



Ein absoluter Bürokratie-Irrsinn!

Pflicht zur Arbeitszeiterfassung – Kommt die Stechuhr zurück?

Die Richter*innen des Bundesarbeitsgerichts aus Erfurt haben am 13.09.2022 mit der Urteilsverkündung für einen riesigen Wirbel gesorgt. Denn die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung oder – besser gesagt – die Vorstellungen dazu passen einfach nicht in die zukunftsgerichtete Arbeit von heute. Für Unternehmen könnte es negative Folgen haben, denn die Mitarbeiter*innen bekommen möglicherweise das Gefühl, durch diese Erfassung kontrolliert zu werden. Das kann Unruhe verursachen und dieser Vertrauensverlust könnte zu einem schlechten Betriebsklima führen.

In diese schnelllebige Zeit passt ein solches Urteil nicht. Viele Unternehmen verfolgen einen anderen Weg beziehungsweise haben andere Modelle in der jetzigen Arbeitswelt, von Vertrauensarbeitszeit bis hin zum Homeoffice. Solche Modelle sind nicht mehr wegzudenken.

Vertrauensarbeitszeit ist ein Modell, bei dem der Arbeitgeber das Zeitmanagement dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin anvertraut. Keine permanente Kontrolle – ein Verzicht auf die Stechuhr. Beim Arbeitsvertrag werden lediglich die Wochenstunden vorgegeben, es spielt daher einfach keine Rolle, wann Arbeitnehmer*innen ihre Arbeit durchführen, wichtig ist nur, dass die Arbeit erledigt wird. Solche Modelle haben positive Auswirkungen auf das Unternehmen, denn die Arbeitnehmer*innen sind zufriedener und haben mehr Spielraum bei der Gestaltung ihrer Freizeit.

Homeoffice ist ebenso ein Modell, das sich gerade durch die Corona-Pandemie verstärkt hat, und man könnte fast sagen, es gehört schon zum Alltag. Arbeitnehmer*innen und auch Arbeitgeber*innen nutzen vermehrt dieses Modell. Aber Vorsicht, es hat seine Vor- und Nachteile. Das Modell eignet sich nicht für jede Branche oder jeden Beruf, in Dienstleistungsberufen ist die Quote dennoch relativ hoch. Tatsächlich

besagen mehrere Studien, dass die Arbeitnehmer*innen sogar auf ihr Gehalt verzichten würden, nur um im Homeoffice zu arbeiten. Die Skepsis gegenüber Homeoffice hat abgenommen und durch Corona wurde die Arbeitswelt einfach umgekrempelt.

Aber nun das! Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied, dass die Arbeitgeber*innen nach geltendem Recht grundsätzlich verpflichtet sind, die Arbeitszeiten zu erfassen bzw. ein entsprechendes System einzuführen. Das damalige Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) legt jedoch fest, dass ein objektives, zugängliches System vorhanden sein soll.

Was sagt unsere **Arbeitsrechtsexpertin** Frau **Dr. Michaela Felisiak** zu dem Thema?

Wie Frau Dr. Felisiak darstellt, wird das Urteil die Existenz von neuartigen Modellen wie Homeoffice oder sonstige New-Work-Modelle nicht bedrohen. Arbeitgeber müssen sich nun einfach bemühen, ideale Systeme zu finden, denn ein absoluter Verzicht auf Dokumentationen ist nicht mehr möglich.



Dr. Michaela Felisiak

„Deutschland ist nach dem Grundsatzurteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) in einer ähnlichen Aufregung wie schon 2019, als der Europäische Gerichtshof (EuGH) zur Arbeitszeiterfassung entschied. Das BAG sorgt mit seinem Urteil für eine große Überraschung, wobei die eigentliche Besonderheit die Argumentation des BAG ist. Das BAG nutzt einen Fall zur Frage des Initiativrechts des Betriebsrats, um klarzustellen, dass auch ohne eine gesetzliche Regelung eine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung für Arbeitgeber (aufgrund europarechtskonformer Auslegung des deutschen Arbeitsschutzgesetzes) besteht.“

Dennoch sollte erst einmal Ruhe bewahrt werden. Denn zum einen erfassen viele große Unternehmen (insb. die

tarifgebundenen Unternehmen) die Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter schon. Bei zahlreichen Unternehmen loggen sich die Mitarbeiter morgens per App oder Computerprogramm ein und erfassen damit ihre Arbeitszeit automatisch. Zum anderen liegt uns bis jetzt nur eine Pressemitteilung vor. Sollte sich aus den Entscheidungsgründen beispielsweise ergeben, dass die Dokumentation auch weiterhin von den Arbeitnehmern vorgenommen werden kann, wovon ich ausgehe, gäbe es in Bezug auf Mobilarbeit beispielsweise gar kein Problem.

