

Zeiterfassung und Verfall von Resturlaub

**Aktuelles aus der Rechtsprechung
Webinar 30.05.2023 / 01.06.2023**

Timm Laue-Ogal

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Medizinrecht und Arbeitsrecht

rechtskontor49, Heger-Tor-Wall 19, 49078 Osnabrück

laue-ogal@rechtskontor49.de

Themenübersicht

- ▶ I. Zeiterfassung
 - ▶ Bisherige Rechtslage
 - ▶ Neue Rechtsprechung
 - ▶ Gesetzentwurf - geplante Neuregelung § 16 Abs.2 ArbZG
 - ▶ Handlungsempfehlungen

- ▶ II. Verfall von Resturlaub
 - ▶ Gesetzliche Regelung
 - ▶ Aktuelle Rechtsprechung
 - ▶ Handlungsempfehlungen

Zeiterfassung

▶ Bisherige Rechtslage:

- ▶ Grds.: Keine Pflicht des AG zur Zeiterfassung
- ▶ Ausnahmen:
 - ▶ § 9 AEntG
 - ▶ § 17 MiLoG (iVm § 8 Abs.1 SGB IV für Minijobber - sofern keine Familienmitglieder - bzw. iVm § 2a SchwArbG für die dort genannten Branchen)
 - ▶ § 16 Abs.2 ArbZG für Überstunden und Feiertagsarbeit
 - ▶ Verletzung der Dokumentationspflichten sanktionsbewehrt (Bußgeld droht)

▶ Rechtsfolge:

- ▶ Beweislast für geleistete Arbeit lag beim AN, nicht beim AG
- ▶ AN musste darlegen und beweisen, zu welchen Zeiten er gearbeitet / Pausen gemacht hat und dass der AG die Arbeit angeordnet / geduldet hat

Zeiterfassung

- ▶ Die aktuelle Rechtsprechung:
 - ▶ EuGH, Urteil v. 14.05.2019:
 - ▶ Aus EU-Arbeitszeitrichtlinie, EU-Grundrechtecharta und EU-Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie ergebe sich eine Pflicht für den AG, ein System zur Aufzeichnung der Arbeitszeiten der AN einzurichten; keine Umsetzungsfrist für die nationalen Gesetzgeber.
 - ▶ BAG, Beschluss v. 13.09.2022:
 - ▶ Pflicht des AG zur Aufzeichnung von Arbeitszeiten aus § 3 Abs.2 Satz 1 ArbeitsschutzG abgeleitet; händische Aufzeichnung soll ausreichen.
- ▶ Rechtsfolge:
 - ▶ Werden keine Zeiten erfasst, kann es zu einer Beweislastumkehr kommen: Es obliegt **ab sofort (!) dem AG** zu beweisen, dass der AN vom ihm behauptete Arbeitszeiten **nicht** erbracht bzw. der AG sie **weder** angeordnet **noch** geduldet hat; andernfalls sind die vom AN behaupteten Zeiten (soweit deren Erforderlichkeit plausibel dargelegt ist) zu vergüten.
 - ▶ Also: Pflicht zur Arbeitszeiterfassung gilt schon jetzt, ist „nur“ noch nicht sanktionsbewehrt!

Zeiterfassung

- ▶ Referentenentwurf BMAS zur gesetzlichen Zeiterfassung:
 - ▶ Neufassung § 16 Abs.2 ArbZG - Umsetzung der Entscheidungen des EuGH / BAG
 - ▶ Gdrs.: Pflicht zur **elektronischen** Erfassung von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aller AN durch den AG am Tag der Arbeitsleistung; Aufbewahrung mindestens 2 Jahre (DSGVO-konform - Einsichtsrecht für AN)
 - ▶ Übergangsregelungen: Aufzeichnung in Papierform noch 1 Jahr ab Inkrafttreten des Gesetzes, 2 bzw. 5 Jahre in Betrieben mit unter 250 bzw. 50 AN möglich
 - ▶ Ausnahme 1: dauerhafte Aufzeichnung in Papierform in Kleinbetrieben unter 10 AN möglich;
 - ▶ Ausnahme 2: Absehen von elektronischer Zeiterfassung (z.B. bei Führungskräften, Wissenschaftlern etc.) und Aufzeichnung nicht tage- sondern wochenweise möglich, aber: nur aufgrund Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung! [umstritten]
 - ▶ Aufzeichnung kann vom AG an AN delegiert werden → Vertrauensarbeitszeit weiterhin möglich!
 - ▶ Regelung gilt nicht für leitende Angestellte, Beamte, Selbstständige (= vom ArbZG nicht erfasste Personen);
 - ▶ Bußgeldregelungen des § 22 ArbZG gelten ab Inkrafttreten des Gesetzes bei Verstoß gegen den neuen § 16 ArbZG

