

Bessere Arbeitszeiten: Eine Steilvorlage

✎ Stefan Stroheker

📄 Arbeitsrecht im Betrieb 3/2022

Mitbestimmen Arbeitszeiterfassung ist ein Grundpfeiler gesundheitsförderlicher Arbeitszeitregelungen. Ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom Mai 2019 hat hier die Karten neu gemischt. Betriebsräte, die diese Chance nutzen wollen, sollten jetzt aktiv werden.

Darum geht es

1. Ohne zuverlässige Arbeitszeiterfassung laufen Regelungen zum Schutz vor überlangen Arbeitszeiten ins Leere.
2. Das Urteil des EuGH verlangt verpflichtend „ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.“
3. Das ist eine Steilvorlage für Betriebsräte, die Arbeitszeiterfassung für alle Beschäftigten durchsetzen wollen.

Eine korrekte und vollständige Erfassung von geleisteter Arbeitszeit ist keine Selbstverständlichkeit. In vielen Betrieben gibt es Beschäftigtengruppen, bei denen über die tatsächlichen Arbeitszeiten keine verlässlichen Aufzeichnungen existieren. Typischerweise betrifft das u.a.

- Außendienstmitarbeitende (Vertrieb, Kundendienst, Montage)
- AT-Mitarbeitende und Führungskräfte
- Beschäftigte, die (teilweise) mobil bzw. im Homeoffice arbeiten
- Beschäftigte mit Vertrauensarbeitszeit-Regelung.

Oft werden auch einzelne Beschäftigte vom Unternehmen ohne Beteiligung des Betriebsrats aus der Arbeitszeiterfassung herausgenommen. Insgesamt geht es hier nicht um kleine Randgruppen, sondern oft um erhebliche Anteile der Belegschaft.

Regelungen laufen ins Leere

Wird die Arbeitszeit nicht erfasst, laufen die meisten Arbeitszeitregelungen ins Leere: so beispielsweise die tägliche Höchstarbeitszeit und Mindestruhezeit (aus dem Arbeitszeitgesetz), die Überstundenzuschläge (aus dem Tarifvertrag) und Abbauregeln für Zeitkonten (aus einer Betriebsvereinbarung). Auch das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zu Überstunden löst sich in Luft auf. Unternehmen sehen diese Situation nicht ungern. Die Arbeitgeberverbände positionieren sich seit vielen Jahren gegen eine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung. Die halbherzige Bestimmung in § 16 Abs. 2 ArbZG, nach der die über 8 Stunden hinausgehende tägliche Arbeitszeit zu erfassen und zu dokumentieren ist, wurde bisher unterschiedlich ausgelegt, und Betriebsräte taten sich schwer, eine Arbeitszeiterfassung für alle Beschäftigten rechtlich durchzusetzen.

Klare Ansage vom EuGH

Ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14.5.2019 (Az. C-55/18)¹ sorgt hier endlich für Klarheit: „die Mitgliedstaaten (müssen) die Arbeitgeber daher verpflichten, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.“ Der EuGH leitet diese Aussage aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz in der EU-Grundrechtecharta und der EU-Arbeitszeit-Richtlinie ab. Denn ohne Arbeitszeiterfassung können Arbeitnehmer:innen den Schutz vor überlangen Arbeitszeiten in der Praxis nicht durchsetzen. Deswegen betrifft das Urteil auch alle Beschäftigten, unabhängig von Entgelthöhe und Status (AT, Führungskraft, ...).

Objektiv – Verlässlich – Zugänglich

Das EuGH macht zwar keine Vorgabe zur konkreten Form der Arbeitszeiterfassung, stellt aber drei Qualitätskriterien auf²:

Objektiv: Erfassung von Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit entsprechend der Realität inklusive mobiler Tätigkeit, Arbeit von zu Hause sowie von kurzzeitigen Arbeitsaufnahmen

Verlässlich: Zuverlässige Erfassung und Speicherung, Schutz vor Manipulationen während der Erfassung und nachträglich

Zugänglich: Arbeitgeber, Beschäftigte, Betriebsräte und Aufsichtsbehörden haben Zugriff auf die erfassten Arbeitszeiten.

