

Zeiterfassung

Den Überblick behalten

[29.04.2021] Das Urteil des Europäischen Gerichtshofs zur Arbeitszeiterfassung ist noch nicht in deutsches Recht umgesetzt worden. Kommunale Arbeitgeber sind dennoch gut beraten, sich vorzubereiten. Das Unternehmen MACH bietet dazu bereits eine Software-Lösung an.

In Zeiten von Homeoffice und mobiler Arbeit sind die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit nicht immer klar. Das dienstliche Telefonat mit dem Chef nach Feierabend oder die schnelle E-Mail an eine Kollegin – all dies erleben auch Mitarbeitende der öffentlichen Verwaltung immer häufiger. Nach dem Willen der höchsten Richter der Europäischen Union (EU) gehört dies zur Arbeitszeit und muss genau dokumentiert werden.

Im Mai 2019 hatte der Europäische Gerichtshof (EuGH) hierzu ein Urteil mit großer Tragweite für Beschäftigte, Unternehmen und auch den öffentlichen Dienst gefällt: Er entschied, dass EU-Mitglieder die Arbeitgeber – und damit auch den öffentlichen Dienst – verpflichten müssen, ein „objektives, verlässliches und zugängliches System“ zur Messung der geleisteten täglichen Arbeitszeit einzuführen. Denn ohne solche Systeme könnten weder die geleisteten Stunden und ihre zeitliche Verteilung noch die Zahl der Überstunden ermittelt werden. Deshalb sei es für Arbeitnehmer bislang äußerst schwierig oder gar unmöglich, ihre Rechte durchzusetzen. Jeder Beschäftigte habe jedoch ein Grundrecht auf Begrenzung der Höchstarbeitszeit sowie auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten, heißt es in dem Urteil. Allerdings legte das Gericht nicht fest, bis wann die Staaten eigene Regelungen erlassen müssen. Deutschland hat seine Gesetze noch nicht an das EuGH-Urteil angepasst.

EuGH-Urteil wird berücksichtigt

Bislang gibt es in Deutschland laut Arbeitszeitgesetz lediglich eine Pflicht des Arbeitgebers, die über die werktägliche Arbeitszeit hinausgehende Tätigkeit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aufzuzeichnen. Die eigentliche Arbeitszeit muss – mit Ausnahme bei Beschäftigten, die den Mindestlohn erhalten – nicht dokumentiert werden. Das EuGH-Urteil hat das grundlegend geändert. Es hat eine Pflicht zur systematischen Erfassung der Arbeits- und Ruhezeiten festgeschrieben, deren Umsetzung allerdings jedes Land für sich selbst regeln kann.

Letztendlich hilft das Urteil des Luxemburger Gerichts den Arbeitgebern, ihrer Fürsorgepflicht gegenüber ihren Angestellten nachzukommen. Bislang konnten in Deutschland die Einhaltung von Pausen- und Höchstarbeitszeiten nicht wirklich nachgeprüft werden. Auch wenn der Bundestag das EuGH-Urteil noch nicht in deutsches Recht umgesetzt hat, tut der öffentliche Dienst gut daran, sich auf die neuen Anforderungen einzustellen. Denn ein Urteil des Emder Arbeitsgerichts aus dem vergangenen Jahr zeigt, dass die Vorgaben des EuGH heute schon bei Urteilen berücksichtigt werden: Das Gericht entschied gegen einen Arbeitgeber.

Erfassung aller Arbeits- und Ruhezeiten

Das Unternehmen MACH hat bei der Entwicklung seiner Software für die Zeiterfassung das EuGH-Urteil von Anfang an berücksichtigt. MACH setzt auf die positive Zeitwirtschaft, also die Erfassung aller Arbeits- und Ruhezeiten und nicht nur die der Überstunden, Urlaube und Fehlzeiten. Die Lösung bietet dabei deutlich mehr als die reine Zeiterfassung: zuschlagpflichtige Zeiten werden etwa, je nach Tarifvertrag oder

anderen Vereinbarungen, automatisch erkannt. Die MACH-Zeitwirtschaft ist daher eng mit der Personalabrechnung verknüpft.

Als Software-Anbieter ist MACH in der Lage, die klassische Zeiterfassung über ein Hardware Terminal und Chipkarte problemlos zu integrieren. Bei der Arbeit im Homeoffice oder in einer Außenstelle wird die Arbeitszeit mittels eines Selfservice-Portals erfasst. Das hochkomplexe Thema der vielen unterschiedlichen Arbeitszeitmodelle in den Verwaltungen soll dabei entschärft und auf das Wesentliche reduziert werden. Schließlich ist die Arbeitszeiterfassung ein adäquates Instrument, um flexibles Arbeiten zu unterstützen. Die MACH-Lösung zur Zeiterfassung ist für jede Verwaltungsgröße grundsätzlich gleich, ob für das Rathaus einer Kleinstadt oder eine Bundesbehörde mit Tausenden Mitarbeitenden. Die Skalierbarkeit ist immer gegeben.

Interessant bleibt die Frage, inwiefern die Erfahrungen der Corona-Krise das Arbeiten in der öffentlichen Verwaltung langfristig verändern werden. Dass flexible Arbeitszeiten und das Arbeiten im Homeoffice sinnvoll miteinander vereinbar sind, hat sich jetzt gezeigt. Schon vor der Pandemie kannte die Verwaltung viele unterschiedliche Arbeitszeitmodelle – die Einstiegshürden für die so genannte Telearbeit waren aber zum Teil sehr hoch. Die Pandemie hat dies grundlegend geändert. In vielen Kommunen wurden inzwischen die Voraussetzungen für die Arbeit im Homeoffice geschaffen.

Flexible Arbeitsformen mit moderner Zeiterfassung

In einigen Bereichen wurde den Verwaltungsmitarbeitenden früher eventuell nicht genug Vertrauen in das selbstständige Arbeiten von zu Hause aus geschenkt. Nach den vergangenen Monaten haben beide Seiten hierzu eine steile Lernkurve hinter sich. Es besteht Hoffnung, dass auch künftig die Eigenverantwortung immer mehr in den Fokus rückt. Denn das EuGH-Urteil schließt Vertrauensarbeitszeit keineswegs aus: Statt starrer Dienstzeiten könnten künftig beispielsweise Arbeitszeitkorridore vereinbart werden. Die genaue Arbeitszeit kann damit jeder überprüfbar selbst festlegen.

Eine moderne Zeiterfassung hilft zum einen den Mitarbeitenden, den Überblick über ihre Arbeitszeit zu behalten und insbesondere im Homeoffice nicht die Grenzen zwischen Freizeit und Arbeit verschwimmen zu lassen. Zum anderen hilft es den Arbeitgebern, ihre Fürsorgepflicht überprüfbar wahrzunehmen. Auch wenn die Corona-Pandemie aufgrund der Impfungen hoffentlich bald eingedämmt werden kann – der Wunsch nach flexibler Arbeit wird bestehen bleiben. Es ist eine gute Chance für die öffentliche Verwaltung, dank moderner Zeiterfassung flexible Arbeitsformen zu ermöglichen und die vielfach geforderte bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. So wird die öffentliche Verwaltung ein noch attraktiverer Arbeitgeber.

()

Dieser Beitrag ist in der Ausgabe April 2021 von Kommune21 erschienen. Hier können Sie ein Exemplar bestellen oder die Zeitschrift abonnieren.

Stichwörter: Fachverfahren, Zeiterfassung, Homeoffice, Corona