

# Auf der Höhe der Zeit



Die Anbieter von Zeitwirtschafts- und Zutrittslösungen stehen aufgrund des EuGH-Urteils zur Zeiterfassung sowie des Rufs nach Flexibilisierung und Sicherheit vor neuen Herausforderungen. Zehn Experten diskutierten beim Round Table über die aktuelle Lage der Branche.

VON ULLI PESCH

## Status quo

► Die Auftragslage, das bestätigen alle Teilnehmer, ist gut. Manche verzeichnen ein seit Jahren gleich hohes Niveau. Andere sprechen von Rekordjahren. Je nach Anwendungsbereich entwickeln sich die Geschäfte unterschiedlich schnell. Die jeweilige Nachfrage erklärt sich durch verschiedene Zielgruppen.

Im Bereich der Zutrittskontrolle geht es vor allem um Sicherheit. Jeder, ob Mitarbeiter, Lieferant oder Besucher, soll nur genau dort Zutritt erhalten, wo es ihm erlaubt ist. Kunden legen offensichtlich verstärkt Wert auf entsprechende Sicherheitsvorkehrungen, die der Hersteller umfassend und durchgängig anbieten muss. „Kunden mit erhöhtem Sicherheitsanspruch lassen selbst Audits durchführen, um zu überprüfen, ob alle aktuellen Standards eingehalten werden“, kommentiert Daniel Berning, Leiter Produktmanagement bei der PCS Systemtechnik, die aktuelle Lage. Er führt die steigende Nachfrage einerseits auf ein erhöhtes Sicherheitsbewusstsein der Kunden und andererseits auf deren gestiegene technische Affinität zurück.

Auch Klaus Wössner, Vertriebsleiter bei Isgus, sieht den Markt aufgrund unterschiedlichster Veränderungen in Bewegung. Sein Fazit fällt ebenfalls positiv aus: „Die geschäftlichen Treiber bei uns sind vor allem Bestrebungen der Unternehmen, ihre bisherigen Systeme, die auf alten Technologien basieren, abzulösen, sowie deren weitere Digitalisierungsbestrebungen vor allem in Richtung Cloud. Das schlägt sich insbesondere in unserem Rechenzentrum nieder, in dem wir enorme Wachstumsraten verzeichnen.“ Mischa Wittek, Vertriebsleiter bei GFOS, ist der Ansicht, dass die Ent-

wicklung neuer Technologien im Bereich Security auch neue Kundenanforderungen schürt, denen es gerecht zu werden gilt. „Gleichzeitig versteht sich Technologie in diesem Zusammenhang als Enabler für neue Märkte und Herausforderungen. Parallel dazu verschärft sich die Situation fehlender Kapazitäten am Arbeitsmarkt mehr und mehr. Geeignete Ressourcen sind am Markt enorm nachgefragt und derzeit schlichtweg in ausreichender Anzahl nicht verfügbar. Dies fördert wiederum die Entwicklung neuer Technologien um Vereinfachungs- und Automatisierungsvorhaben weiter zu optimieren.“

Auch das Thema Mobilität wirkt nach wie vor als Treiber. Beispielsweise beim Dresdner Zeitwirtschaftsspezialisten Intrakey. „Seit etwa einem Jahr stellen wir fest, dass Bestandskunden verstärkt mobile Lösungen über Smartphone-Apps nachfragen“, kommentiert Sven Däberitz, Vorstand der Intrakey Technologies, die aktuelle Nachfragesituation an sein Unternehmen. „Auch Neukunden wollen eher Softwarelösungen über das Smartphone. Selbst Bestandskunden, die dem Thema bisher meist wegen Sicherheitsbedenken ablehnend gegenüberstanden, vor allem im öffentlichen Bereich, öffnen sich angesichts der Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen und wollen viele Aufgaben heute mobil erledigen.“

