

Pressemitteilung

Frankfurt University of Applied Sciences

Claudia Staat

07.12.2022

<http://idw-online.de/de/news806218>

Buntes aus der Wissenschaft
Recht, Wirtschaft
überregional



Arbeitszeitkontrolle als Standardfall bedeutet nicht die Rückkehr zur Stechuhr

Arbeitsrechtler Prof. Dr. Peter Wedde erläutert die Entscheidungsgründe des Bundesarbeitsgericht-Urteils zur Zeiterfassung / Experte sieht Gesetzgeber in der Pflicht: "Ohne klare gesetzliche Vorschriften droht ein Wildwuchs an Ausgestaltungen, der den angestrebten Arbeitszeitschutz nicht herbeiführen wird"

Der 1. Senat des Bundesarbeitsgerichts hat mit seiner am 13. September 2022 verkündeten Entscheidung alle Arbeitgeber verpflichtet, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer/-innen zu erfassen. Der Beschluss des höchsten deutschen Arbeitsgerichts, der inhaltlich der Linie eines Urteils des Europäischen Gerichtshofs vom 14. Mai 2019 zur Zeiterfassung folgt, ließ bislang Detailfragen offen. Seit kurzem sind nun die in Fachkreisen und bei Betroffenen mit Spannung erwarteten Entscheidungsgründe bekannt. Arbeitsrechtler Prof. Dr. Peter Wedde, emeritierter Professor für Arbeitsrecht und Recht der Informationsgesellschaft an der Frankfurt University of Applied Sciences (Frankfurt UAS), hat diese analysiert.

„Das Bundesarbeitsgericht verlangt von Arbeitgebern keine Rückkehr zur Stechuhr, sondern eine nachvollziehbare, ehrliche und moderne Form der Erfassung der individuellen Arbeitszeiten ausnahmslos aller Arbeitnehmer/-innen“, erläutert Wedde. „Dafür müssen in allen Betrieben oder Dienststellen objektive, verlässliche und zugängliche Systeme zur Zeitmessung eingeführt werden. Diese Systeme müssen auch bei speziellen Ausgestaltungen wie der so genannten Vertrauensarbeitszeit oder bei Tätigkeiten auf Basis vereinbarter Zielvorgaben zum Einsatz kommen. Das Gericht geht vom Regelfall einer automatisierten Erfassung aus. Nur in kleinen Betrieben soll eine manuelle Erfassung möglich bleiben, beispielsweise in Form einer Excel-Tabelle.“

Aus Sicht der Arbeitgeber bedeutet die Einführung der notwendigen Messsysteme und -prozesse einen erhöhten Aufwand. Diese Belastung wird nach Weddes Ansicht durch einen positiven Aspekt aufgewogen. „Die Messung der tatsächlichen Arbeitszeiten wird dazu beitragen, dass gesetzliche Höchstarbeitszeiten und zwingende Ruhezeiten besser eingehalten werden als bisher. Das dient dem Gesundheitsschutz und reduziert auf Dauer die Zahl von Krankheitstagen.“ Verstöße gegen gesetzliche Arbeitszeitregeln können für Arbeitgeber allerdings künftig teuer werden: „Wird bei Messungen festgestellt, dass Beschäftigte über die vertraglich geschuldete Arbeitszeit hinaus tätig waren, können diese je nach konkreter Vertragssituation von ihrem Arbeitgeber einen Zeitausgleich oder Nachzahlungen verlangen.“

Die notwendige Erfassung der Arbeitszeit hält Wedde in der Praxis für durchführbar. „In vielen Betrieben gibt es bereits Zeiterfassungssysteme, welche die vom Bundesarbeitsgericht formulierten Anforderungen erfüllen. Wo sie fehlen, kann für die Messungen in der Regel auf Zeitinformationen zurückgegriffen werden, die in unterschiedlichen für die Arbeit verwendeten Softwareanwendungen verarbeitet werden. Diese Daten lassen sich mit speziellen Programmen so aufbereiten, dass Beginn und Ende der Arbeit sowie Pausen dokumentiert werden können.“

Vermieden werden muss nach Weddes Auffassung, dass dabei eine Art „Totalkontrolle“ der Betroffenen erfolgt: „Es geht nur um die genaue Erfassung von Beginn und Ende der Arbeitszeit, nicht aber um eine minutiöse Dokumentation

jeder Arbeitshandlung. Eine umfassende und dauerhafte Erfassung einer Tätigkeit würde Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten verletzen und wäre unzulässig.“

Insoweit sieht Wedde, der auch Experte für Beschäftigtendatenschutzrecht ist, den Gesetzgeber in der Pflicht. „Es müssen umgehend gesetzliche Rahmenbedingungen zu Art und Umfang von Arbeitszeitmessungen geschaffen werden, an denen sich Arbeitgeber sowie Beschäftigte und deren Interessenvertretungen orientieren können. Ohne klare gesetzliche Vorschriften droht ein Wildwuchs an Ausgestaltungen, der den angestrebten Arbeitszeitschutz nicht herbeiführen wird.“

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts geht auf die Klage eines Betriebsrats zurück, der die Einführung eines elektronischen Verfahrens einseitig durchsetzen wollte. Deshalb weist Wedde auf einen Wermutstropfen für Betriebsräte im Beschluss hin: „Nach Feststellung des Gerichts kann ein Betriebsrat die Einführung eines elektronischen Arbeitszeiterfassungssystems nicht gegen den Willen eines Arbeitgebers erzwingen, weil es hierfür kein Mitbestimmungsrecht gibt. Ist hingegen die Einführung eines solchen Systems für einen Betrieb geplant, kann der zuständige Betriebsrat dessen konkrete Ausgestaltung mitbestimmen.“

Zur Person:

Prof. Dr. Peter Wedde war bis zum Sommersemester 2021 Professor für Arbeitsrecht und Recht der Informationsgesellschaft an der Frankfurt UAS. Zu seinen Forschungsschwerpunkten gehören das individuelle und kollektive Arbeitsrecht sowie Daten- und Beschäftigtendatenschutz. Er ist Herausgeber von juristischen Fachkommentaren zum gesamten Individualarbeitsrecht, zum Betriebsverfassungs- und zum Datenschutzrecht sowie Autor zahlreicher Buch- und Zeitschriftenbeiträge und Onlinepublikationen. Als Referent vertritt er seine Schwerpunktthemen regelmäßig auf Fachkonferenzen und in Praxisforen.

wissenschaftliche Ansprechpartner:

Frankfurt University of Applied Sciences, Fachbereich 2: Informatik und Ingenieurwissenschaften, Prof. Dr. Peter Wedde, Telefon: +49 171 3802499, E-Mail: wedde@fb2.fra-uas.de



Prof. Dr. Peter Wedde, emeritierter Arbeitsrechtexperte der Frankfurt University of Applied Sciences.
©privat