

... > Arbeitszeiterfassung: Was Arbeitgebende jetzt tun sollten

Arbeitszeiterfassung: Was Arbeitgebende jetzt tun sollten

Erst das Stechuhr-Urteil, jetzt der Entscheid vom Bundesarbeitsgericht: Arbeitgebende müssen künftig alle Arbeitszeiten genau aufzeichnen. Aber was bedeutet das?

12.10.2022 Lesezeit 5 Minuten

Ist Vertrauensarbeitszeit Geschichte? Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts besteht in Deutschland eine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung. Grundlage ist das sogenannte Stechuhr-Urteil des Europäischen Gerichtshofs aus dem Mai 2019. Demnach sind Arbeitgebende verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem sie die von den Arbeitnehmenden geleistete Arbeitszeit erfassen können. Domenic Böhm ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und erläutert im Interview, was jetzt auf Arbeitgebende zukommen kann.

Faktor A: Herr Böhm, warum diskutieren wir plötzlich über das Thema Arbeitszeiterfassung? Das Urteil vom EuGH ist doch schon drei Jahre alt.

Domenic Böhm: Das stimmt, schon 2019 hat der Europäische Gerichtshof festgestellt, dass der deutsche Gesetzgeber eine Arbeitszeiterfassung einführen soll. Danach hat sich aber wenig getan. Im Koalitionsvertrag ist zwar festgehalten, dass man das Arbeitszeitgesetz ändern möchte, aber bislang ist man zu keinem Schluss gekommen, wie die Arbeitszeiterfassung geregelt sein muss. Und jetzt hat das Bundesarbeitsgericht den Gesetzgeber mit einem Urteil überholt, das besagt, dass alle deutschen Arbeitgeber – egal, ob kleines oder großes Unternehmen – Arbeitszeiten erfassen müssen.



©SYLVENSTEIN Rechtsanwälte - Domenic Böhm, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Worum ging es in diesem Urteil genau?

Der Hintergrund des Urteils vom Bundesarbeitsgericht war ein Rechtsstreit, bei dem es im Kern gar nicht um die Arbeitszeiterfassung selbst, sondern um das Mitbestimmungsrecht eines Betriebsrates ging. Ein Betriebsrat hatte gegen den Arbeitgeber geklagt, weil er selbst eine Arbeitszeiterfassung implementieren wollte. Die eigentliche Frage war also: Darf ein Betriebsrat in einem Betrieb initiativ eine Arbeitszeiterfassung einführen oder steht ihm das Recht überhaupt nicht zu? Dazu gab es schon vorher unterschiedliche Urteile. Und in dritter Instanz hat dann das Bundesarbeitsgericht entschieden: Der Betriebsrat

hat kein Initiativrecht, er darf also nicht selbst tätig werden. Entscheidend für die jetzige Debatte ist aber die Begründung: Das Bundesarbeitsgericht kam zu dem Schluss, dass der Arbeitgeber aufgrund des Arbeitsschutzgesetzes ohnehin schon verpflichtet ist, die Arbeitszeiten aufzuzeichnen.

Bisher wurden ja aber ausschließlich Überstunden aufgezeichnet.

Genau, seit Einführung des neuen Nachweisgesetzes, das am 1. August 2022 in Kraft getreten ist, ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle Arbeitszeiten über acht Stunden, also Überstunden, aufzuzeichnen. Strittig ist, wie man mit den Arbeitszeiten vor den Überstunden umgeht. Da gab es bislang keine klare gesetzliche Regelung.

Was kommt mit dem Urteil jetzt auf die Arbeitgebenden zu?

Bislang liegt lediglich die Pressemitteilung vom Bundesarbeitsgericht in dieser Angelegenheit vor. Dass jetzt plötzlich alle die Stechuhr wieder einführen sollen, wie es zum Teil in den Medien zu lesen war, ist deshalb etwas Panikmache. Denn bis die Urteilsbegründung vorliegt, ist nicht klar, worauf sich das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil stützt, ob es Ausnahmen geben soll und was das für Arbeitgeber konkret bedeutet.

Gibt es denn etwas, das Arbeitgebende trotzdem jetzt schon tun können oder sollten?

Ja, Arbeitgeber können die Zeit jetzt gut nutzen, um zu eruieren, wie derzeit die Arbeitszeiten und auch Überstunden im Unternehmen erfasst werden und ob es dabei Besonderheiten bei einzelnen Arbeitnehmern oder in bestimmten Abteilungen gibt. Dabei können sie sich fragen: Was habe ich überhaupt für Tätigkeiten im Betrieb? Wie kann ich wo Arbeitszeiten aufzeichnen und welche Besonderheiten im Betrieb muss ich dabei berücksichtigen? Ist es vielleicht sogar notwendig, unterschiedliche Aufzeichnungen einzuführen? Damit ist man schon mal gut vorbereitet. Aber davon, jetzt übereilt irgendeine Arbeitszeiterfassung einzuführen, würde ich abraten, weil noch gar nicht klar ist, was es für weitere Anforderungen geben wird. Das könnte sonst vielleicht unnötig Folgekosten nach sich ziehen.

