



Personalversammlung
06.12.2024

Arbeitszeiterfassung

A Christmas Carol

Was hat es mit der Arbeitszeiterfassung eigentlich auf sich?

Zur Erinnerung:

- seit 1994 existiert in Deutschland das Arbeitszeitgesetz
 - ⇒ regelt Höchstarbeitszeiten, Ruhezeiten, Ruhepausen und vieles mehr
 - ⇒ aber nur Aufzeichnung von Überstunden und Sonntagsarbeit
 - ⇒ keine generelle Arbeitszeiterfassung
- EuGH-Urteil zur Arbeitszeiterfassung vom 14.05.2019
 - ⇒ Arbeitgeber sind verpflichtet die volle Arbeitszeit ihrer Beschäftigten systematisch zu erfassen
- Grundsatzurteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 13. September 2022
 - ⇒ die gesamte Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist aufzuzeichnen
 - ⇒ unionsrechtskonforme Auslegung des Arbeitsschutzgesetzes

Das legendäre BAG-Urteil

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Beschluss vom 13. September 2022
- 1 ABR 22/21 -
ECLI:DE:BAG:2022:130922.B.1ABR22.21.0

I. Arbeitsgericht Minden

Beschluss vom 15. September 2020
- 2 BV 8/20 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Beschluss vom 27. Juli 2021
- 7 TaBV 79/20 -

Entscheidungsstichworte:

Initiativrecht des Betriebsrats - elektronische Zeiterfassung

Leitsätze:

1. Arbeitgeber sind nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG verpflichtet, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer zu erfassen, für die der Gesetzgeber nicht auf der Grundlage von Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG eine von den Vorgaben in Art. 3, 5 und 6 Buchst. b dieser Richtlinie abweichende Regelung getroffen hat.

2. Dem Betriebsrat steht kein - über einen Einigungsstellenspruch durchsetzbares - Initiativrecht zur Einführung eines elektronischen Systems zu, mit dem die tägliche Arbeitszeit solcher Arbeitnehmer erfasst werden soll.

Das legendäre BAG-Urteil

- im ursprünglichen Rechtsstreit ging es primär gar nicht um eine allgemeine Arbeitszeiterfassung
- Streitgegenstand war vielmehr die Frage, ob einem Betriebsrat ein Initiativrecht zur Einführung eines elektronischen Arbeitszeiterfassungssystems zusteht
 - ⇒ das BAG hat entschieden, dass einem Betriebsrat ein solches Initiativrecht nicht zusteht, weil *Arbeitgeber bereits kraft Gesetzes verpflichtet sind, ein System einzuführen, mit dem Beginn und Ende und damit die Dauer der Arbeitszeiten einschließlich der Überstunden in ihrem gemeinsamen Betrieb erfasst werden*



*bereits kraft
Gesetzes
verpflichtet*

Wie bitte???

Welches Gesetz?

Arbeitszeitgesetz?

Nö!

Na, welches Gesetz
denn nun?

Arbeitsschutzgesetz!

Hä?

Ja, wirklich!

Auslegung des Arbeitsschutzgesetzes

- entscheidend ist die Formulierung des § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG

Zweiter Abschnitt **Pflichten des Arbeitgebers**

§ 3 Grundpflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.

(2) Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten

1. für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen sowie

- **Stichworte: geeignete Organisation und erforderliche Mittel**
⇒ kann auch die Einführung und Verwendung eines Systems zur Erfassung der Arbeitszeiten der Arbeitnehmer umfassen

Auslegung des Arbeitsschutzgesetzes

- BAG sieht Pflicht zur Einführung eines Systems zur Arbeitszeiterfassung nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG nach umfangreicher unionsrechtskonformer Auslegung
 - gilt laut BAG für alle Beschäftigten, für die der nationale Gesetzgeber keine Ausnahmen geschaffen hat
- ⇒ Abweichung auf Grundlage von Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG (von den Vorgaben Art. 3, 5 und & 6 Buchst. b)

Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG

ArbZ 1.1.1

Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung

Vom 04. November 2003 (ABl. Nr. L 299 S. 9)

Artikel 17 Abweichungen

(1) Unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer können die Mitgliedstaaten von den Artikeln 3 bis 6, 8 und 16 abweichen, wenn die Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann, und zwar insbesondere in Bezug auf nachstehende Arbeitnehmer:

- a) leitende Angestellte oder sonstige Personen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis;
- b) Arbeitskräfte, die Familienangehörige sind;
- c) Arbeitnehmer, die im liturgischen Bereich von Kirchen oder Religionsgemeinschaften beschäftigt sind.

