

4 | 2019

# BKK *Service*

**Bezahlte Arbeitszeit –  
was gehört dazu?**

**Geschäftsgeheimnisse –  
neue Regelungen**

**Jahressteuergesetz 2019 –  
geplante Neuregelungen**



## ARBEITSZEITERFASSUNG IST GESUNDHEITSSCHUTZ

Das Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zur Arbeitszeiterfassung von Mai 2019 zielt im Kern darauf ab, die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten zu gewährleisten. Denn nur, wenn die Arbeitszeit erfasst wird, können Arbeitgeber Überstundenhäufungen und deren negative gesundheitlichen Auswirkungen auf ihre Arbeitnehmer erkennen und gegensteuern. So kann der Krankenstand deutlich sinken. Für Arbeitgeber wird aber die Herausforderung vor allem darin bestehen, die Arbeitszeit der Beschäftigten so zu gestalten, dass deren Gesundheit und Sicherheit gewährleistet ist, ohne dabei die Arbeitszeitflexibilität einzuschränken, die für eine gesunde Work-Life-Balance notwendig ist.

### Ihre BKK



**3** KURZ & KNAPP  
Kein Schadenersatz bei  
Gehaltsrückstand

**12** ARBEITSRECHT  
Geschäftsgeheimnisse –  
neue Regelungen

**23** SCHLUSSPUNKT  
U2-Umlage der Minijob-  
Zentrale gesunken

**3** KURZ & KNAPP  
Höhere Zuschüsse  
für Berufsbildung

**16** STEUERRECHT  
Jahressteuergesetz 2019 –  
geplante Neuregelungen

**23** SCHLUSSPUNKT  
Abfindung gilt als  
Einkommen

**4** SCHWERPUNKT  
Bezahlte Arbeitszeit –  
was gehört dazu?

**18** GESUND IM BETRIEB  
Sinnlose Tätigkeiten  
machen krank

**9** SOZIALVERSICHERUNG  
Mehrere kurzfristige  
Beschäftigungen

**20** PERSONALMANAGEMENT  
Dauerhafte Überstunden  
schaden der Gesundheit

**11** ARBEITSRECHT  
Aktuelle  
Rechtsprechung

**22** SCHLUSSPUNKT  
Hilfe bei der Gefährdungs-  
beurteilung

## KEIN SCHADENERSATZ BEI GEHALTSRÜCKSTAND

Arbeitnehmer können von ihrem Arbeitgeber bei einer verspäteten Entgeltzahlung gemäß § 288 Abs. 5 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) keine Verzugspauschale in Höhe von 40 EUR verlangen. Dies ergibt sich aus § 12 Abs. 1 Satz 1 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG), der als spezielle arbeitsrechtliche Regelung jeglichen Kostenerstattungsanspruch bis zum Schluss eines Gerichtsverfahrens ausschließt. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat dies in einem Grundsatzurteil entschieden und damit Klarheit in eine umstrittene Rechtslage gebracht (Urteil vom 25.9.2018, 8 AZR 26/18).

Die Zahlung einer Verzugspauschale in Höhe von 40 EUR war vom Gesetzgeber zur Bekämpfung von unpünktlichen oder verspäteten Zahlungen im Geschäftsverkehr eingeführt worden und gilt seit dem 30. Juni 2016 für alle Vertragsbeziehungen, in denen der Schuldner nicht Verbraucher im Sinne von § 13 BGB ist. Von Anfang an war strittig, ob die Verzugspauschalen-Regelung (§ 288 Abs. 5 BGB) auch im Arbeitsrecht und damit zulasten verspätet zahlender Arbeitgeber gelte. Die aktuelle BAG-Entscheidung schließt diese Auslegung nun aus.