Es gibt nichts Gutes, außer: Man tut es

Die Anti-Arbeitszeiterfassungs-Lobby spielt, nachdem die erste Schockwirkung des EuGH-Urteils verfliegen ist, jetzt auf Zeit: das deutsche Arbeitszeitgesetz wurde noch nicht angepasst, im „Ampel“-Koalitionsvertrag findet sich dazu nur ein Prüfauftrag. Doch das EuGH-Urteil ist nicht aus der Welt zu schaffen und entfaltet vor den Arbeitsgerichten bereits Wirkung (siehe Kasten Aktuelle Rechtsprechung). Ein Betriebsrat, der jetzt die Initiative für Arbeitszeiterfassung ergreift, hat rechtlich „gute Karten“ und leistet gleichzeitig einen Beitrag dazu, den Gesetzgeber zum Handeln zu

drängen und noch offene rechtliche Fragen zu klären.

Auf einen Blick

Aktuelle Rechtsprechung

- Eine Einigungsstelle zur Einführung eines elektronischen Zeiterfassungssystems wird gegen den Willen des Arbeitgebers vom LAG Hamm 15.12.2020 – 7 TaBV 85/20 eingesetzt.
- Eine Einigungsstelle zur Ausweitung der elektronischen Zeiterfassung auch auf die AT-Beschäftigten wird gegen den Willen des Arbeitgebers vom LAG München 10.08.2021 – 3 TaBV 31/21, AiB 3/2022, S. ### eingesetzt.
- Der Betriebsrat hat hinsichtlich der Einführung einer elektronischen Zeiterfassung im Betrieb ein initiatives Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, LAG Hamm 27.07.2021 – 7 TaBV 79/20, AiB 11/2021, S. 48, Rechtsbeschwerde beim BAG anhängig.

Vorgehen gründlich planen

Betriebspolitisch handelt es sich dabei um ein „dickes Brett“, so dass ein systematisches und schrittweises Vorgehen zu empfehlen ist.

Erster Schritt kann dabei eine Bestandsaufnahme sein:

- Welche Beschäftigtengruppen erfassen ihre Arbeitszeit wie? (überhaupt nicht / unvollständig / vollständig? manuell / über ein Zeiterfassungssystem?)
- Wie erfolgt die Arbeitszeiterfassung bei mobilem Arbeiten / Homeoffice?
- Welche Arbeitszeitmodelle werden angewandt (geregelt / ungeregelt)?
- Welche Regelungen zur Arbeitszeiterfassung gibt es in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen? Werden diese Regelungen in der Praxis eingehalten?
- Genügt die bisherige Arbeitszeiterfassung den Qualitäts-Anforderungen des EuGH?

Ziele und Umsetzungsstrategien festlegen

Als Nächstes sollte der Betriebsrat sich über die eigenen Ziele klar werden. Dazu könnten beispielsweise gehören:

- Erfüllung der Vorgaben aus dem Arbeitszeitgesetz und dem EuGH-Urteil
- Abdeckung aller Arbeitsformen und Beschäftigtengruppen
- Erfassung zeitnah und ohne großen Aufwand
- Beachtung von Datensicherheit und Datenschutz (Schutz vor Manipulation, Zugriffsrechte)
- Klarer Ablauf für nachträgliche Korrekturen
- einfacher Zugriff auf eigene Zeitdaten für jede:n Beschäftigte:n
- Zugriff des Betriebsrats auf die Zeitdaten zur Ausübung seiner Kontrollrechte

Sind die Ziele klar, geht es an die Umsetzungsstrategie. Dabei muss geprüft werden, ob bestehende Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit ergänzt und angepasst werden sollen oder ob eine neue Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeiterfassung angestrebt wird. Wichtig ist auch, sich Gedanken über das praktische Verfahren und die technischen Hilfsmittel zur Arbeitszeiterfassung zu machen, die genutzt werden sollen. Dank moderner IT gibt es hier inzwischen einfach handhabbare und kostengünstige Lösungen (siehe Kasten Praktische Umsetzung).

