

# Zeiterfassung

## Die Zeit läuft - für Unternehmen





# Inhaltsverzeichnis

<b>/1</b>	Einleitung: Zeiterfassung - Unternehmen	03
<b>/2</b>	Bürokratischer Aufwand vs. technologische Lösung	04
<b>/3</b>	Zeitgemäße Arbeitszeiterfassung - zwischen Gesetzgebung und Praxis	06
<b>/4</b>	Das EuGH-Urteil zur Arbeitszeiterfassung - neue europaweite Rechtsvorgaben	13
<b>/5</b>	Zeit sparen bei der Zeiterfassung: Software macht´s einfach	15
<b>/6</b>	Executive Summary	17

# Einleitung: Zeiterfassung - Unternehmen müssen handeln

Die Arbeitszeitgestaltung in den Unternehmen hat sich in den letzten Jahren stark verändert. Zumindest in den meisten größeren Firmen sind heute flexible Arbeitszeitmodelle Standard. Zudem hat der „Normalarbeitstag“ mit Präsenz am Arbeitsplatz durch Homeoffice und mobile Arbeitsformen schon seit längerem Konkurrenz bekommen. Treiber hierfür sind die Globalisierung und Digitalisierung der Arbeitswelt, aber auch der Wunsch vieler Mitarbeitenden sowie in Unternehmens-Projekten beschäftigten Berater, Consultants, Freiberufler und Kreativarbeitende nach möglichst großer Autonomie bei der Erbringung ihrer Arbeitsleistung. Der Trend zu Homeoffice und mobilen Arbeitsformen hat durch die COVID-19-Pandemie nochmals einen intensiven Schub erhalten.

Gleichzeitig stehen der Gesetzgeber und auch Unternehmen in der Pflicht, ihre Mitarbeitenden vor Überlastung und Überforderung durch überlange Arbeitszeiten nachhaltig zu schützen. Dieses Anliegen gewinnt derzeit auch deshalb immer stärker an Bedeutung, da in einem zunehmend digitalisierten Umfeld Arbeit und Privatleben immer stärker ineinanderfließen.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat vor diesem Hintergrund in einem Grundsatzurteil vom Mai 2019 entschieden, die Rechte von Arbeitnehmenden auch im Hinblick auf die Gestaltung und Begrenzung ihrer Arbeitszeit zu stärken. Das Urteil sieht vor, dass Unternehmen in den Mitgliedsstaaten der EU künftig verpflichtet sind, die Arbeitszeiten aller Mitarbeitenden lückenlos zu dokumentieren, um das Risiko von Verstößen gegen die gesetzlichen Arbeitszeitregelungen zu minimieren.

In der Rechtsprechung in Deutschland ist diese Verpflichtung bereits im Vorfeld einer abschließenden nationalen gesetzlichen Regelung von Bedeutung. Für Unternehmen in Deutschland und der EU läuft die Zeit, um die neuen gesetzlichen Anforderungen in die Praxis umzusetzen. Handlungsbedarf besteht hier für alle Unternehmen – für mittelständische Firmen sowie für große, international aufgestellte Organisationen gleichermaßen.

# Bürokratischer Aufwand vs. technologische Lösung

Viele Unternehmen fürchten derzeit, dass sie die beschriebene Verpflichtung zur lückenlosen Arbeitszeitdokumentation nur mit beträchtlichem bürokratischem Aufwand erfüllen können und hierdurch möglicherweise sogar bestehende flexible Arbeitszeitmodelle in Frage stehen.

Wir gehen diese Problematik in diesem Whitepaper und auch in der Praxis aus einer Lösungs-Perspektive an: dem unstreitigen bürokratischen Aufwand der neu geforderten Arbeitszeitdokumentation kann eine leistungsstarke Software zur Arbeitszeiterfassung entgegengesetzt werden. Sie vereinfacht und strukturiert die erforderlichen Prozesse massiv, unterstützt das Personalmanagement dabei, die digitale Transformation in der Arbeitswelt voranzubringen und unterstützt in der organisationalen Umsetzung.

## /2.1. Was muss eine Zeiterfassungs-Software idealerweise leisten können

Fragt man Unternehmen, was eine solche Software können muss, erhält man eine Art Feature-Wishlist – auf die wir später noch zurückkommen werden. Kurz zusammengefasst, sollte aus Unternehmenssicht eine Zeiterfassungs-Software über die folgenden Eigenschaften verfügen:

