

# Infos zur Arbeitszeiterfassung

Mitarbeitendenversammlung MAV-HPM LM



# ARBEITSZEITERFASSUNG

- Rechtliche Bezugspunkte
- Warum jetzt Arbeitszeiterfassung?
- Art und Weise der Arbeitszeiterfassung
- Knackpunkte (Ruhepausen, Höchststundenzahl usw.)
- Dienstvereinbarung

# ARBEITSZEIT(ERFASSUNG)

## Rechtliche Bezugspunkte:

- Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG
- Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
- EuGH, Urteil vom 14.05.2019, Az. C-55/18
- BAG – Urteil vom 13.09.2022 – 1 ABR 22/21

# ARBEITSZEITERFASSUNG

## Arbeitszeitrichtlinie der europäischen Gemeinschaft

- Die sog. Arbeitszeitrichtlinie (Richtlinie 2003/88/EG), schreibt den Mitgliedstaaten der EU vor, eine Reihe von zwingenden Mindestschutzbestimmungen zugunsten der Arbeitnehmer in nationales Recht umzusetzen.
- Beispiele: Die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit, aber auch der Anspruch auf einen vierwöchigen bezahlten Jahresurlaub.
- In Deutschland finden sich solche Schutzbestimmungen im **Arbeitszeitgesetz** (ArbZG) und im **Arbeitsschutzgesetz** (ArbSchG).

# ARBEITSZEITERFASSUNG

## Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

### § 3 Arbeitszeit der Arbeitnehmer

Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf **acht Stunden** nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu **zehn Stunden** nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

### § 4 Ruhepausen

Die Arbeit ist durch im voraus feststehende **Ruhepausen** von mindestens **30 Minuten** bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und **45 Minuten** bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

### § 5 Ruhezeit

(1) Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene **Ruhezeit** von mindestens **elf Stunden** haben.

# ARBEITSZEITERFASSUNG

## Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

### § 16, Absatz 2

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 **hinausgehende Arbeitszeit** der Arbeitnehmer **aufzuzeichnen** ... Die Nachweise sind mindestens **zwei Jahre aufzubewahren**.

=> *Nach dieser Bestimmung werden Anfang und Ende der regulären Arbeitszeit benötigt, um Überschreitungen festzustellen.*

- *Es geht nicht darum, die **Art** der Tätigkeit aufzuzeichnen, sondern nur die **Dauer** der geleisteten Arbeit!*
- Die Bestimmung geht im Grunde von einer regelmäßigen Tätigkeit aus, was bei HPM eher nicht der Fall ist.
- Inzwischen wird eine genauere Aufzeichnung gefordert, die z.B. auch die Pausen dokumentiert.

# ARBEITSZEITERFASSUNG

## *Richtungsweisendes Urteil des EuGH von 2019*

- Spanische Gewerkschaft CCOO (Federación de Servicios de Comisiones Obreras) wollte mit einer Klage eine spanische Tochtergesellschaft der Deutschen Bank verpflichten, ein System zur Erfassung der von deren Mitarbeitern geleisteten täglichen Arbeitszeit einzurichten. Das war dort aufgrund einer vereinbarten **Vertrauensarbeitszeit** nicht der Fall. (...)
- Der EuGH betont das Grundrecht eines jeden Arbeitnehmers auf eine Begrenzung der **Höchstarbeitszeit** sowie auf die täglichen und wöchentlichen **Ruhezeiten**. Daher sei ein verpflichtendes System vonnöten, die tägliche Arbeitszeit zu messen, um die Zahl der Arbeitsstunden und ihre zeitliche Verteilung sowie die Zahl der Überstunden objektiv und verlässlich zu ermitteln. Ohne dies wäre es für Arbeitnehmer äußerst schwierig oder gar praktisch unmöglich, ihre Rechte durchzusetzen. Die **objektive** und **verlässliche** und **zugängliche Dokumentation** der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit ist nämlich für die Feststellung, ob die wöchentliche Höchstarbeitszeit inkl. der Überstunden sowie die tägliche und wöchentliche Ruhezeiten eingehalten worden sind, unerlässlich. Der EuGH vertritt daher die Auffassung, dass das nur mit dem Instrument der Zeiterfassung sicherzustellen ist.
- Kurz gesagt: Der Gerichtshof der Europäischen Union hat am 14.05.2019 entschieden, dass die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber verpflichten müssen, ein objektives, zuverlässiges und zugängliches System zur Erfassung der von den Arbeitnehmern täglich geleisteten Arbeitszeit einzuführen!

# ARBEITSZEITERFASSUNG

*Urteil des BAG von 2022*

## **BAG Urteil vom 13.9.22 zum Arbeitsschutzgesetz:**

Der Arbeitgeber ist nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann. **Es bedarf keines Umsetzungsaktes mehr durch die Politik.**

- **Hintergrund:** Im Wortlaut des § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG findet sich keinerlei Andeutung zur Erfassung der Arbeitszeit. Es geht allgemein darum, dass der Arbeitgeber eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer anstreben muss.
- Das BAG legt nun diese Vorschrift 2022 europakonform aus und berücksichtigt dabei die Entscheidung des EuGH aus dem Jahre 2019.