Das BAG-Urteil bedeutet damit aus meiner Sicht nicht das Ende der Vertrauensarbeitszeit. Wichtig ist, dass das Urteil nur die Frage der Dokumentation der Arbeitszeit betrifft und nicht die Frage, ob gearbeitet werden muss oder nicht. Zudem bietet eine genaue Arbeitszeiterfassung auch eine gute Kontrollmöglichkeit für Arbeitnehmer, die tendenziell zu viel arbeiten.

Auswirkungen wird das Urteil jedoch bei den Unternehmen haben, die sich seit dem EuGH-Urteil noch nicht mit dem Thema Arbeitszeiterfassung befasst haben. Dies könnte bei kreativen Unternehmen oder Start-ups der Fall sein. Solche Unternehmen sollten jetzt tätig werden und sich überlegen, wie die Arbeitszeit künftig erfasst werden soll. Denkbar ist dafür jede Form der Zeiterfassung, soweit diese mittels eines objektiven und zuverlässigen Systems erfolgt.“

Elke Jäger

„Der Ruf nach örtlicher und zeitlicher Flexibilität wird auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite immer größer. Das schürt die Befürchtung, die Umsetzung des Urteils des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) sei ein Rückschritt und passe nicht ins 21. Jahrhundert. Die Pflicht zur Zeiterfassung, die heute via Apps und Self-Services durchgeführt werden kann, sollte nicht gleich als Kontrolle verdammt werden. Denn der inhaltliche Kern der Vertrauensarbeitszeit bleibt unangetastet.“

Das Urteil bietet eine Chance für eine agilere Arbeitswelt. Mitarbeitende können ihre Arbeitszeit weiterhin individuell gestalten – im Rahmen gesetzlicher, tariflicher und betrieblicher Regeln. Werden Ist-Zeiten digital erfasst und dokumentiert, geben sie der Belegschaft mehr Transparenz und den Unternehmen Spielraum für flexiblere, service- und mitarbeiterorientierte Arbeitszeitmodelle und Dienstpläne. Das ist eine gute Basis für New-Work-Konzepte, wie sie in Zeiten von Fachkräftemangel einerseits und Kundenzentrierung andererseits gebraucht werden.“

Auch **Elke Jäger, Director Marketing & PR der Firma ATOSS Software AG**, äußert sich zum Urteil.

Nun ist klar, Zeiten, in denen die Arbeitszeit auf ein Blatt niedergeschrieben wird, sind so gut wie vorbei. Wir leben in einer Welt, in der sich Unternehmen einfach Gedanken machen müssen, wie sie die Arbeitszeiten ihrer Arbeitnehmer*innen aufzeichnen.

Peter Bekiesch ist Geschäftsführer der Herrmann & Lenz Solutions GmbH (TimeTracking online). Die Firma hat sich auf den hocheffizienten Einsatz der Datenbanksysteme Oracle, MS SQL Server und PostgreSQL inkl. damit verbundener Programmentwicklung spezialisiert. Herr Bekiesch stellt klar: *Vertrauensarbeitszeit ade? Keineswegs!*



Foto: Peter Atkins/stock.adobe.com



Peter Bekiesch

„Endlich wieder ein richtungsweisendes Urteil, das die Tatsache unterstreicht, dass eine gesetzliche Regelung hier längst überfällig ist. Welche Argumente kann es gegen das Urteil geben? Das viel zitierte Ende der

Vertrauensarbeitszeit? Im Gegenteil! Zur Wahrheit gehört, dass viele Mitarbeiter ihre Arbeitszeit mühsam auf Zetteln oder in selbst gebauten Excel-Dateien notieren. Beim Stichwort „Raucherpause“ fühlen sich die nicht rauchenden Mitarbeiter nicht selten im Nachteil. Verständlich. Das Urteil ist auch ein Plädoyer für mehr Fairness.

Corona war und ist ein Flexibilitätsbeschleuniger. Mobile Arbeitsplätze, Homeoffice und Teilzeitmodelle steigern die beschworene Flexibilität enorm. Wie einfach ist es, den Handwerker kommen zu lassen, ohne gleich einen Urlaubstag zu nehmen? Gerade auch vor dem Hintergrund stetig steigender Energiekosten ist Flexibilität in der Arbeitswelt zukünftig von höchster wirtschaftlicher Bedeutung.