Zeiterfassung

- ▶ Aktueller Stand des Verfahrens:
 - ▶ Bislang „nur“ Referentenentwurf des BMAS vorgelegt
 - ▶ Aktuell Einholung von Stellungnahmen von AG-Verbänden, Gewerkschaften und sachverständigen Stellen; dann Ressortabstimmung in der Koalition (sofern nicht schon erfolgt)
 - ▶ Nachbesserungen / Änderungen (z.B. Harmonisierung mit MiLoG-Vorgaben?)
 - ▶ dann Gesetzgebungsverfahren in Bundestag und Bundesrat; nach Verabschiedung des Gesetzes: Verkündung im Bundesgesetzblatt
 - ▶ Inkrafttreten laut Ref-E am ersten Tag des auf die Verkündung folgenden Quartals
→ evtl. zum 01.01.2024 ??
 - ▶ Endgültigen Gesetzestext abwarten!

Zeiterfassung

- ▶ Handlungsempfehlungen, wenn noch keine (elektronische) Zeiterfassung existiert:
 - ▶ Stundenzettel führen - nach Möglichkeit täglich abzeichnen, jedenfalls wochenweise
 - ▶ Zeitvorgaben - schriftlicher Hinweis darauf, dass Überstunden nicht geduldet und daher auch nicht vergütet werden, sofern sie nicht ausdrücklich angeordnet sind oder offensichtlich erforderlich waren
 - ▶ Bei 10 oder mehr AN: Systeme zur elektronischen Zeiterfassung sichten, testen und einführen (unter zwingender Mitbestimmung des Betriebsrats, sofern er besteht)
 - ▶ Ggfs. Arbeitsverträge ergänzen bzgl. Vorgaben des § 2 NachwG (Stand 01.08.2022)

Verfall von Resturlaub

► Gesetzliche Regelung, § 7 Abs.3 BUrlG:

„Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden.“

Frage:

Verfällt restlicher, nicht genommener Urlaub des Vorjahres danach automatisch?

Antwort:

Es kommt darauf an!

Verfall von Resturlaub

- ▶ Aktuelle Rechtsprechung - Mitwirkungspflicht des AG:
 - ▶ EuGH, Urteil v. 06.11.2018 und BAG, Urteil v. 19.02.2019:
 - ▶ Urlaubsanspruch ist nur auf das Bezugsjahr bzw. den Übertragungszeitraum (bis 31.03. des Folgejahres) befristet, wenn der AG den AN aufgefordert hat, den Urlaub rechtzeitig zu nehmen und dem AN klar und rechtzeitig mitgeteilt hat, dass der Urlaub ansonsten verfällt.
 - ▶ EuGH, Urteil v. 22.09.2022:
 - ▶ Wenn der AG den AN nicht tatsächlich in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen, verfällt der Urlaubsanspruch **nicht** nach 3 Jahren.

Verfall von Resturlaub

▶ Handlungsempfehlungen:

- ▶ 1. Schriftliche Aufforderung an jeden einzelnen AN, den arbeitsvertraglich gewährten Urlaub im Kalenderjahr zu nehmen inkl. a) Hinweis darauf, dass zunächst der gesetzliche Mindesturlaub verbraucht wird und b) Hinweis auf ansonsten eintretenden Verfall (nach vereinzelter Rechtsprechung jedes Jahr aufs Neue; Regelung im Arbeitsvertrag soll nicht ausreichen [umstritten])
- ▶ 2. Jahresurlaubsplanung im Vorfeld (z.B. 2/3 des Urlaubs für das kommende Jahr bis Ende November in Urlaubsplan eintragen) [Achtung: bei Vorgaben zur Urlaubsplanung zwingendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, sofern vorhanden]

Vielen Dank, dass Sie dabei waren.

Und: Viel Erfolg bei der Umsetzung in die Praxis!

- ▶ **Timm Laue-Ogal**
- ▶ Rechtsanwalt
- ▶ Fachanwalt für Medizinrecht und Arbeitsrecht
- ▶ rechtskontor49, Heger-Tor-Wall 19, 49078 Osnabrück
- ▶ laue-ogal@rechtskontor49.de