*„Wenn man das deutsche Arbeitsschutzgesetz nach Maßgabe des EuGH auslegt, dann besteht eine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung.“*

(Inken Gallner, Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts)

# ARBEITSZEITERFASSUNG

## *KONSEQUENZEN FÜR DIE PRAXIS:*

- **1.** Die Arbeitgeber müssen Lage, Beginn, Dauer und Ende der **tatsächlichen Arbeitszeit erfassen**. Die bloße Bereitstellung eines Zeiterfassungssystems reicht nicht aus, sondern der Arbeitgeber muss die Erfassung auch überprüfen.
- **2.** Die Verpflichtung gilt schon jetzt, es gibt **keine „Übergangsfrist“**.
- **3.** **Es gibt keine konkreten Durchführungsvorgaben**, d.h. durch wen bzw. in welcher Form (manuell, elektronisch) die Erfassung erfolgen muss; der Arbeitgeber hat Gestaltungsspielraum. MAV hat gewisses Mitbestimmungsrecht.
- **4. Vertrauensarbeitszeit:** Eine durch Mitarbeiter selbstbestimmte, freie Festlegung der Arbeitszeit unter Beachtung der Grenzen **ist weiterhin möglich**. Aber auch die Sichtung durch den Arbeitgeber, ob Grenzen eingehalten werden, ist nötig für eine rechtskonforme Praxis. => dokumentieren und vorlegen!

# ARBEITSZEITERFASSUNG

## *KNACKPUNKTE*

- **Pausen:** Die Einhaltung von Pausen mag für viele neu sein.
- **Ruhezeit:** Probleme z.B. zwischen Ende der PGR-Sitzung und Reli-Unterricht in der ersten Sunde am Folgetag.
  - > *Es ist keine Lösung, ab dem Punkt „Verschiedenes“ ehrenamtlich teilnehmen zu wollen.*
  - > *Es ist keine Lösung, die letzten Stunden einfach nicht aufzuschreiben.*
  - > *Notfälle bilden eine Ausnahme*
- **Tägliche Arbeitszeit:** 8 Stunden, maximal 10
- **Wöchentliche Arbeitszeit:** maximal 60 Stunden (6 Werktagen mal 10 Stunden). Per Dienstvereinbarung wären auch mehr Stunden möglich.
  - > Das muss dann ausgeglichen werden innerhalb eines halben Jahres.

# ARBEITSZEITERFASSUNG

## *Regelmöglichkeiten und Ausnahmen*

- Nicht anzuwenden ist das Arbeitszeitgesetz auf
  - leitende Angestellte (im Sinne des § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes) sowie Chefärztinnen und Chefärzte,
  - Leiterinnen und Leiter von öffentlichen Dienststellen und deren Vertretungen sowie Beschäftigte im öffentlichen Dienst, die in Personalfragen entscheiden dürfen,
  - den liturgischen Bereich der Kirchen und der Religionsgemeinschaften
- Die Arbeitszeit kann flexibel und intelligent verteilt werden:  
So kann jemand ohne weiteres bis zu zehn Stunden an den sechs Werktagen arbeiten. Jede Verlängerung der Arbeitszeit über acht Stunden hinaus muss aber **innerhalb von sechs Monaten** auf durchschnittlich acht Stunden werktäglich ausgeglichen werden.  
(zur Erinnerung: Wir haben eine 5-Tage-Woche.)
- Aber: Überstunden müssen angeordnet, gebilligt, geduldet oder jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig gewesen sein.

# ARBEITSZEITERFASSUNG

## *Regelmöglichkeiten und Ausnahmen*

- Arbeitszeitgesetz (ArbZG): § 7 Abweichende Regelungen
  - (1) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder **Dienstvereinbarung** kann zugelassen werden,
    1. abweichend von § 3
      - a) die Arbeitszeit **über zehn Stunden werktäglich** zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang **Arbeitsbereitschaft** oder **Bereitschaftsdienst** fällt,...
- **Arbeitsbereitschaft:** Es gibt Phasen, in denen wenig bis nichts zu tun ist, man aber bereit ist, sofort tätig zu werden.
- > Das ist ein Ansatz, für Freizeiten und Wochenenden eine **Dienstvereinbarung** zu treffen, wobei dann bei diesen Maßnahmen bis zu zwölf Arbeitsstunden täglich zulässig wären. Mehr geht nicht, da eine Stunde Pause und 11 Stunden Ruhezeit einzuplanen sind. Nach diesen Maßnahmen muss es dann möglich sein, diese Mehrarbeit auszugleichen.

# ARBEITSZEITERFASSUNG

*eigene Verantwortung*

## ArbSchG

### § 15 Pflichten der Beschäftigten

(1) Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. Entsprechend Satz 1 haben die Beschäftigten auch für die Sicherheit und Gesundheit der Personen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind.

# ARBEITSZEITERFASSUNG

## *wichtige Punkte*

- Es gilt ein System zu finden, mit dem möglichst einfach die Arbeitszeit erfasst werden kann.
- Es muss möglich sein, auch weiterhin innerhalb des gesetzlichen Rahmens die Arbeitszeit frei und selbstbestimmt einzuteilen.
- Absehbare Kollisionen müssen im Vorhinein vermieden werden (PGR-Sitzung <-> Schule).
- Für Freizeit- und Bildungsmaßnahmen brauchen wir Dienstvereinbarungen, um fair die geleistete Arbeitszeit dokumentieren zu können.

# ARBEITSZEITERFASSUNG

## *nächste Schritte*

- Das Bistum möchte Anfang 2026 (Januar oder Februar) vorübergehend eine Arbeitszeiterfassung in Papierform (Exel-Tabelle) einführen.
- Ende 2026 soll dann eine Software-Lösung zur Verfügung stehen.
- Georg Franz hat deutlich gesagt, dass es nur um die **Erfassung der reinen Arbeitszeit** geht, nicht um Inhalte!
- Mitarbeitende und Dienstvorgesetzte haben beide darauf zu achten, dass die gesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden.
- Sollte sich erweisen, dass die Aufgaben dauerhaft nicht in der zur Verfügung stehenden Zeit erfüllt werden können, wären diese anzupassen.

# ARBEITSZEITERFASSUNG

## *Informationen*

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales:

[www.bmas.de](http://www.bmas.de)