Kann man denn überhaupt davon ausgehen, dass die Arbeitszeiterfassung für alle Berufsgruppen gelten wird? Viele Betriebe haben ja auch Vertrauensarbeitszeit implementiert.

Meines Erachtens muss es schon auf die Besonderheiten der jeweiligen Betriebe und die unterschiedlichen Tätigkeiten ankommen. Auch das ist aber von der Urteilsbegründung abhängig und davon, wie der Gesetzgeber sie letztendlich in das Gesetz überführt. Wenn beispielsweise alles aufgezeichnet werden muss, dann gibt es für die [Vertrauensarbeitszeit](#) keine gesetzliche Grundlage mehr und dann wird es auch schwierig sein, diese weiterzuführen.

Wie könnte denn ein System aussehen, das diese Arbeitszeit überhaupt messen soll?

Der Klassiker ist ja das Einstempeln, das aber nicht überall sinnvoll ist. Wie soll man beispielsweise bei einem Außendienstmitarbeiter tracken, wann und wie er arbeitet? Das wird zu klären sein. Im [Homeoffice](#) könnte man beispielsweise den Check-in über einen VPN-Zugang von zu Hause ermöglichen.

Welche Herausforderungen sehen Sie, wenn digitale Tools zum Einsatz kommen?

Es wird auf jeden Fall spannend, inwiefern man das große Thema Datenschutz mit den Aufzeichnungen in Einklang bringen wird. Wo dürfen beispielsweise die Speicherorte sein, in Deutschland oder im Ausland? Oder wird es vielleicht sogar heißen, dass wir alles händisch erfassen müssen?

Das klingt, als wenn dieses Urteil die Arbeitswelt ganz schön durcheinanderwirbeln kann.

Derzeit kann es in beide Richtungen gehen. Auf der einen Seite kann es massive Auswirkungen haben, weil das Gericht das – soweit bislang ersichtlich – schon sehr dezidiert beurteilt hat. Auf der anderen Seite kann es aber auch sein, dass das jetzt viel Wind um wenig ist, weil das Thema Arbeitszeiterfassung vielleicht in der Entscheidungsbegründung gar nicht so eklatant herausragt, wie es jetzt aus den Medien hervorgeht.

Wann rechnen Sie mit der Urteilsbegründung, die mehr Klarheit bringen wird?

Das kann ein paar Wochen oder Monate dauern. Weil das Urteil aber sehr umstritten war und die Pressemitteilung auch große Wellen geschlagen hat, gehe ich davon aus, dass es Mitte bis Ende November vorliegen wird. Und dann ist die Frage, wie schnell der Gesetzgeber agiert. Ich denke, dass dann auch das Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsschutzgesetz angepasst werden. Und da wird dann sicherlich drinstehen, wie die Arbeitszeit erfasst werden soll beziehungsweise muss.

Lesen Sie auch

[Leitfaden](#)

Sieben Fehler, die Chefs vermeiden sollten

Business-Experte Kai Ooppel kommentiert sieben typische Fehler von Führungskräften und zeigt, wie es besser geht.

Jetzt lesen

Burnout-Prävention im Nationalpark

Die Agentur für Arbeit in Gotha bietet ihren Mitarbeitern ein Burn-out-Prophylaxe-Seminar an. Veranstalter und Teilnehmer berichten über Ablauf und Sinn eines solchen Kurses.

Jetzt lesen

Gemeinsam nach vorne schauen

Der Lockdown hat Teile der deutschen Wirtschaft abgewürgt. Die Firmen Depla und Emil Deiss haben der Krise erfolgreich getrotzt.

Jetzt lesen

FAKTOR A NEWSLETTER BESTELLEN

Der kostenlose Newsletter liefert wertvolle Tipps zum Personalmanagement, Informationen zu Trends am Arbeitsmarkt und Einblicke darüber, was andere Unternehmen erfolgreich macht.

Verständlich. Fundiert. Auf den Punkt. Alle 14 Tage per E-Mail.

Vorname



Nachname

E-Mailadresse *

Einverständniserklärung *

- Ich habe die [Datenschutzerklärung](#) gelesen und erkläre mich mit der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung meiner Daten einverstanden.



Bitte geben Sie hier die Buchstaben-/Zahlenkombination aus dem Bild ein.

Anmelden

Autor: Birte Schmidt
Titelfoto: ©iStock/Doucefleur

Über die Bundesagentur für Arbeit ▼

Themenbereiche ▼

Weitere Internetauftritte ▼

Dienststellen finden ▼

 **Bundesagentur für Arbeit**
bringt weiter.

© Bundesagentur für Arbeit 2023 [Impressum](#) [Information & Hilfe](#) [Datenschutz](#) [Rechtliche Hinweise](#)

[Erklärung zur Barrierefreiheit](#) [Barrieren melden](#)

