

A white rectangular slide with a red square logo in the top left corner. The text is in a clean, sans-serif font. A dashed grey line curves across the middle of the slide, separating the header from the main title.

Herzlich willkommen!

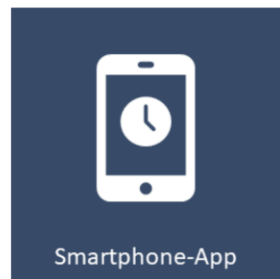
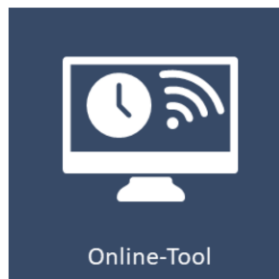
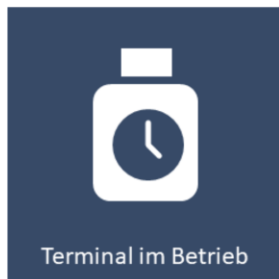
11.09.2024

Das Online-Seminar beginnt in wenigen Minuten.

Alles Wichtige zur Arbeitszeiterfassung

Referentin: Silke Rohde

Wege der elektronischen Zeiterfassung

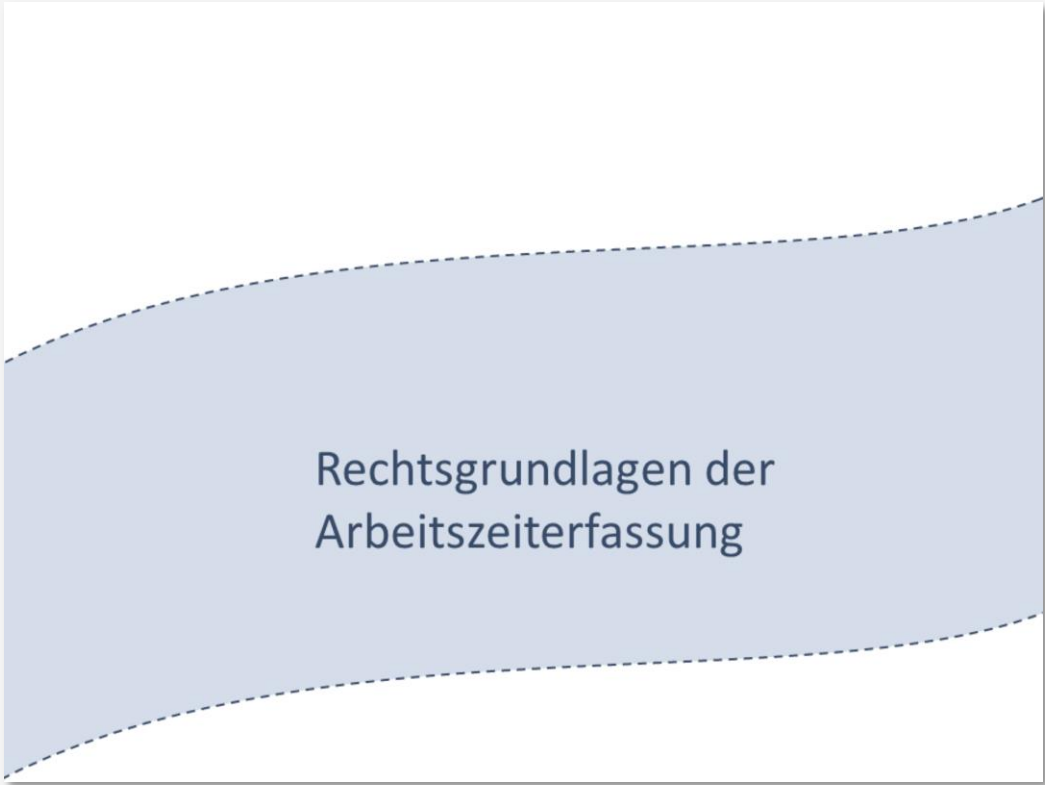


2

Wege der elektronischen Zeiterfassung

Viele Möglichkeiten für elektronische Zeiterfassung:

- Stationär an einem Terminal im Betrieb (Login z. B. mit RFID-Chip, PIN, Fingerprint oder Ausweis)
- Software, nutzbar am stationären PC oder mobil
- Online-Erfassung
- App für Smartphones



Rechtsgrundlagen der Arbeitszeiterfassung

Die Entscheidung des EuGH



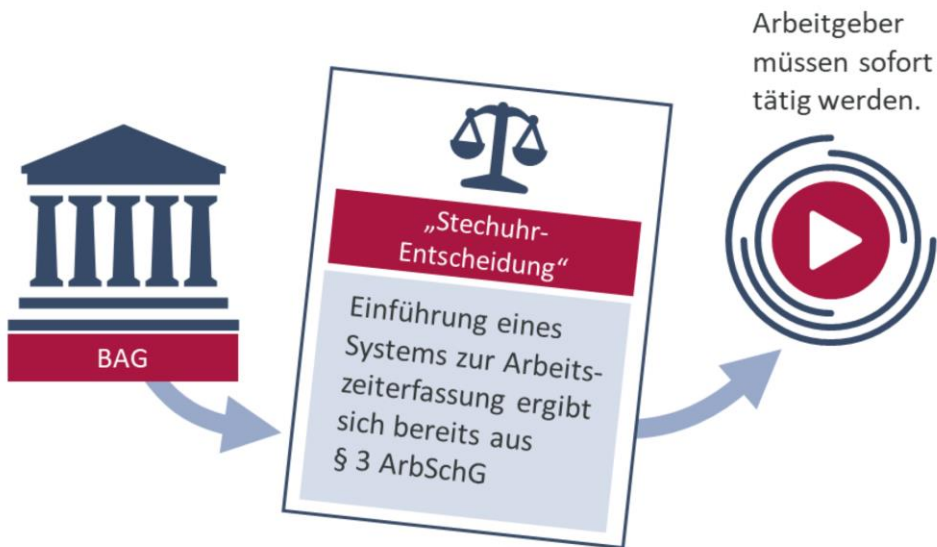
Die Entscheidung des EuGH

Was hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschieden?