Unterschiedlichste Treiber füllen die Auftragsbücher der Anbieter. So verweist beispielsweise Alexander Kern, Niederlassungsleiter bei Veda Zeit, auf einen weiteren wichtigen Treiber im Kontext der sich verändernden Kundenanforderungen. „In diesem Jahr haben wir das erste Mal die Situation, dass der Arbeitsmarkt zu mehr als 50 Prozent aus den sogenannten Digital Natives besteht“, erklärt er. „Wir sprechen häufig davon, dass beispielsweise Cloud und Mobilität wichtige Treiber für eine modernere Arbeitswelt seien. Das HR-System in der Hosentasche sowie komfortable, selbsterklärende Software und das eigenverantwortliche Arbeiten ist für diese Generation völlig normal. Und genau deshalb muss es ebenfalls für uns völlig normal sein, all das anzubieten. In Form von attraktiven Arbeitszeitmodellen und einer Softwarelösung, die all dies ermöglicht und alle beteiligt. Dies fördert auch das Employer Branding und hilft bei der Talentsuche.“

### Info zum Round Table

Für ausgewählte aktuelle Themen holt sich die Personalwirtschaft Experten an einen Tisch, um mit diesen Trends, den Markt und die Bedürfnisse von HR zu diskutieren. Die Expertenrunde Zeit & Zutritt wurde von Erwin Stickling, Herausgeber der Personalwirtschaft, moderiert. Die Erkenntnisse lesen Sie hier.





## Nationale Umsetzung abwarten

► **Kein anderes Thema hatte im vergangenen Jahr mehr für Unruhe in Personalabteilungen gesorgt als das EuGH-Urteil zur Zeiterfassung. Grundsätzlich soll es dafür sorgen, dass Mitarbeiter gerecht entlohnt werden, auch wenn viele zunächst die eingerichteten Vertrauensarbeitszeitmodelle in Gefahr sahen. Der anfänglichen Aufregung folgte bald ernüchtertes Abwarten, denn zunächst muss der Gesetzgeber das Urteil in nationales Recht umsetzen. Und solange die Details nicht klar sind, wollen viele Firmen das Thema erst einmal aussitzen.**

Das Urteil führe dazu, so Wolfgang Blender, Produktmanager Markt und Workforce Management bei Dormakaba, dass das Thema quer durch alle Branchen wieder diskutiert werde. „Das tut uns allen gut“, fügt er hinzu. „Die Marktteilnehmer, die sich tatsächlich Gedanken darüber machen, das sind die ganz Kleinen, denn die haben bis jetzt noch keine Zeiterfassung gemacht. Das heißt der Friseur, der Rechtsanwalt oder das Versicherungsbüro. Für uns geht es darum, dass die Regierung Leitplanken setzt, weil die Mitarbeiter, die heute teilweise ihre Zeit, ob Reisezeiten in der Bahn oder im eigenen Auto, beim Kunden oder abends beim E-Mails Lesen, nur schwer erfassen können.“

„Bei den kleineren Firmen ist das EuGH-Urteil sicher der Wachstumstreiber“, meint auch sein Kollege Thomas Kirn, Managing Director Sales bei der Atoss Software AG. Aber die größeren Firmen warteten jetzt erst mal ab, was passiere, so Kirn. „Wir sehen im Gesamtkontext, vor allem auf Geschäftsführungsebene, dass es in Summe dieser Themen vor allem um die Compliance-Sicherheit geht. Das betrifft nicht nur die Zeiterfassung, sondern grundsätzlich die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes, beispielsweise, dass Schwangere nicht nach 20 Uhr arbeiten dürfen oder die Höchstarbeitszeit bei zehn Stunden liegt. Oder natürlich auch die Einhaltung von Tarifverträgen, zum Beispiel, dass Mitarbeiter nur eine bestimmte Anzahl von Samstagsschichten machen dürfen. Die Tatsache, dass ein Geschäftsführer persönlich dafür haftet, was in seiner Firma passiert, erhöht im Moment die Entscheidungsgeschwindigkeit enorm.“

Das EuGH-Urteil wird, ganz gleich wie es letztlich national ausgestaltet wird, nicht ohne Auswirkungen bleiben. Sven Däberitz weist in diesem Zusammenhang auf die Digital Natives mit ihren Forderungen an Arbeitgeber hin: „Die Generation, die jetzt nachkommt und auf ihre Work-Life-Balance achtet, will auch diese späte Arbeitsstunde vergütet haben. Dafür erwarten sie natürlich die technischen Möglichkeiten für die unkomplizierte Registrierung der Zeiten. Ich rechne deshalb weiterhin mit einer entsprechenden hohen Nachfrage nach solchen mobilen Lösungen.“

