Wie es nach dem EuGH-Urteil weitergeht.

12 Fragen & 12 Antworten

Seit dem EuGH-Urteil vom 14. Mai 2019 treibt das Thema Zeiterfassung zahlreiche Unternehmer um. Kein Wunder. Denn die europäischen Richter haben keine konkreten Punkte beschlossen, sondern lediglich rechtliche Anforderungen formuliert, wie ein Zeiterfassungssystem beschaffen sein muss.

Folgende Eigenschaften muss ein entsprechendes System aufweisen:

- **Objektivität**
- **Verlässlichkeit**
- **Leichter Zugang**

Nur mit einem „objektiven", „verlässlichen" und „zugänglichen" Zeiterfassungssystem ist man als Arbeitgeber also auf der sicheren Seite. Doch was das genau bedeutet, ab wann die Regelung gilt und was es bei der Umsetzung zu beachten gilt – darüber schwegen sich EU, Arbeitsministerium und Bundesregierung bisher aus.

Im folgenden finden Sie deshalb 12 Antworten auf Fragen, die im Zusammenhang mit der verpflichtenden Arbeitszeiterfassung am häufigsten gestellt werden.

Doch vorher noch ein wenig Hintergrund

Das Bundesarbeitsministerium arbeitet seit Monaten im Stillen an einer Neuregelung der Arbeitszeiterfassung. Dies bestätigte Anfang des Jahres 2020 eine Sprecherin des Ministeriums gegenüber der Deutschen Presse-Agentur. Damit soll das entsprechende Urteil des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) vom 14. Mai 2019 in deutsches Recht umgesetzt werden. Denn die europäischen Richter hatten beschlossen, dass Arbeitszeiten in Zukunft systematisch und lückenlos aufgezeichnet werden müssen. Und zwar in jedem einzelnen EU-Staat.
Das Bundesarbeitsministerium hat dazu bereits ein Gutachten in Auftrag gegeben. Inzwischen sind Auszüge aus dem Gutachten bekannt geworden.

Darin wird der Status Quo so beschrieben:
„Das deutsche Recht kennt derzeit keine generelle Verpflichtung aller Arbeitgeber, die gesamte Arbeitszeit ihrer Beschäftigten aufzuzeichnen."

Entsprechend müsse der deutsche Gesetzgeber nun nachjustieren, um der Vorgabe des EuGH zu entsprechen.

Arbeitszeiterfassung: Was Arbeitgeber jetzt wissen müssen

Damit Sie einen Überblick zum Thema Arbeitszeiterfassung bekommen, haben wir die wichtigsten 12 Fragen und Antworten für Sie zusammengefasst.

1

Was genau wurde im EuGH-Urteil vom 14. Mai 2019 beschlossen?

Die Große Kammer des Europäischen Gerichtshofes hat geurteilt, dass die EU-Staaten Arbeitgeber verpflichten müssen, ein Zeiterfassungssystem einzurichten. Dieses soll gewährleisten, dass die Arbeitszeiten aller Mitarbeiter genau erfasst werden.

2

Was bedeutet das für Deutschland?

Aufgrund des EuGH-Urteils müssen die Gesetzgeber in all jenen EU-Ländern aktiv werden, in denen es bisher keine Verpflichtung zur lückenlosen Arbeitszeiterfassung gibt. Dazu zählt auch Deutschland. Aktuell wird fernab der Öffentlichkeit, federführend durch das Bundesarbeitsministerium, an einem entsprechenden Gesetzesentwurf gearbeitet.

3

Was bedeutet das EuGH-Urteil für deutsche Arbeitgeber?

Unternehmen, die über kein Zeiterfassungssystem verfügen, müssen sich jetzt eines zulegen. Laut eines Urteils des Arbeitsgerichts Emden existiert bereits jetzt die Pflicht zur Einrichtung eines Arbeitszeiterfassungssystems (Arbeitsgericht Emden vom 20. Februar 2020, Rechtssache 2 Ca 94/19). Lesen Sie dazu mehr in Punkt 12.

4

Wie ist die Arbeitszeit-erfassung derzeit in Deutschland geregelt?

Das aktuell gültige Arbeitsrecht sieht lediglich eine Erfassung von Überstunden sowie von Arbeitszeiten an Sonn- und Feiertagen vor.
Eine generelle Pflicht zur Arbeitszeiterfassung existierte bisher nicht.

5

Bedeutet das EuGH-Urteil zur Zeiterfassung das Ende der Vertrauensarbeitszeit?

De facto bedeutet die Einführung der systematischen Arbeitszeiterfassung eine Abschaffung der Vertrauensarbeitszeit. Denn Mitarbeiter müssen in Zukunft über ein Zeiterfassungssystem ihr Kommen und Gehen dokumentieren.

6

Wie sieht es mit dem Datenschutz aus?