- Grundsatzurteil vom 14.05.2019, Az.: C - 55/182
- Die EU-Arbeitszeitrichtlinie verpflichtet Deutschland, ein System zur Arbeitszeiterfassung zu schaffen.
- Nur mit einem solchen System können sowohl die Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden als auch ihre zeitliche Verteilung und die Menge an Überstunden objektiv und verlässlich ermittelt werden.

Fazit: Deutschland muss das geltende Arbeitszeitgesetz ändern.

Die Entscheidung des BAG



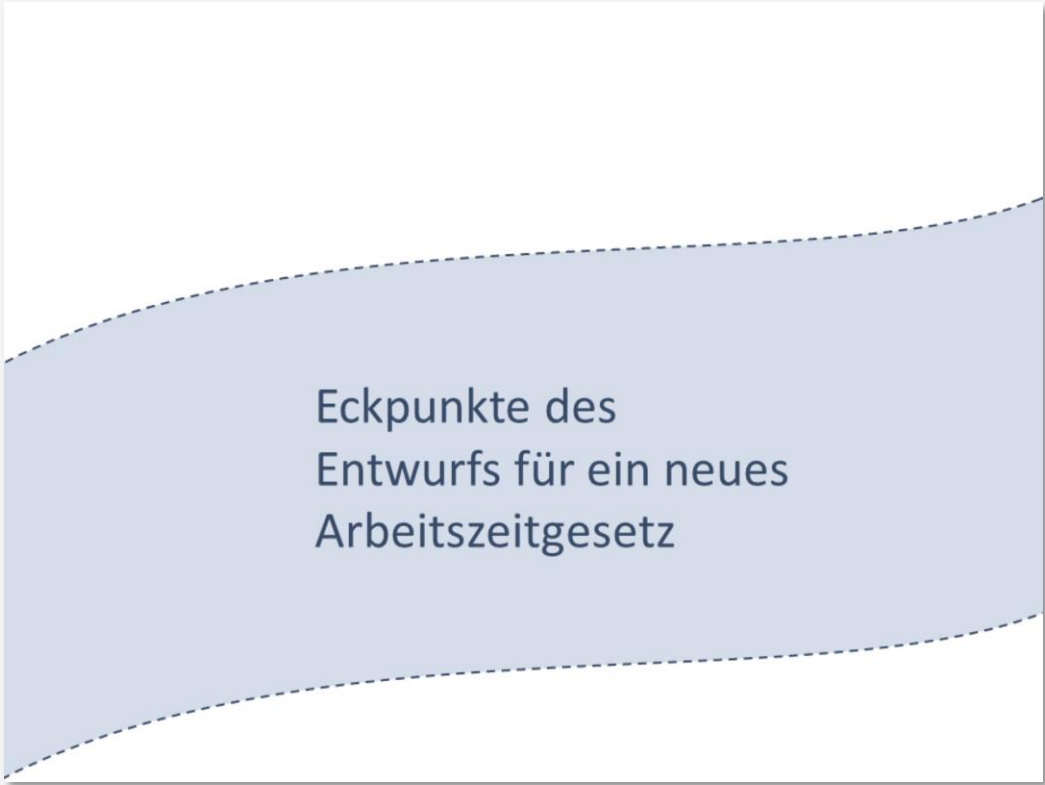
5

Die Entscheidung des BAG

Was hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden?

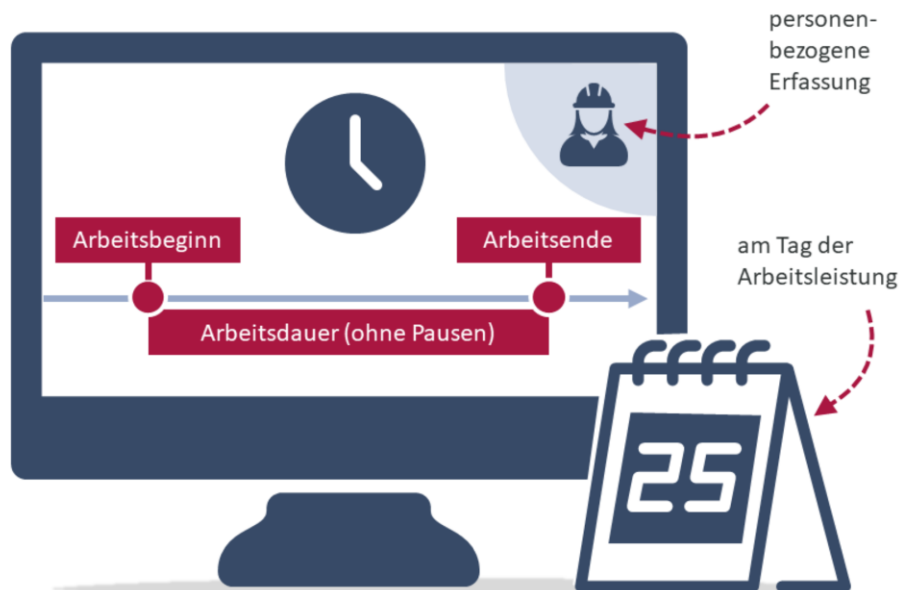
- „Stechuhr-Entscheidung“ (Beschluss vom 13.09.2022, Az.: 1 ABR 22/21)
- Der Arbeitgeber ist schon jetzt verpflichtet, ein System zur Arbeitszeiterfassung einzuführen (§ 3 ArbSchG).
- Beginn und Ende (= Dauer der Arbeitszeit) inkl. Überstunden sind zu dokumentieren.

