

Welche Rolle hat der Betriebsrat beim Thema Arbeitszeit?

Die gesetzliche Pflicht zur Arbeitszeiterfassung

Schon 2019 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) geurteilt, die Mitgliedstaaten müssten ein objektives, verlässliches und zugängliches System zur Arbeitszeiterfassung vorschreiben. Dem ist das BAG im September 2022 gefolgt, im April 2023 ist die Regierung tätig geworden und hat einen ersten Entwurf für eine Änderung des Arbeitszeitgesetzes vorgestellt – seitdem wird darüber diskutiert. In Kraft sind die Neuregelungen noch nicht, die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung gilt aber schon heute.



Markus Brandt | ifb

ifb-Bildungsreferent und Jurist

Stand: 22.6.2023

Lesezeit: 03:30 min



Das Thema Arbeitszeit betrifft jeden!

Das Thema Arbeitszeit betrifft jeden. Und das Thema Zeiterfassung auch! Kein Wunder also, dass darüber in der Öffentlichkeit viel diskutiert wird. Zumal die bildhafte Vorstellung einer Stechuhr an der Wand so gar nicht zu den Vorstellungen einer modernisierten, flexiblen Arbeitswelt von heute passt. Aber gerade diese neue Arbeitswelt neigt in besonderer Weise zu einer Überforderung der Arbeitnehmer, vor der sie durch eine verpflichtende Zeiterfassung geschützt werden sollen.

Die geplanten Gesetzesänderungen im Überblick

- **Der Arbeitgeber muss die Arbeitszeit aller Arbeitnehmer jeden Tag erfassen, und zwar elektronisch** (§ 16 Abs. 2 ArbZG n.F.). Ausnahmen von der elektronischen Aufzeichnungspflicht soll es für Kleinbetriebe mit weniger als zehn Arbeitnehmern geben, ansonsten gibt es für die Einführung elektronischer Erfassungssysteme nach Betriebsgrößen gestaffelte Fristen (§ 16 Abs. 8 ArbZG n.F.)
Aber Achtung: Das betrifft nur die Pflicht zur elektronischen Zeiterfassung, nicht die Pflicht zur Erfassung an sich.
- Die Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeiten **kann auf die Arbeitnehmer delegiert werden**, der Arbeitgeber bleibt aber in der Verantwortung (§ 16 Abs. 3 ArbZG n.F.). Verstöße gegen die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung können mit einem Bußgeld von bis zu 30.000 EUR geahndet werden (§ 22 Abs. 1 Nr. 9, 10 ArbZG n.F.).
- Der Arbeitgeber muss die **Arbeitszeitaufzeichnungen zwei Jahre lang aufbewahren**, auch nach Ende des Arbeitsverhältnisses. Die Arbeitnehmer können außerdem jederzeit die Herausgabe von Kopien der Aufzeichnungen verlangen (§ 16 Abs. 5 ArbZG n.F.).
- **Vertrauensarbeitszeit bleibt möglich, aber nicht ohne Aufzeichnung der Arbeitszeiten.**
Vertrauensarbeitszeit bedeutet nämlich nach dem neuen Gesetz lediglich, dass der Arbeitnehmer die Lage seiner Arbeitszeiten unter Beachtung seines Vertrages und vorrangiger Regeln selbst bestimmt und der Arbeitgeber auf die Kontrolle der Einhaltung verzichtet. Allerdings muss er Vorsorge treffen, damit ihm Arbeitszeitverstöße bekannt werden, wie z.B. Sonntagsarbeit (§ 16 Abs. 4 ArbZG n.F.).
- **Es gibt eine Tariföffnungsklausel**, die es den Tarifparteien ermöglicht, in allen wesentlichen Punkten der gesetzlichen Pflicht zur Arbeitszeiterfassung abweichende Regeln zu vereinbaren. So können z.B. bestimmte Arbeitnehmergruppen komplett ausgenommen werden (§ 16 Abs. 7 ArbZG n.F.).