Wunsch-Features einer Software zur Arbeitszeiterfassung

- Mandantenfähigkeit, international
- Darstellung nationaler Eigenheiten wie, um nur ein Beispiel zu nennen, die RTT-Regelung (Réduction du Temps de Travail, Reduzierung der Arbeitszeit) in Frankreich. Der französische Gesetzgeber hat die reguläre wöchentliche Arbeitszeit für Mitarbeitende auf einer Vollzeitstelle von 39 auf 35 Stunden reduziert. Wenn die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit diese Grenze überschreitet, stehen den betreffenden Arbeitnehmenden entsprechende Ruhetage zu.
- Angebot mehrerer Sprachversionen
- Abbildung von Zeiterfassung UND Abwesenheitsmanagement
- Webbasierter Zugang, Software as a Service
- Einfachheit und klare Struktur des Interfaces
- Intuitive Nutzerführung auf allen Zugriffsebenen (HR, Administratoren, Führungskräfte der verschiedenen Ebenen, Mitarbeitende)
- Rechtemanagement mit verschiedenen Rollen und Berechtigung für den Zugriff auf das System rsp. die Bearbeitungstiefe und -möglichkeiten
- Datenschutz-, DSGVO- und Datensicherheit

Es ist evident, dass Unternehmen, Management und Mitarbeitende von der Implementierung einer entsprechenden Software rsp. Plattform, die die genannten Kriterien erfüllt, profitieren.

### **Handlungsbedarf für Unternehmen:**

Die neuen gesetzlichen Regelungen bewirken dringlichen Handlungsbedarf in nationalen wie europäischen rsp. übernationalen Unternehmen. Sie liefern aber nicht nur wichtige Impulse, sondern stellen zusätzliche Anforderungen an die systematische Zeiterfassung, die Dokumentation des Arbeitsschutzes, die Zeitwirtschaft. Diesen Anforderungen werden spezielle HR-Plattformen und -Module gerecht, die die erforderlichen Prozesse schnell und sicher machen. Unternehmen sollten sich jetzt über die Regulatorik, aber auch die technologischen Lösungsansätze in Form von Personalmanagement-Plattformen informieren.



# Zeitgemäße Arbeitszeiterfassung - zwischen Gesetzgebung und Praxis

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAUA) definiert in einem Übersichtsreport zum Thema insgesamt 16 unterschiedliche Arbeitszeitmodelle - zusätzlich zur regulären Arbeitszeitgestaltung, die darauf gründet, dass Arbeitnehmende ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit täglich ohne Flexibilitätsspielräume im Unternehmen ableisten und der Arbeitgeber den zeitlichen Umfang der Arbeitsleistung fortlaufend kontrolliert.

In die Aufstellung der BAUA fallen beispielsweise

- Gleitzeit,
- Wahl- und Vertrauensarbeitszeitmodelle,
- Telearbeit,
- Überstunden,
- die Arbeitszeitgestaltung für die Vorbereitung eines Sabbaticals, aber auch berufliche Anforderungen wie Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft.

## **/3.1. Zeiterfassung neu gedacht – Argumente und Vorgaben**

Gesetzliche Regelungen zur Arbeitszeitgestaltung werden in Deutschland und anderen Industrieländern seit jeher als wesentliche Errungenschaften des Arbeits- und Gesundheitsschutzes betrachtet. Erste Gesetze zur Begrenzung der Arbeitszeit gibt es bereits seit der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts - ursprünglich ging es darum, die täglich geleisteten Arbeitsstunden auf ein vertretbares Maß zu beschränken.

Heute werden die Themen Arbeitszeitgestaltung und Zeiterfassung aufgrund der sich rasant verändernden Arbeitswelt aus neuen Perspektiven diskutiert. Nicht verändert hat sich der Ausgangspunkt entsprechender Gesetze: Die Gestaltung der Arbeitszeit und gesetzliche Arbeitszeitbeschränkungen sollen auch heute und in Zukunft Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Wohlbefinden der Mitarbeitenden sichern - gleichzeitig müssten sie betrieblichen Erfordernissen und einer wirtschaftlichen Unternehmensführung Rechnung tragen.

### **/3.2. Beispiel Deutschland: Das aktuelle Arbeitszeitgesetz**

In Deutschland wird die Arbeitszeit von Mitarbeitenden bisher ausschließlich im Rahmen der nationalen Gesetzgebung geregelt. Die Grundlage dafür bildet das [Arbeitszeitgesetz](#), das die Voraussetzungen für eine flexible Arbeitszeitgestaltung schafft, aber auch die gesundheitlichen Belange der Beschäftigten sowie die Sonntags- und Feiertagsruhe schützt. Unternehmen müssen bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeiten außerdem die Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes beachten.

Laut [Arbeitsschutzgesetz](#) sollte die tägliche Arbeitszeit im Regelfall acht Stunden nicht überschreiten, eine Ausdehnung auf zehn Stunden Arbeitszeit pro Tag ist möglich. In diese tägliche Höchst Arbeitszeit müssen auch die Verfügbarkeit von Mitarbeitenden für Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienste sowie Arbeitszeiten bei einem anderen Arbeitgeber oder im Rahmen einer nebenberuflichen selbstständigen Tätigkeit eingerechnet werden. Weitere gesetzliche Regelungen betreffen beispielsweise die Wochen- und Jahresarbeitszeit und die zeitliche Gestaltung von Nacharbeit. Die Verteilung der werktäglichen Arbeitszeit wird durch das Arbeitszeitgesetz nicht geregelt, so dass die Unternehmen hier große Flexibilität in Anspruch nehmen können.

