

Arbeitszeiterfassung: Eine rechtliche und technische Analyse

ARBEITSZEIT *Seit der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) ist die Arbeitgeberpflicht zur Erfassung sämtlicher Arbeitszeiten in aller Munde. Eine weitere Dynamik gab es in der Sache durch die aktuelle Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG). Ein guter Anlass, das Thema aus rechtlicher und technischer Sicht für Betriebsräte zu analysieren.*

VON JAN SCHOLAND UND MATTIAS RUCHHÖFT

Bisher bestand nach dem Arbeitszeitgesetz nur eine Pflicht zur Erfassung von Überstunden und Sonntagsarbeit. Ob und wie die Arbeitszeit über diese gesetzliche Pflicht hinaus erfasst wird, stand im Ermessen der Arbeitgeber. Für Betriebsräte ergaben sich in der praktischen Umsetzung einer solchen Entscheidung jedoch meist Mitbestimmungsrechte.

Was war? – Welche Regelungen zur Arbeitszeiterfassung galten bisher?

Mitzubestimmen war unter anderem die praktische Umsetzung der Arbeitszeiterfassung vor Ort (Ordnung des Betriebs – § 87 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)). Insbesondere konnte dies die Lage der Zeiterfassungsgeräte, deren Erreichbarkeit und praktische Verwendung betreffen. Da die Zeiterfassung üblicherweise mittels IT-Systeme geschieht, war auch die Verarbeitung der personenbezogenen Beschäftigtendaten mitzubestimmen (Überwachung – § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG). Da es sich insgesamt um ein rechtlich und technisch sehr komplexes Thema handelte, hatten Betriebsräten über § 80 Abs. 3 BetrVG grundsätzlich das Recht auf sachverständige Beratung durch Rechtsanwälte, Datenschutz- und IT-Experten. Falls die Kostenfreigabe durch Arbeitgeber ver-

weigert wurde, bot sich die Anrufung der Einigungsstelle an. Erfahrungsgemäß steigerte dies die Bereitschaft, doch noch die notwendigen Beratungskosten freizugeben.

Was kam dann? – Die Gerichtsentscheidung des EuGH

Der EuGH hat in einer Entscheidung vom 14.5.2019 geurteilt, dass eine Arbeitgeberpflicht zur umfassenden Arbeitszeiterfassung besteht. Das Gericht leitete diese Verpflichtung aus dem europäischen Gesundheitsrecht her, wonach Beschäftigte vor einer zeitlichen Überforderung durch Begrenzung der Arbeitszeit zu schützen sind. Dieser Schutz müsse stets effektiv und wirksam sein. Der gebotene Gesundheitsschutz sei konkret durch eine gesetzliche Pflicht zur Arbeitszeiterfassung umzusetzen, da nur mit einer solchen Erfassung sichergestellt sei, dass die Schutzgebote auch eingehalten werden. Die Mitgliedsstaaten der europäischen Union waren somit verpflichtet, gesetzliche Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung zu machen. Diese muss objektiv, verlässlich und zugänglich sein. Eine praktische Konsequenz hatte das Urteil des EuGH zunächst jedoch nicht, da der deutsche Gesetzgeber zwar die Absicht erklärte, ein Arbeitszeiterfassungsgesetz einzuführen, dies bisher jedoch nicht

DARUM GEHT ES

1. Bisher bestand nach dem Arbeitszeitgesetz nur eine Pflicht zur Erfassung von Überstunden und Sonntagsarbeit.
2. Das BAG hat jüngst entschieden, dass eine Pflicht des Arbeitgebers zur Arbeitszeiterfassung und Aufzeichnung bereits jetzt unmittelbar besteht.
3. Arbeitgeber müssen nun tätig werden und eine Zeiterfassung schaffen, wo noch keine besteht oder unzureichende Systeme anpassen.

getan hat. Versuche von einzelnen Arbeitsgerichten¹ direkt aus dem Urteil des EuGH herzuleiten, dass eine Pflicht zur umfassenden Arbeitszeiterfassung bereits ohne gesetzliche Grundlage bestehe, waren zunächst nicht erfolgreich. Das Arbeitsgericht (ArbG) Emden beispielsweise hatte diese Pflicht auf Beweisfragen zur Sicherung der Überstundenvergütung bezogen.