## Die Experten des Round Tables



Daniel Berning, Leiter Produktmanagement,  
PCS Systemtechnik GmbH



Wolfgang Blender, Produktmanager  
Markt/Workforce Management,  
dormakaba Deutschland GmbH



Sven Däberitz, Vorstand,  
IntraKey technologies AG



Jorrit Fabricius, Vertriebsleiter DACH,  
AZS System AG



Manuel Förster, Produktmanager,  
Interflex Datensysteme GmbH



Rainer K. Füess, Leiter Partnervertrieb  
und Marketing, Tisoware Gesellschaft  
für Zeitwirtschaft mbH



Alexander Kern, Niederlassungsleiter,  
VEDA Zeit GmbH



Thomas Kirn, Managing Director Sales,  
ATOSS Software AG



Misha Wittek, Vertriebsleiter,  
GFOS mbH



Klaus Wössner, Vertriebsleiter,  
ISGUS GmbH



## Flexibilisierung im Workforce Management

► **Wer als Anbieter im Geschäft bleiben will, muss auf die sich verändernden Kundenanforderungen flexibel reagieren können. Die Hard- und Softwaredienstleister haben diesen Trend lange erkannt und liefern Kunden heute mehr als nur Lösungen für Zeitwirtschaft oder Zutritt. Viele Angebote beinhalten Personaleinsatzplanung und ESS mit integrierten Workflows und das alles wie selbstverständlich auch mobil per App über das Smartphone. Mitarbeiter wollen, egal von wo aus, Anträge stellen können, die über Workflows automatisiert erledigt werden; sie wollen jederzeit ihr Gehaltskonto einsehen, jederzeit ihre Urlaubsplanung machen und vieles mehr. Das nennt man Workforce Management.**

„Bei uns wird ein Großteil der Projekte durch die Personaleinsatzplanung getrieben“, sagt Thomas Kirn. „Das ist schon seit vielen Jahren eine unserer Kernkompetenzen.“ Interessant aber sei in diesem Kontext die Frage, was in der nächsten Dekade komme. Bisher werde in der Branche noch vorwiegend von operativer Einsatzplanung gesprochen. Laut Kirn fließe in deren Anwendungen mittlerweile sehr viel KI und Analytics ein, um die Lösungen zukunftsfähiger zu machen. „Das System setzt zum Beispiel bereits heute proaktiv Push-Nachrichten ab. Das kann zum Beispiel eine Meldung an die Recruiting-Abteilung mit der Information sein, dass im kommenden Januar zwei Mitarbeiter als Teilzeitkräfte benötigt werden, die montags, mittwochs und freitags maximal je 25 Stunden arbeiten können.“ Es gehe zunehmend um Unternehmensplanung, Auftragslage und viele andere Parameter, die bisher häufig noch nicht in Einklang gebracht werden, also eine Entwicklung hin zu einer strategischen Einsatzplanung, so Kirn.

Auch die meisten Kunden von Tisoware verknüpfen die Zeitwirtschaft eng mit der Personaleinsatzplanung. „Das sehen wir sehr stark in der Produktion, aber auch in anderen Branchen wie zum Beispiel im Dienstleistungsbereich“, kommentiert Rainer Füess, Leiter Partnervertrieb und Marketing bei Tisoware, die gängige Praxis im Workforce Management. „Auf der einen Seite

hilft das, die Arbeitszeiten und -einsätze möglichst flexibel zu gestalten, während auf der anderen Seite die Planungskomponente im Vordergrund steht.“ Beim Thema Zeitwirtschaft und der Bereitstellung von Selfservices gehe es ja nicht zuletzt auch um Arbeitgeberattraktivität, betont er. „Da hat wohl jeder von uns schon entsprechende eigene Erfahrungen gesammelt, oder die Kunden sagen, dass sie durch die Einführung einer Zeitwirtschaft attraktiver wurden und damit im Wettbewerb um Talente Boden gut machen können.“

Die Technologien zum Beispiel für Biometrie oder Bluetooth seien ja alle vorhanden, bestätigt auch Klaus Wössner. Es sei ja nicht so, dass man diese in zehn Häusern separat entwickle. Und er ergänzt: „Viele Unternehmen haben begonnen, über das Internet zu buchen, über den Browser oder/und das Handy. Wir haben beispielsweise große Anwender, die heute kein einziges Terminal mehr an der Wand hängen haben. Auch der Einsatz von Handys für Zeit- und Zutrittsbuchungen, dem die Arbeitnehmervertretungen anfangs kritisch gegenüberstanden, ist heute im Vergleich zu Internet und stationären Terminals als gleichwertige Alternative akzeptiert.“