Gut zu wissen

Praktische Umsetzung

- Selbstaufschreibung (Papierformular, elektronisches Formular):
besser als nichts, aber im Sinne des EuGH weder „verlässlich“ noch „zugänglich“
- Zeiterfassungsgerät mit Anbindung an elektronisches Zeitverwaltungssystem: der bewährte Klassiker, eignet sich aber nur für ortsgebundene Tätigkeiten biometrische Merkmale (Fingerabdruck, Augeniris, ...) dürfen dabei nicht verarbeitet werden, LAG Berlin-Brandenburg 4.6.2020 – [10 Sa 2130/19](#), AiB 11/2020, S. 46
- Ein- und Ausstempeln per PC-Programm / App mit Anbindung an elektronisches Zeitverwaltungssystem:
alle modernen Zeiterfassungssysteme bieten inzwischen diese Funktion, Tätigkeiten ohne IT-Endgerät müssen in bei dieser Methode nachgetragen werden
- nachträgliche Erfassung in PC-Programm / App im elektronischen Zeitverwaltungssystem:
auch das ist inzwischen eine Standardfunktionalität, die Erfassung sollte zeitnah (am Ende des Arbeitstages) erfolgen, sonst wird sie ungenau
- Auswertung von IT-Anmeldedaten am Laptop etc.:
ist abzulehnen, weil datenschutzwidrig und nicht sachgerecht (man kann auch mit ausgeschaltetem Laptop arbeiten und mit eingeschaltetem Laptop Pause machen...)

Elektronische Zeitverwaltungssysteme können im Unternehmen oder extern in der Cloud („Software as a Service“) betrieben werden. Insbesondere in letzterem Bereich gibt es auch Angebote, die für kleine und mittlere Betriebe maßgeschneidert sind.

Beteiligung der Beschäftigten unverzichtbar

Arbeitszeiterfassung ist kein Thema fürs „stille Kämmerlein“: Ein frühzeitiger und kontinuierlicher Informations- und Diskussions-Prozess mit den betroffenen Beschäftigten ist hilfreich für die Überwindung evtl. bestehender Vorbehalte, zum Finden einer passgenauen Lösung und für die Durchsetzung gegenüber dem Arbeitgeber. Diffusen Ängsten vor Freiheits- und Statusverlusten durch Arbeitszeiterfassung kann mit konkreten Argumenten begegnet werden:

- Die Arbeitswissenschaft hat vielfach belegt, dass überlanges Arbeiten der Gesundheit schadet

- Wer die eigene Arbeitszeit erfasst, bekommt einen Überblick, wieviel er / sie tatsächlich arbeitet (gerade bei Vertrauensarbeitszeit von Bedeutung)
- Mit Stunden auf dem Arbeitszeitkonto kann man guten Gewissens freie Tage zum Ausgleich nehmen.

Der Mechanismus der indirekten Steuerung sollte an konkreten Beispielen veranschaulicht werden: Unternehmen überlassen es zunehmend den einzelnen Beschäftigten, wie sie sich organisieren, um die Unternehmensziele (Projektabschluss, Kundenzufriedenheit, ...) zu erreichen. Da aber die Rahmenbedingungen (Personalbemessung, Ressourcen, Fertigstellungstermine) einseitig vom Unternehmen festgelegt werden, führt der so erzeugte Druck auf den Einzelnen regelmäßig zu scheinbar freiwillig verlängerten Arbeitszeiten.

Unter Umständen kann auch eine Pilotphase dazu beitragen, die Akzeptanz von Arbeitszeiterfassung zu erhöhen: einmal eingeführt, wird kaum jemand auf die damit verbundenen Vorteile wieder verzichten wollen.

Arbeitgeber in die Pflicht nehmen

Nach Abschluss der Vorbereitungen kann dann der Arbeitgeber unter Verweis auf das EuGH-Urteil auf die bestehenden Defizite bei der Arbeitszeiterfassung aufmerksam gemacht und zu Verhandlungen über eine Neuregelung aufgefordert werden. Bestehende Betriebsvereinbarungen mit den Betriebsrats-Zielen widersprechenden Bestimmungen sollten gleichzeitig gekündigt werden. Dann beginnt entweder ein konstruktiver Verhandlungsprozess, der in einer Betriebsvereinbarung mündet oder der Arbeitgeber mauert. Da es sich um ein Thema der zwingenden Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 (IT-Systeme) und Nr. 7 BetrVG (Arbeits- und Gesundheitsschutz) handelt, steht dann der Weg zur Einigungsstelle offen.



Stefan Stroheker, Dipl.-Math.
sstroheker@imu-institut.de

[1]

Presseerklärung des EuGH: <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2019-05/cp190061de.pdf>; Bernd Spengler, AiB 9/2019, S. 29; Ingrid Heinlein, AiB 10/2019, S.53.

[2]

Ausführlicher dazu: Daniel Ulber: Vorgaben des EuGH zur Arbeitszeiterfassung, HSI Schriftenreihe 32, Bund-Verlag, 2020.

– Aktuelles