## HÖHERE ZUSCHÜSSE FÜR BERUFSBILDUNG

Auszubildende, die während der Berufsausbildung nicht mehr bei ihren Eltern wohnen, erhalten ab dem 1. August 2019 höhere Zuschüsse für ihre Berufsausbildung. Der Bundesrat hat einer entsprechenden Gesetzesänderung am 28. Juni 2019 zugestimmt. So steigen die Förderpauschalen für den Lebensunterhalt und die Unterkunftskosten von 622 EUR monatlich deutlich auf 716 EUR. Ab dem 1. August 2020 beträgt diese Pauschale 723 EUR pro Monat. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, Zuschüsse für Fahrkosten oder Kinderbetreuung zu beantragen. Aber nicht nur die Bedarfssätze steigen, auch die Einkommensfreibeträge werden erhöht. Für Auszubildende mit einer Behinderung steigen die Fördersätze (Ausbildungsgeld) zum 1. August 2019 und 1. August 2020 auf dieselben Beträge.

Mit der Gesetzesänderung werden die Bedarfssätze und Freibeträge an die neuen BAföG-Sätze angepasst, deren Erhöhung ebenfalls am 28. Juni vom Bundesrat gebilligt wurde. Die Berufsausbildungsbeihilfe bzw. das Ausbildungsgeld kann von den Auszubildenden bei der Agentur für Arbeit oder bei dem für sie zuständigen Jobcenter beantragt werden.







## BEZAHLTE ARBEITSZEIT – WAS GEHÖRT DAZU?

**Arbeitgeber sollen nach einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) verpflichtet werden, die gesamte Arbeitszeit ihrer Beschäftigten vollständig und systematisch zu erfassen. Sämtliche EU-Staaten müssen diese Vorgabe durchsetzen und in nationales Recht überführen, so die EU-Richter, denn nur auf diese Weise lasse sich überprüfen, ob die zulässige Arbeitszeit eingehalten oder unzulässigerweise überschritten wird. Was aber gehört zur bezahlten Arbeitszeit?**

### Das EuGH-Urteil

Im Ausgangsfall hatte eine Gewerkschaft in Spanien geklagt, wo die Rechtslage ähnlich ist wie in Deutschland: Auch dort besteht keine generelle Pflicht zur genauen Dokumentation der Arbeitszeit, sondern nur zur Erfassung von Überstunden. Die Klägerin vertrat die Auffassung, dass sich das Einhalten der Dokumentationspflicht der Überstunden nur bei Erfassung aller Arbeitsstunden erfüllen und überprüfen lasse. Der Fall wurde wegen seiner grundsätzlichen Bedeutung dem EuGH zur Entscheidung vorgelegt (EuGH,

Urteil vom 14.5.2019, C-55/18). Dort gaben die Richter der Klage nicht nur statt, sondern betonten auch die Bedeutung des Grundrechts jedes Arbeitnehmers auf Begrenzung der Höchstarbeitszeit sowie auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten.

Gleichzeitig gab das Gericht allen EU-Mitgliedstaaten auf, Arbeitgeber per Gesetz zur vollständigen Erfassung der Arbeitszeiten ihrer Mitarbeiter zu verpflichten, damit die Arbeitnehmer ihre Schutzrechte auch wahrnehmen können. Ohne ein System zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit könnten laut EuGH weder die geleisteten Stunden noch ihre zeitliche Verteilung oder die Zahl der Überstunden objektiv und nachprüfbar ermittelt werden. Für Arbeitnehmer als schwächere Partei im Arbeitsverhältnis sei es deshalb äußerst schwierig, wenn nicht gar unmöglich, die bestehenden Schutzrechte durchzusetzen. Damit würde gegen die EU-Grundrechtecharta, die EU-Arbeitszeitrichtlinie und die EU-Richtlinie zur Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer bei der Arbeit verstoßen.

### Gegenwärtige Rechtslage in Deutschland

In Deutschland ergeben sich die Vorgaben zur Arbeitszeit aus dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Allerdings hat der Gesetzgeber die gesetzlichen Regelungen eher als eine Art Rahmen konstruiert, innerhalb dessen die Parteien des Arbeitsvertrages oder von Tarifverträgen einen sehr weiten Gestaltungsspielraum haben und per Tarifvertrag sogar für die Belegschaft nachteilige Regelungen treffen dürfen. Das ArbZG legt zwar die Sechs-Tage-Woche fest und bestimmt weiterhin, dass die tägliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers 8 Stunden nicht überschreiten darf (§ 3 S. 1 ArbZG), lässt es jedoch gleichzeitig zu, dass auch bis zu 10 Stunden gearbeitet werden darf, wenn durch entsprechenden Abbau der Mehrarbeit innerhalb eines halben Jahres/24 Wochen im Durchschnitt nur 8 Stunden täglich gearbeitet werden (§ 3 S. 2 ArbZG). Zudem bestehen weitere zahlreiche Ausnahmeregelungen.

