarbeitszeiten nicht überschritten und die Pausenzeiten eingehalten werden

Aktueller Stand



Tagesschau.de vom 31.10.2023

Wo bleibt das Gesetz zur Arbeitszeiterfassung?

„Das Bundesarbeitsgericht hatte 2022 grundsätzlich entschieden: Die Arbeitszeit von Beschäftigten muss erfasst werden. Bundesarbeitsminister Heil wollte Details im Frühjahr regeln. Doch das Gesetz steckt fest.“

<https://www.tagesschau.de/wirtschaft/arbeitszeiterfassung-gesetz-100.html>

Überstunden

Arbeitszeit – Überstunden

Definition

Arbeitszeit, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet wird.

- Die Verpflichtung, Überstunden zu leisten muss sich aus AV oder TV ergeben.
- Die Anordnung von Überstunden durch den AG muss sich im Rahmen billigen Ermessens (§ 315 BGB) bewegen.
- Vergütung, sofern vom AG angeordnet, gebilligt oder aus betrieblichen Gründen erforderlich. Ausgleich kann in Geld oder Freizeitgewährung erfolgen.
- **Praxistipp: Arbeitsvertragliche Pauschalabgeltungen von Überstunden mit dem Gehalt sind oft mangels Bestimmtheit unwirksam!**

Raum für Fragen