In den Geltungsbereich des Arbeitsschutzgesetzes fallen auch die Regelung von Pausen- und Ruhezeiten sowie der Umgang mit Überstunden. Arbeitspausen und Ruhezeiten sind in Deutschland gesetzlich vorgegeben. Die Pausendauer richtet sich nach der Arbeitszeit: Bei einer Arbeitszeit ab sechs Stunden haben Arbeitnehmende Anspruch - und im Prinzip auch die Pflicht -, eine Pause von 30 Minuten einzulegen; bei neunstündiger Arbeitszeit besteht ein Pausenanspruch von 45 Minuten. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, diese Pausenzeiten zu gewähren - Mitarbeitende haben nicht das Recht, auf die ihnen gesetzlich zustehenden Pausen zu verzichten. Die Ruhezeit zwischen zwei aufeinanderfolgenden Arbeitstagen muss mindestens elf Stunden betragen, um sicherzustellen, dass sich Arbeitnehmende von arbeitsbezogenen Belastungen ausreichend erholen können. Der Sonntag gilt in Deutschland als allgemeiner Ruhetag - Stichwort: Verbot von Sonntagsarbeit, von dem bestimmte Berufsgruppen jedoch ausgenommen sind.

Für Überstunden gelten innerhalb des Arbeitszeitgesetzes differenzierte Regelungen. Die Ausdehnung der regulären, arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit auf maximal zehn Stunden ist gesetzlich abgesichert, wenn Arbeitnehmende für diese Mehrarbeit innerhalb der nächsten sechs Monate einen Freizeitausgleich nehmen können. Bei angeordneten Überstunden handelt es sich dagegen um Mehrarbeit, die durch den Vorgesetzten angeordnet wird - durch die Mitarbeitenden muss diese Form der Mehrarbeit nur dann geleistet werden, wenn ihr Arbeitsvertrag eine entsprechende Klausel enthält. Optimal ist, wenn in diesem Rahmen auch die Vergütung angeordneter Überstunden geregelt ist. Die Obergrenze für angeordnete Überstunden liegt bei zehn Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, wobei auch hier die Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes zur täglichen Höchstarbeitszeit und zu gesetzlich verpflichtenden Ruhezeiten gelten.

### **Zeiterfassung und Abwesenheitsmanagement spielen zusammen**

Diesen Anforderungen des Arbeitszeitgesetzes muss auch die betriebliche Zeiterfassung Rechnung tragen. Relevant in diesem Kontext ist außerdem die Erfassung von Urlaubstagen und Abwesenheit vom Arbeitsplatz aus anderen Gründen (Krankheit, Weiterbildung, Sonderurlaub etc.).

#### **Handlungsbedarf für Unternehmen:**

Die Zeiterfassung, zum Beispiel über eine digitale Plattform für die Zeitwirtschaft, muss solche nationalen Vorgaben wie jene aus dem Arbeitsschutz- und Arbeitszeitgesetz in automatisierter Form abbilden und erfassen. Sie darf sich allerdings nicht auf die deutsche Gesetzgebung beschränken. Internationalität ist für viele Unternehmen - und damit auch für eine eingesetzte Softwarelösung - ein absolutes Muss. Denn selbstverständlich können sich multinational agierende Unternehmen in ihrer Zeitwirtschaft nicht auf die deutschen Besonderheiten beschränken.

Die Aufzeichnung der täglichen Arbeitszeit ist laut dem aktuellen Stand des Arbeitsschutzgesetzes für Unternehmen nur für Arbeitszeiten vorgeschrieben, die die werktägliche Arbeitszeit von acht bzw. zehn Stunden überschreiten. Über die Art und Weise, wie diese Arbeitsstunden dokumentiert werden, können Arbeitgeber frei entscheiden. Eine komplette Zeiterfassung fordert der Gesetzgeber in Deutschland lediglich für geringfügig Beschäftigte nach dem Mindestlohngesetz sowie für bestimmte Branchen, die dem Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit unterliegen. In anderen europäischen Ländern gestaltet sich die aktuelle Gesetzeslage ähnlich.

#### **Pflicht und Chance zugleich – Vorteile in der digitalen Transformation**

Die Pflicht zur vollständigen Zeiterfassung für alle Arbeitnehmenden aufgrund der aktuellen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) wird kommen.

Doch unabhängig davon ist eine vollständige Arbeitszeiterfassung – auch in Verbindung mit professionellem Abwesenheitsmanagement – bereits jetzt dringend zu empfehlen ist, da sich hierdurch für Unternehmen auch eine zukunftsweisende Chance eröffnet, ihr Personalmanagement und ihre Zeitwirtschaft zu digitalisieren und zukunftsfit in Zeiten der digitalen Transformation zu sein.



