

## Wird die Vertrauensarbeitszeit zum Risiko?

Nachdem der Gesetzgeber auf die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs zur Dokumentation der Arbeitszeiten nicht reagiert hat, ist nun nach der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes klar, dass die Dokumentation von Arbeitszeiten aus Arbeitgebersicht von exorbitanter Bedeutung ist. Die finanziellen Konsequenzen für den Arbeitgeber für den Fall der Nichtdokumentation der Arbeitszeit können erheblich sein:

In einem aktuellen Fall hatte das Arbeitsgericht Emden zu entscheiden, nachdem ein Arbeitnehmer Überstunden in einem Umfang von circa € 20.000 für sich reklamierte. Der Arbeitgeber berief sich darauf, er hätte Vertrauensarbeitszeit vereinbart. Die Überstunden seien weder angeordnet noch geduldet gewesen. Der Arbeitnehmer hätte diese „abbummeln“ können.

Der Arbeitgeber kannte daher die Überstunden, ging aber davon aus, dass der Arbeitnehmer diese „abbummeln“ werde. Sie waren nicht angeordnet. Aber: Das Arbeitsgericht Emden ist der Auffassung, eine Duldung der Überstunden und damit eine Zurechenbarkeit an den Arbeitgeber läge bereits dann vor, wenn sich der Arbeitgeber die Kenntnis der Arbeitszeiten des betreffenden Arbeitnehmers durch Einsichtnahme in die Arbeitszeiterfassung hätte verschaffen können, zu deren Einführung, Überwachung und Kontrolle der Arbeitgeber verpflichtet sei.

Mit anderen Worten: Dadurch, dass der Arbeitgeber keine Zeiterfassung eingerichtet hatte, konnte er nicht von eventuellen Überstunden Kenntnis nehmen. Die Nichteinrichtung einer Erfassung der Arbeitszeit führt dazu, dass er sich potenzielle Überstunden des Arbeitnehmers zurechnen lassen muss.

Das Arbeitsgericht Emden begründet noch einmal ausdrücklich, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Arbeitszeit der Arbeitnehmer zu messen, aufzuzeichnen und zu kontrollieren. Auch die Vereinbarung einer sogenannten „Vertrauensarbeitszeit“ schließt nicht die arbeitgeberseitige Verpflichtung zur Aufzeichnung und Kontrolle der Arbeitszeiten aus. Eine solche Vereinbarung zur Vertrauensarbeitszeit sei nichts anderes als ein Versuch, die in europarechtskonformer Auslegung des § 618 BGB hergeleitete Verpflichtung des Arbeitgebers zur Erfassung und Kontrolle der Arbeitszeiten zu beseitigen und sei gemäß § 619 BGB in Verbindung mit § 134 BGB nichtig.

Zusammenfassend wird deutlich: Nachdem der Gesetzgeber auf die zugrunde liegende Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes zur Dokumentation von Arbeitszeiten nicht reagiert hat, wird diese Nichttätigkeit durch die Arbeitsgerichte ausgefüllt. Insoweit ist das Urteil des Arbeitsgerichtes ein erster, erheblicher Schritt. Es macht deutlich, dass

- Vertrauensarbeitszeit in der bisherigen Form und Fassung so nicht mehr möglich sein wird,
- der Arbeitgeber ein System zur Arbeitszeiterfassung einrichten muss, weil er
- unabhängig von eventuellen Ordnungswidrigkeitstatbeständen die Gefahr läuft, dass Arbeitnehmer eventuell auch vom Arbeitgeber nicht gewollte Überstunden einfordern.

Über die Art und Weise der Arbeitszeiterfassung (beispielsweise Eigenerfassung der Arbeitnehmer) mag man diskutieren, aber nicht über die grundsätzliche Verpflichtung. Deren Einhaltung kann nur angeraten werden, da es ansonsten für den Arbeitgeber „teuer“ werden kann. Wir informieren unsere Mandanten umfassend zu den Pflichten und Gefahren, die durch die Entwicklung in der Rechtsprechung auf Arbeitgeber zukommen.

## ÜBER DEN AUTOR



Herr Prof. Dr. Peter Schrader ist Partner der Kanzlei Laborius - Die Fachanwälte für Arbeitsrecht. Peter Schrader ist einer der profiliertesten Arbeitsrechtler in Deutschland. Der FOCUS hat ihn jüngst als Top-Rechtsanwalt für Arbeitsrecht ausgezeichnet (FOCUS-SPEZIAL Nr. 4/2018).

„Nec temere - nec timide. Weder unbesonnen noch furchtsam“. So lautet die Devise des erfahrenen Strategen, den komplexe Problemstellungen zu Höchstleistungen anspornen.

Der Schwerpunkt seiner Tätigkeit liegt neben der forensischen Tätigkeit in der Entwicklung, Begleitung sowie Abwicklung von Umstrukturierungsmaßnahmen und in dem Verhandeln von Betriebsvereinbarungen. Peter Schrader ist ferner bekannt für die Vertretung von Führungskräften.

## ÜBER LABORIUS



Laborius steht für das, was wir mit Leidenschaft und aus Überzeugung betreiben, das Arbeitsrecht. Der Name setzt sich zusammen aus dem lateinischen Wort „labor“ für Arbeit und „ius“ für Recht, bedeutet also nichts anderes als Arbeitsrecht.

Unser Name ist uns Verpflichtung. Fachliche Kompetenz, Effizienz, Ziel- und Serviceorientierung sind für uns selbstverständlich. Wir sind Ihnen persönlicher Ansprechpartner, Berater und Begleiter in der kompletten Breite des Arbeitsrechtes. Schnelle, unverzügliche Bearbeitung, jederzeitige Erreichbarkeit, aber auch eine große Schlagkraft, indem wir uns fallbezogen zu spezialisierten Teams zusammenschließen, ermöglichen uns eine extrem leistungsfähige Bearbeitung der uns anvertrauten Mandate.

Wir bieten eine interdisziplinäre Beratung, die neben dem Arbeitsrecht auch betriebswirtschaftliche Fragestellungen des Human Resources Managements umfasst.

## KONTAKT

Laborius Schrader Siebert Thoms Klagges  
Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft mbB

Podbielskistraße 33  
30163 Hannover

Telefon: +49 (0) 511 215 5563-33

Fax: +49 (0) 511 215 5563-43

E-Mail: [kanzlei@laborius.eu](mailto:kanzlei@laborius.eu)

Internet [www.laborius.eu](http://www.laborius.eu)