

Spezial

Legal All Stars

Viel Vertrauen, wenig Lösungen

Die Neuregelung der **Arbeitszeiterfassung** stellt viele Unternehmen vor Probleme. Vor allem in projektbezogenen Branchen klaffen Realität und rechtlicher Anspruch auseinander. Und alle hoffen, dass es am Ende doch nicht so schlimm kommen möge. Sie dürften enttäuscht werden.

TEXT LUISA BOMKE

Bei der jährlichen Pressekonferenz des Leipziger Bundesarbeitsgerichts sah sich die Präsidentin Inken Gallner diesmal genötigt, ein paar Dinge klarzustellen. Ja, die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung gelte bereits jetzt. Und nein, daran werde sich auch durch die gesetzlichen Klarstellungen aus Berlin, die Arbeitsminister Hubertus Heil (SPD) „voraussichtlich“ bis Ende März zugesagt hat, nichts ändern. Und Gallner betonte: „Das Urteil schafft Vertrauensarbeitszeitmodelle nicht ab.“

Gefallen war dieses Urteil bereits im vergangenen September. Das Bundesarbeitsgericht hatte sich darin

mit der Frage beschäftigt, was die Gesetzgebung der EU zur Arbeitszeiterfassung für deutsche Unternehmen bedeutet. Und war zu einem eindeutigen Schluss gekommen: „Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann.“ Keine Übergangsfristen, keine Ausnahmen, keine Bedingungen.

Seither sind die Personalabteilungen im Lande in Aufruhr. Vor allem in Unternehmensberatungen, Marketingagenturen, Architekturbüros, Großkanzleien – jenen Branchen also, in denen die Arbeitswochen regelmäßig die 40-Stunden-Marke knacken. Weil die Menschen dort vor allem projektbezogen arbeiten und sich die Last

kaum gleichmäßig verteilen lässt. Mal ist viel zu tun, mal wenig. Sie alle arbeiten meist nach dem Modell der Vertrauensarbeitszeit. Dabei wird in den Arbeitsverträgen eine Wochenarbeitszeit festgelegt. Wann diese erbracht wird, liegt in der Verantwortung der Mitarbeiter. Vertrauen eben. Ein Modell der Freiheit sei das, argumentieren die Freunde des Modells. Ein Deckmantel fürs Anhäufen unbezahlter Überstunden, sagen die Kritiker.

Die Rahmenbedingungen sind längst klar geregelt. Angestellte dürfen lediglich acht Stunden am Tag und 40 Stunden in der Woche arbeiten. Nur in Ausnahmen, hoher Krankenstand etwa oder Phasen, in denen produktionsbedingt mehr Arbeitskräfte benötigt werden, sind zehn Arbeitsstunden pro Tag erlaubt. Überprüft wird das selten. Dabei gibt es einen detaillierten Bußgeldkatalog, der mit Höchststrafen von bis zu 30 000 Euro oder Freiheitsentzug bei Missbrauch des Arbeitsschutzes aufwartet.

So konträr die Meinungen seit jeher sind, so uneinheitlich gehen die Branchen bei der Umsetzung ihrer Pflicht vor. Viele Firmen setzen weiterhin auf eine Kombination aus Zeiterfassung und Vertrauensarbeitszeit. Vielfach heißt es, man befinde sich noch in der Absprache mit den Betriebsräten. Der Baukonzern Goldbeck teilte auf Anfrage mit, dass man sich zu den Details derzeit nicht äußern wolle. Ähnlich halten es die meisten Verantwortlichen in Journalismus, Beratung und PR, die abwarten wollen, bis der Gesetzesentwurf vorliegt. Ein paar Vorreiter gibt es aber doch.

Andreas Butz leitet die Personalabteilung bei der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft EY. Für Butz und viele seiner Kollegen war die gesetzliche Ausnahme lange die Regel. „Wir sensibilisieren unsere Belegschaft für die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes und weisen auf die Höchstarbeitsgrenze von maximal zehn Stunden am Tag hin“, so Butz. In heißen Phasen können Berater auch Stunden auf Samstag buchen und so die wöchentliche Arbeitszeit auf 60 Stunden verlängern. Bei allem darüber hinaus schlägt das interne System Alarm.