Fazit: Arbeitgeber sind bereits seit der Veröffentlichung des Beschlusses verpflichtet, die Arbeitszeiten zu erfassen – es gibt keine Übergangsfrist und kein Abwarten bis zum Inkrafttreten der gesetzlichen Neuregelung.



Eckpunkte des Entwurfs für ein neues Arbeitszeitgesetz

Was genau muss der Arbeitgeber elektronisch erfassen?

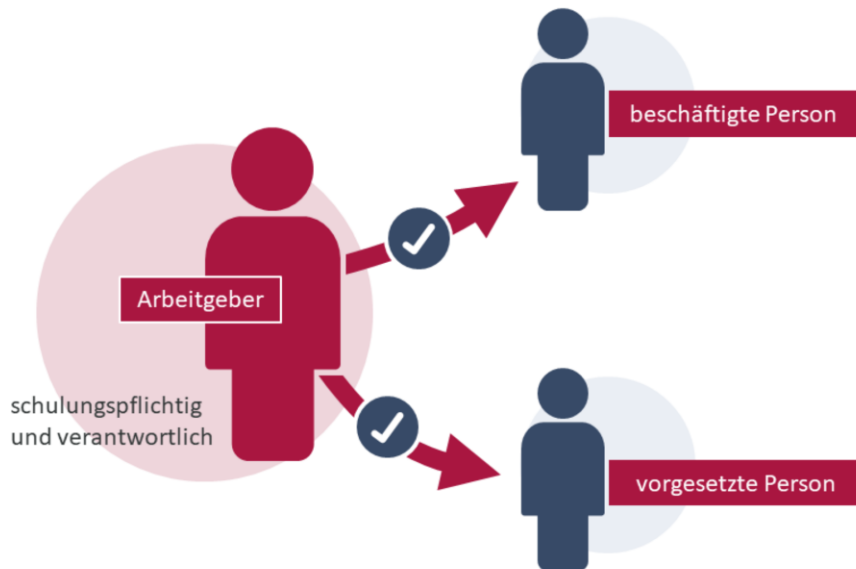


Was genau muss der Arbeitgeber elektronisch erfassen?

Was muss der Arbeitgeber künftig nach § 16 Abs. 2 Satz 1 ArbZG-E erfassen?

- Verpflichtung zur Erfassung von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Beschäftigten (keine Pausen)
- Dokumentation jeweils am Tag der Arbeitsleistung
- grundsätzlich elektronische Erfassung der Arbeitszeit
- Auch das JArbSchG soll um Erfassungspflicht ergänzt werden.

Delegation der Arbeitszeiterfassung



8

Darf der Arbeitgeber die Erfassung der Arbeitszeit delegieren?

- Der Arbeitgeber kann die Erfassung der Arbeitszeit so wie bislang auch schon delegieren (§ 16 Abs. 3 ArbZG-E). Dann z. B. Erfassung durch Beschäftigte selbst.
- Arbeitgeber sind verpflichtet, mit der Erfassung betraute Vorgesetzte oder Arbeitnehmer entsprechend zu schulen bzw. anzuleiten.
- Er bleibt aber in letzter Konsequenz verantwortlich und muss bei Verstößen Bußgelder fürchten (bis zu 30.000 Euro).

Ausnahmen vom Gesetz durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag



Analoge statt elektronische Erfassung



Erfassung innerhalb von 7 Tagen anstatt am selben Tag



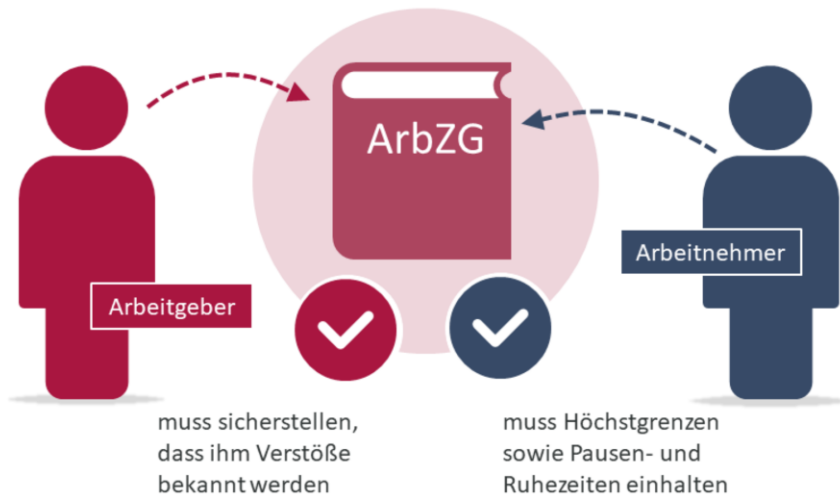
Keine Aufzeichnungspflicht für bestimmte Beschäftigtengruppen

9

Welche Ausnahmen können laut geplantem Arbeitszeitgesetz durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag geregelt werden?

- keine elektronische Zeiterfassung (Erfassung muss aber sein)
- Ausnahme von Dokumentationspflicht am selben Tag (Aufzeichnung dann spätestens bis zum Ablauf des siebten, auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages)
- keine Aufzeichnungspflicht für Beschäftigte, „bei denen die gesamte Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann“ (z. B. Führungskräfte, herausgehobene Experten oder Wissenschaftler)

Vertrauensarbeitszeit weiter möglich



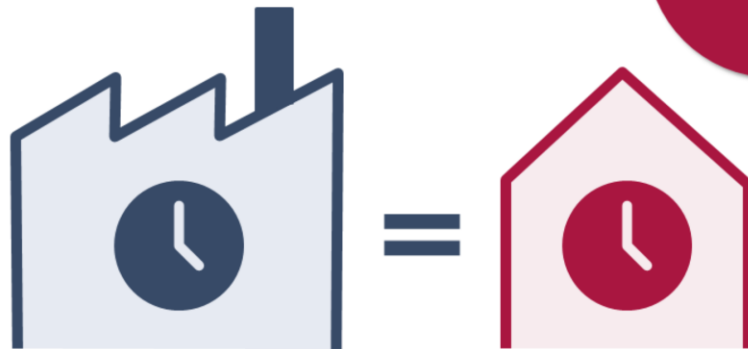
10

Ist Vertrauensarbeitszeit weiterhin möglich?

