

# Arbeitszeiterfassung und Arbeitszeitregelungen bei mobilen Fahrzeugkranen

## Die telematische Arbeitszeiterfassung versus EU DSGVO und EU Data Act.

Autor: Dr. Rudolf Saller, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Transport- und Speditionsrecht, Altötting

**D**as Bundesarbeitsgericht (BAG) hat am 13. September 2022, Az.: I ABR 22/21, entschieden, dass es in Deutschland schon immer eine Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeiten abhängig beschäftigter Arbeitnehmer gab und gibt. Die Richter stützten sich auf ein entsprechendes Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) aus dem Jahr 2019.

Der EuGH hatte in seinem Urteil vom 14.05.2019, Az.: C 55/18, Urteil festgestellt, dass die Unternehmen in sämtlichen EU-Staaten die Arbeitszeiten ihrer Belegschaften mittels geeigneter Zeiterfassungssysteme aufzuzeichnen haben. Im Fokus stand hierbei die verlässliche Überprüfung der zulässigen Höchstarbeitszeiten. Dieses Urteil sollte von den Regierungen der Mitgliedsstaaten in das jeweilige nationale Recht umgesetzt werden, was in Deutschland bisher nicht geschehen ist.

Das sog. „Stechuhrurteil“ des BAG sorgt nun für eine sofortige Pflicht zur Arbeitszeiterfassung.

Somit muss jeder Arbeitgeber in unserem Land grundsätzlich ein System bereitstellen, mit welchem sämtliche geleisteten Arbeitszeiten der Beschäftigten zuverlässig erfasst werden. Denn nach Auffassung des BAG ergibt sich die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung schon heute zwingend aus § 3 Abs. 2, Nr. 1 ArbSchG, obwohl konkrete Umsetzungsbestimmungen fehlen. Die Rechtsunsicherheit ist in Deutschland seither groß. Bislang mussten laut Arbeitszeitgesetz lediglich Arbeitszeiten oberhalb von acht Stunden pro Werktag und an Sonntagen dokumentiert werden. Das BAG sieht das nunmehr anders.

Das Wichtigste an der vorbezeichneten Entscheidung vorweg:

1. Hergeleitet aus § 3 Abs. 2, Nr. 1 ArbSchG ist der Arbeitgeber gesetzlich dazu verpflichtet umfassend die Arbeitszeiten seiner Arbeitnehmer zu erfassen.
2. Ein Initiativrecht des Betriebsrates zur Durchsetzung eines Systems zur Zeiterfassung

besteht nicht, da der Arbeitgeber bereits gesetzlich dazu verpflichtet ist.

Der Aufzeichnungszwang bei der Arbeitszeit ergäbe sich danach schon heute aus dem Normbefehl des § 16 Abs. 2, S.1 ArbZG.<sup>1</sup> Bislang bestand die Auffassung, dass, hergeleitet aus § 3 S. 1 ArbZG, der Arbeitgeber, abgesehen von den Sonderregelungen der §§ 18 – 21 ArbZG nur verpflichtet war, die über die regelmäßige Arbeitszeit der Arbeitnehmer von über 8 Stunden werktäglich aufzuzeichnen.<sup>2</sup> Das BAG hat jedoch im Wege unionskonformer Auslegung und in Anlehnung an das Urteil des EuGH aus dem Jahre 2019 aus § 3 Abs. 2, Nr. 1 ArbSchG eine generelle Pflicht des Arbeitgebers zur Arbeitszeiterfassung hergeleitet.<sup>3</sup>

Schon heute verpflichtet §16 Abs.2, S. 1 ArbZG den Arbeitgeber dazu, eine Zeiterfassung für Arbeitszeiten durchzuführen, die über die werktägliche Arbeitszeit von acht bzw. zehn Stunden (s.o. §3 ArbZG) hinausgehen.

<sup>1</sup> Salomon, Pflicht des Arbeitgebers zur Zeiterfassung, NJW 2023, S. 335 <337)

<sup>2</sup> Salomon, Pflicht des Arbeitgebers zur Zeiterfassung, NJW 2023, S. 335 ff

<sup>3</sup> BAG Urt. v. 13.09.2022, Az.: I ABR 22/21, NJW 2023, S. 383 ff

Erst bei Überschreitung der maximalen werktäglichen Arbeitszeit von acht Stunden kam danach also die Aufzeichnungspflicht zum Tragen. Wie das gemacht wird, entscheidet der Arbeitgeber. Diese Aufzeichnungen müssen zwei Jahre lang aufbewahrt und auf Verlangen den zuständigen Behörden vorgelegt werden.

„Wir werden praxistaugliche Lösungen vorgehen. Es geht nicht darum, die Stechuhr wieder einzuführen, es gibt heute auch digitale Möglichkeiten. Über die Konsequenzen des Urteils spreche ich mit den Sozialpartnern und werde dann zeitnah einen Vorschlag vorlegen,“ sagte Bundesarbeitsminister Hubertus Heil am 15.12.2022 der „Rheinischen Post“. Eine von den Arbeitgebern geforderte Abschaffung des starren Acht-Stunden-Tages im Zuge der Reform lehnte Heil ab. „Arbeitszeitgesetze dienen dem gesundheitlichen Schutz der Beschäftigten. Deshalb kann Arbeitszeitpolitik nicht Wünsch-dir-was-vor-Weihnachten von Interessengruppen sein“, sagte Heil.

Eine praxistaugliche Möglichkeit, abweichend von den Grundnormen der §§ 3-6 ArbZG branchen-, betriebs- und verwaltungsspezifische Abweichungen zur Gestaltung praxisnaher, sachgerechter und effektiver Arbeitszeitregelungen bietet aber schon heute die Zulassungs- bzw. Öffnungsklausel in § 7 Abs. 1, Nr. 1 a ArbZG für tarifdispositives Arbeitszeitrecht. Diese Regelung erlaubt es, abweichend von § 3 Abs. 1 ArbZG die Arbeitszeit über zehn Stunden werktätlich zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt und in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags dies in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt ist.<sup>4</sup>

Bis zu den Urteilen vom EuGH und vom BAG herrschte hierzulande die Meinung, es gebe in Deutschland keine allgemeine Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit. Aufzeichnungspflichten ergaben sich danach nicht aus der EU-Richtlinie zur Arbeitszeiterfassung, sondern aufgrund betrieblicher oder tarifvertraglicher Vorgaben sowie für gesetzlich geregelte Sonderfälle. Weitere Ausnahmen und Erleichterungen sind in der Mindestlohnaufzeichnungsverordnung (MiLoAufzV) geregelt. Arbeitnehmer, die mobil tätig sind und keine Vorgabe zur konkreten täglichen Arbeitszeit (Beginn und Ende) haben und sich diese selbst einteilen, müssen demnach derzeit nur die Dauer ihrer täglichen Arbeitszeit erfassen. Stichworte hier sind unter anderem das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz, die geringfügige Beschäftigung, das Mindestlohngesetz und die Lenkzeiten von Berufskraftfahrern mit Blick auf Sicherheitsaspekte.