Fragen aus der Praxis

- **Was ist als Arbeitszeit zu erfassen?**
Was künftig überhaupt als Arbeitszeit zu erfassen ist und was nicht, beantwortet die geplante Gesetzesänderung nicht. Insofern verbleibt es bei der vielgestaltigen Rechtsprechung zur arbeitszeitrechtlichen Bewertung von Rüstzeiten (wie z.B. Umkleiden oder andere Vorbereitungshandlungen), Reisezeiten in Abhängigkeit davon, wie stark der Arbeitnehmer dabei beansprucht wird u.v.m. Die unterschiedlichen Fälle sind schier unerschöpflich und kaum auf einen Nenner zu bringen. Zu erfassen ist künftig jedenfalls alles, was auch bislang schon als Arbeitszeit angesehen wurde.
- **Wie ist der Umgang mit Pausenzeiten?**
Zur Frage, ob auch Pausenzeiten erfasst werden müssen, dürfte klar sein: Mit der Formulierung, zu erfassen seien neben Beginn und Ende der Arbeit auch deren Dauer, ist zum Ausdruck gebracht, dass nach dem Willen des Gesetzgebers grundsätzlich auch die Pausen zu erfassen sind. Welche Auswirkung das auf den vielerorts automatisch von einem Zeiterfassungssystem durchgeführten Pausenabzug haben wird, kann derzeit noch nicht beantwortet werden. Das dürfte vor allem dort relevant werden, wo es keine fest vorgeschriebenen Pausenzeiten gibt, in denen die Arbeit ruht – also eher im Bereich der Büroarbeit und nicht in der Produktion.
- **Ist die Betriebsratsarbeit künftig auch zu erfassen?**
Nein, Betriebsratsarbeit ist keine Arbeitszeit, fällt also nicht unter das Arbeitszeitgesetz. Aber es bleibt natürlich dabei, dass sich Betriebsratsmitglieder grundsätzlich für ihre Betriebsratsarbeit abmelden

müssen. Selbst freigestellte Betriebsräte könnten künftig mit der Frage der Zeiterfassung konfrontiert werden. Denn sowohl der EuGH als auch das BAG haben die Pflicht zur Zeiterfassung als ein Gegenstand des Arbeitsschutzes definiert. Und der Arbeitsschutz gilt auch für freigestellte Betriebsräte. Hier darf man gespannt sein, wie sich die Rechtsauslegung in dieser Frage entwickelt.

Was kann der Betriebsrat tun?

- Zur Frage, „ob“ der Betrieb überhaupt eine Zeiterfassung für alle Arbeitnehmer einführen soll, gibt es weder ein Mitbestimmungs- noch ein Initiativrecht des Betriebsrats. Denn diese Pflicht ist gesetzlicher Natur und nicht regelbar.
- Dasselbe gilt für die Frage, in welcher Form die Aufzeichnung erfolgen soll. Hier lassen die Gesetzespläne ebenfalls keinen Spielraum und schreibt die elektronische Aufzeichnung verpflichtend vor. Wichtig: Noch ist das Gesetz nicht in Kraft!
- Auch die Frage, „wann“ die Arbeitsaufzeichnungen zu erfolgen haben, können der Betrieb und der Betriebsrat nicht regeln. Das geplante Gesetz schreibt zwingend „jeweils am Tag der Arbeitsleistung“ vor.
- Zur Frage, „wie“ die Zeiterfassung im Betrieb genau durchgeführt werden soll, gilt dagegen ein volles Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 6, 7 BetrVG. Das BAG sieht in seiner Entscheidung insbesondere einen Gestaltungsspielraum darüber, in welcher Art und Weise die Erfassung von Beginn und Ende der Arbeitszeit im Betrieb zu erfolgen hat – ggf. differenziert nach der Art der von den Arbeitnehmern ausgeübten Tätigkeiten.



Tipp für die Praxis

In einer Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit sollte daher am besten genau geregelt werden, welche Zeiten in welchen Bereichen als Arbeitszeit definiert werden und wie diese Zeiten jeweils auf welchem Weg zu erfassen sind.

Wie geht es weiter?

Aktuell (Stand: 20. Juni 2023) lässt sich streng genommen noch nicht einmal von einem Gesetzentwurf sprechen, denn es handelt sich bis dato lediglich um einen Entwurf des zuständigen Bundesministers, über den das Kabinett noch nicht abgestimmt hat. Sobald das passiert, beginnt das reguläre Gesetzgebungsverfahren im Bundestag mit seinen Lesungen, Ausschussberatungen, usw. Ob das Gesetz, so wie jetzt vorbereitet, auch kommt, ist also noch keineswegs sicher. Zumal es hochgradig umstritten ist. Sicher ist aber in jedem Fall, dass die Pflicht zur Zeiterfassung geregelt werden muss, das kann sich die Regierung nicht aussuchen.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025