- grundsätzlich ja (§ 16 Abs. 3 ArbZG-E)
- Höchstgrenzen des ArbZG sowie Pausen- und Ruhezeiten sind stets einzuhalten.
- § 16 Abs. 4 ArbZG-E: Arbeitgeber muss bei Vertrauensarbeitszeit sicherstellen, dass ihm etwaige Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz bekannt werden.

Tipp: elektronisches Arbeitszeiterfassungssystem muss über entsprechende Meldefunktion verfügen.

Arbeitszeiterfassung bei mobiler Arbeit und Homeoffice



Tipp:
Schließen Sie
eine Betriebs-
vereinbarung
ab!

Es gelten die allgemeinen Grundsätze zur Arbeitszeiterfassung.

11

Arbeitszeiterfassung bei mobiler Arbeit bzw. Homeoffice

- keine neue gesetzliche Regelung geplant
- weiterhin Geltung allgemeiner Grundsätze zur Arbeitszeiterfassung

Tipp: Abschluss entsprechender Betriebsvereinbarung
(falls nicht tarifgebunden)

Arbeitszeiterfassung bei Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft



12

Arbeitszeiterfassung bei Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

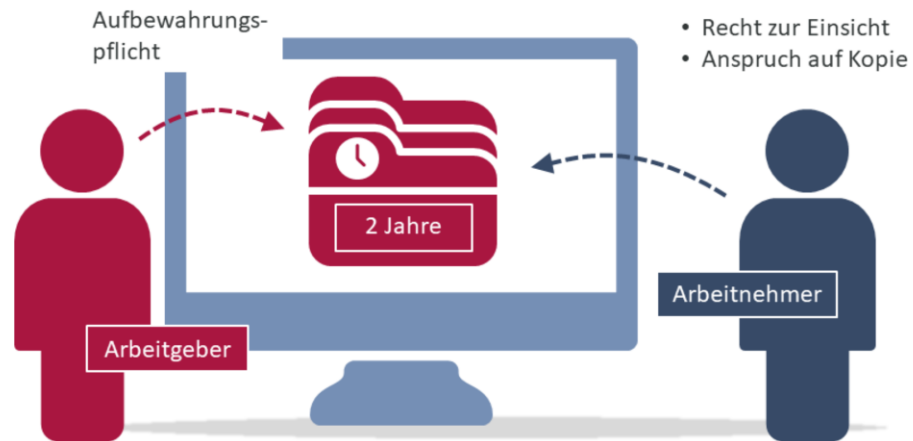
keine neue gesetzliche Regelung geplant, weiterhin Geltung allgemeiner Grundsätze zur Arbeitszeiterfassung

Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit (Zeiten, in denen der Arbeitnehmer sich für Zwecke des Betriebs an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebs aufzuhalten hat, damit er erforderlichenfalls seine volle Arbeitstätigkeit aufnehmen kann) – Arbeitszeiterfassung Pflicht

Rufbereitschaft ohne Heranziehung zur Arbeit: grundsätzlich keine Arbeitszeit – keine Pflicht zur Erfassung

Tipp: Abschluss entsprechender Betriebsvereinbarung (falls nicht tarifgebunden)

Aufbewahrungspflicht und Einsichtsrecht



13

Aufbewahrungspflicht und Einsichtsrecht

- Arbeitgeber muss Aufzeichnungen zur Arbeitszeit grundsätzlich zwei Jahre aufbewahren
- Einsichtsrecht des Arbeitnehmers in Aufzeichnungen
- Anspruch des Arbeitnehmers auf Herausgabe einer Kopie dieser Aufzeichnungen (Hintergrund: künftig erleichterte Beweisführung für Beschäftigte bei Gerichtsprozessen um Überstundenvergütung)