Eine sinnvoll eingesetzte und verlässliche Zeiterfassung spart Kosten, schafft Vertrauen, Transparenz und Fairness und bietet nur Vorteile für alle Seiten.“



Foto: magedle-picture/stockadobe.com

Trotzdem sind viele Fragen offen, so auch **Gerrit Külper**, **Director People and Employee Relations Central Europe der Sage GmbH**:



Gerrit Külper

„Nach dem Urteil des BAG sind viele Fragen offen. Insbesondere bleibt die Frage, wie die Pflicht zur Zeiterfassung in der Unternehmenspraxis umgesetzt werden soll. Hier besteht Rechtsunsicherheit, die vom deutschen Gesetzgeber schnellstmöglich beseitigt werden muss. Ein Beispiel in diesem Zusammenhang: Wie mit flexiblen Arbeitszeitmodellen zu verfahren ist, bleibt gegenwärtig noch abzuwarten. Gemäß § 3 Abs. 2 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) ist jeder Arbeitgeber lediglich dazu verpflichtet, ein System einzuführen, welches die vom Arbeitnehmer geleistete Arbeitszeit erfasst.“

In Deutschland ist die Pflicht der Unternehmen zur Erfassung der Arbeitszeit seiner Mitarbeiter jedoch umstritten. Gerade die weitverbreiteten Vertrauensarbeitszeitmodelle leben davon, dass die Arbeitszeit eben nicht erfasst wird. Auch bei im Homeoffice arbeitenden Arbeitnehmern wird auf die Erfassung der Arbeitszeit häufig verzichtet. Hier treten die Kontrollmechanismen der Betriebe zugunsten der höheren Flexibilität vonseiten des Arbeitnehmers zurück, was beiden Seiten Vorteile bringt.“

Foto: Yellow duck/stockadobe.com



Wieland H. Volkert

„Das BAG regelt die Zeiterfassung, nicht die Arbeitszeitmodelle. Und es schreibt auch nicht vor, wie die Zeit zu erfassen ist. Anstatt Trübsal zu blasen, sollten Unternehmen die Chancen nutzen, die das Urteil bietet. Eine Zeiterfassung erleichtert die effiziente und smarte Personaleinsatzplanung und hilft beim Nachweis der Compliance, wenn künftig vermehrt Arbeitsschutzbehörden Kontrollen durchführen. Die Zeiterfassung sollte einfach und flexibel sein und Automatisierung ermöglichen. Damit führt an einer digitalen und mobilen Lösung kein Weg vorbei.“

Übrigens: Vertrauensarbeitszeit bedeutet nicht, alle Verantwortung auf die Mitarbeitenden abzuwälzen. Das Management ist in der Pflicht, dafür zu sorgen, dass Arbeit fair, selbstbestimmt und effizient stattfinden kann und dass die psychische und physische Gesundheit der Mitarbeitenden maximal geschützt wird. Auch dabei hilft eine digitale Zeiterfassung.“

Wieland H. Volkert, Country Manager, Central Europe & Netherlands der UKG, äußert sich ebenfalls und zeigt in seinem Statement, dass bei den Unternehmen Fragen im Raum stehen, ob nun die Vertrauensarbeitszeit abgeschafft wird. Aber auch hier von ihm ein klares NEIN.





Katharina Van Meenen-Röhrig

*„Das höchste deutsche Arbeitsgericht hat das Stech-
uhr-Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) von*

2019 endlich bekräftigt. Damit besteht eine Pflicht zur Erfassung von Arbeitszeiten. Kritische Stimmen betonen an dieser Stelle immer wieder, dass dadurch das Prinzip „Zeit über Leistung“ gefördert werde. Das ist meiner Erfahrung nach völlig anders, denn es ist Aufgabe von Führungskräften und Management, hier das Gegenteil und damit eine leistungsbezogene Unternehmenskultur zu vermitteln. Was also für den ein oder anderen nach Kontrolle klingt, hat für Arbeitnehmende und Arbeitgebende weitreichende Vorteile. Eine digitale Zeiterfassung bietet:

Transparenz & Sicherheit und damit eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit,

- *eine vereinfachte Lohnbuchhaltung & Kostenersparnis,*
- *flexibel gestaltete Arbeitszeiten durch Gleitzeitkonten,*
- *Fairness durch Stundenausgleich.*

GFOS ist gern mit einer passgenauen Lösung für Sie da.“

Katharina Van Meenen-Röhrig ist CEO von der GFOS mbH, ein Familienunternehmen mit Zukunftsvision. Sie begrüßt das Urteil und wünscht allen bei der Einführung ihrer digitalen Zeiterfassung viel Erfolg.