### **/3.3. Praxisanforderungen an eine zeitgemäße Arbeitszeiterfassung**

Ohne eine flexible Zeiterfassung kommen zumindest Unternehmen mit diversifizierten Arbeitszeitmodellen heute nicht mehr aus. Wesentliche Praxisanforderungen ergeben sich beispielsweise in den folgenden vier Dimensionen:

#### **1. Prozessintegration**

Ein effizientes Zeitmanagement erfordert, alle Prozesse rund um Arbeitszeiten und Abwesenheiten vom Arbeitsplatz - beispielsweise aufgrund von Urlaub, Krankheit oder Weiterbildung - in einem gemeinsamen Prozess zu integrieren.

Optimal ist, wenn die Abbildung aller Prozesse und Aktivitäten, die mit dem Zeit- und Abwesenheitsmanagement verbunden sind, webbasiert erfolgt. Entsprechende Systeme sollten sowohl für das Management als auch für die Mitarbeitenden jeweils funktions- resp. rollenorientierte Zugangsmöglichkeiten bieten. Damit verbunden die Möglichkeit, sich gemäß der zugeordneten Kompetenz resp. des Führungsgrades auf einen Blick über alle relevanten Daten im Hinblick auf das Zeit- und Abwesenheitsmanagement zu orientieren. Für Mitarbeitende ist das Selbstmanagement ihrer Arbeits- und Abwesenheitszeiten in diesem Kontext ein wesentlicher Vorteil.

#### **2. Vielfältige und intuitive Zugriffsmöglichkeiten**

Arbeitnehmende werden in modernen Unternehmen auf einer örtlich und zeitlich breit gestreuten Basis tätig: klassischen Präsenzarbeitsplätzen stehen Projektarbeit, Homeoffice und mobile Arbeitsformen gegenüber.

Entsprechend vielfältig müssen die Zugriffsmöglichkeiten auf das digitale Zeitwirtschaftssystem des Unternehmens sein - per Desktop und alle gängigen Mobilgeräte, über interne Zeiterminals, über das Intranet des Unternehmens oder verschlüsseltes Internet und VPN (Virtual Private Networks). Digitale Zeitwirtschaft auf einer solchen Basis ermöglicht maximale Flexibilität. Selbstverständlich müssen die Benutzeroberflächen der einzelnen Module für alle relevanten Nutzergruppen komfortabel und intuitiv gestaltet sein.

### **3. Abbildung flexibler Arbeitszeitmodelle**

In vielen Unternehmen haben sich die Arbeitszeitmodelle in den letzten Jahren nachhaltig verändert - zwar haben nach Angaben der BAUA nach wie vor rund 80 Prozent der Beschäftigten einen Normalarbeitstag mit Arbeitszeiten zwischen sieben und 19 Uhr, jedoch nimmt die Zahl von Arbeitsverhältnissen mit atypischen Arbeitszeiten bereits seit mindestens zwei Jahrzehnten kontinuierlich zu. Möglichst große Zeitautonomie ist heute ein wichtiger Wert für viele Arbeitnehmende, gleichzeitig sind flexible Arbeitszeiten ein wichtiger Produktivitätsfaktor für Unternehmen.

Ein modernes Zeiterfassungssystem muss in der Lage sein, die Diversität der Arbeitszeiten in einer Firma abzubilden und gleichzeitig ermöglichen, dass Management und Mitarbeitende jederzeit einen aktuellen Überblick über die geleisteten Arbeitsstunden haben.

### **4. New Work – no Limit?**

Ebenso gestalten sich in der modernen Arbeitswelt die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit zunehmend fließend - vor allem den Bedürfnissen und Wünschen der jüngeren Arbeitnehmendengenerationen kommt ein solcher „Work-Life-Blend“ oft weit entgegen. Beispiele dafür sind Homeoffice und mobile Arbeit oder auch die Arbeitsweise sogenannter Digital Nomads, die für ihren Arbeitgeber ausschließlich resp. weit überwiegend online und medial vermittelt, orts- und zeitunabhängig tätig werden.

Für Unternehmen sind hiermit organisatorische, aber auch psychosoziale Herausforderungen verbunden. Zum einen müssen sie eine korrekte Zeiterfassung für im Einzelnen sehr unterschiedliche Arbeitsformen sicherstellen. Zum anderen müssen sie ihre Mitarbeitenden vor Überforderung durch „Durcharbeiten“ und die mangelnde Abgrenzung von Arbeit und Erholungszeiten schützen. Dieser Aspekt erfährt sogar wachsende Wichtigkeit:

### **/3.4. Relevanz des Schutzaspektes der Zeiterfassung**

Wie relevant der Arbeitsschutzaspekt der Zeiterfassung ist, zeigen verschiedene empirische Daten. Beispielsweise geben die Vereinten Nationen und die Internationale Arbeitsorganisation in einer im [Mai 2021 veröffentlichten Studie](#) an, dass weltweit knapp 400.000 Menschen an Schlaganfällen und knapp 350.000 Menschen an Herzinfarkten/der koronaren Herzkrankheit starben, weil sie dauerhaft mindestens 55 Wochenstunden gearbeitet hatten.