Insbesondere im Bereich der Zutrittskontrolle, im Zusammenhang mit dem Einsatz biometrischer Systeme, müssen allerdings die einschlägigen Nutzungseinschränkungen der DSGVO beachtet werden. Dazu wendet Jorrit Fabricius, Vertriebsleiter DACH bei der AZS System AG, ein: „Laut Paragraph 9 der DSGVO ist die Nutzung biometrischer Merkmale nur dann erlaubt, wenn kein anderes Mittel das in einer ähnlichen Sicherheitsform machen kann.“ Er fügt hinzu: „Deshalb wird es im Rahmen der Zutrittskontrolle für normale Türdurchgänge und dergleichen schwierig zu argumentieren sein, warum an bestimmten Stellen ein Biometriesystem integriert werden soll, wenn man mit Karte, Chip oder Passwort ein ähnlich hohes Sicherheitsniveau erreichen kann. Anders ist das natürlich in Hochsicherheitsbereichen wie Forschungseinrichtungen, Datenzentren oder beispielsweise auch in Kraftwerken.“

### Kompakt: Die sechs wichtigsten Erkenntnisse des Round Tables

- ① Die **Auftragslage** in beiden Bereichen ist sehr **zufriedenstellend**. Zeit und Zutritt entwickeln sich unterschiedlich dynamisch. Die Generation der Digital Natives und ein gestiegenes Sicherheitsbedürfnis fordern **Innovationen und Anpassungen** auf allen Seiten.
- ② Während das EuGH-Urteil vornehmlich die **kleineren Unternehmen verunsicherte**, wollen große Anbieter und Unternehmen zunächst die Umsetzung in nationales Recht abwarten. Es geht um mehr als nur um Zeiterfassung.
- ③ Alles dreht sich um die **Flexibilisierung und Automatisierung** komplexer bisher manueller Tätigkeiten. Unter dem Dach des **Workforce Managements** fließt alles zusammen: Zeit und Zutritt, PEP, Digitalisierung, Apps, künstliche Intelligenz, Workflows – mit **aktiver Beteiligung des Einzelnen**.
- ④ Warum überlebt **Excel** alle besseren Alternativen? Gleiches gilt für **Messenger**, die nur einfachste Dienste zur Verfügung stellen. Professionelle Lösungen sind vielfach überlegen.
- ⑤ Wer sein System erneuert oder ein neues anschafft, kommt an der **Cloud faktisch nicht mehr vorbei** – bis auf einige Ausnahmen.
- ⑥ Es dauerte, bis sich **agile Projektmanagementmethoden** auch außerhalb der Programmierwelt durchgesetzt haben. Heute greift diese Methodik vor allem bei komplexeren, anspruchsvolleren Projekten und bezieht den **Kunden von Anfang an mit ein**.



## Totgesagte leben länger

► Nach wie vor bemerkenswert in diesem Zusammenhang ist die immer noch starke Position von Excel: Trotz vorhandener leistungsfähiger Lösungen, die einen nahtlosen Transfer und auch die Aufbereitung aller Daten, ob aus der Zeiterfassung, dem Zutritt oder auch der PEP innerhalb des Systems, sicherstellen, ist Excel aus nahezu keinem Unternehmen wegzudenken. Auf die Frage, warum Excel immer noch so weit verbreitet sei und genutzt werde, auch wenn der Anwender eine Software einsetzt, in der alles hinterlegt ist, antwortet Manuel Förster, Produktmanager bei Interflex Datensysteme: „Das fragen wir uns auch immer wieder. Es hängt sicherlich davon ab, wo Excel im Einsatz ist. Oft ist es einfach nur die Schwierigkeit, mit Gewohntem zu brechen, selbst wenn man eine passendere und schönere Lösung hat, die all das kann, was Excel auch kann. Manchmal geht es einfach um eine andere Darstellung eines Ergebnisses, die in der genutzten Software nicht abbildbar ist.“ Nichtsdestotrotz: Es scheint, als würde Excel, da sind sich alle einig, noch lange seine Bedeutung behalten.