Richtlinie 2003/88/EG

- enthält selbst keine Pflicht zur allgemeinen Arbeitszeiterfassung
 - aber wenn der nationale Gesetzgeber für die in Art. 17 Abs. 1 genannten Personengruppen Abweichungen zulässt für
 - ⇒ tägliche Ruhezeit (Art. 3)
 - ⇒ wöchentliche Ruhezeit (Art. 5)
 - ⇒ wöchentliche Höchstarbeitszeit (Art. 6 b),
- dann gilt für diese Personengruppen nach ArbSchG–Auslegung keine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung laut BAG–Urteil
- bislang hat der deutsche Gesetzgeber diese Personengruppe nur um Chefärztinnen und Chefärzte sowie Leiterinnen und Leiter öffentlicher Dienststellen erweitert (§ 18 Arbeitszeitgesetz)

Vergleich Richtlinie 2003/88/EG (Art. 17) und Arbeitszeitgesetz (§ 18) Keine Ausnahme für Wissenschaft

Artikel 17 Abweichungen

(1) Unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer können die Mitgliedstaaten von den Artikeln 3 bis 6, 8 und 16 abweichen, wenn die Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann, und zwar insbesondere in Bezug auf nachstehende Arbeitnehmer:

- a) leitende Angestellte oder sonstige Personen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis;
- b) Arbeitskräfte, die Familienangehörige sind;
- c) Arbeitnehmer, die im liturgischen Bereich von Kirchen oder Religionsgemeinschaften beschäftigt sind.

§ 18 Nichtanwendung des Gesetzes

(1) Dieses Gesetz ist nicht anzuwenden auf

1. leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes sowie Chefärzte,
2. Leiter von öffentlichen Dienststellen und deren Vertreter sowie Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten befugt sind,
3. Arbeitnehmer, die in häuslicher Gemeinschaft mit den ihnen anvertrauten Personen zusammenleben und sie eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen,
4. den liturgischen Bereich der Kirchen und der Religionsgemeinschaften.

Nochmal das Urteil im Wortlaut:

Leitsätze:

1. Arbeitgeber sind nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG verpflichtet, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer zu erfassen, für die der Gesetzgeber nicht auf der Grundlage von Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG eine von den Vorgaben in Art. 3, 5 und 6 Buchst. b dieser Richtlinie abweichende Regelung getroffen hat.



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Fragen und Antworten zur Arbeitszeiterfassung

Darf der Arbeitgeber mit der Arbeitszeiterfassung warten, bis das Arbeitszeitgesetz an die Rechtsprechung des BAG angepasst ist?

Nein. Das BAG hat in seiner Entscheidung vom 13. September 2022 verbindlich festgestellt, dass auch in Deutschland die gesamte Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzuzeichnen ist. Das ist laut BAG bereits heute geltendes Recht.

Arbeitszeiterfassung in der Ärzteschaft

A Christmas Carol

Arbeitszeiterfassung in der Ärzteschaft ist im Tarifvertrag verbindlich geregelt

- ab 01.01.2025 muss die gesamte Arbeitszeit der Ärztinnen und Ärzte elektronisch erfasst werden
 - ⇒ Ausnahmen sieht der Tarifvertrag nicht vor
- Umsetzung an Medizinischer Fakultät weit fortgeschritten
- Zeiterfassung über ESS-(Employee Self Service)-Modul in SP-EXPERT (Dienstplanungs-/Abrechnungsprogramm)
- Dienstvereinbarungsentwurf liegt vor
 - ⇒ es fehlen noch kleine Details, vor allem technischer Natur
 - ⇒ Einführung bis 01.01.2025 vorgesehen

Arbeitszeiterfassung in der Wissenschaft

A Christmas Carol

Arbeitszeiterfassung in der Wissenschaft

Wie kann das gehen?

- aktuelles Problem: das BAG hat geurteilt, dass Arbeitszeit erfasst werden muss, allerdings nicht wie
 - ⇒ keine Regelung im Tarifvertrag
 - ⇒ wissenschaftliche Beschäftigte sind erst einmal nicht von der Arbeitszeiterfassung ausgenommen
 - ⇒ es fehlen ganz einfach explizite gesetzliche Ausnahmeregelungen
 - ⇒ wissenschaftliches Arbeiten ist nicht ohne Weiteres auf andere Arbeitsformen übertragbar

Grundsätzliche Betrachtungen

- Artikel 5 Abs. 3 Grundgesetz
 - ⇒ Kunst und Wissenschaft, Forschung und Lehre sind frei
- § 4 Abs. 3 Hochschulgesetz Sachsen-Anhalt
 - ⇒ Eingriffe der Hochschulen in Inhalte von Lehre und Forschung nicht zulässig
 - ⇒ Eingriffe der Hochschulen in Organisation und Struktur sowie ordnungsgemäße Durchführung von Lehre und Forschung zulässig

