

# Wie ist die Arbeitszeit zu dokumentieren?

**AUFZEICHNUNGSPFLICHT** Arbeitgeber sind verpflichtet, die Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter zu erfassen. Diese Pflicht können sie aber auch auf die Mitarbeiter selbst übertragen. Wie muss die Zeiterfassung erfolgen?

VON WOLF KLIMPE-AUERBACH UND UWE NAWROT

**D**as Bundesarbeitsgericht sieht bei der Umsetzung der Arbeitszeiterfassung für die Arbeitgeber einen weiten Spielraum bei der Frage, wie dies in der Praxis zu erfolgen hat – das gilt zumindest, solange der Gesetzgeber den europarechtlichen Vorgaben nicht folgt.

## Mindestvorgaben und Methoden

Danach sind Mindestvorgaben nur, dass mit dem Arbeitszeiterfassungssystem der Beginn, das Ende und die Dauer der täglichen Arbeitszeit »objektiv« und »verlässlich« gemessen und für die Arbeitsschutzbehörden, die betroffenen Beschäftigten und ihre Vertretungen »zugänglich« dokumentiert werden. In Betracht kommen neben der elektronischen Arbeitszeiterfassung andere technische Systeme wie Stempeluhren oder Kundenabrechnungen. Zulässig sind aber auch händische Aufzeichnungen der Arbeitszeit durch Vorgesetzte oder durch gemeinsame Abzeichnung durch Vorgesetzte und Beschäftigte.

## Wer ist für das Erfassen und Aufzeichnen verantwortlich?

Je nach Art der Tätigkeit ist z. B. im Außendienst oder bei der mobilen Arbeit auch eine vollständige Übertragung auf die Beschäftigten zulässig. Voraussetzung hierfür ist aber eine entsprechende Anleitung durch die Dienststelle – diese bleibt die für die Gewährleistung des Arbeitsschutzes Hauptverantwortliche – und eine mindestens stichprobenartige Kontrolle. Im Falle der Übertragung der Aufzeichnungs-

pflicht auf die Beschäftigten obliegt es der Dienststelle aber weiterhin, diese Daten dann selbst auch zeitnah ordnungsgemäß aufzubereiten und zu dokumentieren.

## Wann ist die Arbeitszeit zu erfassen?

Bislang ist unklar, in welchen Abständen die Erfassung und Dokumentation der Arbeitszeiterfassung erfolgen muss:

- Der spanische Gesetzgeber etwa hat sich nach dem einschlägigen EuGH-Urteil (EuGH 14.5.2019 – C-55/18, NZA 2019, 683) für eine tägliche Aufzeichnungspflicht entschieden.
- Ebenso handhabt es der österreichische Gesetzgeber.
- Tägliche Aufzeichnungspflichten sind in Deutschland bislang nur in neuen Spezialvorschriften für bestimmte Branchen in § 8 OffshoreArbZV und in § 6 Satz 1 GSA Fleisch vorgegeben.
- Die bisher allgemein geltende Vorschrift zur Arbeitszeiterfassung für Arbeitszeiten über acht Stunden täglich – § 16 Abs. 2 ArbZG – macht hierzu keine konkreten Vorgaben.
- Nach anderen speziell geregelten Arbeitszeitaufzeichnungspflichten nach § 17 Abs. 1 MiLoG, § 19 Abs. 1 AEntG und § 17 c Abs. 1 AÜG soll es ausreichen, wenn die Arbeitszeit spätestens sieben Tage später aufgezeichnet wird.

Ausgehend vom Schutzzweck der Arbeitszeiterfassung und von der höchstrichterlichen Vorgabe, dass diese objektiv und zuverlässig die Arbeitszeit erfassen soll und den Arbeits-

## DARUM GEHT ES

1. Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit sind objektiv und verlässlich zu messen und zu dokumentieren.
2. Auch wenn die Aufzeichnungspflicht auf den Beschäftigten übertragen wird, ist der Arbeitgeber dafür verantwortlich.
3. Noch ist gesetzlich nicht geregelt, innerhalb welcher Frist die Arbeitszeit aufgezeichnet werden muss.

## HINWEIS

Ob die Arbeitszeiterfassung auch für freigestellte Personalratsmitglieder gilt, lesen Sie in Ausgabe 4/2023 von »Der Personalrat«.