Es gibt unterschiedliche Softwarehersteller auf den Markt, ob es die „alten Hasen“ sind oder neue „Start-ups“. Alle erkennen den Mehrwert der digitalen Zeiterfassung.

Auf der Zukunft Personal Europe hat das Urteil vom September 2022 des BAG daher wie eine Bombe eingeschlagen. Anbieter von Softwareherstellern erlebten einen

regelrechten Boom am Stand. Wir haben uns gefragt, was sie zu dem Urteil sagen und wie sie die Situation einschätzen.

Artur Gieß, verantwortlich für den Vertrieb mittelständischer Unternehmen bei **ADP Deutschland**, kennt als HR-Praktiker die anfallenden Aufgaben und Herausforderungen ganz genau. Die Fähigkeit, die Bedürfnisse der Kunden aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten, ermöglicht es ihm, optimale maßgeschneiderte Lösungen zu finden. Was sagt er zu dem Urteil?



Artur Gieß

„Gerade die Zeiterfassung aus der Ferne muss in den Fokus rücken. Einige übertreiben mit Überwachungssoftware, was zu Datenschutzproblemen und schlechter Arbeitsmoral

führt. Moderne Optionen bieten ein hohes Maß an Sicherheit, von PIN- und QR-Codes bis hin zu Gesichtserkennung, Fingerscans und Sprachbefehlen. Biometrische Optionen verhindern das „Buddy Punching“, bei dem sich ein Teammitglied für ein anderes ein- oder ausstempelt.

Jeder sollte ausreichend Zeit für die Implementierung der richtigen Zeiterfassung einplanen und nun sofort loslegen. Die Kosten stehen im Zusammenhang mit den individuellen Bedürfnissen: Nur Clock-in & Clock-out, Einsatzplanung oder auch die Auswertung von Mehrarbeit?

Überstunden festzuhalten, ist wichtig. Denn laut der Studie People at Work 2022 von ADP ist Deutschland hier trauriger Spitzenreiter – knapp zehn unbezahlte Stunden werden pro Woche im Durchschnitt gearbeitet. Wissen Sie, ob Ihre Arbeitskräfte auch dabei sind?“



Wolfgang Franke

„Nun ist amtlich, was schon länger zu erwarten war: Tatsächliche Arbeitszeiten müssen doch erfasst werden.“

Und das ist gut so. Nur wenn Arbeitszeiten vernünftig und unbestechlich dokumentiert werden, dient es der Wahrheit bei eventuellen Meinungsverschiedenheiten. Es zeugt von Wertschätzung der Mitarbeitenden und ihrer geleisteten Arbeitszeit, wenn gleichberechtigt die Zeiten festgehalten werden, welche die Menschen für ihre Arbeitgeber erbringen.

Bei der Bewertung der Arbeitsleistung geht es nicht nur um Zeit, sondern noch mehr um das, was währenddessen geleistet wird. Moderne, erfolgreiche Unternehmen und Verwaltungen setzen längst auf Zielvereinbarungen – und eine digitale Zeiterfassungslösung.

*Wie sonst wollen Arbeitnehmer*innen ihre Pünktlichkeit, Mehrarbeit und Überstunden nachweisen? Innovative Zeitwirtschaftssysteme unterstützen faktenbasiert die modernen Arbeitskonzepte und bieten Flexibilität.*

Das Fazit der AIDA-ORGA lautet: Die neue Klarheit wird gut für die Menschen sein!.“

Die AIDA ORGA-Gruppe, ein Unternehmen mit über 45 Jahren Erfahrung in der Entwicklung und Herstellung von durchgängigen Organisationslösungen (Hard- und Software), betreut den Kunden als leistungsstarker Partner für professionelle Geschäftsführungssysteme von der

Projektierung bis zur schlüsselfertigen Einführung der Systeme und darüber hinaus mit einem flächendeckenden Vertriebs- und Servicenetz. **Wolfgang Franke ist Geschäftsführer der AIDA ORGA GmbH**, er meint: „Digitalisierung schafft Vertrauen und Klarheit.“

Foto: REDPIXEL/stock.adobe.com



Caroline Elsner von der PCS Systemtechnik GmbH meint:
„New Work braucht eine gesetzeskonforme und effektive Arbeitszeiterfassung.“



Caroline Elsner

„Die heutige Generation – die Digital Natives – erwartet flexible Arbeitszeiten und -orte. Das ist Teil der New-Work-Philosophie. ‚Vertrauensarbeitszeit‘ ist aber oft eine Einbahnstraße zulasten der Arbeitnehmer. Erst eine objektive Zeiterfassung ermöglicht eine Balance zwischen den Anforderungen der Arbeitswelt und dem Privatleben. Das ist eine Frage von fairen Arbeitsbedingungen und auch des Arbeitsschutzes.

