

ZEITERFASSUNG – DANN ABER SINNVOLL!

Liebe Geschäftsfreunde,

am 14. Mai 2019 hat der Europäische Gerichtshof zu einem spanischen Sachverhalt ein Urteil zur Erfassung von Arbeitszeiten erlassen, das ein System zur individuellen Erfassung der täglichen Arbeitszeit verlangt und somit unzählige Fragen zum weiteren Handeln in Unternehmen aufwirft. Was bedeutet das jetzt konkret für deutsche Unternehmen? Brauchen alle Unternehmen ab sofort eine Stempeluhr? Wird es zukünftig keine Vertrauensarbeitszeit mehr geben? Und wie soll es jetzt weitergehen?

Losgelöst von den Auswirkungen der Entscheidung des EuGH sieht das deutsche Arbeitszeitgesetz bereits jetzt Grenzen für gesetzliche Höchstarbeits- und Ruhezeiten sowie Pausen vor und es verpflichtet Arbeitgeber in bestimmten Fällen zur Aufzeichnung dieser Zeiten. Bislang gab es in Deutschland aber nicht die Pflicht zur vollständigen Erfassung der Arbeitszeiten der gesamten Belegschaft. Von Ausnahmen, wie z.B. bei geringfügig Beschäftigten, abgesehen, sind nur Arbeitszeiten aufzuzeichnen, die über acht Stunden pro Werktag hinausgehen.

Das Urteil des EuGH führt hier zu einer Zäsur. Es wird für Unternehmen, in denen eine umfassende Zeiterfassung bislang nicht erfolgte zumindest mittelfristig zu einem erheblichen administrativen Mehraufwand führen.

Unmittelbare Wirkung

Der EuGH schreibt mit seinem Urteil zwar ein Zeiterfassungssystem verbindlich vor, dennoch wird den einzelnen Mitgliedsstaaten ein Spielraum eingeräumt, innerhalb dessen diese die konkreten Modalitäten zur Umsetzung eines solchen Systems festlegen können oder sogar Unternehmen, etwa abhängig von Branchen oder Unternehmensgrößen, ausnehmen können. Ob das Urteil bereits unmittelbar eine Verpflichtung zur umfassenden Arbeitszeiterfassung für deutsche Arbeitgeber begründet, ist bislang nicht geklärt. Jedenfalls aber enthält das Urteil einen Handlungsauftrag an die Mitgliedsstaaten, ihre gesetzlichen Vorschriften anzupassen und für ein „objektives, verlässliches und

zugängliches System“ der Arbeitszeiterfassung zu sorgen.

Dennoch sind Arbeitgeber allgemein zur Einhaltung der gesetzlichen Arbeits- und Ruhezeiten verpflichtet. Diese bereits jetzt bestehenden Verpflichtungen sollten auch beachtet werden, da bei Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz gegen das betroffene Unternehmen oder gegen die verantwortlich handelnden Personen Bußgelder verhängt werden können. In besonders gravierenden Fällen drohen sogar Geld- oder Freiheitsstrafen. Im Hinblick auf bevorstehende Gesetzesänderungen im Bereich der Arbeitszeit/Arbeitszeiterfassung sollten Arbeitgeber zudem vorbereitet sein.



(Bild: gemeinfrei / CC0)

Flexibles Arbeiten

Viele Arbeitgeber und Arbeitnehmer befürchten, dass die Vertrauensarbeitszeit abgeschafft wird. Jedoch ist schon jetzt die Vertrauensarbeitszeit nicht von der Pflicht zur Aufzeichnung der Arbeitszeit, soweit diese über acht Stunden werktäglich hinausgeht, entbunden. Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer die Aufzeichnung übertragen, bleibt aber dafür verantwortlich, dass sie stattfindet.

Nach der Rechtsprechung des EuGH ist die gesamte Arbeitszeit vollständig zu dokumentieren. Arbeitszeiterfassungssysteme müssen eingeführt werden

oder bereits bestehende Zeiterfassungssysteme müssen, wenn sie nicht objektiv, verlässlich und zugänglich sind, geändert werden. Neben dem technischen und organisatorischen Aufwand solcher Maßnahmen wären diese auch rechtlich zu flankieren. Betriebsvereinbarungen wären abzuschließen oder bestehende Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit müssen angepasst werden.