**HINWEIS**

Dieser Schritt ist aber nicht so einschneidend, wie von vielen Arbeitgebern behauptet, da eine völlige Befreiung von jeglicher Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeit auch nach bisheriger Rechtslage nur eingeschränkt zulässig war. Schon bisher konnten Personalräte vom Dienstherrn nach § 62 Nr. 2 BPersVG verlangen, dass dieser auch bei vereinbarter Vertrauensarbeitszeit Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit nachweist. Nur so kann das Einhalten des

ArbZG, von Tarifverträgen oder Dienstvereinbarungen überwacht werden (für Betriebsräte: BAG 6.5.2003 – 1 ABR 13/02, zu § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG). Zudem hat der Personalrat bei der Einführung von Arbeitszeiterfassungssystemen Mitbestimmungsrechte nach § 80 Abs. 1 Nr. 1, 2, 3, 16, 17 BPersVG. Auch gab es bisher nach § 16 Abs. 2 ArbZG eine Erfassungspflicht des Arbeitgebers für tägliche Arbeitszeiten von über acht Stunden sowie nach anderen Spezialvorschriften.

schutzbehörden, den betroffenen Beschäftigten und der zuständigen Arbeitnehmervertretung einen unverzüglichen Einblick in die Erfassung gewähren soll, ist § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG eng auszulegen. Werden Arbeitszeiten erst Tage später nach persönlicher Erinnerung ermittelt und dokumentiert, ist die Aufzeichnung umso ungenauer und damit nicht mehr objektiv. Es spricht daher viel dafür, dass eine Aufzeichnung der Arbeitszeit noch am selben Tag, spätestens jedoch drei Tage später (»unverzüglich«) zu erfolgen hat.

**Ende der Vertrauensarbeitszeit?**

Von Arbeitgebern und auch Beschäftigten wird als Folge der neuen Rechtsprechung befürchtet, dass nunmehr allen Arbeitszeitmodellen zur Vertrauensarbeitszeit die Grundlage entzogen sei. Dieser Schluss führt jedoch zu weit. Wenn man unter Vertrauensarbeitszeit versteht, dass der Arbeitgeber den Beschäftigten keine genauen Vorgaben zu Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit im Rahmen des geltenden ArbZG macht und die Beschäftigten im Umkehrschluss sich diese selbst frei einteilen können, bleiben diese Möglichkeiten weiterhin rechtlich bestehen. Soweit darunter aber verstanden wird, dass die Arbeitgeber darauf verzichten, die Arbeitszeiten zu erfassen, ist dies nun nicht mehr möglich. Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit sind künftig auch bei diesem Arbeitszeitmodell zu erfassen; ggfs. kann dies auch auf die Beschäftigten delegiert werden (s. auch Hinweis oben).

**Droht eine verstärkte Überwachung der Beschäftigten?**

Wird die tägliche persönliche Arbeitszeit erfasst, werden personenbezogene Daten verarbeitet. Diese Datenverarbeitung ist aber nach § 26 Abs. 1 BDSG erforderlich, da damit gesetzliche Pflichten nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 BDSG erfüllt werden. Gleichwohl hat die Dienststellenleitung hierbei zu beachten, dass sie die Datenverarbeitung auf das unbedingt erforderliche Maß für diese gesetzliche Aufgabe beschränkt. Die Nutzung von Fingerprint-, Keyloggersystemen oder Überwachungskameraaufzeichnungen sind zur Erfüllung dieses Zweckes von vornherein unverhältnismäßig. Ebenso sind die Dauer der Speicherung, die Zahl der Zugriffsberechtigten und die Verarbeitung der Daten durch andere Systeme auf das erforderliche Maß zu beschränken.

**Rechte von Personalräten**

Die im Beitrag aufgeworfenen Regelungsmöglichkeiten und -probleme werden von § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG nicht abschließend vorgegeben; vielmehr steht den Dienststellenleitungen bei der Umsetzung ein Ermessen zu. In solchen Fällen sind sie aber gleichwohl gehindert, allein zu entscheiden, wenn es Personalräte gibt. Diesen steht hier nach § 80 Abs. 1 Nr. 16 und 17 BPersVG ein Mitbestimmungsrecht bei der näheren Ausgestaltung zu, um im Sinne der Beschäftigten zu gewährleisten, dass sie bestmöglich vor Arbeitszeitüberschreitungen geschützt werden, dass die ihnen zustehende Vergütung gesichert ist und dass sie auch bestmöglich vor Verletzungen der Persönlichkeitsrechte durch Einhalten des Datenschutzes geschützt werden. ◀



**Wolf Klimpe-Auerbach,**  
Richter am Arbeitsgericht a.D.



**Uwe Nawrot,** Fachanwalt für  
Arbeitsrecht, BGHP – Berger  
Groß Höhmann Partnerschaft von  
Rechtsanwält\*innen mbB Rechts-  
anwälte und Fachanwälte in Berlin  
Prenzlauer Berg.

**Arbeitszeitfragen?  
Schnell beantwortet**

Wiriltsch / Reinke / Breyer

**Arbeitszeit in Frage  
und Antwort**

Die wichtigsten Fragen aus der Praxis  
an Betriebs- und Personalräte  
2023. 282 Seiten, kartoniert  
€ 29,-  
ISBN 978-3-7663-6975-8

[bund-shop.de/6975](https://bund-shop.de/6975)

**BUND  
SHOP**

service@bund-shop.de  
Info-Telefon: 069/95 20 53-0