Eine Verpflichtung zur vollständigen Erfassung der täglichen Arbeitszeit sieht das ArbZG in der Regel nicht vor. Eine Dokumentations- und Aufbewahrungspflicht der Arbeitszeit besteht lediglich bei geringfügig Beschäftigten sowie für die in § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Wirtschaftsbereiche, z. B. Baugewerbe, Gaststätten, Transport und Logistikbereich, Gebäudereinigung.



**TIPP** Zwar muss die tägliche Arbeitszeit nicht erfasst werden, jedoch müssen Überstunden und Mehrarbeit gem. § 16 Abs. 2 ArbZG auch jetzt schon in einem entsprechenden Verzeichnis dokumentiert werden. Ein Verstoß gegen diese Dokumentationspflicht kann mit einem Bußgeld belegt werden.

In der Praxis ist es häufig schwierig zu beurteilen, was überhaupt zur täglichen und zur zu vergütenden Arbeitszeit gehört. Das Gesetz macht an dieser Stelle nämlich nur eine vage Vorgabe: Nach § 2 Abs. 1 ArbZG gilt die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen als Arbeitszeit. Leider gibt das ArbZG jedoch keine Antwort auf die für die Praxis wichtige Frage: Wann genau beginnt eigentlich die Arbeitszeit? Reicht es aus, das Betriebsgelände zu betreten, oder muss man sich schon am konkreten Arbeitsplatz befinden? Beginnt die Arbeitszeit erst, wenn der PC hochgefahren oder wenn der Dienstwagen mit Arbeitsmaterialien gepackt ist oder schon früher? Und wie verhält es sich mit E-Mails, die Mitarbeiter nach Feierabend beantworten?

Fragen dieser Art waren und sind Gegenstand zahlreicher Gerichtsverfahren. Die Rechtsprechung des EuGH ist inzwischen jedoch recht eindeutig: Zur Arbeit zählt jede Zeitspanne, in der ein Mitarbeiter entweder arbeitet oder dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und Tätigkeiten oder Aufgaben wahrnimmt. Mit anderen Worten: Sobald der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die eigene Arbeitskraft zur Verfügung stellt, ist von vergütungspflichtiger und damit auch zu dokumentierender Arbeitszeit auszugehen.



**BEISPIEL**

Nicht erforderlich ist es, dass die vereinbarte Haupttätigkeit ausgeübt wird. So zählen z. B. die Wartezeiten des Verkaufspersonals auf Kunden zur Arbeitszeit, denn dem Arbeitgeber steht die Arbeitszeit der Belegschaft zur Verfügung.

Vorbereitende Tätigkeiten, wie z. B. die Beschaffung von Material, das Einrichten einer Maschine, das Betanken des Dienstwagens, gehören ebenso zur Arbeit wie Abschlussarbeiten, z. B. das Aufräumen. Tätigkeiten dieser Art dürfen grundsätzlich nicht zu einer Verlängerung der normalen täglichen Arbeitszeit führen und müssen vom Mitarbeiter nicht ohne Vergütung erbracht werden.

Selbst wenn es häufig nicht der betrieblichen Praxis entspricht: Auch kurzzeitige Tätigkeiten, wie z. B. die Bearbeitung von E-Mails nach Feierabend und dienstliche Telefonate, gehören zur Arbeitszeit und wären nicht nur zu erfassen und zu vergüten, sondern haben streng genommen auch Auswirkungen auf die gesetzlich vorgegebenen Ruhezeiten gem. § 5 ArbZG, wenn diese dienstlichen Aktivitäten nach Ende der täglichen Arbeitszeit erbracht werden.

Kann die angebotene Tätigkeit aus betrieblichen Gründen nicht erbracht werden, trägt der Arbeitgeber das Risiko.