Rote Ampel bei zu vielen Überstunden

Wöchentlich müsse jeder seine dokumentierten Arbeitsstunden an die Führungskräfte weiterreichen, die dann sehen könnten, wie hoch die Belastung der Teammitglieder ist. „Diese Ergebnisse lassen wir in die Projektplanung und unser Ressourcenmanagement einfließen“, erzählt Butz. Seit knapp zwei Jahren reguliert EY die Belastung zusätzlich mit einem Ampelsystem. Leisteten Mitarbeiter zu viele Überstunden und gerieten in den roten, also gesundheitsgefährdenden, Bereich, werde das sofort an Führungskraft und Betriebsrat gemeldet. EY glaubt, so den bisherigen rechtlichen Anforderungen zu genügen. Ob dem wirklich so ist, wird sich erst zeigen, wenn Hubertus Heil seinen Gesetzesentwurf vorstellt. Butz' Konkurrenten KPMG und Deloitte teilen auf Anfrage mit, bereits eine Zeiterfassung eingeführt zu haben. Deloitte wolle aber dennoch auf Vertrauensarbeitszeit und flexible Arbeitsmodelle setzen. ▶



METHODIK

Das Handelsblatt Research Institute (HRI) verschickte für die WirtschaftsWoche fast 24 000 Befragungen an Anwälte aus 26 Fachgebieten. Die größte Gruppe stellen Anwälte für Gesellschafts- und Arbeitsrecht mit je mehr als 5 200 Teilnehmern, die kleinste Sportrecht mit 560 Juristen. In die Riege der Legal All Stars schafften es insgesamt 77 Anwälte aus 54 Kanzleien. Zunächst wurden die Anwälte nach den renommiertesten Konkurrenten befragt, dann stimmte eine Jury aus Unternehmensjuristen, Professoren, Prozessfinanzierern und Beratern ab, gewichtete und ergänzte.