Pflicht zur elektronischen Erfassung: Übergangsfrist nach § 16 Abs. 8 ArbZG-E

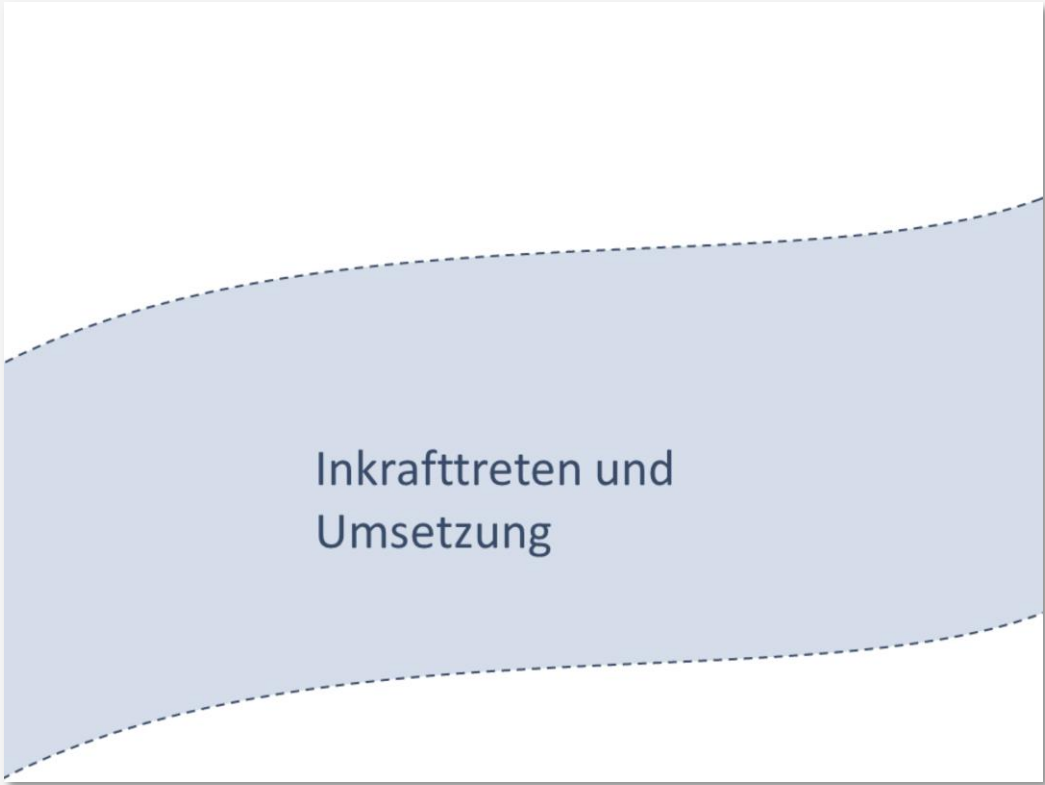


14

Pflicht zur elektronischen Erfassung: Übergangsfrist nach § 16 Abs. 8 ArbZG-E

- Aufzeichnungspflicht startet zeitgleich mit Inkrafttreten des neuen Gesetzes
- Beginn der Pflicht zur elektronischen Erfassung erst ein Jahr nach Inkrafttreten (bis dahin auch ohne Grundlage eines Tarifvertrags oder einer Betriebsvereinbarung handschriftliche Dokumentation o. Ä. erlaubt)
- kleinere und mittlere Betriebe mit weniger als 250 Arbeitnehmern: Frist von zwei Jahren
- Firmen mit weniger als 50 Beschäftigten: Frist von fünf Jahren
- keine Pflicht zur elektronischen Erfassung der Arbeitszeit: Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten





Inkrafttreten und
Umsetzung

Inkrafttreten



17

Inkrafttreten

kein konkreter Zeitrahmen für das weitere
Gesetzgebungsverfahren

aber ...

Sofortige Handlungsverpflichtung für Arbeitgeber



18

Sofortige Handlungsverpflichtung für Arbeitgeber

Nach der Entscheidung des EuGH muss der deutsche Gesetzgeber das geltende ArbZG entsprechend ändern.

Aber das BAG hat entschieden: Arbeitgeber dürfen nicht so lange warten. Sie müssen ohne Übergangsfrist sofort (d. h., seit Veröffentlichung des Beschlusses) die Arbeitszeit erfassen – unabhängig vom neuen Gesetz.

