

# Arbeitszeiterfassung

## Sehr geehrte Damen und Herren,



**Ute Beese**  
*DBV-Geschäftsstellenleiterin  
Geschäftsstelle Hannover*

liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Thema der Arbeitszeiterfassung beschäftigt die Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen schon seit Jahren, spätestens seit dem **EuGH Urteil vom 14. Mai 2019, Az. C 55 / 18**.

In einem **Urteil (AZ: 1 ABR 22/21) vom 13. September** hat das **BAG** das Urteil vom Europäischen Gerichtshof bestätigt, aber das Initiativrecht des Betriebsrates zur Einführung eines Zeiterfassungssystem ausgeschlossen.

Auf die Urteils-Begründung des Bundesarbeitsgerichtes hat die Arbeitswelt gebannt gewartet. Aus unserer Sicht hat dieses Urteil aber leider nicht die, von allen erhoffte Klarheit, in dem Thema "Arbeitszeiterfassung" gebracht.

Auf den folgenden Seiten erläutern wir die rechtliche Situation für Betriebsräte und auch Mitarbeiter:innen.

## Inhalt

- I Das Urteil und die Gesetzeslage
- II Was bedeutet das für Betriebsräte?
- III Was bedeutet das für Mitarbeiter:innen



## Kapitel Nr. 1 – Urteil und die Gesetzeslage

### Das BAG Urteil

**BAG Urteil vom 13. September 2022, AZ: 1 ABR 20/21:**

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 **BAG** hat mit seinem Urteil, das **EUGH Urteil vom 14. Mai 2019, Az. C 55 / 18** bestätigt, und festgestellt, dass der Arbeitgeber die Arbeitszeit erfasst werden muss, allerdings hat das Gericht dies nicht auf Grundlage des **§ 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz** entschieden, sondern **den § 3 ArbSchG** heran gezogen.

### Gesetzeslage

#### **§ 16 Abs. 2 ArbZG:**

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen und ein Verzeichnis der Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit gem. § 7 Abs. 7 eingewilligt haben.

#### **§ 3 ArbSchG:**

##### **Abs. 1**

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen.

##### **Abs. 2:**

Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach Abs. 1 hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeit und der Zahl der Beschäftigten:

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

2. Vorkehrungen zu treffen, dass die Maßnahmen Erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebundenen in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflicht nachkommen können.

## Was bedeutet das für Betriebsräte?

### Was bedeutet das für Betriebsräte?

Der Bereich der Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Arbeitszeit betrifft vor allem zwei Vorschriften

- den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit und die Lage der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage gem. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG, und
- die vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit gem. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG

Nach dem neuesten **BAG Urteil** kommt bei der Arbeitszeit auch die Vorschrift

- Regelungen die über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG

in Betracht.

Außerdem hat der Betriebsrat gemäß § 80 BetrVG darüber zu wachen, dass zu Gunsten der Mitarbeiter wirkende Gesetze eingehalten werden.

### Zeiterfassung

Das BAG hat die bisherige Rechtsprechung bestätigt, und dem BR ein Initiativrecht bei der Einführung einer elektronischen Zeiterfassung (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) abgesprochen.

Dennoch ist jetzt klargestellt, dass irgendeine Form der Zeiterfassung im Unternehmen erforderlich ist. Hier ist grundsätzlich alles denkbar, von der guten alten Stechuhr über die elektronische Erfassung, Excel-Listen oder Selbstaufschreibung. Was allerdings nicht geht, ist gar keine Erfassung.

Der Arbeitgeber ist in der Umsetzungspflicht, der Betriebsrat hat gemäß § 80 BetrVG die Einhaltung zu überwachen. Sinnvoll ist eine konkrete Regelung durch einer BV Arbeitszeit.

### Betriebsvereinbarungen

Bestehende Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit ohne Zeiterfassung können, müssen aber jetzt nicht gekündigt werden. Die Betriebsparteien können auch ohne Kündigung eine neue Betriebsvereinbarung verhandeln. Diese ersetzt dann die ältere Norm mit Wirkung für die Zukunft, sofern sie denselben Gegenstand regelt. (BAG Urteil vom 10.02.2009, Az: 3 AZR 653/07). Im Falle einer Kündigung wirkt die Betriebsvereinbarung nach.

## Was bedeutet das für die Mitarbeiter:innen?

### Vertrauensarbeitszeit

Vertrauensarbeitszeit ist weiterhin möglich. Der Mitarbeiter ist allerdings nun **in der Pflicht die Arbeitszeit zu erfassen**, wobei er weiterhin die Lage der Arbeitszeit weitgehend selber bestimmen darf. Klargestellt wurde aber die Pflicht des Arbeitgebers, neben den sonstigen gesetzlichen Vorgaben auch die Befolgung der Zeiterfassungspflicht sicherzustellen.