Was kommt jetzt? – Das Urteil des BAG vom 13.9.2022

Mit dem Urteil des BAG vom 13.9.2022 hat sich nun nochmals eine veränderte Situation ergeben. Das BAG hat entschieden, dass eine Pflicht des Arbeitgebers zur Arbeitszeiterfassung und -aufzeichnung bereits jetzt unmittelbar besteht. Ein Arbeitszeiterfassungsgesetz sei dafür nicht erforderlich. Das Gericht leitet diese Rechtslage, wie bereits der EuGH, aus den Geboten des Gesundheitsschutzes her. Die Pflicht zum Gesundheitsschutz ist in Deutschland grundsätzlich in § 3 Arbeitsschutzgesetz

geregelt. Zur Umsetzung dieses Schutzes sind Arbeitgeber verpflichtet, geeignete organisatorische Maßnahmen zu treffen. Das BAG leitet nun aus dieser allgemeinen Schutzpflicht die konkrete Pflicht zur Arbeitszeiterfassung her. Die Zeiterfassung muss zudem objektiv, verlässlich und zugänglich sein.

Was bedeutet das Urteil für Betriebsräte konkret?

Arbeitgeber müssen nun tätig werden und eine Zeiterfassung schaffen, wo noch keine besteht oder unzureichende Systeme anpassen. Betriebsräte können die Einführung zwar nicht selbst erzwingen, da ihnen das BAG kein Initiativrecht zur Einführung zubilligt. Dies ist aber auch gar nicht notwendig, da ja bereits eine gesetzliche Pflicht zum Handeln besteht. Betriebsräte können nach einer Aufforderung an den Arbeitgeber die staatlichen Aufsichtsbehörden einschalten, so wie dies bereits zur Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen möglich ist. Bei der konkreten Ausgestaltung kommt Betriebsräten weiterhin eine wichtige Aufgabe zu. Bei der Umsetzung der Zeiterfassung dürfte nahezu immer ein ausfüllungsbedürftiger Spielraum bestehen, den das BAG ausdrücklich den Betriebsparteien zuweist. Zur Art und Weise der Zeiterfassung, zu der Verarbeitung der erfassten Daten und zu der organisatorischen Umsetzung im Betrieb, sind Betriebsräte auf Basis ihrer Mitbestimmungsrechte genau wie bisher zu beteiligen. Das bestätigt das BAG in seiner Entscheidung ausdrücklich. Auch betont das BAG ganz grundsätzlich, dass die mit der Zeiterfassung geschützten Gesundheitsaspekte wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers nicht untergeordnet werden dürfen. Bei der Ausgestaltung ist besonders auf die technische Umsetzung der Zeiterfassung zu achten. Nach der Entscheidung des BAG ist eine elektronische Zeiterfassung zwar nicht zwingend vorgeschrieben, jedoch dürfte es ganz üblich sein, dass sie mittels eines IT-Systems erfolgt. Auch ist sehr gründlich zu berücksichtigen, welche praktischen Konsequenzen die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung für die Beschäftigten haben kann. Sollten Arbeitgeber die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung insbesondere in Sonderformen der Arbeit – »Mobiles Arbeiten« oder »Vertrauensarbeitszeit« – auf die Beschäftigten verlagern wollen, was nach der Entscheidung

Arbeitgeber müssen nun tätig werden und eine Zeiterfassung schaffen, wo noch keine besteht oder unzureichende Systeme anpassen.



¹ ArbG Emden 20.2.2020 – 2 Ca 94/19.

des BAG grundsätzlich möglich ist, so muss darauf geachtet werden, dass diese Beschäftigten dann keinem Druck ausgesetzt sind, Mehrarbeit zu verschleiern und nicht zu dokumentieren. Auch ist darauf zu achten, dass die eingesetzten Systeme die Arbeitszeit einerseits korrekt und prüfbar erfassen, andererseits aber keine unzulässige Vollüberwachung der Beschäftigten bewirken. Praktikable Lösungen sind auch nach der Entscheidung des BAG weiter möglich. Sogenannte Vertrauensarbeitszeitmodelle, die direkt oder indirekt die Verletzung der gesetzlichen Höchstarbeitszeiten oder Ruhezeiten beabsichtigen oder zulassen, waren jedoch schon immer rechtswidrig und sind es weiterhin.