Aus medizinischer Perspektive gilt als erwiesen, dass das Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen ab einer Wochenarbeitszeit von 55 Stunden deutlich steigt. Die Angaben der beiden Organisationen basieren auf Umfragedaten zur Arbeitszeit in 154 Ländern, die mit medizinischen Studien zu Herz-Kreislauf-Leiden mit insgesamt 1,6 Millionen Teilnehmenden abgeglichen wurden. Auch der durch die COVID-19-Pandemie deutlich verstärkte Trend zum Homeoffice hat in psychosozialer und gesundheitlicher Hinsicht durchaus seine Schattenseiten. Die Techniker Krankenkasse gibt in einer gemeinsam mit der Technischen Universität Chemnitz erhobenen Studie an, dass rund 60 Prozent der Befragten, die durch die Pandemie im Homeoffice tätig waren, die verschwimmenden Grenzen zwischen Arbeit und Privatem deutlich spüren, 27 Prozent fühlten sich hierdurch belastet. Besonders hoch war die Belastung für Frauen im Homeoffice mit jüngeren Kindern - auch ihr Burnout-Risiko stieg hierdurch an.

#### **Handlungsbedarf für Unternehmen:**

Für die Unternehmen resultieren aus belastungsbedingten Erkrankungen Fehlzeiten, Produktivitätsverluste und insgesamt immense Kosten. Die COVID-19-Pandemie ist dafür nicht der hauptsächliche oder einzige Treiber, vielmehr ist die Bedeutung arbeitsbezogener psychischer Erkrankungen bereits seit dem Beginn der 2000er Jahre kontinuierlich angestiegen. Eine entsprechende - und nicht zuletzt zeitwirtschaftlich relevante - Prävention ist für Unternehmen aufgrund der Fürsorgepflicht für ihre Mitarbeitenden, aber auch aus wirtschaftlichen Gründen daher ein wesentliches Handlungsfeld.

# Das EuGH-Urteil zur Arbeitszeiterfassung - neue europaweite Rechtsvorgaben

Die juristische Perspektive der Zeiterfassung liegt seit Mai 2019 in einer europaweit einheitlichen Gestaltung der Arbeitszeiterfassung. Der [Europäische Gerichtshof \(EuGH\) hat am 14. Mai 2019 in einem Grundsatzurteil der Rechtssache C-55/18](#) entschieden, dass Unternehmen in der EU verpflichtet werden sollen, die Arbeitszeiten ihrer Mitarbeitenden vollständig und lückenlos zu erfassen.

Der Hintergrund des Urteils bestand in einer Klage einer spanischen Gewerkschaftsorganisation gegen eine dortige Tochtergesellschaft der Deutschen Bank, durch die diese veranlasst werden sollte, ein System zur lückenlosen Arbeitszeiterfassung einzurichten. Die Deutsche Bank und letztlich auch das Oberste Gericht in Spanien vertraten in diesem Rechtsstreit zunächst die Auffassung, dass eine solche Verpflichtung aus den existierenden gesetzlichen Regelungen nicht abgeleitet werden könne - vielmehr sei davon auszugehen, dass Arbeitgeber in Spanien ebenso wie in Deutschland lediglich zur Aufzeichnung von Überstunden verpflichtet sind.

Der EuGH folgte dieser Rechtsauffassung in seinem Urteil jedoch nicht - vielmehr müssten alle EU-Mitgliedsstaaten die erforderlichen Maßnahmen treffen, um die tägliche Arbeitszeit von angestellt tätigem Personal zu messen. Nur so könne die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten in Bezug auf die Einhaltung der täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten sowie der Obergrenze für die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit gesichert werden. Ohne ein System zur systematischen Erfassung der täglichen Arbeitszeit sei dieses Ziel jedoch nicht erreichbar.

Wenn die Arbeitgeber nicht grundsätzlich dazu verpflichtet würden, ein objektives, zugängliches und verlässliches Zeiterfassungssystem zu implementieren, würde hierdurch der Schutzzweck der europäischen Arbeitszeitrichtlinie generell gefährdet, die den Schutz von Sicherheit und Gesundheit von Arbeitnehmenden sicherstellen soll. Zeiterfassungssysteme erleichtern Mitarbeitenden den Nachweis von Verletzungen der gesetzlichen Vorschriften zur Arbeitszeitgestaltung, gleichzeitig ermöglichen sie eine wirksame behördliche und juristische Kontrolle. (vertiefend: [Ulber, Daniel: Vorgaben des EuGH zur Arbeitszeiterfassung. HSI-Schriftenreihe, Bd. 32](#)).

Anders als der nationale spanische Gerichtshof und der Generalanwalt des EuGH in ihren vorhergehenden Stellungnahmen dehnt der EuGH in seinem Urteil auch den Umfang der Rechtsprechung aus. Beide vorhergehenden Instanzen waren davon ausgegangen, dass die Pflicht zur Zeiterfassung lediglich für in Vollzeit tätige Mitarbeitende gelte, die die Leistung von Überstunden nicht ausdrücklich individuell oder kollektiv akzeptiert hatten und nicht in mobilen Arbeitsverhältnissen tätig sind. Demgegenüber vertritt der EuGH die Ansicht, dass Unternehmen innerhalb der EU zur Aufzeichnung der Arbeitszeit aller Mitarbeitenden verpflichtet sind.

