



ARBEITSZEIT RICHTIG ERFASSEN:

Fragen und Antworten zum **EuGH-Urteil**

Fünf Fragen an Michael Stausberg, Geschäftsführer der virtic GmbH, zur Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes, „Unternehmen sollten ihre Methoden zur Arbeitszeiterfassung überprüfen“. Die Fragen stellte Malte Limbrock.

Herr Stausberg, welche Unternehmen betrifft das Urteil und besteht bereits Handlungsbedarf?

MS: Das Urteil betrifft grundsätzlich alle Unternehmen. Diese sollten nun prüfen, ob sie die Anforderungen, die sich aus dem Urteil ergeben, bereits heute erfüllen oder Änderungen vornehmen müssen. Die Gesetzgeber innerhalb der EU sind derzeit dazu aufgefordert, die nationale Rechtslage an das Urteil anzupassen. Unternehmen könnten natürlich zunächst diese neue Rechtslage abwarten. Einige Arbeitsrechtler erwarten aber, daß deutsche Arbeitsgerichte das Urteil des EuGH bei Rechtsstreitigkeiten über die Arbeitszeit schon jetzt berücksichtigen werden und im Streitfall die Arbeitszeit auf Basis einer Arbeitszeiterfassung belegt werden muß.

Welchem Zweck dient die systematische Arbeitszeiterfassung konkret?

MS: Der EuGH möchte Arbeitnehmer mit diesem Urteil in die Lage versetzen, ihre Rechte durchzusetzen – vor allem mit Blick auf den Gesundheitsschutz. Die Erfassung von Arbeitszeiten dient typischerweise folgenden Zwecken: Die Ermittlung der Vergütung etwa betrifft jedes Unternehmen und jeden Arbeitnehmer, der nach Arbeitszeit vergütet wird. Gleiches gilt für die Ermittlung der Arbeitszeit und Ruhezeit gemäß dem Arbeitszeitgesetz. Auch die Bewertung von Auswärtstätigkeiten, wie die Berechnung der steuerfreien Pauschale für Verpflegungsmehraufwand, Übernachtungspauschalen oder Auslösung ist wichtig. Hinzu kommt die Kostenrechnung, also die Ermittlung



Die geeignete Technik zur Arbeitszeiterfassung hängt davon ab, in welcher Arbeitssituation Zeiten erfasst werden müssen. Mobile Geräte sind geeignet, wenn auch unterwegs Arbeitszeit eingetragen werden muß.



„Der EuGH möchte Arbeitnehmer mit diesem Urteil in die Lage versetzen, ihre Rechte durchzusetzen – vor allem mit Blick auf den Gesundheitsschutz.“

Michael Stausberg,
Geschäftsführer der virtic
GmbH & Co. KG

der Personalkosten je Kostenträger, Projekt oder Auftrag, was jedoch nicht in allen Unternehmen relevant ist. Unternehmen sollten demnach ein System wählen, mit dem alle relevanten Zwecke bedient werden können.

Was schreibt der EuGH für die Erfassung vor?

MS: Es wird ein objektives, verlässliches, zugängliches und vertrauliches System gefordert, mit dem die täglich geleistete Arbeitszeit gemessen werden kann. Das bedeutet, daß die Arbeitszeit objektiv gemäß den betrieblichen Vereinbarungen erfasst werden muß, also unabhängig von der Person, die die Erfassung vornimmt. Zudem muß das System manipulationssicher sein, verlässlich funktionieren und in der Lage sein, alle Arbeitszeiten unabhängig vom Arbeitsort zu erfassen. Um ein ausgeglichenes Kräfteverhältnis sicherzustellen, muß das System für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zugänglich sein. Die Daten müssen zudem vertraulich verarbeitet werden. Unternehmen sollten also unbedingt darauf achten, daß nur berechtigte Personen Zugang haben.

Wie können Unternehmen entscheiden, welches Erfassungssystem das richtige ist?

MS: Die geeignete Erfassungstechnik hängt davon ab, in welcher Arbeitssituation die Zeiten erfasst werden müssen: An einem festen Arbeitsplatz können sich Arbeitnehmer beispielsweise an Terminals im Eingangsbereich oder an ihrem Arbeitsplatz-PC an- und abmelden. Robuste Terminals können auch

bei längerdauernden Außendienstseinsätzen, etwa auf Baustellen, installiert werden. Im Homeoffice können Arbeitnehmer hingegen das Smartphone oder den PC verwenden. Mobile Geräte sind zudem ideal geeignet, wenn auch unterwegs Arbeitszeiten erfasst werden müssen, etwa beim Kunden oder im Projekteinsatz außerhalb des Firmensitzes. Grundsätzlich entsteht ein klarer Vorteil bei der effizienten Weiterverarbeitung der Daten, wenn eine digitale Lösung zum Einsatz kommt.

Worauf sollten Unternehmen bei der Umsetzung besonders achten?

MS: Unternehmen müssen an dieser Stelle eine Reihe von Aspekten im Blick haben: Werden die Anforderungen der DSGVO berücksichtigt? Wo findet die Datenverarbeitung statt? Können Lese- und Schreibrechte auf bestimmte Personen begrenzt werden? Wie bedienerfreundlich ist das System und wie ist die Akzeptanz in der Belegschaft? Hat der Arbeitnehmer Zugang zu seinen eigenen Daten? Zudem muß der Betriebsrat, sofern im Unternehmen eingerichtet, eingebunden werden. Er hat ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, mit denen das Verhalten sowie die Leistung der Arbeitnehmer überwacht werden sollen. <<

Noch Fragen?

<https://www.virtic.com/umfassende-zeiterfassung>
https://www.virtic.com/download/Checkliste_fuer_Betriebsraete.pdf

— Anzeige —

ZMI

Zeiterfassung
überall. **Stationär.**
Web. App. Cloud.

EuGH-Urteil –
Verpflichtende
Zeiterfassung
kommt



ZMI GmbH

Adolf-Kolping-Straße 11
D · 97725 Elfershausen

Telefon: +49 9704 60392 - 100

Telefax: +49 9704 60392 - 200

E-Mail: vertrieb@ZMI.de

www.ZMI.de