LEGAL ALL STARS 2022

Auswertung auf Grundlage der Befragungen von Kollegen und Branchenexperten

Rechtsgebiet	Kanzlei	Name	Platzierung	Rechtsgebiet	Kanzlei	Name	Platzierung
Arbeitsrecht	CMS	Björn Gaul	1	Litigation	Hengeler Mueller	Markus Maier	1
	Gleiss Lutz	Christian Arnold	2		Freshfields	Hans-Patrick Schroeder	2
	FHM Fuhlrott Hiéramente & v. d. Meden	Michael Fuhlrott	3		Latham & Watkins	Christoph Baus	3
Arbitration	Baumann Resolving Disputes	Antje Baumann	1	M&A	Freshfields	Christoph Seibt	1
	Baker McKenzie	Jörg Risse	2		Kirkland & Ellis	Benjamin Leyendecker	2
	Rothorn Legal	Rolf Trittman	3		Milbank	Norbert Rieger	3
Bank- und Finanzrecht	Latham & Watkins	Alexandra Hagelüken	1	Medizinrecht für Leistungserbringer und Leistungsträger	Ratzel	Rudolf Ratzel	1
	Hengeler Mueller	Christian Schmies	2		Frehse Mack Vogelsang	Michael Frehse	2
	Freshfields	Mario Hüther	3		Jorzig	Alexandra Jorzig	3
Baurecht	Kapellmann und Partner	Heiko Fuchs	1	Medizinrecht für Patienten	Roland Uphoff	Roland Uphoff	1
	Leinemann & Partner	Ralf Leinemann	2		Brocks Medizinrecht	Uwe Brocks	2
	Franz + Partner	Birgit Franz	3		Heynemann	Jörg Heynemann	3
Compliance	Heuking Kühn Lüer Wojtek	André-M. Szesny	1	Patentanwälte	Maikowski & Ninnemann	Gunnar Baumgärtel	1
	Eversheds Sutherland	Ana-Christina Vizcaino Diaz	2		Cohausz & Florack	Arwed Burrichter	2
	Clifford Chance	David Pasewaldt	3		Glawe Delfs Moll	Christof Keussen	3
Datenschutzrecht	Latham & Watkins	Tim Wybitul	1	Patentrechtsanwälte	Hogan Lovells	Andreas von Falck	1
	CSW	Isabell Conrad	2		Hoyng Rokh Monegier	Klaus Haft	2
	Osborne Clarke	Flemming Moos	3		Quinn Emanuel Urquhart & Sullivan	Marcus Grosch	3
Erbrecht	Redeker Sellner Dahs	Andreas Frieser	1	Restrukturierung	Schultze & Braun	Detlef Specovius	1
	SZA Schilling, Zutt & Anschutz	Stephan Scherer	2		Freshfields	Lars Westpfahl	2
	Peter & Partner	Stephanie Herzog	3		Clifford Chance	Stefan Sax	3
Gesellschaftsrecht	Freshfields	Christoph Seibt	1	Sportrecht	Anne Jakob	Anne Jakob	1
	SZA Schilling, Zutt & Anschutz	Jochem Reichert	2		Bird & Bird	Martin Schimke	2
	Linklaters	Ralph Wollburg	3		Lentze Stopper	Martin Stopper	3
Immobilienrecht	Freshfields	Johannes Conradi	1	Umwelt- und Bauplanungsrecht	Redeker Sellner Dahs	Frank Fellenberg	1
	Hengeler Mueller	Thomas Müller	2		Redeker Sellner Dahs	Olaf Reidt	2
	Clifford Chance	Christian Keilich	3		Posser Spieth Wolfers & Partners	Herbert Posser	3
Insolvenzrecht	Flöther & Wissing	Lucas Flöther	1	Urheberrecht	Nordemann	Jan Nordemann	1
	Kebekus et Zimmermann	Frank Kebekus	2		Nordemann	Christian Czychowski	2
	Lambrecht	Martin Lambrecht	3		CMS	Winfried Bullinger	3
IT-Recht	Bird & Bird	Simon Assion	1	Vergaberecht	Otting Zinger	Olaf Otting	1
	Gleiss Lutz	Stefan Weidert	2		Bird & Bird	Jan Byok	2
	Noerr	Peter Bräutigam	3		Gleiss Lutz	Andreas Neun	3
Kapitalmarkt-recht	Sullivan & Cromwell	Carsten Berrar	1	Versicherungsrecht	Clyde & Co	Henning Schaloske	1
	Latham & Watkins	Oliver Seiler	2		BLD Bach Langheid Dallmayr	Bastian Finkel	2
	Freshfields	Rick van Aerssen	3		Norden	Christian Drave	3
Kartellrecht	Blomstein	Anna Huttenlauch	1	Wirtschafts-strafrecht	Dierlamm	Alfred Dierlamm	1
	Gleiss Lutz	Ingo Brinker	2		Verte	Alexander Paradissis	2
	Hengeler Mueller	Thorsten Mäger	3		Feigen Graf	Bernd Groß	3

Quelle: HRI/WirtschaftsWoche 2022

Möglichst viel Flexibilität wünscht sich auch Sebastian Boll, Arbeitsrechtler bei PwC Legal. Zwar wollte sich das Beratungsunternehmen nicht zum eigenen Stand bei der Arbeitszeiterfassung äußern, jedoch berät PwC zahlreiche Unternehmen bei der Umstellung. Boll sieht noch deutlichen Handlungsbedarf bei seinen Kunden und versucht, Anreize zu schaffen: „Die derzeitige Debatte könnte dafür genutzt werden, die eigene Marke neu aufzubauen, um für die Arbeitnehmer ein attraktives Umfeld zu schaffen.“ Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels könnten transparente, aber flexible Arbeitszeiten ein Wettbewerbsvorteil sein.

Aus seiner Sicht gibt es noch eine Reihe offener Fragen bei der Umsetzung der Dokumentationspflicht. Etwa: „Was zählt zur Arbeitszeit? Auf wen trifft das Gesetz

zu – auch auf leitende Angestellte? In welcher Form sollen Stunden erfasst werden? Müssen Beginn und Ende einer Pause dokumentiert werden? Welche technischen Lösungen dürfen verwendet werden?“ Gerade die letzte Frage ist keineswegs trivial. So steht fest, dass Software, die Mausbewegungen oder Tastenanschläge erfasst, unzulässig ist, weil sie die Mitarbeiter überwacht. Alle anderen Programme aber erfordern die manuelle Eingabe von Start-, End- und Pausenzeiten – genau das, was die Freunde der Flexibilität vermeiden wollen.