#### **/4.1. Lückenlose Zeiterfassung - Herausforderung für Unternehmen**

Für Unternehmen folgt aus diesem Urteil europaweit, dass Unternehmen für sich Rechtssicherheit schaffen müssen, indem sie Systeme etablieren, die zu einer solchen vollständigen Dokumentation der Arbeitszeiten auf effiziente Weise in der Lage sind.

In nationales deutsches Recht übertragen wurde das EuGH-Urteil zur Arbeitszeiterfassung bisher (noch) nicht, wiewohl ein Rechtsgutachten zum Ergebnis kommt, dass eine entsprechende Gesetzesänderung erforderlich sei. Es ist also im Wesentlichen davon auszugehen, dass entsprechende Regelungen auch hierzulande in absehbarer Zukunft umgesetzt werden. Im Übrigen wenden deutsche Gerichte – wie beispielsweise das Amtsgericht Emden (ArbG Emden, 20. Februar 2020, Az: 2 Ca 94/19) - die Regelungen bereits im Rahmen ihrer Urteilsfindung an.

##### **Handlungsbedarf für Unternehmen:**

De facto folgt daraus: Firmen, die sich in ihrer Arbeitszeiterfassung wie bisher ausschließlich an den Vorgaben des deutschen Arbeitszeitgesetzes orientieren und sich auf die Aufzeichnungspflicht für Überstunden beschränken, bewegen sich somit bereits aktuell in einer rechtlichen Grauzone, was im Fall von juristischen Auseinandersetzungen unangenehm und auch teuer werden kann! Die Rechtsprechung in Deutschland ist der nationalen Gesetzgebung in dieser Hinsicht derzeit einen Schritt voraus.

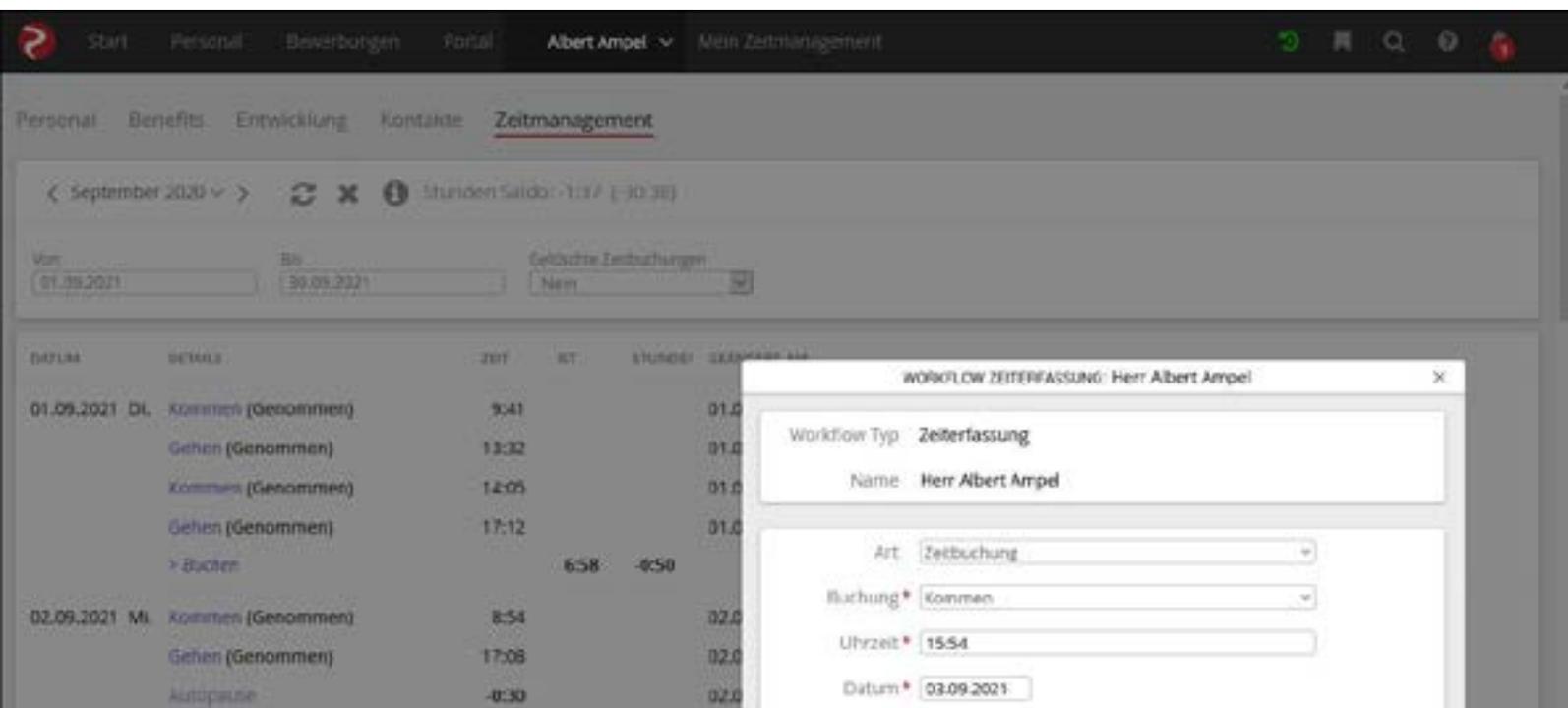
# Zeit sparen bei der Zeiterfassung: Software macht´s einfach