**BEISPIEL**

In einer Fabrik stehen wegen eines Stromausfalls alle Maschinen für 60 Minuten still, weshalb nicht gearbeitet werden kann. Die Mitarbeiter haben dieses technische Problem nicht zu vertreten, weshalb die 60 Minuten zur Arbeitszeit zählen.

Zusammengefasst lässt sich sagen, dass der Beginn der Arbeit v. a. von den betrieblichen Bedingungen und Umständen abhängt. Der Arbeitgeber kann im Rahmen seines Direktionsrechts den Beginn und das Ende der Arbeitszeit grundsätzlich festlegen, allerdings nicht ohne Zustimmung des Betriebsrats (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 Betriebsverfassungsgesetz). In der Praxis hat es sich deshalb als sinnvoll und konfliktvermeidend herausgestellt, eine Betriebsvereinbarung zu schließen. Darin werden der Beginn, das Ende und alle weiteren regelungsbedürftigen Punkte zur betrieblichen Arbeitszeit verbindlich und für den jeweiligen Betrieb passend festgelegt.

## Einzelfragen

### Bereitschaftsdienste

... gehören zur Arbeitszeit. In dieser Zeit muss der Arbeitnehmer nicht am Arbeitsplatz anwesend sein, sondern sich an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebes aufhalten, um erforderlichenfalls seine volle Arbeitstätigkeit zeitnah aufnehmen zu können (BAG, Urteil vom 16.3.2004, 9 AZR 93/03). Die Bereitschaftszeit selbst kann er, mit gewissen Einschränkungen, so verbringen, wie er dies möchte. Bereitschaftsdienste können zwar, bei Vorliegen einer entsprechenden Regelung, abweichend von der für die Vollarbeit vereinbarten Vergütung bis zur Grenze des Mindestlohns geringer bezahlt werden (BAG, Urteil vom 29.6.2016, 5 AZR 716/15), wären aber dennoch im Sinne der Rechtsprechung des EuGH als Arbeitszeit vollständig zu erfassen.

Ein schmaler Grat ist die Abgrenzung zur Rufbereitschaft, innerhalb derer ein Arbeitnehmer seinen Aufenthaltsort frei wählen kann, aber für den Arbeitgeber rund um die Uhr erreichbar sein und zudem sicherstellen muss, innerhalb einer vorgegebenen Zeit am Arbeitsort zu sein. Kommt es zu einem Arbeitseinsatz, zählt dieser, einschließlich der Fahrt zum Arbeitsplatz und zurück, komplett zur Arbeitszeit. Nach Ansicht des EuGH zählt aber auch die Zeit, die ein Arbeitnehmer zu Hause bei einer Verpflichtung verbringt, einem Ruf des Arbeitgebers zum Einsatz innerhalb von acht Minuten Folge zu leisten, als Arbeitszeit i. S. d. Richtlinie 2003/88/EG (EuGH, Urteil vom 21.2.2018, C-518/15). Der EuGH begründet seine Auffassung auch mit Gesundheitsschutzaspekten zugunsten der betroffenen Mitarbeiter, die sich bei so engen zeitlichen Vorgaben auch zu Hause nicht von ihrer eigentlichen Arbeit erholen könnten.

### Umkleidezeiten

... zählen zur Arbeitszeit, wenn der Kleidungswechsel zur Arbeitsleistung gehört, so z. B. bei Schauspielern. Gleiches gilt, wenn aus arbeitsschutzrechtlichen oder hygienischen Gründen eine bestimmte Kleidung getragen werden muss und diese nur im Betrieb an- oder abgelegt werden darf. Auch wenn der Arbeitgeber eine bestimmte Arbeitskleidung wünscht, die nicht mit nach Hause genommen werden darf, und er für das Umziehen vom Arbeitsplatz getrennte Räume zur Verfügung stellt, ist die Umkleidezeit Arbeitszeit (BAG, Urteil vom 10.11.2009, 1 ABR 54/08). Kann die Arbeitskleidung zwar mit nach Hause genommen werden, ist ihr Tragen in der Öffentlichkeit jedoch aufgrund ihrer Auffälligkeit oder ihrer Verschmutzung für die Arbeitnehmer unzumutbar, zählt der Kleidungswechsel im Betrieb zur Arbeitszeit (LAG Hessen, Urteil vom 23.11.2015, 16 Sa 494/15).

