

Das ändert sich bei der Arbeitszeiterfassung

Was heißt das im Einzelnen?

Ab sofort genügt es nicht mehr, dass der Arbeitgeber ein solches System hat und zur Verfügung stellt, er muss es auch verwenden! Der Entscheidungstenor des Bundesarbeitsgerichtes begründet dies mit dem Arbeitsschutzgesetz. Gleiche Verpflichtung besteht hinsichtlich des Tragens von Schutzausrüstung, es genügt nicht das schlichte Zurverfügungstellen, vielmehr besteht eine Verwendungspflicht.

Wie, Wann, Wo?

Diese Entscheidung gilt grundsätzlich ab sofort. Es gibt allerdings keine expliziten Vorgaben, in welcher Art und Weise die Erfassung in Zukunft zu erfolgen hat. Dies kann der Arbeitgeber Stand heute, vielmehr sowohl manuell als auch elektronisch ausgestalten. Das heißt, hier kann der Arbeitgeber entscheiden, ob er die ihm obliegende Verpflichtung auf seine Beschäftigten delegiert. Das heißt auch, dass das gerade im Homeoffice durchaus sinnvolle Modell der Vertrauensarbeitszeit bestehen bleibt. Sprich die Arbeitnehmer könne nach wie vor am Ende des Tages selbst erklären, wie lange sie heute gearbeitet haben.

Den Beschäftigten obliegt dann quasi die Selbsterfassung und dem Arbeitgeber die anschließende Kontrolle. Zudem und dies begründet sich vor allem in dem vielfältigen Arbeitsmarkt, den wir heutzutage erleben, muss es kein einheitliches System für alles Beschäftigten sein, das der Arbeitgeber wählt. Vielmehr dürfen hier einzelne Tätigkeiten entsprechend ihrer Modalitäten individuell erfasst werden.

Nicht zu vergessen sind indessen die dem Betriebsrat grundsätzlich an die Hand gegebenen Mitbestimmungsrechte.

Inwiefern diese im Hinblick auf den Ausgestaltungsprozess bestehen, darüber herrscht derzeit allerdings noch Unklarheit. Dahingehend wird man die gesetzliche Regelung abzuwarten haben. Feststeht jedoch: Der Betriebsrat hat kein Initiativrecht zur Einführung.

Welche Angestellten genau unter diese Pflicht fallen werden, ist indessen noch nicht näher benannt. So bleibt weiterhin fraglich, ob auch leitenden Angestellte davon erfasst sind. Wie immer gilt allerdings, solange dies seitens des Gerichtes oder des Gesetzgebers nicht näher konkretisiert wurde, werden grundsätzlich alle Arbeitnehmer erfasst. Wie der Gesetzgeber diese Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes nun in Form gießen wird bleibt ungewiss. Feststeht: Er muss handeln.