Ähnliches gilt für Messenger-Dienste, hier vor allem für Whatsapp, dessen innerbetriebliche Nutzung spätestens seit Inkrafttreten der DSGVO von einer Reihe von Unternehmen verboten wurde. Dennoch halten sich Messenger-Dienste hartnäckig in verschiedenen innerbetrieblichen Einsatzszenarien – selbst wenn integrierte Lösungen vorhanden sind, die viel mehr Flexibilität und auch Komfort bieten. „Warum fotografieren die Mitarbeiter beispiels-

weise Dienstpläne ab und stellen sie über eine Messenger-Lösung in der Gruppe zur Verfügung?“, fragt Manuel Förster von Interflex. „Es sollte doch so sein, dass der Mitarbeiter einbezogen wird, um damit gleichzeitig zentrale Aufwände zu reduzieren. So sollte das auch bei der Einsatzplanung sein: Mitarbeiter sollten die Möglichkeit haben, eigene Wünsche in die Planung einzubringen. Das System liefert dann den fertigen Dienstplan automatisiert an jeden Mitarbeiter. Zum Beispiel über einen integrierten Employee Self Service direkt auf das Handy der Mitarbeiter. Dazu braucht man keinen Messenger-Dienst.“

Deshalb ist einer der wichtigsten Vorteile neuer Lösungen, dass deren Nutzung nicht mehr, sondern weniger Arbeit verursacht. Warum dann überhaupt noch Insellösungen nutzen, die Prozesse insgesamt eher erschweren und auch verlangsamen? Dazu ergänzt Jorrit Fabricius aus eigener Erfahrung mit Kunden: „Es passiert nicht selten, dass Kunden, die ein altes System ablösen wollen, der Ansicht sind, die neue Lösung müsse am besten genauso funktionieren wie die alte.“ Daher appelliert er an die Kunden: „Ich würde mir wünschen, dass diese Kunden offener für andere Lösungen und auch Benutzerführungen sind. Es ist ja nicht so, dass sich diese neuen Lösungen aus dem Nichts im Markt durchgesetzt haben, sondern meistens im Dialog mit Kunden entstanden sind. Deshalb: Vieles kann und soll sogar aus vorherigen Lösungen übernommen werden. Aber es kann auch vieles mit neuen Lösungen interessanter und vor allem smarter umgesetzt werden.“



Eine Bilderstrecke mit den wichtigsten Zitaten der Round-Table-Teilnehmer finden Sie auf [www.personalwirtschaft.de](http://www.personalwirtschaft.de) in der Rubrik HR-Organisation>HR-Software.



## Agil – die neue Normalität

► Vor etwa zehn Jahren erschienen die ersten Fachbücher über den Einsatz agiler Methoden in Projekten zur Softwareentwicklung. Es dauerte fast eine Dekade, bis agiles Arbeiten in weiten Teilen des Projektmanagements Einzug gehalten hat. Auch in den Bereichen Zeit und Zutritt. „Wir erhalten regelmäßig Anforderungskataloge von Kunden, in denen ein agil zertifiziertes Team von uns als Voraussetzung für das Projekt gefordert wird“, weiß Thomas Kirn von Atoss aus jüngster Erfahrung. „Wir stellen derzeit selbst komplett auf agiles Projektmanagement um, denn man kommt schneller voran, der Kunde sieht schneller Ergebnisse und mögliche Denkfehler fallen schneller auf. Außerdem ist der Kunde von Anfang an involviert, denn er muss testen – nicht erst, wenn das Projekt fertig ist. Durch den engen Austausch werden Betroffene zu Beteiligten. Das ist auch wichtig für die Akzeptanz.“

Alexander Kern von Veda kann dieser Aussage nur zustimmen. „Das, was wir früher mit komplizierten Change Requests und Ähnlichem erlebt haben, das ist aus meiner Sicht schon lange vorbei. Gerade in komplexen Implementierungsprojekten macht ein agiles Vorgehen unserer Erfahrung nach am meisten Sinn. Gemeinsam mit dem Kunden konzentrieren wir uns darauf, möglichst schnell Nutzen zu erzielen, statt auf lange Entwicklungszyklen und festgemauerte Planungen zu setzen, Stichwort

Wasserfallmethode. Das bedeutet: In kurzen, iterativen Sprints erzielen wir deutlich schneller den gewünschten Projektfortschritt.“ Für seine Projektteams sei das mittlerweile der Normalzustand, fügt er hinzu.