### Wichtig für Mitarbeiter

Der Arbeitgeber kann die Arbeitszeiterfassung auch an die Mitarbeiter:innen delegieren, die sie dann ordnungsgemäß durchführen müssen.

Für Arbeitnehmer ist eine Aufzeichnung der Arbeitszeit wichtig, um in einem Streitfall ihre Ansprüche zu sichern.

Nach der BAG-Rechtsprechung muss zunächst der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit nachweisen, wenn er z.B. Überstundenvergütung einklagen will.

### DBV Mitglieder

DBV-Mitgliedern, die vom Arbeitgeber nicht bezahlte Arbeitszeit einklagen wollen, helfen wir im Rahmen des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes durch unsere Fachanwälte diese Ansprüche durchzusetzen.

Wie ausgeführt, ist dabei nur erforderlich, dass die geleistete Arbeitszeit **lückenlos** erfasst wurde. Dies kann auch durch Selbstaufschreibung erfolgen. Es genügt grundsätzlich, Arbeitsbeginn und -ende sowie Pausenzeiten in einen Kalender einzutragen, und diesen aufzubewahren. Der Arbeitgeber wäre dann in der Pflicht, durch eigene Aufzeichnungen die Aufzeichnungen des Mitarbeiters zu widerlegen.



## Beitrittserklärung

**BEITRITT ZUM DBV – GEWERKSCHAFT DER FINANZDIENSTLEISTER**

- ÄNDERUNGS-MITTEILUNG / MITGLIEDSNR.:** \_\_\_\_\_  
Bei mir haben sich folgende Änderungen ergeben:

Name \_\_\_\_\_ Vorname \_\_\_\_\_ geb. am \_\_\_\_\_

PLZ / Wohnort \_\_\_\_\_ Straße / Nr. \_\_\_\_\_ Geworben durch: \_\_\_\_\_

Telefon privat \_\_\_\_\_ geschäftlich \_\_\_\_\_ Mitglied im:  
Betriebsrat / Personalrat

Arbeitgeber \_\_\_\_\_ Arbeitsort \_\_\_\_\_

Monatsbeitrag (Euro) \_\_\_\_\_ Vollzeit  Teilzeit

Ich ermächtige jederzeit widerruflich den DBV Deutschen Bankangestellten-Verband, Kreuzstraße 20, 40210 Düsseldorf, Gläubiger ID DE56ZZZ00000191215 meinen satzungsmäßigen Beitrag von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die vom DBV auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.  
Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Kontoführende Bank \_\_\_\_\_ Ort \_\_\_\_\_

DE \_\_\_\_\_ IBAN \_\_\_\_\_ BIC (SWIFT) \_\_\_\_\_ Zahlungsweise:  
jährliche  vierteljährliche

Eintrittsdatum in den DBV zum \_\_\_\_\_ Unterschrift / Datum \_\_\_\_\_

Bitte  
freimachen  
wenn  
Briefmarke  
zur Hand



### Antwort

**DBV - Deutscher  
Bankangestellten-Verband  
Hauptgeschäftsstelle  
Kreuzstraße 20  
40210 Düsseldorf**

Fax 0211 / 54 26 81 40

### MITGLIEDSBEITRÄGE

bei Anwendung des Tarifvertrages für die  
Bundesrepublik Deutschland:

Auszubildende, Rentner, Mitarbeiter/innen  
in der Elternzeit oder mit Altersregelung **7,50 Euro**

Bis 2183 Euro Monatsgehalt **13,00 Euro**

Von 2184 Euro bis  
3429 Euro Monatsgehalt **18,00 Euro**

Von 3430 bis 4823 Euro Monatsgehalt **24,00 Euro**

Ab 4824 Euro Monatsgehalt **28,00 Euro**

**Disclaimer:**

Diese Broschüre wurde für die Mitglieder unserer Gewerkschaft DBV erstellt. Die Hinweise wurden nach bestem Wissen und Gewissen erstellt. Für Fehler oder Ungenauigkeiten, für die wir trotz gewissenhafter Arbeit keine Gewähr übernehmen können, möchten wir uns bereits jetzt entschuldigen. Rechtsansprüche entstehen aus diesem rechtlich unverbindlichen Dokument keine.

Alle Rechte bezüglich Nachdruck und Zitaten verbleiben bei der Gewerkschaft Deutscher Bankangestellter Verband e.V, Kreuzstrasse 20, 40210 Düsseldorf. Anfragen hierzu bitte postalisch oder per E-Mail [info@dbv-gewerkschaft.de](mailto:info@dbv-gewerkschaft.de)

V.i.S.P. Ute Beese, DBV 01/2023

**DBV – Deutscher Bankangestellter-Verband**

Hauptgeschäftsstelle  
Kreuzstraße 20  
40210 Düsseldorf

[www.dbv-gewerkschaft.info](http://www.dbv-gewerkschaft.info)