Um zu kontrollieren, ob das Gesetz in den Unternehmen angewandt wird, gebe es noch keine technische Lösung. „Aktuell kann man sagen: Ich vertraue Ihnen, dass Sie Ihre Arbeitszeit, im Rahmen der Vertrauensarbeitszeit, richtig erfassen“, skizziert Boll das Dilemma.

„Ich kann die Erfassung an die Arbeitnehmer sogar delegieren. Aber am Ende trifft mich als Arbeitgeber die Dokumentationspflicht.“ Um Zeiten zu kontrollieren, laufe es wohl auf Stichproben und Personalgespräche hinaus.

Alexandra Groß sitzt der Gesellschaft der führenden PR- und Kommunikationsagenturen (GPRA) in Deutschland vor. Sie sagt: „Arbeitszeiterfassung ist unser kaufmännisches Fundament in den beratenden Berufen.“ Nur was erfasst wird, kann auch abgerechnet werden. „Billable hours“ heißen die auf einen Kunden gebuchten Stunden. Und jeder in der Branche weiß: Sie bilden nur einen kleinen Teil der Arbeitszeit ab. „Es gibt keine Stechuhr in unserer Industrie, sondern wir operieren mit Vertrauensarbeitszeit“, sagt auch Groß. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen würden ihre Stunden selbst ein- und nachtragen. Aus Groß' Sicht habe sich das bewährt, die GPRA habe zudem unter ihren Mitgliedern ein Gütesiegel für das Agenturmanagement eingeführt. Das Zertifikat erfordert unter anderem den Nachweis einer ordentlichen Stundenerfassung. Die GPRA glaubt, so die gesetzlichen Anforderungen umzusetzen.

Susanne Hoffmann, Geschäftsführerin von der PR- und Marketingagentur Palmer Hargreaves, weiß um die Gefahr der Selbstausbeutung, die in der Vertrauensarbeitszeit liegt. Deshalb führe ihre Agentur Stichproben in unregelmäßigen Abständen durch. Seit 2020 erfasst die Agentur die Arbeitszeiten in ihrer Belegschaft täglich. Doch auch Hoffmann sagt, sie erwarte „eine Welle der Bürokratiefrustration“.

Eine Branche, die die rechtlichen Anforderungen ganz genau kennen muss, sind die Großkanzleien. Sie beraten Unternehmen bei der Umsetzung des Urteils am Bundesarbeitsgericht. Für ihre Kunden leisten die hoch dotierten Anwälte oft zahlreiche Überstunden – mit dem klassischen Achtstundentag war das in der Vergangenheit selten vereinbar. Doch auch hier muss ein Umdenken stattfinden. Sören Seidel, Arbeitsrechtler der Wirtschaftskanzlei CMS sagt: „Es hat über den entschiedenen Einzelfall hinaus Signalwirkung und wird insbesondere von Behörden als ‚bindend‘ wahrgenommen.“

Kontrolle? Fehlanzeige!

CMS ist die zweitumsatzstärkste Kanzlei Deutschlands. Auf Anfrage teilt das Unternehmen mit: „Unser internes Personalmanagementsystem bietet unseren Mitarbeitern verschiedene digitale Services, einschließlich der Zeiterfassung.“ Die eigenen Prozesse würden regelmäßig überprüft und an neue gesetzliche Vorgaben angepasst. So stelle das Unternehmen sicher, alle Auflagen zu erfüllen. Ob die Mitarbeitenden jedoch an der Zeiterfassung teilnehmen müssen und inwiefern die Einträge überprüft werden, verrät CMS nicht. Die Kanzlei zeigt sich überzeugt, dass die „anwaltlichen Berufspflichten handhabbare Ausnahmeregelungen erforderlich“ machten. Und richtet einen Appell an Hubertus Heil: „Der aktuelle Zielkonflikt muss im Sinne eines funktionsfähigen Rechtsstaats aufgelöst werden.“ ■