„Je komplexer ein Projekt ist, umso unübersichtlicher ist das Ziel“, ist für Daniel Berning von PCS Systemtechnik klar. „Bei derlei Projekten ist eine agile Vorgehensweise eher sinnvoll. Dabei kann man sich gemeinsam mit dem Kunden dorthin bewegen.“ Er fügt hinzu: „Bei mittleren, kleineren und vor allem standardisierten Projekten ist der Umfang recht schnell klar. Bei diesen macht es eher wenig Sinn, agile Methoden einzusetzen.“ Und Micha Wittek, Vertriebsleiter bei GFOS, antwortet auf die Frage, ob Kunden ihn auf die Fähigkeit, Projekte mit agilen Methoden umzusetzen, ansprechen: „Das ist ein Thema, welches mittlerweile zu einem festen Bestandteil unserer Arbeitsweise geworden ist. Das brachte uns als Unternehmen selbst in einen Lernprozess. Diese ergänzende Methodik ist für Teilbereiche unserer Arbeit enorm wertvoll und daher nicht mehr wegzudenken.“ Bei der Neugestaltung von Prozessen und Lösungen sei es heute unabdingbar, dass der Anwender diese nicht nur akzeptiere, sondern idealerweise von deren Anwendung begeistert sei, meint Wittek weiter. Agile Methoden unterstützten die hierfür erforderliche Synchronisation zwischen Funktion und User Experience optimal.





## Welches Betreibermodell darf es sein?

► **Noch vor drei oder vier Jahren löste bei Neuinstallationen oder der Ablösung alter Systeme die Frage nach der Wahl des passenden Betreibermodells Grundsatzdebatten aus: Soll die Lösung im Haus, als eigene Domäne im fremden Rechenzentrum oder in der Cloud und als Software-as-a-Service-Lösung angeschafft werden? Diese Zeiten der Zweifel seien vorbei, so der Tenor der Experten.**

Zu den anfänglichen Vorbehalten gegenüber der Cloud erinnert sich Rainer Füess von Tisoware: „Das kennt ja auch jeder aus seinem Unternehmen. Wenn man gute Erfahrungen mit der Cloud-Lösung gemacht hat, dann ist die Bereitschaft größer, das auch für das Personalwesen, in der Zeitwirtschaft, für Zutritt oder wo auch immer in Betracht zu ziehen. Die frühere Cloud-Skepsis hat sich ziemlich gedreht, auch wenn viele unserer Kunden nach wie vor On-Premise-Lösungen einsetzen. Der Trend zu Cloud-Lösungen ist allerdings ganz

klar.“ Und sein Kollege Wolfgang Blender von Dormakaba ist überzeugt, dass es ohne die Cloud gar nicht mehr geht. Er meint deshalb: „Selbst wenn jemand eine reine On-Premise-Lösung anfragt, kann er es sich heute nicht mehr erlauben zu sagen, er habe einen Anbieter ausgewählt, der nur das kann. Jeder Anbieter muss heute diese Alternative anbieten.“ Außerdem solle der Kunde stets daran denken, wenn er die Anwendung im Haus habe, müsse er all das, was sonst im Rechenzentrum gemacht werde, selbst erledigen. Blender weiter: „Denken Sie dabei nur an das Thema Sicherheit. Bei einem Virens scanner fragt beispielsweise kein Mensch danach, ob der auf dem aktuellen Stand ist. Aber ein System ist nur dann sicher, wenn alle drei Komponenten, das Medium, die Hard- und die Software, aktualisiert sind. Das können viele Unternehmen mit einer Inhouse-Lösung oft gar nicht mehr sicherstellen.“ ■

# Flexible Arbeitszeiten?

Haben wir mit der innovativen  
Zeiterfassung von tisoware im Griff!

Mehr als HR, Security und MES!

**tisoware**<sup>®</sup>

[www.tisoware.com](http://www.tisoware.com)



# Rangeln um die **Arbeitszeiterfassung**

Der Europäische Gerichtshof hat Arbeitgeber im Mai 2019 dazu verpflichtet, ein System zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit einzurichten. Von der Umsetzung in nationales Recht ist Deutschland aber noch entfernt. Nicht zuletzt sind sich die zuständigen Bundesministerien uneinig.