Arbeitszeiten gelten als personenbezogene Daten. Damit ist der Datenschutz, wie er in der Datenschutz-grundverordnung (DSGVO) geregelt ist, auch bei den Arbeitszeiten ein Thema. Grundsätzlich spricht aus Datenschutzgründen nichts gegen eine systematische Arbeitszeiterfassung. Wichtig ist nur, dass die Zeit-erfassung nicht zu einer Dauerüberwachung der Mitarbeiter führt. Damit es hier gar nicht erst zu einem Konflikt kommt, lohnt sich die Anschaffung einer Zeiterfassungssoftware. In Kombination mit einem Rechtekonzept und entsprechenden Zugriffs-rechten, die in der Software vergeben werden können, ist man so auf der sicheren Seite.

7

Wann kommt das neue Gesetz zur verpflichtenden Arbeitszeiterfassung?

Aktuell (Stand: 03/2021) ist nicht bekannt, ab wann die Neuregelung greifen soll. Da sich jedoch seit Anfang des Jahres vermehrt Politiker und Juristen zu dem Thema äußern, muss mit einer baldigen Implementierung gerechnet werden.
Wie die Entscheidung des Arbeitsgerichts Emden vom 20. Februar 2020 zeigt, sollten Arbeitgeber allerdings nicht bis dahin mit der Einrichtung eines Zeiterfassungssystems warten.

8

Müssen nun alle Betriebe wieder eine Stempeluhr einführen?

Jein. Ein Zeiterfassungssystem kann unterschiedlich aussehen. Einige Betriebe finden ein stationäres System sinnvoll, wo sich die Mitarbeiter jeden Morgen und Abend an- bzw. abmelden. Dies kann mit einer Karte, einem Chip oder dem Smartphone geschehen. Ein Stempeluhrsystem erfordert allerdings den Aufbau einer notwendigen Infrastruktur samt Hardware-Komponenten. Theoretisch könnten auch Excel-Tabellen weiterverwendet werden.

9

Welche Formen der Zeiterfassung sind in Zukunft sinnvoll?

In den meisten Fällen setzen Unternehmen heute auf die Zeiterfassung via Desktop oder Smartphone. Sobald der Mitarbeiter seinen Dienst antritt, startet er die Arbeitszeit auf seinem Computer oder Handy. Und meldet sich für die Mittagspause und am Abend nach Dienstschluss wieder ordnungsgemäß ab.

10

Welche Vorteile hat die Arbeitszeiterfassung?

Für Arbeitnehmer gehen durch die systematische Arbeitszeiterfassung keine Überstunden mehr unter. Die Mehrarbeit wird aufgezeichnet und muss vom Arbeitgeber entsprechend honoriert werden. Entweder in monetärer Form oder als Zeitausgleich.

11

Welche Nachteile hat die Arbeitszeiterfassung?

Die systematische Arbeitszeiterfassung führt zu diversen Schwierigkeiten. Was passiert etwa, wenn Leistungsträger auch in den Abendstunden auf der Couch zuhause arbeiten? Tragen Sie dann 20 Minuten als Arbeitszeit ein? Außerdem kann die verpflichtende Arbeitszeiterfassung mitunter dazu führen, dass Mitarbeiter noch länger im Büro bleiben. Aussicht auf garantiert bezahlte Überstunden verleiten dazu, viel Zeit am Arbeitsplatz zu verbringen – auch wenn gar nicht viel zu tun ist.

12

Welche Auswirkungen hat die Entscheidung des Arbeitsgerichts Emden auf die verpflichtende Zeiterfassung?

In der Rechtssache 2 Ca 94/19 vom 20. Februar 2020 hatte sich ein Bauhelfer gegen seinen Arbeitgeber durchgesetzt. Beide hatten eine unterschiedliche Auffassung darüber, wieviele Stunden der Bauhelfer in einem bestimmten Zeitraum geleistet hatte. Während der Bauhelfer laut Gericht seiner Darlegungs- und Beweislast in „ausreichendem Maße nachgekommen" sei, hatte der Arbeitgeber die Arbeitszeiten lediglich in einem Bautagebuch festgehalten. Das habe den Richtern zufolge gegen Art. 31 Abs. 2 der EU-Grundrechte-Charta verstoßen.

Darin wird zwar die Arbeitszeiterfassung nicht dezidiert erwähnt. Doch sei laut Arbeitsgericht Emden keine richtlinienkonforme Auslegung oder Umsetzung durch den deutschen Gesetzgeber nötig, damit Art 31 Abs. 2 unmittelbar auf die Zeiterfassung angewendet werden könne.

Obwohl also das Bundesministerium für Arbeit und Soziales noch keinen Referentenentwurf bzw. Gesetzentwurf bezüglich der verpflichtenden Arbeitszeit-erfassung vorgelegt hat, ist die Einführung eines „objektiven", „verlässlichen" und „zugänglichen" Systems, wie es das EuGH-Urteil aus dem Mai 2019 vorsieht, de facto schon jetzt verpflichtend.