Rechtsgrundlage: § 3 ArbSchG

Konkrete Tipps zur Umsetzung

Setzen Sie das
Thema sofort
auf die Agenda



Holen Sie sich
kompetente
Unterstützung



Diskutieren Sie
die Methoden
der Zeiterfassung
mit dem
Arbeitgeber



Überwachen
Sie den
Arbeitgeber

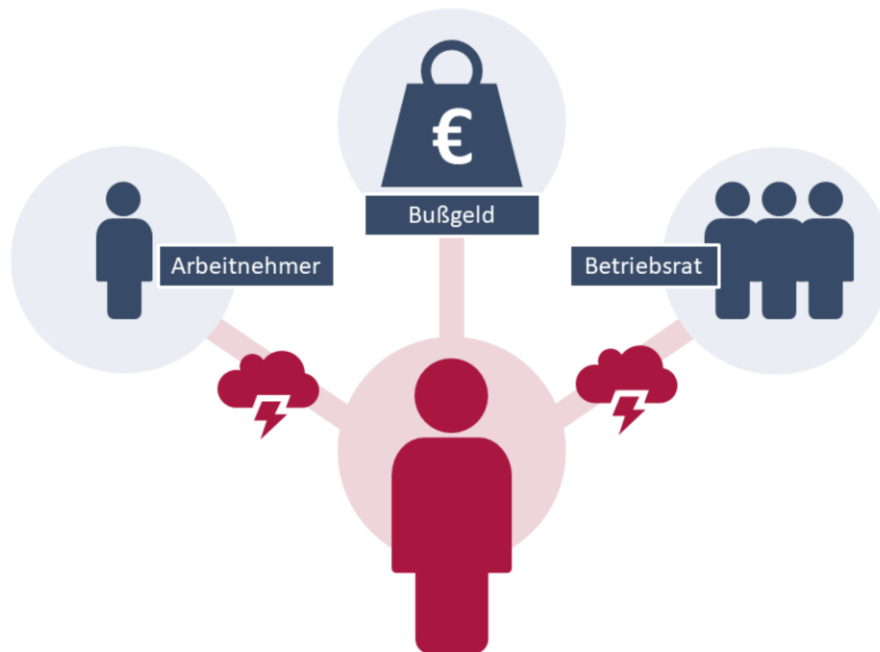


19

Konkrete Tipps zur Umsetzung

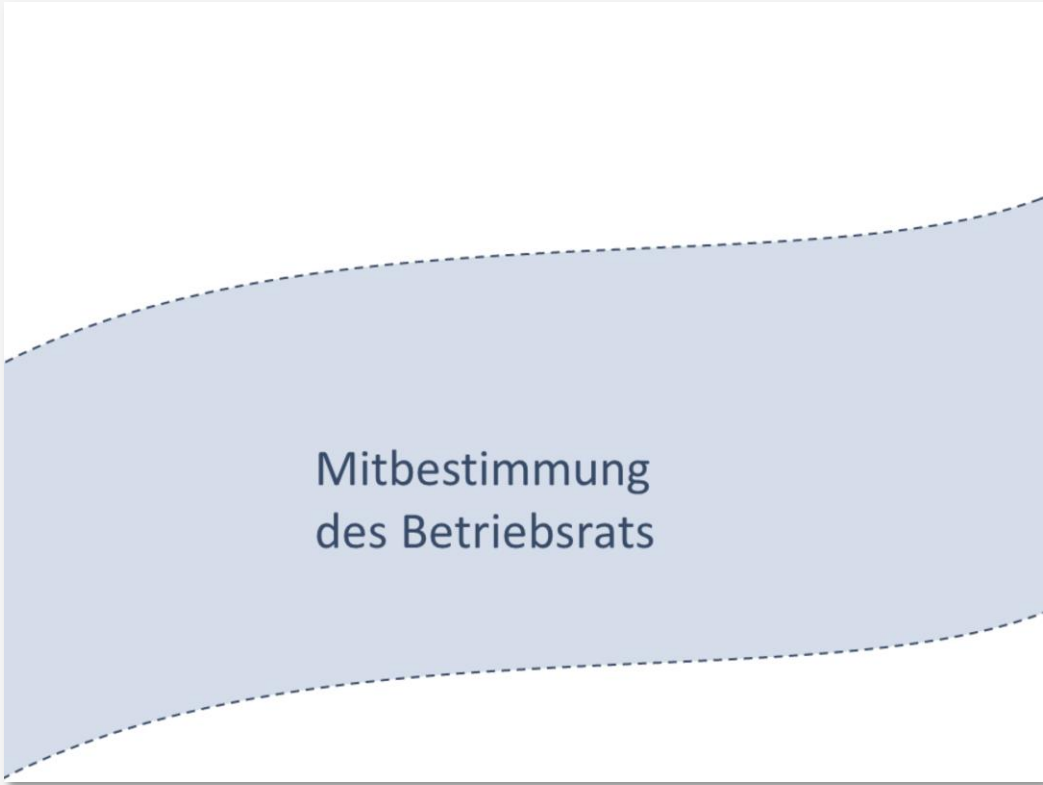
- Setzen Sie das Thema sofort auf die Agenda, falls der Arbeitgeber es noch nicht getan hat.
- Holen Sie sich kompetente Unterstützung (§ 80 Abs. 3 BetrVG).
- Diskutieren Sie mit dem Arbeitgeber, welche Methoden der Arbeitszeiterfassung am besten geeignet sind.
- Kontrollieren Sie den Arbeitgeber zur Vermeidung von rechtlichen Fehlern bei der Umsetzung (Überwachungspflicht nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG).

Wenn der Arbeitgeber Fehler macht



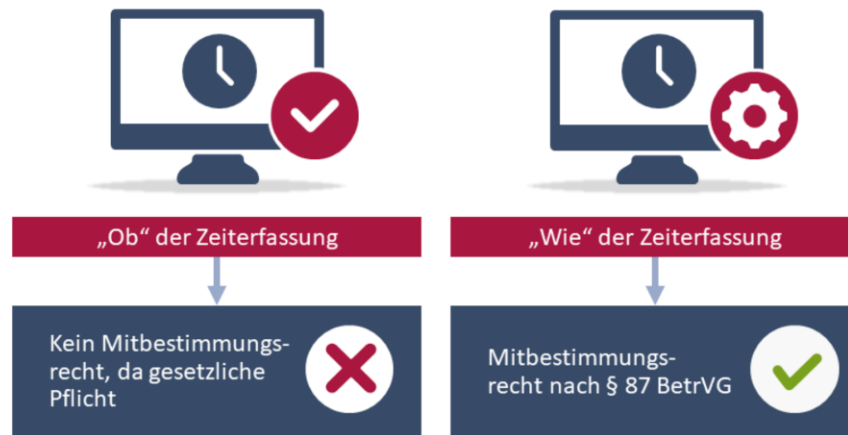
Wenn der Arbeitgeber Fehler macht

- Bußgelder bei Verstößen gegen Erfassungspflicht
- Streitigkeiten mit Arbeitnehmern (z. B. wegen Überstundenvergütung etc.)
- Streitigkeiten mit dem Betriebsrat (z. B. wegen Verletzung der Mitbestimmungsrechte etc.)



Mitbestimmung
des Betriebsrats

Keine Mitbestimmung des Betriebsrats beim „Ob“ der Zeiterfassung



22

Keine Mitbestimmung des Betriebsrats beim „Ob“ der Zeiterfassung

Falls nicht tarifgebunden: Arbeitgeber muss Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats beachten.

Die Zeiterfassung ist eine gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers. Daher kann der Betriebsrat nicht darüber mitentscheiden, „ob“ sie die Arbeitszeiten erfassen – denn sie müssen dies ohnehin.

Doch der Betriebsrat muss mitbestimmen, wenn es um das „Wie“ der Erfassung der Zeiten geht.

Tipp: Schließen Sie eine Betriebsvereinbarung ab, um Rechtssicherheit im Betrieb zu schaffen.