Techniken der Arbeitszeiterfassung

Das Thema Technik in der Arbeitszeiterfassung hat bereits eine lange Tradition. Angefangen von einfachen Excel-Tabellen, die der Arbeitgeber den Beschäftigten aushändigt, bis hin zu umfangreichen Schichtplanungs- und Zeiterfassungs-Plattformen gibt es die unterschiedlichsten Möglichkeiten zur Arbeitszeiterfassung. Im Folgenden sind einige Beispiele für unterschiedliche Ansätze der Arbeitszeiterfassung aufgeführt. Zudem gibt es eine Fülle von Cloud-Plattformen und Apps, die zur Arbeitszeiterfassung genutzt werden können. Beispiel ist die App Clockodo, die neben der reinen Arbeitszeit Erfassung auch die Möglichkeit bietet, Projektzeiten auf die entsprechenden Kunden aufzuteilen und somit inklusive Kostenstelle zu erfassen.

SAP hat mittlerweile im Personalinformationssystem in der Cloud »SuccessFactors« die Möglichkeiten zur Arbeitszeiterfassung insbesondere bei mobil arbeitenden Kolleginnen und Kollegen im Homeoffice erweitert. Damit ist es möglich, sowohl Beginn und Endzeit sowie die Pausenzeiten direkt in der SuccessFactors App zu erfassen. Beispiele für umfangreiche Plattformen rund um das Thema Personaleinsatzplanung und Arbeitszeiterfassung sind die Lösungen von Atoss oder Interflex. Hierbei werden neben den Möglichkeiten zur Zeiterfassung auch die Personaleinsatzplanung inkl. Schichtplanung mit abgedeckt.

Personal- und Betriebsräte haben beim Einsatz von Technik Mitbestimmungsrechte zur Regelung des jeweiligen IT-Systems zur Verwaltung der Arbeitszeiten. Die Interessens-

AUF EINEN BLICK

Arbeitszeiterfassung – Checkliste für Betriebsräte

1.) Auf welche Mitbestimmungsrechte kann ich mich berufen?

- ▶ Ordnungsverhalten (bei betrieblicher Umsetzung, z. B. Ort der Erfassungsgeräte)
§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG
- ▶ Überwachung mittels technischer Einrichtung (wenn mehr als nur die tatsächlich erfassten Zeiten verarbeitet werden sollen)
§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG
- ▶ Gesundheitsschutz (Arbeitszeiterfassung als Voraussetzung für die Einhaltung der Arbeitszeitgrenzen)
§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG

2.) Was ist zu tun?

- ▶ Aufklären, was und wie der Arbeitgeber genau umsetzen will: Informationsanspruch nach § 80 Abs. 2 BetrVG – Die möglichen (!) Mitbestimmungsrechte rechtfertigen den Auskunftsanspruch
- ▶ Hinzuziehung von Beratern beschließen und Kostenübernahme einfordern:
§ 80 Abs. 3 BetrVG
- ▶ Verhandeln – Die tatsächlichen (!) Mitbestimmungsrechte rechtfertigen den Verhandlungsanspruch
- ▶ Bei Scheitern der Verhandlungen: Einigungsstelle anrufen

vertretungen sollten aber auch die anderen Mitbestimmungsthemen bei der Regelung der Arbeitszeiterfassung beachten.



Jan Scholand, Fachanwalt für Arbeitsrecht bei Hentschel Rechtsanwälte in Göttingen.



Mattias Ruchhöft, Technologieberater bei der dtb – Datenschutz- und Technologieberatung GmbH & Co. KG.
www.dtb-beratung.de



**DGB
BILDUNGSWERK
BUND**



**Mitbestimmen, wie
die Würfel fallen**
Nach den Grundlagen
jetzt Aufbauseminare
buchen!



[www.dgb-bildungswerk.de/
br-seminare2023](http://www.dgb-bildungswerk.de/br-seminare2023)