VON DAVID SCHAHINIAN

► Die wenigsten Arbeitgeber in Deutschland dürften bislang von der Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) Notiz genommen haben. Das änderte sich am 14. Mai 2019 schlagartig: Die spanische Gewerkschaft wollte die Deutsche Bank verpflichtet wissen, ein System zur Erfassung der von deren Mitarbeitern geleisteten täglichen Arbeitszeit einzurichten. Die Klage ging bis zum Europäischen Gerichtshof (EuGH, Az.: C-55/18), der sich auf Grundlage seiner Arbeitszeitrichtlinie letztlich auf die Seite der Gewerkschaft stellte. Nun müssen die EU-Mitgliedsstaaten dafür sorgen, dass die Arbeitgeber ein „objektives, verlässliches und zugängliches System“ einrichten, mit dem „die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann“.

Bislang verpflichtet Paragraf 16 des deutschen Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) Unternehmen dazu, die über die werktägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen, also etwa Überstunden oder Feiertagsarbeit. Kein Wunder also, dass das Urteil schnell weitreichende Diskussionen nach sich zog, die auch auf politischer Bühne geführt werden.

„Die Frage, welche gesetzgeberischen Konsequenzen aus dem Urteil für Deutschland erwachsen, wird innerhalb der Bundesregierung noch geprüft“, heißt es aus dem Bundesarbeitsministerium (BMAS). Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) schließt zumindest nicht aus, dazu das ArbZG zu ändern. „Vorläufig ist davon auszugehen, dass das Urteil Auswirkungen auf das deutsche Recht hat“, sagte ein Sprecher des Ministeriums. Im Rahmen einer Regierungsbefragung im Januar betonte Heil gleichzeitig, dass nicht überall die Stechuhr eingeführt werden solle. Das Ministerium verweist des Weiteren darauf, dass es in besonderen

Branchen wie dem Straßenverkehr oder der Schifffahrt bereits Verpflichtungen gibt, die gesamte Arbeitszeit aufzuzeichnen.

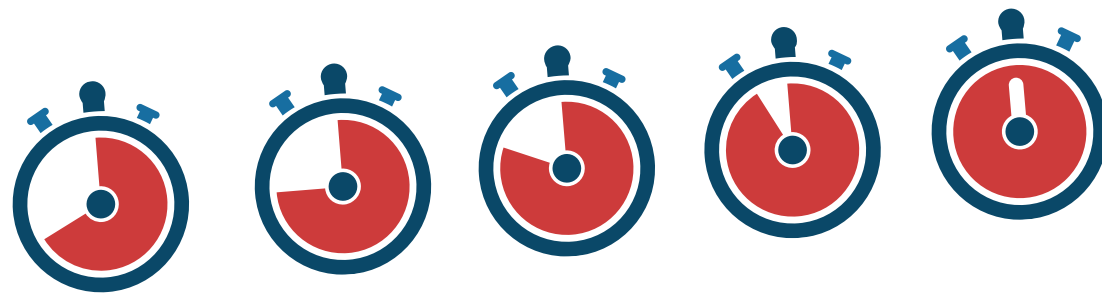
## Bürokratie kontra Flexibilität

Viele Arbeitgeber befürchten allerdings noch mehr Bürokratie. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hatte bereits 2018 darauf hingewiesen, dass die aktuelle Regelung in der betrieblichen Praxis immer häufiger dem Prinzip der Vertrauensarbeitszeit entgegenstehe. Sie forderte noch mehr Flexibilität, indem beispielsweise die Höchstarbeitszeit auf eine Woche und nicht mehr auf die tägliche Arbeitszeit bezogen wird.

Bundwirtschaftsminister Peter Altmaier (CDU) tut sich denn auch schwer, die Daumenschrauben bei der Arbeitszeit anzuziehen. Wiederholt warnte er vor „Schnellschüssen“ und zweifelte auch an, ob für die Umsetzung des Urteils eine Gesetzesänderung nötig ist. Eine mögliche Folge wäre, dass Rechtssicherheit erst durch Rechtsprechung entstehen würde. Zudem droht eine weitere Hängepartie: Laut BMAS gibt es zur Umsetzung von Vorgaben aus EuGH-Entscheidungen – anders als bei EU-Richtlinien – keine festgelegte Frist.