Grundsätzliche Betrachtungen

- auch wissenschaftliche Beschäftigte haben ein vertraglich geregeltes Arbeitsverhältnis
 - ⇒ Tätigkeitsbeschreibung
 - ⇒ Wochenarbeitszeit
 - ⇒ Entgelt
- wissenschaftliche Beschäftigte sind Dienstleister nach § 42 Abs. 1 Hochschulgesetz Sachsen-Anhalt
- die dienstliche Tätigkeit billigt auch eigene Forschung im Sinne der Wissenschaftsfreiheit zu
 - ⇒ Tätigkeitsbeschreibung
 - ⇒ im Rahmen der eigenen Qualifizierung (§ 42 Abs. 2 HSG LSA)

§ 42 Abs. 2 HSG LSA

Wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die befristet beschäftigt werden, können Aufgaben übertragen werden, die dem Erwerb einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen gemäß § 35 Absatz 3 Satz 2 förderlich sind.

Wenn diesen Aufgaben nach Satz 1 übertragen wurden, muss ihnen **im Rahmen ihrer Dienstaufgaben** ausreichend Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher oder künstlerischer Qualifikation gegeben werden.

In diesen Fällen ist ein Zeitanteil von der **Hälfte der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit** zur **eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifikation** zu gewähren und eine Qualifizierungsvereinbarung abzuschließen.

Das Nähere regeln die Hochschulen in ihren Ordnungen.

Die Herausforderung

Wie kann Arbeitszeit im Rahmen von Gleitzeitmodellen erfasst werden,

- wenn einerseits angeordnete Dienstaufgaben zu erledigen sind,
- aber in diesem Zuge auch eigene Forschung ohne Anordnung möglich sein muss?

Die Herausforderung

Klassische Ängste arbeitnehmerseitig, wenn Arbeitszeit erfasst wird:

Schaffe ich im Rahmen meiner Arbeitszeitverpflichtungen überhaupt noch die eigene Qualifizierung?

Kann ich Vertrauensarbeitszeit weiterhin nutzen?

Wird mir das Forschen an Wochenenden, Feiertagen und nachts verboten?



Klassische Angst arbeitgeberseitig, wenn Arbeitszeit erfasst wird:

Fallen im Rahmen der eigenen Qualifizierung/Forschung der Beschäftigten eventuell Überstunden und Zuschläge an, die abzugelten sind?

Im Prinzip haben beide Seiten Angst vor der Realität

- über Jahrzehnte war es in der Wissenschaft Gang und Gäbe, dass mit dem Argument von Freiheit in Forschung und Lehre irgendwie immer gearbeitet wurde oder werden konnte
- insbesondere Arbeit an der eigenen Qualifizierung erfolgte dann schonmal am Wochenende, an Feiertagen, nachts etc.
- einige Professorinnen und Professoren ermöglichten vorbildlich das Arbeiten an der eigenen Qualifizierung im Rahmen der 40-h-Woche
- andere Professorinnen und Professoren sahen das nicht so und ließen erst einmal die eigenen Dienstaufgaben vorrangig abarbeiten
⇒ getreu dem Motto: „Promovieren kannst Du in der Freizeit“

**Mit der Arbeitszeiterfassung
droht dieses System zu kippen**

**Also lieber nicht erfassen und
alles bleibt wie es ist?**

Antwort: ein klares Nein

Arbeitszeiterfassung ist Pflicht

auch in der Wissenschaft

es bleibt zu hoffen, dass der Gesetzgeber gerade keine Regelungen schafft, um die Wissenschaft gänzlich von der Arbeitszeiterfassung auszunehmen

⇒ andernfalls ändert sich nämlich nichts am System und der eigentlich gute Schutzgedanke des BAG-Urteils verpufft

Zurück zur Herausforderung

Wie kann Arbeitszeit im Rahmen von Gleitzeitmodellen erfasst werden,

- wenn einerseits angeordnete Dienstaufgaben zu erledigen sind,
- aber in diesem Zuge auch eigene Forschung ohne Anordnung möglich sein muss?

Unser Vorschlag: indem man beides voneinander trennt

⇒ das ist der Kunstgriff, den man realisieren muss

Trennung der Arbeitstätigkeit in

⇒ von Vorgesetzten angeordnete Tätigkeiten

⇒ Tätigkeiten der eigenen Qualifizierung
bzw. eigene Forschung (ohne Anordnung)

- dazu bedarf es Definitionen
 - ⇒ Was verlangen die Chefs? → wird angeordnet
 - ⇒ Was gehört zu meiner eigenen Qualifizierung/Forschung? → wird nicht angeordnet
- es ist mit zahlreichen unklaren Fällen zu rechnen
 - ⇒ diese müssen erkannt und benannt werden

Warum ist eine solche Trennung attraktiv?