Laut Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz sind die Arbeitszeiten in Wirtschaftsbereichen mit besonderer Missbrauchsgefahr zu erfassen. Also in Baugewerbe, Messebau, Fleischwirtschaft, Gebäudereinigungen, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gaststätten und Herbergen sowie im Speditions-, Transport- und Logistikbereich. Auch für Zeitungszustellerinnen und -zusteller sowie für die Beschäftigten bei Paketdiensten gilt die Arbeitszeiterfassung. Dabei entscheidet der Betrieb, ob etwa online oder über digitale Tools eine elektronische Arbeitszeiterfassung stattfindet oder Papier zum Einsatz kommt. Unternehmerinnen und Unternehmer mit Weitblick nutzen jedoch gleich professionelle Programme für die Personalwirtschaft, die automatisch der Lohnbuchhaltung revisionssichere Daten bereitstellen.

### I. Allg. Regelung im Arbeitszeitgesetz:

Gem. § 7 Abs. 1, Nr. 1a ArbZG darf die Arbeitszeit tariflich oder individualvertraglich über 10 Stunden werktätlich durch oder aufgrund Tarifvertrags oder durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt. Die Arbeitsbereitschaft oder der Bereitschaftsdienst müssen regelmäßig anfallen. Für die Regelmäßigkeit reicht es aus, dass stets oder zumindest an bestimmten Tagen erfahrungsgemäß Zeiten der Vollarbeit mit Zeiten der Arbeitsbereitschaft oder des Bereitschaftsdienstes wechseln.<sup>5</sup>

Außer den in § 3 ArbZG aufgeführten Begriffsbestimmungen werden im Arbeitszeitgesetz weitere grundlegende Begriffe genannt, aber nicht definiert. Hierzu zählen insbesondere die Begriffe Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft.

1. Arbeitsbereitschaft zählt zur Arbeitszeit i. S. des ArbZG. Dies ergibt sich eben aus § 7 Abs. 1, Nr. 1a ArbZG. Darüber hinaus enthält § 21a Abs. 3, Nr. 1 ArbZG eine Sonderregelung für die Beschäftigung im Straßentransport. Die Frage, wann Arbeitsbereitschaft im arbeitsrechtlichen Sinne vorliegt, haben Rechtsprechung und Literatur bis zum heutigen Tag nicht befriedigend beantworten können.<sup>6</sup> (Das Bundesarbeitsgericht hat sich mit der Frage der Arbeitszeit weitgehend nur vergütungsrechtlich auseinandergesetzt. In diesem Sinne soll Arbeitsbereitschaft die Zeit wacher Aufmerksamkeit im Zustand der Entspannung sein.<sup>7</sup> Diese Leerformel berücksichtigt nicht, dass die Übergänge zur Vollarbeit einerseits und zum Bereitschaftsdienst andererseits fließend sind. Am ehesten lässt sich der Begriff der Arbeitsbereitschaft definieren als das Bereithalten zur Arbeitstätigkeit, um ggf. von sich aus tätig zu werden.<sup>8</sup> In Zweifelsfällen muss allerdings für die Entscheidung, welche Arbeitszeitform vorliegt, zusätzlich auf die Intensität der Belastung des Arbeitnehmers abgestellt werden.<sup>9</sup> Zu berücksichtigen sind in diesem Zusammenhang insbesondere die von Fechner entwickelten Kriterien und zwar:



<sup>4</sup> Lorenz, in Hahn/Pfeiffer/Schubert (Hrsg.), Arbeitszeitrecht, 2. Aufl., Nomos Verlag, Baden-Baden, § 7 ArbZG Rdnr. 1

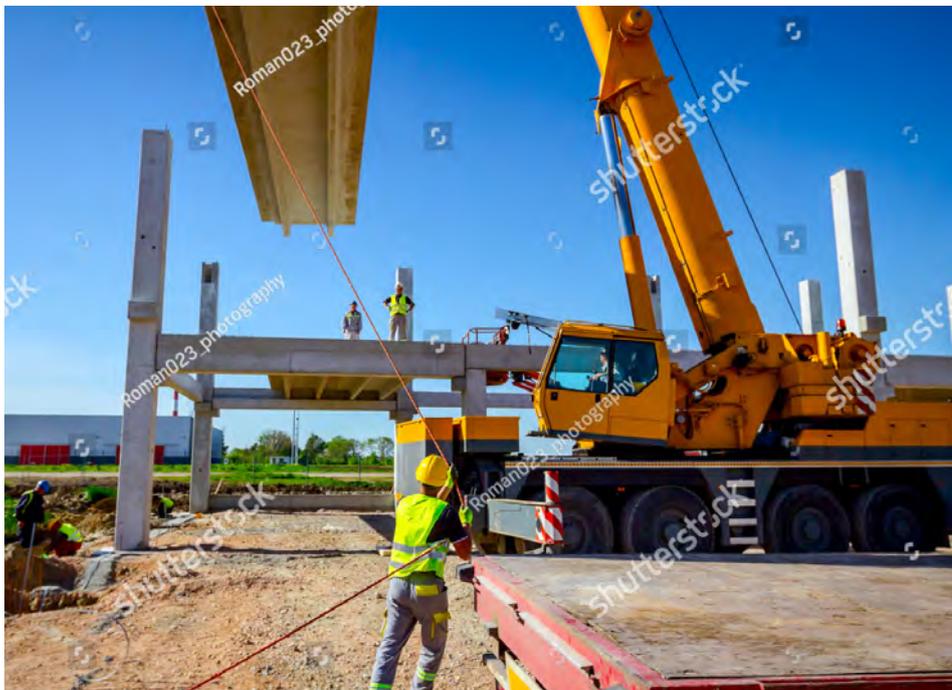
<sup>5</sup> Wank in Erfurter Kommentar zum ArbR, 15. Auflage, C. H. Beck Verlag, München, 2015, § 7, Rd.-Nr. 4

<sup>6</sup> Fechner, Probleme der Arbeitsbereitschaft, 1963; Herschel, RdA 1964, 401; Gitter, ZfA 1983, 375).

<sup>7</sup> BAG, Urteil vom 28.01.1981, AP MTL II § 18 Nr. 1

<sup>8</sup> Gitter, ZfA 1983, 375, 406

<sup>9</sup> so bereits Fechner, Probleme der Arbeitsbereitschaft, 1963, 55 ff.