Mitbestimmung beim „Wie“ der Zeiterfassung



§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

Verwendung eines
IT-Systems zur Erfassung
der Arbeitszeit



§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG

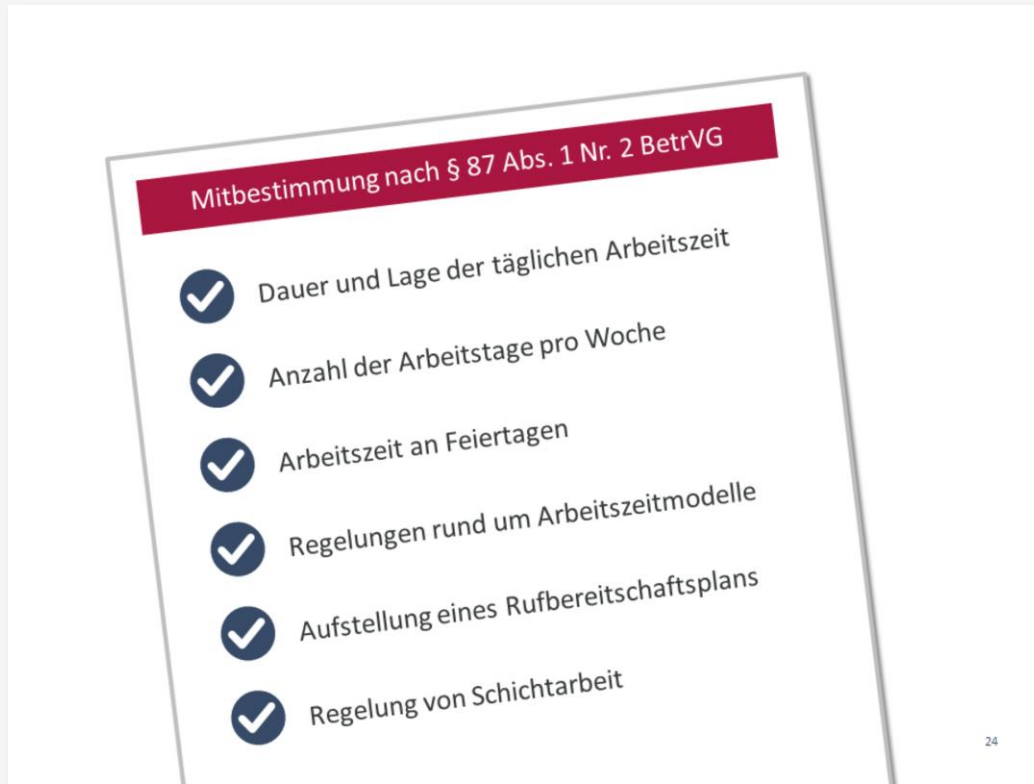
Sicherstellung des
betrieblichen
Gesundheitsschutzes



23

Mitbestimmung beim „Wie“ der Zeiterfassung

Der Betriebsrat hat das Recht, etwa bei der Verwendung eines IT-Systems zur Erfassung der Arbeitszeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG mitzubestimmen, und außerdem – gleich, ob die Dokumentation elektronisch oder händisch vorgenommen wird – auch zur Sicherstellung des betrieblichen Gesundheitsschutzes nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG auf die Ausgestaltung Einfluss nehmen.



Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bestimmt der Betriebsrat bei Beginn und Ende (Dauer und Lage) der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage mit.

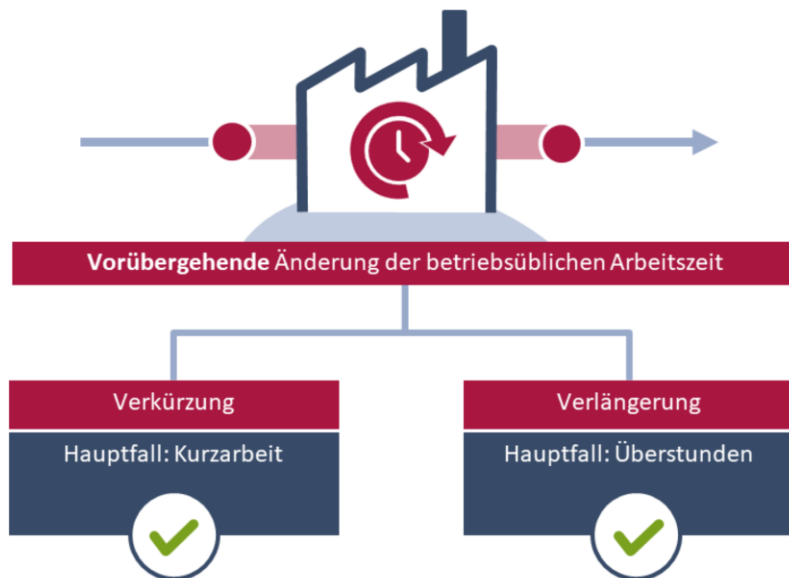
- keine Mitbestimmung bei Zeitdauer pro Woche
- nicht nur ständige, sondern auch vorübergehende Maßnahmen des Arbeitgebers unterliegen der Mitbestimmung (z. B. Heiligabend). Unter das Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Dauer der täglichen Arbeitszeit fallen neben der Schichtarbeit auch flexible Arbeitszeitformen.

§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG umfasst u. a. diese Punkte:

- Anzahl Arbeitstage pro Woche
- Wie sehen Arbeitszeitregelungen an Feiertagen aus?
- Einführung, Ausgestaltung, Änderung und Abschaffung von Arbeitszeitmodellen
- Aufstellung eines Rufbereitschaftsplans
- Einführung, Änderung und Abschaffung von Schichtarbeit einschließlich der Erstellung von

Schichtplänen

Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG



25

Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG hat der Betriebsrat bei der vorübergehenden Verkürzung (Hauptfall: Kurzarbeit) oder vorübergehenden Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit (Hauptfall: Überstunden) mitzubestimmen.

Die Arbeitszeit wird vorübergehend verkürzt oder verlängert, wenn dies nicht auf Dauer geschehen soll. Das ist auch dann der Fall, wenn anfangs noch kein konkretes Ende der Änderung feststeht.

Der Arbeitgeber muss nur die Absicht haben, nach dem Wegfall des Anlasses wieder zur normalen Arbeitszeit zurückzukehren. Bei dieser Rückkehr zur üblichen Arbeitszeit gibt es kein Mitspracherecht des Betriebsrats.

Betriebsvereinbarung zu Überstunden



Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats wird wie folgt realisiert:

- ...
- ...
- ...