Wie Waschzeiten zu bewerten sind, ist bisher nicht abschließend entschieden worden, es ist jedoch eine Tendenz in der Rechtsprechung zu erkennen, dass zumindest hygienisch zwingend notwendige Waschzeiten zur Arbeitszeit zählen sollen (LAG Düsseldorf, Urteil vom 3.8.2015, 9 Sa 425/15).

### Betriebsratstätigkeiten

... sind erstaunlicherweise keine Arbeitszeit im engeren Sinne des ArbZG (BAG, Urteil vom 28.9.2016, 7 AZR 248/14). Das bedeutet aber nicht, dass Betriebsratstätigkeiten zeitlich unter den Tisch fallen. Nach der Rechtsprechung sind sie wie geleistete Arbeit zu behandeln und deshalb in vollem Umfang zu berücksichtigen. Deshalb darf ein Betriebsratsmitglied, das zwischen zwei Nachtschichten an einer Betriebsratssitzung teilnehmen muss, zur Einhaltung der gesetzlich vorgesehenen Ruhezeit die Arbeit in der vorherigen Nachtschicht zu einem Zeitpunkt einstellen, der eine ununterbrochene Erholungszeit von elf Stunden (§ 5 ArbZG) ermöglicht (BAG, Urteil vom 18.1.2017, 7 AZR 224/15).



**HINWEIS** Die Bewertung von Dienstreisen als Arbeitszeit wird in der nächsten Ausgabe des BKK Service ausführlich dargestellt.

### Ruhepausen

... sind gem. § 4 ArbZG im Voraus festgelegte Arbeitszeitunterbrechungen, in denen der Arbeitnehmer weder Arbeit zu leisten noch sich dafür bereitzuhalten hat, sondern frei entscheiden kann, wo und wie er diese Zeit verbringt. Das ArbZG sieht vor, dass bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden eine Ruhepause von 30 Minuten und bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden eine 45-minütige Pause einzulegen ist. Es gilt: Ruhepausen sind keine Arbeitszeit und müssen daher – sofern nichts anderes vereinbart ist – grundsätzlich auch nicht vergütet werden. Dies gilt auch für Raucherpausen, die nicht vergütet und damit auch nicht zur Arbeitszeit gerechnet werden müssen. Es empfiehlt sich jedoch gerade im Umgang mit diesem äußerst konfliktträchtigen Punkt, hierzu eine eindeutige Betriebsvereinbarung abzuschließen.



**TIPP** Arbeitsunterbrechungen aufgrund technischer oder organisatorischer Störungen im Betriebsablauf sind keine Pausen i. S. v.

§ 4 ArbZG, denn diese Zeiten dienen nicht der Erholung. Allerdings können Arbeitgeber Pausenzeiten in die Zeit betriebstechnischer Wartezeiten legen.

————— Ende der Leseprobe —————

Um das komplette Heft zu erhalten,  
wenden Sie sich bitte an Ihre BKK.

*Impressum*

Die Zeitschrift BKK Service wird von der MBO Verlag GmbH in Zusammenarbeit mit dem BKK Dachverband herausgegeben. BKK® und das BKK Logo sind registrierte Schutzmarken des BKK Dachverbandes.

© MBO Verlag GmbH  
Achtermannstr. 19  
48143 Münster  
Telefon: 0251/84 93 82-10  
Telefax: 0251/84 93 82-29  
E-Mail: [service@mbo-verlag.com](mailto:service@mbo-verlag.com)  
[www.mbo-verlag.com](http://www.mbo-verlag.com)

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck und Vervielfältigung, auch in elektronischer Form, nur mit schriftlicher Zustimmung des Verlags.

Verantwortlicher Redakteur:  
Dr. Joachim Hetscher, Münster, [jhetscher@mbo-verlag.com](mailto:jhetscher@mbo-verlag.com)