- a. Häufigkeit der Inanspruchnahme während der Arbeitsbereitschaft und ihre Dauer
  - b. Dauer der Arbeitsbereitschaft selbst
  - c. Einfluss auf den Lebensrhythmus
  - d. Regelmäßigkeit und Unregelmäßigkeit von Unterbrechungen
  - e. Verantwortlichkeit im Hinblick auf die Schwere der Folgen bei Versäumen des rechtzeitigen Eingreifens
  - f. Vorhandensein von Störfaktoren wie Lärm, Geräusche und Erschütterungen.
2. Vollarbeit und keine Arbeitsbereitschaft sind danach beispielsweise anzunehmen, wenn die Arbeit eines Telefonisten durch ganz kurze Pausen von 1 bis 2 Minuten unterbrochen wird. Braucht der Verkäufer dagegen das Telefon nur ausnahmsweise zu bedienen (z. B. außerhalb der Betriebszeiten) so verbleiben ihm geeignete Zeiträume zur Entspannung, sodass keine Vollarbeit, sondern lediglich Arbeitsbereitschaft vorliegt. Lenkzeitunterbrechungen bei Straßenbahnfahrern ohne Arbeitsbereitschaft von mindestens 8 Minuten sind Ruhepausen.<sup>10</sup> Arbeitsvertraglich muss Arbeitsbereitschaft entlohnt werden; jedoch kann der Lohn angesichts der geringeren Beanspruchung auch geringer sein.<sup>11</sup> Die Höhe der Vergütung, die für die Arbeitsbereitschaft zu zahlen ist, richtet sich nach dem jeweiligen Arbeitsvertrag in seiner Ausgestaltung durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung.<sup>12</sup>

Während die Arbeitsbereitschaft zur Arbeitszeit im arbeitsrechtlichen Sinne gehört (vgl. § 7 Abs. 1 Nr. 1a ArbZG) wurden Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft bis Ende 2003 zur Ruhezeit gerechnet. Diese Zuordnung wurde für den Bereitschaftsdienst seit der Simap-Entscheidung des EuGH vom 03.10.00<sup>13</sup> in Frage gestellt. Der EuGH hat im Rahmen eines Vorabentscheidungsverfahrens judiziert, dass der ärztliche Bereitschaftsdienst in Form der persönlichen Anwesenheit in der Gesundheitseinrichtung abstrakt, also unabhängig von einer konkreten Inanspruchnahme einzuordnen ist. Der EuGH hat klargestellt, dass auch der Bereitschaftsdienst, wie ihn deutsche Ärzte leisten, als Arbeitszeit angesehen werden muss, gleiches gilt für Rettungsassistenten, Katastrophenschutzdienste etc. Die Arbeitszeit von Rettungsassistenten ist im Voraus planbar, wenn gleich die konkreten Einsätze am Arbeitsbeginn noch nicht feststehen, sondern von der Alarmierung abhängen. Auch von der Ausnahme für Tätigkeiten im Bereich des Straßenverkehrs wird die Tätigkeit von Rettungsassistenten nicht erfasst, da ihr Hauptzweck nicht im Transport, sondern in der Erstversorgung des Patienten liegt.

3. Rufbereitschaft zählt dagegen nicht zur Arbeitszeit. Sie liegt vor, wenn der Arbeitnehmer verpflichtet ist, sich zu Hause oder an einer frei gewählten Stelle bereitzuhalten, damit er die Arbeit, falls erforderlich, alsbald aufnehmen kann.<sup>14</sup> Rufbereitschaft liegt z.

B. bei der Anordnung zum Mitführen eines Mobiltelefons vor.<sup>15</sup> Zur Rufbereitschaft zählt auch der Facharzthintergrunddienst.<sup>16</sup> Zur Beschäftigung im Straßentransport gilt § 21a III Nr. 2 ArbZG. Für das Fahrpersonal im Straßentransport gilt abweichend von § 2 Abs. 1 ArbZG, dass die Zeit, während derer sich der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz bereithalten muss, um seine Tätigkeit aufzunehmen, keine Arbeitszeit ist, ferner die Zeit, während derer sich der Arbeitnehmer bereithalten muss, um seine Tätigkeit auf Anweisung aufnehmen zu können, ohne sich an seinem Arbeitsplatz aufhalten zu müssen (§ 21a Abs. 3 Nr. 2 ArbZG) und schließlich Zeiten, die Arbeitnehmer, die sich beim Fahren abwechseln, während der Fahrt neben dem Fahrer (Beifahrer) oder in der Schlafkabine verbringen (§ 21a Abs. 3 Nr. 3 ArbZG).

Für Bereitschaftszeiten, die nach § 21a Abs. 3 S. 1 Nr. 1 u. 2 ArbZG gilt dies jedoch nur, wenn der Zeitraum und dessen voraussichtliche Dauer im Voraus, spätestens unmittelbar vor Beginn des betreffenden Zeitraums bekannt ist. Die in § 21a Abs. 3 S. 1 genannten Zeiten sind keine Ruhezeiten. Die in S. 1 Nr. 1 u. 2 genannten Zeiten sind keine Ruhepausen. Die in § 21a Abs. 3 S. 1 Nr. 3 ArbZG genannten Zeiten (Beifahrer und Schlafkabine) sind keine Ruhepausen.

4. Für den Bereich des Straßentransports ist mithin anerkannt, dass diejenigen Zeiten, an denen sich der Arbeitnehmer am Arbeits-

<sup>10</sup> BAG, Urteil vom 13.10.09, AP ArbZG § 2 Nr. 4

<sup>11</sup> BAG, Urteil vom 28.11.1973, AP MTB II § 19 Nr. 2

<sup>12</sup> BAG, Urteil vom 30.01.1985, AP BAT § 35 Nr. 2

<sup>13</sup> EuGH, Urteil vom 03.10.2000, AP EWG-RL Nr. 93/104 Nr. 2

<sup>14</sup> EuGH, Urteil vom 03.10.2000, EAS RL 93/104/EWG Art. 2 Nr. 1; BAG, Urteil vom 31.01.2002, NZA 2002, 871

<sup>15</sup> BAG, Urteil vom 26.06.2000, AP BAT § 15 Nr. 41

<sup>16</sup> BAG, Urteil vom 31.05.01, NZA 2002, 351



platz bereit halten muss, um seine Tätigkeit aufzunehmen und diejenigen Zeiten, während derer sich der Arbeitnehmer bereit halten muss, um seine Tätigkeit auf Anweisung aufnehmen zu können, ohne sich an seinem Arbeitsplatz aufhalten zu müssen, keine Arbeitszeiten sind, allerdings auch keine Ruhezeiten und keine Ruhepausen. Daraus ergibt sich, dass diejenigen Zeiten, während derer sich der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz bereithalten muss, um seine Tätigkeit aufzunehmen oder sich bereit halten muss, um seine Tätigkeit auf Anweisung aufnehmen zu können, ohne sich an seinem Arbeitsplatz aufhalten zu müssen, automatisch Bereitschaftszeiten sind, nämlich Arbeitsbereitschaft bzw. Rufbereitschaft.