## Gutachten legt Gesetzesänderung nahe

Der „Abstimmungsprozess“ zwischen den beiden Ministerien hat noch eine zweite Ebene. Der Rechtswissenschaftler Professor Dr. Frank Bayreuther von der Universität Passau hatte im Auftrag des BMAS ein Gutachten erstellt, in dem er den rechtlichen Umsetzungs- beziehungsweise Änderungsbedarf identifizierte,



der sich aus dem EuGH-Urteil für das deutsche Recht ergibt. Das Ergebnis fiel eindeutig aus: Das deutsche Arbeitsrecht genüge den Vorgaben der Arbeitszeitrichtlinie, wie sie der EuGH konkretisiert hat, derzeit nicht. Somit ist „der Bundesgesetzgeber [...] verpflichtet, das Arbeitszeitrecht entsprechend zu ergänzen.“

In seinem Gutachten schlägt Bayreuther eine solche Regelung vor. Demnach sollen Arbeitgeber verpflichtet werden, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit sowie die Dauer der gewährten Ruhepausen jeweils am Tag der Arbeitsleistung aufzuzeichnen. Darüber hinaus räumt er ihnen die Möglichkeit ein, die Aufzeichnung an die Arbeitnehmer zu delegieren. Eine Forderung, die die BDA schon länger auf der Agenda hat: Für Arbeitgeber sei es beispielsweise bei Arbeitsplätzen im Homeoffice immer komplizierter, die Einhaltung der Aufzeichnungspflichten zu gewährleisten. „Es sollte daher die Möglichkeit geschaffen werden, die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Aufzeichnung der Arbeitszeiten verbindlich an die Beschäftigten zu delegieren.“

### Ausgang ist noch offen

Altmaiers bisheriger Standpunkt war jedoch, dass die bisherigen Regelungen ausreichen. Sein Ministerium gab selbst ein Kurzgutachten bei den Münchner Juristen

Volker Rieble und Stephan Vielmeier in Auftrag. Es liegt seit Juli 2019 vor, wurde bislang aber nicht veröffentlicht. Sein Ministerium informierte den Wirtschaftsausschuss Mitte Februar über dessen Inhalte: Es schließe weder eine Regulierung durch den Gesetzgeber noch eine Umsetzung durch richterliche Rechtsfolgenbildung aus. „Es unterbreitet mehrere Vorschläge für ein abgestuftes Konzept mit Differenzierungsmöglichkeiten, zum Beispiel nach Unternehmensgrößen, technischen Anforderungen oder Einkommen der Arbeitnehmer“, so ein Sprecher des Ministeriums. Auch eine einheitliche Umsetzung unter Verzicht auf Differenzierung sei möglich.

Bei den Kollegen des Handelsblattes, denen das Gutachten angeblich seit Anfang März vorliegt, liest sich das ein wenig anders. Demnach kommen auch Rieble und Vielmeier zu dem Schluss, dass die Bundesregierung das Arbeitszeitgesetz ändern muss. Bei der Gestaltung habe sie aber großen Spielraum. Diesen sollte sie nutzen statt die Sache den Arbeitsgerichten zu überlassen – „auch, um die berechtigten Interessen der Arbeitgeber zu wahren“. Die beiden Münchner Juristen sehen ebenfalls eine Option darin, den Arbeitgebern die Möglichkeit zu geben, die Arbeitszeiterfassung an die Arbeitnehmer zu delegieren. Eine Änderung des Arbeitszeitgesetzes ist damit noch längst nicht beschlossene Sache, aber wahrscheinlicher geworden. ■

## Personalwirtschaft aus einer Hand!

Lohn & Gehaltsabrechnung / Baulohn, Digitale Personalakte, Zeiterfassung, Zutrittskontrolle.



GDI Lohn & Gehalt - von Anwendern zur besten Software für Lohn- und Gehaltsabrechnung gewählt.

**Wechseln Sie jetzt zur Nummer 1!**



**GDI** SOFTWARE

GDI Software  
Gesellschaft für Datentechnik und  
Informationssysteme mbh

[www.gdi.de](http://www.gdi.de)