26

Betriebsvereinbarung zu Überstunden

§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG etabliert ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Anordnung von Überstunden.

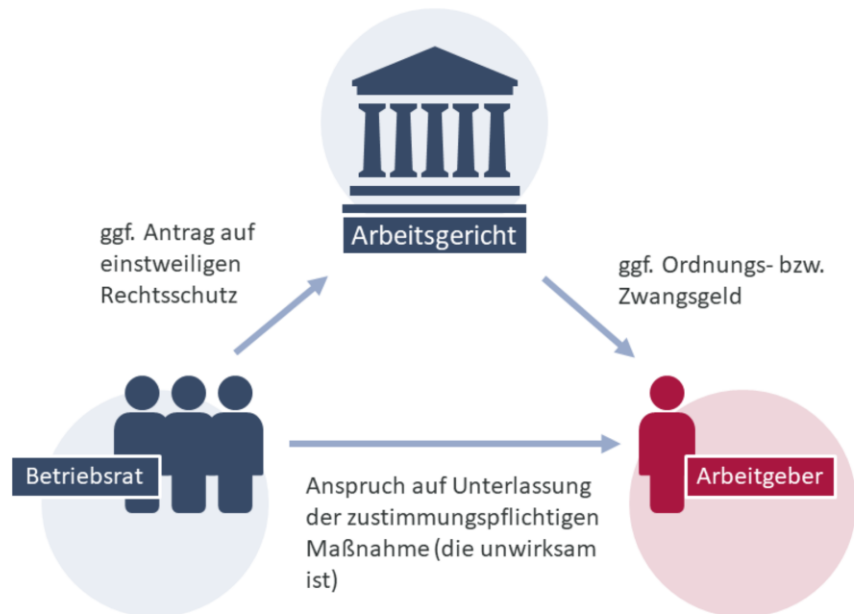
Es besteht grundsätzlich auch in Eilfällen und unabhängig vom Anlass.

Der Anspruch entfällt auch nicht, wenn der Arbeitgeber freiwillig geleistete Überstunden vom Arbeitnehmer entgegennimmt.

Die Zustimmung des Betriebsrats zu den vom Arbeitgeber geforderten Überstunden kann dabei im Voraus erfolgen.

Es empfiehlt sich, bei fehlender Tarifgebundenheit die Vorgehensweise in einer Betriebsvereinbarung verbindlich festzulegen. Denn in der Regel ist es nicht praktikabel, den Betriebsrat vor Ableistung jeder einzelnen Überstunde zu beteiligen. In einer Betriebsvereinbarung können hier leichter handhabbare Abläufe klar bestimmt werden.

Verstöße gegen die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats



27

Verstöße gegen die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Wenn der Arbeitgeber Maßnahmen alleine umsetzt, ohne die erzwingbaren Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats aus § 87 BetrVG zu beachten, hat das gravierende Folgen. Grundsätzlich sind zustimmungspflichtige Maßnahmen des Arbeitgebers (z. B. die alleinige Erstellung eines Schichtplans) dann unwirksam.

Der Betriebsrat kann bei Nichtbeachtung seiner Rechte vom Arbeitgeber verlangen, dass er etwa eine Anordnung von Mehrarbeit oder Kurzarbeit rückgängig macht.

Der Betriebsrat hat in einem solchen Fall einen Anspruch auf Unterlassung (§ 23 BetrVG). Er kann diesen auch im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes geltend machen.

Beteiligt der Arbeitgeber trotz der ihn dazu verpflichtenden Entscheidung des Gerichts den Betriebsrat weiterhin nicht, kann dieses ein Ordnungs- bzw. Zwangsgeld gegen ihn verhängen.

Bei Konflikten können außerdem sowohl Arbeitgeber als auch Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen und so eine außergerichtliche Verhandlungslösung anstreben.



Das nächste Online-Seminar

Rechtliche Vorgaben für die Betriebsversammlung

 **9. Oktober 2024**  **11:00 Uhr**

Wir freuen uns, wenn Sie wieder mit dabei sind!

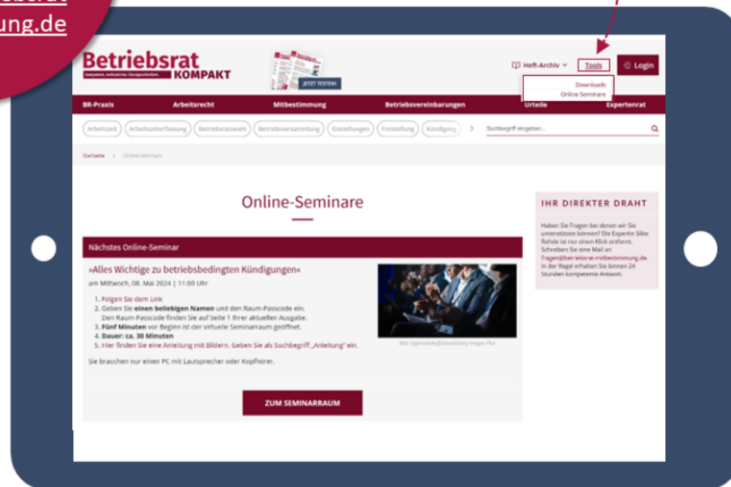
Haben Sie noch
Fragen? Dann
schreiben Sie uns:

[fragen@betriebsrat-
mitbestimmung.de](mailto:fragen@betriebsrat-mitbestimmung.de)

Alle Unterlagen und die Aufzeichnung des
Online-Seminars finden Sie in Kürze unter:

www.betriebsrat-kompakt.de und

www.urteilsticker-betriebsrat.de



Kontakt

Fachredakteurin
Melanie Michl
Melanie.Michl@weka.de

Chefredaktion

Rechtsanwältin
Silke Rohde

Visualisierung

Nicola Pridik
www.npridik.de