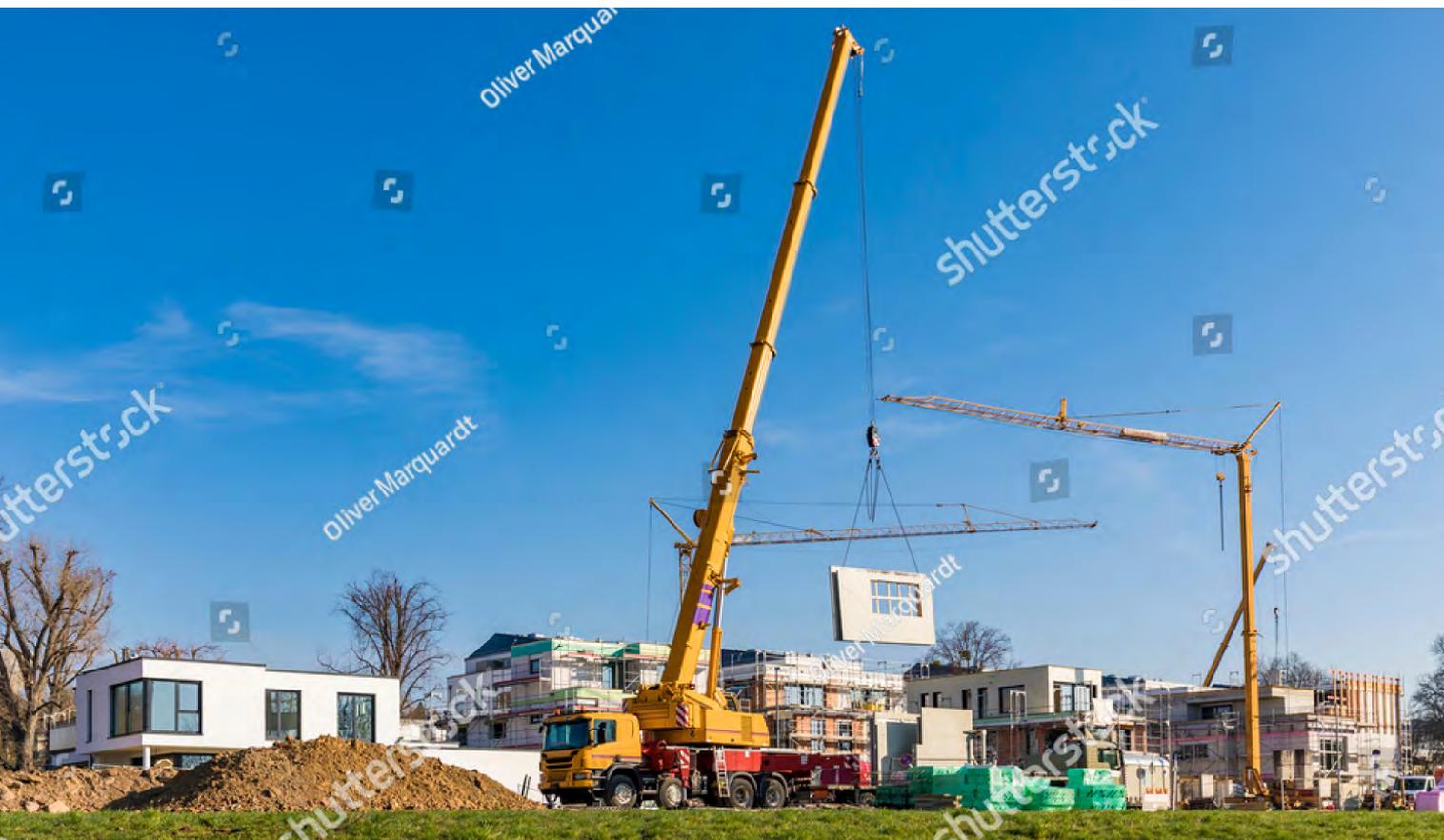
## II. Kranführertätigkeit eines Mobilkranführers:

1. Dasselbe gilt natürlich für die Tätigkeit des Fahrzeugkranführers. Soweit dessen Tätigkeit das Verbringen des Kranträgerfahrzeugs im öffentlichen Straßenverkehr zur oder von der Baustelle betrifft, liegt hier ohnehin eine Tätigkeit im Straßentransport vor. Üblicherweise fallen aber bei dieser Transporttätigkeit kaum Bereitschaftszeiten an, da das Fahrzeug während der Fahrt vom Kranführer aktiv gelenkt werden muss und kein Zeitraum wacher Aufmerksamkeit im Zustand der Entspannung vorliegt.
2. Etwas anderes gilt jedoch für die Tätigkeit des Fahrzeugkranführers beim Führen des Kranoberwagens in der Steuerkabine. Hier fallen üblicherweise regelmäßig Zeiten der Arbeitsbereitschaft an, so z. B. beim Ver-

schauben von Schraubenkränzen an Anlagenteilen, aber auch beim Montieren von Stahlbauteilen bzw. Betonfertigteilen u.a. Der Fahrzeugkran wird üblicherweise vom Kranführer aufgerüstet, also ballastiert und abgestützt. Sodann begibt sich der Kranfahrzeugkranführer in den Steuerstand der Steuerkabine. Regelmäßig wird der Fahrzeugkran dann austeleskopiert und in Arbeitsstellung gebracht. All diese Tätigkeiten sind natürlich Arbeitszeit und Vollarbeit, da der Fahrzeugkranführer den Kran aufmerksam bedienen muss. Dazwischen fallen aber regelmäßig Zeiten an, in denen der Kranführer keinerlei Tätigkeiten im Sinne der Vollarbeit erbringen muss, sondern auf das weitere Kommando des Einweisers oder Anschlägers warten muss, nämlich bis die Last am Lasthaken des Kranes angeschlagen ist und sicher bewegt werden kann, soweit beim Abschlagen, bis die Last eben an ihrem Montageort oder Entladeort richtig montiert und fixiert ist.

Diese Zeiten fallen regelmäßig bei nahezu jedem Kranhub an und sind von erheblicher Dauer, die bis zu mehreren Stunden betragen können, je nachdem wie umfangreich die Montagearbeiten sind. Dies kann bei der Montage von komplexen Anlagenteilen z. B. in der Chemie oder Petrochemie auch Stunden oder Tage dauern, in denen der Kranführer zwar seine Zeit in der Steuerkabine verbringen muss und daher auch in wacher Aufmerksamkeit über Funk oder ähnliche Kommunikationsmittel verfügbar sein muss, jedoch im Zustand der Entspannung in der Steuerkabine auch Musikhören kann bzw. Zeitungen lesen, bis eben das nächste Kommando des Einweisers oder Funkers erfolgt.

3. In dieser Zeit liegt keine Vollarbeit vor, der Fahrzeugkranführer führt in dieser Zeit keine Steuertätigkeiten durch. Auch Störfaktoren wie Lärm, Geräusche und Erschütterungen treten nicht auf bzw. können durch das Schließen der Steuerkabine abgeschirmt werden. Das Versäumen des rechtzeitigen Eingreifens wird durch den Einweiser durch Funkkommando oder Handzeichen nach DIN 33409 unterbunden, da der Kranführer nur auf Anweisung des Einweisers, des Anschlägers oder des Montageleiters tätig wird. Die Dauer der Unterbrechung kann von wenigen Minuten bis zu mehreren Stunden oder Tagen reichen. Da z. B. Lenkzeitunterbrechungen bei Straßenbahnfahrern ohne Arbeitsbereitschaft von mind. 8 Minuten Ruhepausen sind (vgl. BAG, Urteil vom 13.10.09), kann hieraus geschlossen werden, dass mind. Arbeitszeitunterbrechungen eines Kranführers in einer Größenordnung von 5 bis 10 Minuten im Zustand wacher Aufmerksamkeit unter Entspannung in der Steuerkabine Arbeitsbereitschaft darstellen. Allerdings, wie sich im Umkehrschluss aus § 21a Abs. 3 ArbZG entnehmen lässt, umgekehrt aber auch keine Ruhezeiten oder Ruhepausen darstellen. Diese Beschäftigungen in der Steuerkabine, jedoch ohne Steuertätigkeit können daher nur Arbeitsbereitschaft sein.
4. Ein Bereithalten zum Aufnehmen der Tätigkeit außerhalb der Steuerkabine, wie sie regelmäßig bei sog. Shut-Downs oder Workovers in der Petrochemie und der Chemie vorkommen, sind dagegen Bereitschaftsdienst, wenn dem Kranführer Möglichkeiten zur Unterkunft, beispielsweise in einem Baucontainer, etc. zur Verfügung stehen. Ver-