- es wäre möglich, die durch die Vorgesetzten angeordneten Tätigkeiten isoliert zu erfassen
 - ⇒ somit wäre sichergestellt, dass der vertragliche Arbeitszeitrahmen insgesamt nicht nur für durch Vorgesetzte angeordnete Tätigkeiten aufgebraucht werden kann
 - ⇒ der für eigene Qualifizierung/Forschung vorgesehene Arbeitszeitrahmen bliebe unangetastet
- Tätigkeiten im Rahmen der eigenen Qualifizierung/Forschung müssten nicht erfasst werden, da der Schutzgedanke des BAG hier nicht relevant wäre
 - ⇒ eine pauschale Abgeltung wäre ein gangbarer Weg, um Bürokratie zu vermeiden

Beispielrechnung:

- wissenschaftliche beschäftigte Person befristet mit einer Arbeitszeit von 40 h/Woche
 - ⇒ 20 h für den Arbeitgeber (angeordnet)
 - Arbeitszeit wird erfasst
 - durch Vorgesetzte angeordnete Tätigkeiten führen z.B. zu 30 h/Woche: dann Entstehung von 10 h Mehrarbeitszeit, die im selben Bereich (angeordnete Tätigkeit) ausgeglichen oder abgegolten werden
 - die 10 h Mehrarbeitszeit gehen nicht zulasten des anderen Bereichs (eigene Qualifizierung/Forschung)
 - ⇒ 20 h für die eigene Qualifizierung (wird frei verfügt)
 - keine Arbeitszeiterfassung
 - keine Überstunden möglich, da nicht angeordnet

Prinzip: keine Überstunden/Zuschläge ohne Anordnung

Zwei Fliegen mit einer Klappe

Klassische Ängste arbeitnehmerseitig, wenn Arbeitszeit erfasst wird:

Schaffe ich im Rahmen meiner Arbeitszeitverpflichtungen überhaupt noch die eigene Qualifizierung?

Ja, da eventuelle Mehrarbeit aus dem angeordneten Bereich nicht zulasten der eigenen Qualifizierung/Forschung gehen kann

Zwei Fliegen mit einer Klappe

Klassische Ängste arbeitnehmerseitig, wenn Arbeitszeit erfasst wird:

Kann ich Vertrauensarbeitszeit weiterhin nutzen?

Ja

Wird mir das Forschen an Wochenenden, Feiertagen und nachts verboten?

Nein, da durch das Nichterfassen der Arbeitszeit im Rahmen der eigenen Qualifizierung die Freiheit bleibt, eigene Forschung jederzeit und überall durchzuführen, da sie pauschal abgegolten wird

Zwei Fliegen mit einer Klappe

Klassische Angst arbeitgeberseitig, wenn Arbeitszeit erfasst wird:

Fallen im Rahmen der eigenen Qualifizierung/Forschung der Beschäftigten eventuell Überstunden und Zuschläge an, die abzugelten sind?

Nein, da diese nicht angeordnet werden können

Und wer ist der Verlierer?

Die Professorenschaft!

Müssen zusehen, dass ihre angeordneten
Arbeitsaufgaben in der dafür vorgesehenen Zeit zu
schaffen sind

Pilotphase notwendig, um Auszutesten, was geht und was nicht

- nochmal zur Erinnerung: Bangemachen gilt nicht
- Arbeitszeit muss erfasst werden (zum Schutze der Beschäftigten)
 - ⇒ möglicher Ansatz: Austesten der Erfassung lediglich der Zeiten, über die Dritte bestimmen
- Arbeitsgruppe wurde bereits gebildet
 - ⇒ Entwurf einer Dienstvereinbarung durch Personalrat zur Diskussion + FAQ-Liste
 - ⇒ elektronische Erfassung über HIS aktuell nicht ohne Weiteres umsetzbar
 - ⇒ eigene elektronische Erfassungslösung erstrebenswert

Unser Weihnachtswunsch

- Einigung bzgl. offener Fragen in der Arbeitsgruppe
 - ⇒ Hinweise der wissenschaftlichen Beschäftigten essentiell
- nach der Fertigstellung eines Zeiterfassungs-Tools: technischer Probelauf mit ausgewählten Beschäftigten
- initial: Pilotphase an zwei ausgewählten Fakultäten
- nach einem halben Jahr: elektronische Arbeitszeiterfassung als „Feldversuch“ aller wissenschaftlichen Beschäftigten der OVGU auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung
- nach einem weiteren halben bis ganzen Jahr: Reevaluierung