

## Arbeitszeiterfassung

**Nach § 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz sind die Arbeitgeber lediglich verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen.**

**Das EuGH Urteil vom 14. Mai 2019, Az. C 55 / 18 geht darüber hinaus, und schreibt eine Erfassung grundsätzlich vor. Mittlerweile gibt es auch in Deutschland Entscheidungen, die die Arbeitgeber in der Pflicht sehen, über § 16 ArbZG hinaus die Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter aufzuzeichnen (ArbG Emden, Urteil vom 20. Februar 2020, AZ: 2 CA 94/19). Bereits nach bisheriger BAG Rechtsprechung kann die Zeiterfassung die Darlegungs- und Beweislast z.B. im Überstundenprozess zugunsten des Arbeitnehmers beeinflussen (u.a. Urteil vom 26. Juni 2019, Az.: 5 AZR 452/18).**

### 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

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

### Zeiterfassung

Die Rechtsprechung hat dem BR ein Initiativrecht bei der Einführung einer elektronischen Zeiterfassung (§ 87 Abs. 1 Nr. BetrVG) bisher 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 eine BV Arbeitszeit.

### Betriebsvereinbarungen

Bestehende Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit 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.

### 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 selbst bestimmen darf. Klargestellt wurde aber die Pflicht des Arbeitgebers, neben den sonstigen gesetzlichen Vorgaben auch die Befolgung der Zeiterfassungspflicht sicherzustellen.

### Wichtig für Mitarbeiter

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.

Wenn der Arbeitgeber keine „offizielle“ Zeiterfassung sicherstellt – so das Arbeitsgericht – kann die durch den Mitarbeiter erfasste Arbeitszeit Basis der Gerichtsentscheidung werden.

## 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.



Von Ute Beese  
[beese@dbv-gewerkschaft.de](mailto:beese@dbv-gewerkschaft.de)

## 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**