bringt der Kranführer dagegen die Zeiten zu Hause unter Anordnung ein Mobiltelefon oder ein Betriebsfunkgerät mitzuführen, um die Tätigkeit auf Anordnung aufnehmen zu können, liegt Rufbereitschaft vor, wenn der Arbeitnehmer die Möglichkeit zur freien Ortswahl während der Bereitschaftszeiten hat. Legt dagegen der Arbeitnehmer Fristen fest, innerhalb derer der Arbeitnehmer die Arbeit aufgreifen können muss, liegt dagegen keine freie Ortswahl mehr vor und auch keine Rufbereitschaft, sondern Bereitschaftsdienst (vgl. BAG, Urteil vom 31.05.01, EZA § 242 BGB; BAG, Urteil vom 31.01.02, NZA 2002, 871).

5. Die arbeitszeitrechtliche Behandlung von Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft ist unabhängig von der Frage der Vergütungspflicht zu beantworten (EuGH, Urteil vom 01.12.05; BAG, Urteil vom 05.06.03, AP BGB § 611 Bereitschaftsdienst Nr. 7). Arbeitsbereitschaft zählt zur Arbeitszeit und ist regelmäßig vergütungspflichtig. Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft können vergütungspflichtig sein (vgl. BAG, Urteil vom 29.09.10, DB 2010, 2730 zur Vergütung der Rufbereitschaft von Ärzten). Zur Frage, ob vergütungsrechtliche Arbeitszeit vorliegt vgl. BAG, Urteil vom 11.12.91, AP BMT-G

II § 67 Nr. 1). Auch sind Fälle denkbar, in denen arbeitszeitrechtlicher Bereitschaftsdienst, vergütungsrechtlich aber von Arbeitsbereitschaft ausgegangen wurde (vgl. Tietje zu BAG, Urteil vom 29.10.02, AP BGB § 611 Nr. 11).

6. Arbeitszeitrechtlich kann jedoch bei der Kranführertätigkeit zur Bedienung von Fahrzeugkranen im Regelfall von Arbeitsbereitschaft ausgegangen werden, wenn regelmäßige Unterbrechungen der Vollarbeit in nennenswertem Umfang anfallen und die Unterbrechungen über einen Zeitraum von ca. 5 Minuten hinausreichen, die Häufigkeit der Inanspruchnahme des Kranführers während dieser Unterbrechungszeit bzw. Arbeitsbereitschaft gering ist, die Dauer der Arbeitsbereitschaft selbst von gewissem Umfang ist, eine Verantwortlichkeit des Kranführers im Hinblick auf die Schwere der Folgen beim Versäumen des rechtzeitigen Eingreifens nicht oder nur in geringem Maße vorhanden ist sowie Störfaktoren wie Lärm, Geräusche und Erschütterungen nicht oder nicht in nennenswertem Umfang anfallen, so dass sich der Kranführer in eine Zeit wacher Aufmerksamkeit, jedoch im Zustand der Entspannung begeben kann.

7. Dies ist bei Kranführern nach der hier vertretenen Auffassung regelmäßig der Fall, wenn keine Fahr-, Steuer- und Rüsttätigkeiten ausgeführt werden müssen, sondern sich der Kranführer sich im Steuerstand des Kranes befindet, jedoch die Steuerhebel lediglich im Handbereich behält, um bei entsprechendem Kommando des Einweisers oder Anschlägers bzw. Montageleiters sodann die Arbeit mit dem Fahrzeugkran wieder aufnehmen zu können und der Kranführer daher in dieser Zeit nur gering oder gar nicht beansprucht und nicht erheblich gestört wird.<sup>17</sup>

Arbeitsbereitschaft ist kein Instrument – wie z.B. Bereitschaftsdienst – das am Ende eines Tages abgegrenzt an eine Schicht angehängt wird, sondern eine individuell zu ermittelnde betriebliche Wirklichkeit, die während Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit tatsächlich und nachweisbar vorliegen muss.<sup>18</sup> Insofern verbietet sich jede mathematische Durchschnittsbetrachtung über eine Vielzahl von Beschäftigten, wie z.B. einen Auslastungsanalyse, sondern es muss für jeden Mitarbeiter individuelle und aufgrund seiner konkreten arbeitsvertraglichen Aufgaben, Sonderfunktionen und Einsatzzeiten nach einer REFA Studie<sup>19</sup> das Vorlegen des für die

<sup>17</sup> zum Ganzen: Wank, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 15. Auflage, C.H. Beck Verlag, München, 2015, § 2 ArbZG, Rd.-Nr. 21 ff.

<sup>18</sup> BAG, Urteil vom 14.04.1966, Az.: 2 AZR 216/64, DB 1966, S. 1239 f

<sup>19</sup> Die Zeitstudie oder auch Zeitaufnahme ist laut REFA (Verband für Arbeitsstudien und Betriebsorganisation e.V.) eine Methode der Zeitermittlung und bezeichnet das Ermitteln von Sollzeiten durch Messen und Auswerten von Ist-Zeiten mit Hilfe eines Zeitaufnahmegeräts. Das im deutschsprachigen Raum gängigste Verfahren ist die Zeitstudie nach der REFA-Methodenleh-

Verlängerung der Arbeitszeit relevanten Anteils der Arbeitsbereitschaft zu ermitteln.

Die Tätigkeit eines Kranführers ist eine Steuer-, Fahr- und Überwachungstätigkeit nach G 25<sup>20</sup>, beim Mobilkranführer auf ständig wechselnden Einsatzorten und ständig wechselnden Anforderungen. Eine REFA-Studie verbietet sich danach, weil eben die aktive Steuer-, Fahr und Überwachungstätigkeit auf den jeweiligen Baustellen ständig anders ausfällt und nicht mathematisch durchschnittlich, sondern individuell und für jeden Beschäftigten an jedem Arbeitstag konkret ermittelt werden muss.