Ziele der Zeiterfassung

Doch wie könnte ein verlässliches Zeiterfassungssystem aussehen? Das liegt vor allem daran, was erreicht werden soll.

- Benötigt man lediglich ein Instrument zur Verwaltung, Kontrolle und Dokumentation der Arbeitszeiten, dann reicht ein System für reine **Arbeitszeiterfassung** aus, welches den gesetzlichen Vorgaben genügt.
- Sollen Arbeitszeiten auf Aufgaben, Tätigkeiten und Projekten erfasst werden, dann lohnt sich eine Kombination aus Arbeitszeiterfassung und **Projektzeiterfassung**.
- Möchte man zusätzlich eine umfassende Verwaltung der Abwesenheitszeiten wie Urlaub, Zeitausgleich oder Arbeitsunfähigkeit, dann wäre eine Arbeits- oder Projektzeiterfassung in **Kombination** mit einer Abwesenheits- und Urlaubs- und Vertretungsverwaltung von Vorteil.

Wichtig ist es zu verstehen, was das eigene Unternehmen benötigt. Zeiterfassung sollte sinnvoll eingesetzt werden, so können durch Systemerweiterungen weitere Bereiche wie Reisekostenabrechnung, Dokumentenmanagement, Ressourcenplanung sowie Projektmanagement und Urlaubsplanung abgedeckt werden. Außerdem ist es eine gute Möglichkeit die Mitarbeiterauswertung und das Projektcontrolling zu integrieren.

In vielen Betrieben, insbesondere im Einzelhandel, sind elektronische Zeiterfassungssysteme bereits weit verbreitet. Hierdurch stehen dem Arbeitgeber sofort

alle erforderlichen Daten zur Entgeltabrechnung zur Verfügung. Weitere Vorteile solcher Systeme sind neben der Arbeitserleichterung auch eine tätigkeits- und projektbezogene Zuordnung von Arbeitszeiten, die Möglichkeit der Einsparung von Kosten, eine bessere Projektplanung und die automatische Führung und Kontrolle von Überstundenkonten. Es können auch Verbesserungen von Organisationsstrukturen und Arbeitsprozessen abgeleitet werden. Außerdem bedeutet es eine erweiterte Kontrollmöglichkeit für Arbeitgeber, was Arbeitnehmer und Betriebsräte natürlich auch als Nachteil sehen könnten. Vertrauensverlust und ein schlechtes Betriebsklima wären die Folgen. Aus diesem Grund ist es wichtig, Änderungen frühzeitig und richtig den Mitarbeitern und dem Betriebsrat zu kommunizieren und diese über die Ziele der Zeiterfassung aufzuklären.

Wir stehen Ihnen zur Seite

Wir unterstützen Sie gemeinsam mit der Kanzlei Buse Heberer Fromm das für Sie passende System zu finden und erfolgreich umzusetzen. Unter anderem sollte bei der Einführung beachtet werden:

- Allgemeine Datenschutzanforderungen (DSGVO, BDSG)
- Arbeitnehmerdatenschutz im Speziellen
- Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmervertretung (BetrVG)
- Verpflichtung bei Nutzung von IT-gestützten Systemen, den Schutz der erfassten Daten zu gewährleisten

Mit uns ist Ihr Projekt rechtssicher und organisations-technisch abgesichert um zukünftig auch Kosten zu sparen und die Arbeitsqualität Ihrer Mitarbeiter zu steigern.

**Sprechen Sie uns an!
Gerne vertiefen wir mit Ihnen das Thema!**

KONTAKT

Dr. Hamid Saberi
Geschäftsführer
030 315 82 486
h.saberi@uve.de



Dr. Alexander Krol
Buse Heberer Fromm
0211 388 000
krol@buse.de



**uve GmbH für
Managementberatung**
Kalkkreuthstraße 4
10777 Berlin
V.i.S.d.P.: Dr. Hamid Saberi
www.uve-beratung.de