Niemand muss vor einem Bürokratiemonster Angst haben. Mit digitalen Lösungen lässt sich Arbeitszeiterfassung einfach und revisionssicher umsetzen. Wir empfehlen einen Mix aus stationären Zeiterfassungsterminals mit zusätzlichen Tools für die Buchung im Homeoffice, etwa mit Smartphone-Apps oder einer Webbrowser-Applikation. Alle erfassten Arbeitszeiten werden in einer zentralen Zeitwirtschaftslösung bewertet.

PCS rät unbedingt dazu, sich mit Arbeitszeiterfassung zu befassen, denn durch das Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) von 2019 besteht bereits eine Pflicht zur Dokumentation. Besser heute schon im Sinne des Arbeitsschutzes handeln, dann sind Sie auf der sicheren Seite und können auch bei den Mitarbeitenden mit Transparenz und Fairness punkten.“



Foto: Zerbor/stock.adobe.com

Die Peras GmbH erwartet nach dem Urteil eine Einführungswelle von Zeiterfassungssystemen. **Clemens Hennige ist Leiter Vertrieb bei der Peras GmbH:**



Clemens Hennige

„Mit dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts wurde der nächste Schritt zu einer technologiebasierten Zeiterfassung und Zeitdatenhaltung in Unternehmen vollzogen. Das Urteil folgt der Rechtsauffassung der Europäischen Union und verlangt von Arbeitgebern, die Zeitdatenerfassung zukünftig manipulationssicher durchzuführen – unabhängig von der Art des Arbeitsverhältnisses.

Aus unserer Sicht führt dies dazu, dass zukünftig nur noch die systemgestützte Datenerfassung erfolgen wird und der klassische ‚Stundenzettel‘ sukzessive verschwindet. Wir erwarten eine Einführungswelle an Zeiterfassungssystemen und empfehlen Unternehmen, proaktiv und zeitnah die richtigen Schritte einzuleiten, damit ihr Arbeitszeitmanagement den gesetzlichen Anforderungen schnellstmöglich entspricht.

Mit unseren Zeitwirtschaftslösungen können wir als Peras schon heute unterschiedlichste Anforderungen als Software-as-a-Service-Modell abbilden und den Kunden eine gesetzeskonforme Lösung anbieten.“



Robert Grüter

„Das Grundsatzurteil des Bundesarbeitsgerichts gibt die Richtung vor: Es ist zu erwarten, dass die Anforderungen an Arbeitgeber:innen auch künftig steigen werden. Dabei

werden nicht nur der Gesetzgeber, sondern auch die Mitarbeiter:innen Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und insgesamt flexiblere Arbeitsmodelle einfordern.

Die Nutzer von Planerio an über 1.000 Standorten sind auf die neuen Anforderungen bereits gut vorbereitet. Denn Zeiterfassung war schon immer ein wichtiges Modul unseres Baukastens zum Workforce Management. Neben automatischer Dienstplanung, Abwesenheits- und Ausfallmanagement stehen verschiedene Hard- und Softwarelösungen für die Zeiterfassung zur Verfügung.

Die individuell konfigurierbaren Optionen – ob App, Web oder Terminal – ermöglichen auch dort, wo die neuen Anforderungen nicht sinnvoll erscheinen, gute gesetzeskonforme Lösungen ohne viel zusätzliche Bürokratie.“

Bei der Planerio GmbH war Zeiterfassung schon immer ein wichtiges Modul ihres Workforce-Management-Baukastens, wie **Robert Grüter, Leiter Vertrieb bei Planerio**, ausführt.

Wie alle Expert*innen in ihren Statements deutlich gemacht haben, werden Unternehmen um ein Weiterdenken nicht herumkommen. Die Arbeitszeiterfassung spielt eine wichtige Rolle, gerade in der Lohn- und Gehaltsabrechnung bzw. im Personalmanagement. Ob es die richtige Personaleinsatzplanung ist oder auch die genaue Dokumentation der Arbeitszeit: Die Softwareprogramme unterstützen Unternehmen bei der täglichen Arbeit.

Durch entsprechende Schnittstellen zu Lohnabrechnungsprogrammen kann auch eine Entlastung bei der Erstellung der Lohn- und Gehaltsabrechnung entstehen.

Denn eines ist klar, die manuelle Erfassung von Zeit raubt einem nicht nur Zeit, sondern teilweise auch den letzten Nerv.

Janette Rosenberg