### III. Moderne Arbeitszeiterfassungssysteme:

1. Denn mit der reinen Erfassung von Arbeitszeiten hören die Prozesse leider nicht auf. Arbeitszeiten müssen überprüft, bewertet, ausgewertet und an externe Systeme wie beispielsweise an die Lohn- und Gehaltsbuchführung übergeben werden. Überstunden, Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftszeiten, Fehlzeiten, Krankheitstage und Urlaube etc. müssen erfasst und verwaltet werden. Und es braucht Überwachungsmechanismen, die Unstimmigkeiten oder Fehler in der Zeiterfassung abbilden und automatisch auf Unregelmäßigkeiten hinweisen. Damit ist großer Verwaltungsaufwand und oft sinnlose Schreibezeit verbunden. Es geht allerdings auch auf die elegante Art. Denn ein ganzheitliches Arbeitszeit-Management deckt all diese Anforderungen auf intelligente Art und Weise elektronisch ab. Und es kann noch viel mehr. Die Entscheidung für ein digitales Arbeitszeit-Management ist also eine Entscheidung für die Zukunft, gerade bei mobilen Arbeitskräften mit unterschiedlichsten Anforderungen und Einsatzstellen. Digitale Aufzeichnungssysteme ersparen viel Erfassungsaufwand und unnötige Schreibezeit. Gleichzeitig kann Vollarbeit von Arbeitsbereitschaft schon allein wegen der Aufzeichnung der Aktivität der bedienten Maschine getrennt erfasst werden, wenn ein elektronischer Zugang zum Datenlogger der jeweils bedienten Maschine hergestellt werden kann. So wurde z.B. am 12. Sept. 2022 das BOMAG System Be one (B1) mit dem 3. Platz beim deutschen Personalwirtschaftspreis ausgezeichnet.<sup>21</sup> Die B1 Portal Mitar-

beiter App ist eine umfangreiche Unternehmens-App, die dabei hilft, den Arbeitsplatz von Mitarbeitern und Führungskräften zu digitalisieren. Sie ermöglicht über eine Chat-Funktion direkt mit dem Mitarbeiter in Kontakt zu treten, sei es individuell, in Gruppen oder selbsterstellten Verknüpfungen von Kontakten. Dabei kann jeder Mitarbeiter individuelle Signaturen hinterlegen und sogar Fotos einbinden. Selbstverständlich ist es möglich, aus der App heraus Workflows zu starten und zu bearbeiten, die Sie auch in unserem Workflowsystem auf dem Desktop nutzen.<sup>22</sup> Planday von Xero bietet z.B. einen digitalen Stundenzettel an. Mit dem Planday Zeiterfassungstool ist das Unternehmen dem Gesetzgeber angeblich sogar einen Schritt voraus. Es bietet eine objektive, verlässliche und zugängliche Methode der Arbeitszeiterfassung. Mit der digitalen Stempeluhr können sich Mitarbeitende via App oder auch stationär ein- und ausstempeln – egal ob im Betrieb selbst, im Homeoffice oder im Außendienst. Die endgültig erfassten Stunden können so genehmigt und fehlerfrei abrechnet werden. Mit der intuitiv bedien-

baren Software ermöglicht es Planday Personalmanager, den Überblick über ihre Zuständigkeitsbereiche zu behalten und zudem Schichtpläne im Handumdrehen gemeinsam mit ihren Mitarbeitenden zu erstellen usw.<sup>23</sup> Geocapture bietet eine digitale Zeiterfassung für alle Einsatzzwecke an. Mit der digitalen GPS-Zeiterfassung von geoCapture wird die Erfassung von Arbeitszeiten angeblich zum Selbstläufer: Oft erfassen Unternehmen mit mobilen Mitarbeitern oder auf Baustellen die Arbeitszeiten über Stundenzettel. Das ist aufwendig und ungenau. Mit geoCapture wird Ihre Zeiterfassung digital und somit einfacher, schneller und genauer. Handgeschriebene Stundenzettel sind aufwendig, ungenau und nicht mehr zeitgemäß. Mit der digitalen Arbeitszeiterfassung von geoCapture ist eine minutengenaue Erfassung von Arbeitszeiten für Ihre Baustellen und Projekte in Echtzeit.<sup>24</sup> Über den Fehltagelender buchen Sie Urlaub, Krankheit und Schlechtwetter und behalten immer den Überblick. Spesen und Zulagen ermittelt das System für Sie automatisiert. Sämtliche Daten werden automatisch an die Lohnbuchhaltung über-



re. Im jeweiligen regionalen Entgelt-Rahmentarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie sind zur Zeitstudie und anderen Methoden der Datenermittlung für die Zeitwirtschaft detaillierte Regelungen vereinbart.

20 Die arbeitsmedizinische Vorsorge nach G 25 (G25) Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeit soll v.a. die Eignung eines Mitarbeiters für entsprechende Tätigkeiten, z.B. Umgang mit Flurförderfahrzeugen, Regalbedienungsgeräten, Kranen und Krananlagen, Hubbühnen, Baumaschinen, Fahrzeugen aller Art sowie Steuern und Überwachen von Messwarten und Leitständen feststellen.

21 VDBUM Info 2022, S. 87

22 [www.bomag.com/de-de/press-news-videos/be-one-ausgezeichnet-2888/](http://www.bomag.com/de-de/press-news-videos/be-one-ausgezeichnet-2888/)

23 [www.planday.com/de/?utm\\_term=planday zeiterfassung&utm\\_campaign](http://www.planday.com/de/?utm_term=planday%20zeiterfassung&utm_campaign)

24 [www.geocapture.de/funktionen/digitale-arbeitszeiterfassung](http://www.geocapture.de/funktionen/digitale-arbeitszeiterfassung)



Adobe Stock | #288407954

tragen. Das spart enorm viel Zeit bei der monatlichen Lohn- und Gehaltsabrechnung. Venabo bietet ebenfalls ein digitales Arbeitszeiterfassungssystem an. Venabo.ZEIT sei die richtige Software für Ihr Unternehmen. Die Mitarbeiter können alle Arbeitszeiten erfassen, da wo Sie möchten. Dadurch wird es egal, ob der Mitarbeiter direkt am Arbeitsplatz ist, sich beim Kunden befinden oder im Home-Office. Darüber hinaus erfüllt der Arbeitgeber alle gesetzlichen Vorgaben der Pflicht zur Zeiterfassung. Mit der digitalen Zeiterfassung besteht die volle Kontrolle über die Gleitzeit, Überstunden, Krankenstand, den Zeitausgleich, die Urlaubstage und die Abwesenheiten Ihrer Mitarbeiter. Darüber hinaus können eigene betriebsinterne Regelungen automatisiert und den Mitarbeitern das Stempeln mit Stempeluhr z.B. durch die automatische Berechnung der Pausenregeln erleichtert werden.<sup>25</sup> Die Hans Böckler Stiftung hat schon 2020 eine Studie zur „Arbeitszeiterfassung bei mobiler Beschäftigung“ von Yvonne Lott herausgegeben.<sup>26</sup> Ein Leitfaden des Bundeswirtschaftsministeriums gibt inzwischen einen Überblick zu Möglichkeiten der mobilen Zeiterfassung.<sup>27</sup> An den Aspekten Datenschutz und Datensicherheit kommt bei die-

sem Thema natürlich kein Unternehmer vorbei. Wer sich für eine Zeiterfassung per App entscheidet, muss insbesondere auf die Vorgaben der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) achten. Beim Einsatz digitaler Systeme – und nichts anderes ist die Zeiterfassung mit einer App – erhebt der Betrieb personenbezogene Daten seiner Beschäftigten und verarbeitet sie. Also gelten die strengen Datenschutzregelungen der DS-GVO. Ganz wichtig ist, dass Arbeitgeber von betroffenen Beschäftigten eine Einwilligung zur Erhebung und Speicherung der Daten einholen. Dies gilt insbesondere bei einer Zeiterfassung per App über ein Programm auf dem Smartphone, das die Erstellung von Bewegungsprofilen ermöglicht. Manche Anbieter werben damit, dass ihre Software per GPS-Ortung automatisch aufzeichnet, ob jemand im Einsatzgebiet – etwa einer Baustelle – ist oder bei der Anfahrt. So entstehen individuelle Bewegungsprofile, die exakt Arbeitszeiten und Einsatzorte dokumentieren sowie die eventuell unterschiedliche Betrachtung von Fahrt- und Arbeitszeiten erlauben.