Praktikable Lösungen für eine vollständige, rechtssichere und effiziente Zeiterfassung liefern leistungsstarke Softwares resp. HR-Plattformen, die in der Lage sind, auf diverse und komplexe Anforderungen der Zeitwirtschaft und des Zeitmanagements in Unternehmen einzugehen. Wichtig ist vor allem, dass ein solches System die Fähigkeit besitzt, unterschiedliche Gegebenheiten – z.B. verschiedene Arbeitszeitmodelle oder zeitwirtschaftliche Besonderheiten einzelner Länder - effizient auf einer gemeinsamen Plattform zu integrieren. Zu berücksichtigen sind hier die folgenden Dimensionen:

- Praktikabilität innerhalb der Organisation
- Bereitstellung einer einfach und intuitiv nutzbaren technologischen Lösung
- Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen und der Fürsorgepflicht für die Mitarbeitenden
- Sicherstellung der Projekt- und Zielerfüllung.

Eine solche Lösung bietet rexx systems als renommierter [Anbieter leistungsstarker HR Software](#): Die **rex Suite** ermöglicht, alle Bereiche des betrieblichen Personalmanagements auf der Grundlage aktueller technologischer Standards zu digitalisieren. Durch ihren modularen Aufbau ist die rexx Suite hochskalierbar und damit für Unternehmen aller Größenordnungen in einem nationalen oder internationalen Kontext nützlich.

Mit dem Modul [rex Zeitwirtschaft](#) steht Ihnen für die Zeiterfassung und das Abwesenheitsmanagement Ihrer Belegschaft eine leistungsstarke, sichere und datenschutzkonforme digitale Lösung zur Verfügung.



The screenshot displays the rexx systems HR software interface. At the top, there is a navigation bar with options like 'Start', 'Personal', 'Bewerbungen', 'Portal', 'Albert Ampel', and 'Mein Zeitmanagement'. Below this, a breadcrumb trail shows 'Personal > Benefits > Entwicklung > Kontakte > Zeitmanagement'. The main content area shows a calendar view for September 2020, with a 'Stunden Saldo' of -1:17 / (-30:30). A date range is set from 01.09.2021 to 30.09.2021, and a dropdown menu is set to 'Nein' for 'Geplante Zeitbuchungen'. A table lists activities for two dates: 01.09.2021 (DL) and 02.09.2021 (Mi). The table columns are 'DATUM', 'DETAILS', 'ZEIT', 'RT.', 'STUNDEN', and 'GEPLANT'. The activities include 'Kommen (Genommen)', 'Gehen (Genommen)', and 'Autopause'. A modal window titled 'WORKFLOW ZEITERFASSUNG: Herr Albert Ampel' is open, showing a 'Workflow Typ' of 'Zeiterfassung' and a 'Name' of 'Herr Albert Ampel'. The modal also contains fields for 'Art' (set to 'Zeitbuchung'), 'Buchung' (set to 'Kommen'), 'Uhrzeit' (set to '15:54'), and 'Datum' (set to '03.09.2021').

DATUM	DETAILS	ZEIT	RT.	STUNDEN	GEPLANT
01.09.2021	DL	Kommen (Genommen)	9:41	01.0	
		Gehen (Genommen)	13:32	01.0	
		Kommen (Genommen)	14:05	01.0	
		Gehen (Genommen)	17:12	01.0	
		> Buchen	6:58	-4:50	
02.09.2021	Mi	Kommen (Genommen)	8:54	02.0	
		Gehen (Genommen)	17:08	02.0	
		Autopause	-0:30	02.0	

## **/5.1 rexx Zeitwirtschaft - klassische Zeiterfassung und neue Möglichkeiten**

Das Modul rexx Zeitwirtschaft unterstützt klassische Inhouse-Zeiterfassung an Zeiterfassungsterminals ebenso wie Zugriffe vom PC oder von Mobilgeräten sowie den Zugang via Intra- oder Internet. Dabei handelt es sich um eine komplett webbasierte Lösung, die die gesamte Zeiterfassung und das Abwesenheitsmanagement in Ihrem Unternehmen auf einer gemeinsamen webbasierten Plattform integriert. Die Vorteile liegen in der vollständigen Prozessintegration:

- Funktionsweise als Zeiterfassungssystem mit Workflow
- Schnelle Einführung - Installationen sind für die Implementierung des Moduls rexx Zeitwirtschaft nicht erforderlich
- Kein mühsames Einspielen von Updates
- Hohe Sicherheit
- Standortunabhängiger Zugriff und Informationsverfügbarkeit
- Schnittstellen zu bereits vorhandenen Zeiterfassungsterminals und anderen internen Systemen
- Verknüpfungsmöglichkeiten mit anderen Modulen der rexx Personalmanagement Software wie rexx Projektzeiterfassung.
- Individuelle Konfiguration Ihres Systems: Beispielsweise, die Arbeitszeit- und Abwesenheitsdaten Ihrer Mitarbeitenden an verschiedenen Standorten, aus unterschiedlichen Geschäftseinheiten und Abteilungen getrennt zu halten oder zusammenzuführen.
- Nutzen können Sie auch dieses Modul der rexx Personalmanagement Software entweder als Lizenzinstallation auf Ihren internen Servern oder direkt in der Cloud.
- Das Modul rexx Zeitwirtschaft wendet sich – mit derzeit rd. 20 Sprachversionen - ausdrücklich auch an internationale Nutzer. In die Software wurden national spezifische Regelwerke - beispielsweise zur Arbeitszeitgesetzgebung und Urlaubsregelungen in Frankreich, Norwegen und der Schweiz - integriert.
- Verbindung zum Abwesenheitsmanagement mit rexx [Vacationmanager](#) - erfasst werden können über dieses Modul alle relevanten Abwesenheitszeiten (Urlaub, Dienstreisen, Bildung, Krankheit, Sonderurlaub, unbezahlter Urlaub) mit Auswertungen für Zwecke wie Auswertungen Resturlaub per Stichtag, Krankentage, Stundensalden und Überstunden, Rückstellungslisten sowie den Ausweis von Durchschnitts- oder Stundenwerten.

**Zeit sparen bei der Zeiterfassung: Alles auf einen Blick – auf einen Klick.  
Die Personalmanagement Software macht´s einfach!**

## Executive Summary

Flexible Arbeitszeitmodelle und mobile Arbeitsformen sind in den meisten Unternehmen heute Standard – zuletzt verstärkt durch den pandemiebedingten Digitalisierungsschub in Verbindung mit remote work. Zudem hat der „Normalarbeitstag“ mit Präsenz am Arbeitsplatz durch Homeoffice und mobile Arbeitsformen schon seit längerem Konkurrenz bekommen.

Treiber hierfür sind die Globalisierung und Digitalisierung der Arbeitswelt, aber auch der Wunsch vieler Mitarbeitender nach möglichst großer Autonomie bei der Erbringung ihrer Arbeitsleistung. Der Trend zu Homeoffice und mobilen Arbeitsformen.

Gleichzeitig stehen der Gesetzgeber und auch die Unternehmen in der Pflicht, ihre Mitarbeitenden vor Überlastung und Überforderung durch überlange Arbeitszeiten nachhaltig zu schützen. Dieses Anliegen gewinnt derzeit auch deshalb stärker an Bedeutung, da in einem zunehmend digitalisierten Umfeld Arbeit und Privatleben immer stärker ineinanderfließen.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat vor diesem Hintergrund in einem [Grundsatzurteil vom Mai 2019](#) entschieden, die Rechte von Arbeitnehmenden auch im Hinblick auf die Gestaltung und Begrenzung ihrer Arbeitszeit zu stärken. Das Urteil sieht vor, dass Unternehmen in den Mitgliedsstaaten der EU künftig verpflichtet sind, die Arbeitszeiten aller Mitarbeitenden lückenlos zu dokumentieren, um das Risiko von Verstößen gegen die gesetzlichen Arbeitszeitregelungen zu minimieren.

### **Akuter Handlungsbedarf für Unternehmen!**

Für Unternehmen in Deutschland und der EU läuft die Zeit, um die neuen gesetzlichen Anforderungen in die Praxis umzusetzen. Hier ist für alle Firmen dringend und zwingend Handlung geboten, da bereits jetzt die Jurisprudenz in Deutschland diese Verpflichtungen vor einer abschließenden nationalen gesetzlichen Regelung umsetzt.

### **Lösungsmodelle**

HR-Softwares wie das Modul [rex Zeitwirtschaft](#) als Teil der [rex HR Software](#) Suite lösen für mittelständische Firmen wie internationale Konzerne auf technischer Basis die Herausforderungen, die mit der kommenden Umsetzung des EuGH-Urteils zur Zeiterfassung einhergehen.

# Kostenlose Demoverision

rexX Zeitwirtschaft eröffnet neue Möglichkeiten zur effizienten Abbildung der Prozesse rund um Arbeitszeiten und Abwesenheiten wie Urlaub, Krankheit oder Bildung. Zeiterfassung und Abwesenheitsmanagement werden vollständig webbasiert abgewickelt.

Mehr Information und kostenlose Demoverision:



## Kontakt

rexX systems GmbH  
Süderstraße 77  
20097 Hamburg  
Tel: +49 40 890080-350  
[www.rexx-systems.com](http://www.rexx-systems.com)