2. Noch weiter geht die elektronische Baumaschinenortung. Mit dieser Zeiterfassungsmethode lässt sich die Erfassung, Überwachung,

Auswertung und Kontrolle der Anwesenheit und Arbeitszeit mobiler Mitarbeiter und Monteure auf Baustellen realisieren. Im Webportal kann damit Sie die Arbeitszeit des Personals online und in Echtzeit überwacht, kontrolliert und ausgewertet werden. Die Zeiterfassung erfolgt entweder an einem zentralen Platz der Baustelle z.B. im Baucontainer oder direkt im Baufahrzeug oder mit einer Business-App auf dem Smartphone des Mitarbeiters. Für die mobile Arbeitszeiterfassung muss keine komplizierte oder teure Software gekauft und auf einem PC installiert werden, sondern benötigt wird nur ein PC mit Internetzugang sowie eine Email-Adresse. Für den Datenexport in die Lohnbuchhaltung stehen alle Auswertungen im CSV und Excel-Format zur Verfügung. Alle Arbeitszeitdaten können zudem im PDF-Format dauerhaft auf einem PC archiviert werden. Im Webportal können jederzeit Tages-, Wochen- und Monatsarbeitszeiten des Baustellenpersonals ausgewertet werden. Die Arbeitszeitauswertung kann nach Datum, Uhrzeit, Mitarbeiter, Fahrzeug und Einsatzort gefiltert werden und ermöglicht die Abrechnung von Arbeitszeiten und Einsatzzeiten nach Einsatzort, Baustelle und Kostenstelle. Das aufwendige Schreiben und

<sup>25</sup> [www.venabo.de/zeiterfassung/](http://www.venabo.de/zeiterfassung/)

<sup>26</sup> Hans-Böckler-Stiftung, Georg-Glock-Str. 18, 40474 Düsseldorf, [www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)

<sup>27</sup> [https://www.mittelstand-digital.de/MD/Redaktion/DE/Publikationen/leitfaden-mobile-zeiterfassung-in-kmu.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.mittelstand-digital.de/MD/Redaktion/DE/Publikationen/leitfaden-mobile-zeiterfassung-in-kmu.pdf?__blob=publicationFile&v=2)

Abgleichen von Stundenzetteln auf Baustellen kann somit entfallen.<sup>28</sup>

M•soft wirbt sogar mit einer Anbindung an das ERP-System (z.B. PASST.prime oder Business five von M•SOFT) nutzt die erfassten Daten für die Nachkalkulation und die TIME4-Daten können im Rahmen der Lohn- und Gehaltsabrechnung durch Anbindung an z.B. M•SOFT meritum oder DATEV übertragen werden.<sup>29</sup>

PuS mobile bietet eine mobile Zeiterfassung von Arbeits- und Projektzeiten via iPhone, Android- Smartphone oder Tablett, wenn es um Arbeit im Home Office oder im Außendienst geht. Dabei können nicht nur Kommen- und Gehen- Buchungen erfasst werden. Auch die Erfassung von Projektzeit oder Auftragszeit ist möglich für Außendienst, Bauhof u.v.m.. Speziell für den Bauhof bietet sich die mobile Erfassung von Arbeitszeiten auf Kostenstellen und Haushaltsstellen an. Diese sind speziell für die Benutzung in den Bauhöfen der kommunalen Verwaltungen, der Städte, Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften konzipiert, können aber auch in gewerblichen Unternehmen mit ähnlichen Aufgabenstellungen eingesetzt werden. Die Erfassung der Arbeitszeiten kann hier sowohl nachträglich manuell oder auch direkt mit Unterstützung von Buchungsterminals erfolgen.<sup>30</sup>

Ght Nürnberg ist da schon einen Schritt weiter. Durch den Einbau eines Telematiksystems des Herstellers GHT wird das Auslesen der hydraulisch gesteuerten Kranbewegungen wie folgt ermöglicht:

**Kranbewegungen:** Das System zeichnet für jede Aktivität des Hydrauliksystems die exakten Zeiträume auf.

**Fahren:** Über ein GPS-gestütztes Ortungssystem werden die Zeiten einer geografischen Ortsveränderung exakt erfasst.

**Ausnahme:** Bei Zweimotorengeräten wird aktuell das Ausfahren der Stützen nicht erfasst. Dies könnte jedoch durch eine technische Erweiterung (z. B. zweites Aufzeichnungsgerät am Unterwagen) ermöglicht werden.

Für die dynamische Auswertung wurde ein Excel-Tool entwickelt, anhand dessen die tatsächliche Nettoarbeitszeit im Kran ermittelt werden kann. Hierfür werden die Daten aus dem Telematiksystem in ein Excel-Tool übertragen.

In der Spalte „Grenzwert Pause“ kann die Untergrenze flexibel eingetragen werden, ab welcher eine Unterbrechung als Pause zählt. Alle Unterbrechungen, die diesen Grenzwert überschreiten, werden in der Berechnung der Nettozeit als Fahr-Steuer- oder Überwachungstätigkeit oder bei Inaktivität des Kranes als Arbeitsbereitschaft abgezogen.<sup>31</sup>

Hier stoßen wir auf die neue Problematik der EU Data Act bei Verwendung von sog. Telematikdaten. Telematikdaten sind Daten, die mit Hilfe von speziellen Telematik-Geräten oder auch schon von Smartphone Apps erfasst, an ein entsprechendes System übertragen und anschließend dort weiterverarbeitet werden. Dabei kann es sich um jegliche Art der Information handeln: Im Transport- und Logistikbereich reicht dies beispielsweise

- von der Position,
- der Höchstgeschwindigkeit
- oder auch Wartungs- und Zustandsdaten des Fahrzeugs,
- über die Information zur aktuellen Restlenkzeit des Fahrers
- bis hin zu Informationen aus Fahrzeugaufbau oder Anhängern.

Je nach Anbieter und gewünschten Services können unterschiedliche Telematikdaten erfasst und übertragen werden. Der Begriff Telematik setzt sich zusammen aus den Begriffen Telekommunikation und Informatik. Ein Telematiksystem in einem Fahrzeug erfasst permanent Daten über mobile Einheiten im Fahrzeug („On-Board Unit“) und sendet diese an einen Server, der die Systemplatt-

form speist. Die Fahrzeughersteller können solche Daten aufbereiten und dem Arbeitgeber zur Verfügung stellen. Unter anderem z. B. getrennte Speicherung der gefahrenen Kilometer auf Autobahn, Landstraße und in der Stadt, Anzahl der einzelnen Fahrtstrecken, aufgeschlüsselt nach Kilometern, Lade- und Entladezyklen mit Uhrzeit, Datum und Kilometerstand, Einsatzdaten des Verbrenners bei Plug-in-Hybriden, GPS-Daten mit Statusbericht wichtiger Fahrzeugdaten, Betriebsstunden der Fahrzeugbeleuchtung, getrennt nach einzelnen Lichtquellen, Zahl der elektromotorischen Gurtstraffungen (wie oft wird heftig gebremst?), Einträge für zu hohe Motordrehzahl oder -temperatur (=schneller Fahrer?), wie lange der Fahrer die verschiedenen Modi des Automatikgetriebes (Dauer/Manuell/Sport) nutzt und viele weitere Informationen mehr.

Datenschutzrechtlich handelt es sich um personenbezogene Daten, wenn diese Daten einem bestimmten Fahrzeughalter zugeordnet werden können. Erhält der Arbeitgeber vom Fahrzeughersteller Telematik-Daten ist dies datenschutzrechtlich kritisch zu betrachten. Dies wird noch verstärkt, soweit der Mitarbeiter das Fahrzeug nicht ausschließlich für dienstliche Strecken verwendet.

Möchte der Arbeitgeber solche Auswertungen erhalten, muss er im ersten Schritt definieren, zu welchem Zweck er diese Informationen benötigt und verarbeiten möchte. Denkbar ist hier z. B. aus Nachhaltigkeitsaspekten, um den Schadstoffausstoß



28 [www.baumaschinenortung.de](http://www.baumaschinenortung.de)

29 [www.msoft.de/software/zeiterfassung/anlagen-maschinen-fahrzeugbau.html?campaignid](http://www.msoft.de/software/zeiterfassung/anlagen-maschinen-fahrzeugbau.html?campaignid)

30 [www.pus-gmbh.eu/mobile-zeiterfassung/](http://www.pus-gmbh.eu/mobile-zeiterfassung/)

31 [www.ght.de/produkte/fuhrpark/telematik-fuhrpark-managen/](http://www.ght.de/produkte/fuhrpark/telematik-fuhrpark-managen/)



zu monitoren und ggf. durch Flottenanpassungen verringern zu können. Auch kann das Monitoren in Bezug auf Zertifizierungen nach DIN ISO 50001 eine Rolle spielen. Eine rechtliche Verpflichtung dürfte derzeit aber grundsätzlich nicht vorliegen.

Als Rechtsgrundlage zur Verarbeitung solcher Auswertungen kommt somit nur Art. 6 Abs. 1 lit. f DSGVO in Betracht, da die Erstellung einer solchen Übersicht nicht zur Durchführung des Beschäftigtenverhältnisses erforderlich sein dürfte und deshalb § 26 BDSG nicht einschlägig ist. Hier können aber überwiegende schutzwürdige Interessen schnell vorliegen. In der Interessenabwägung muss deshalb genau betrachtet werden, welche konkreten Inhalte durch den Dienstwagenhersteller zur Verfügung gestellt werden und welche Zwecke der Arbeitgeber damit verfolgt. Insbesondere Daten die auf das persönliche Verhalten des Dienstwagenfahrers schließen lassen, sind als sensibel einzustufen. Neben GPS-Daten können das auch Kilometer-Stände, Kraftstoffverbrauch, Fahrverhalten oder andere Verschleißwerte sein. Größtenteils dürfte eine Verarbeitung solcher Informationen durch den Arbeitgeber unzulässig sein.

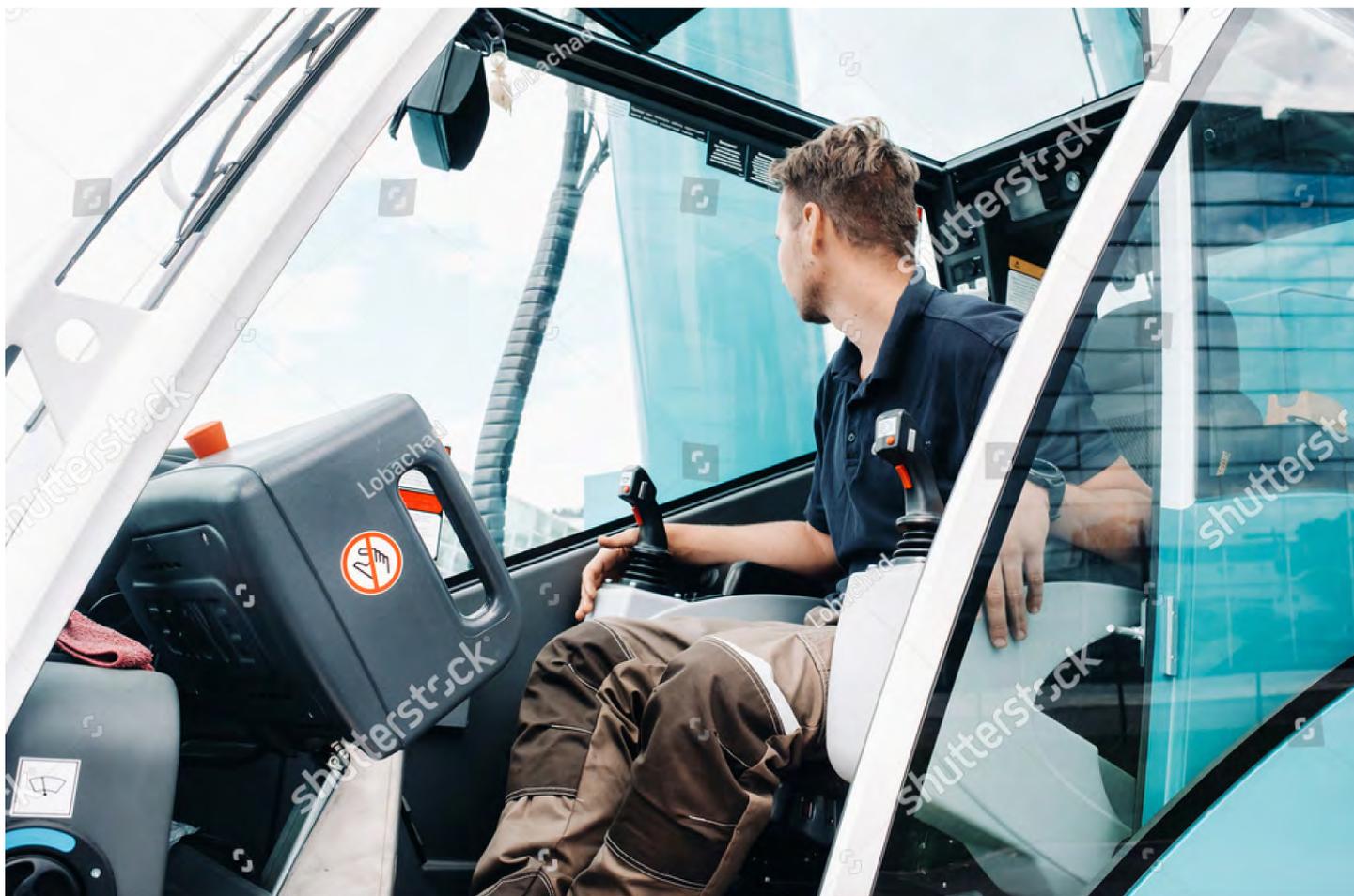
BGL und Elvis kommen nach rechtlicher Prüfung durch das BGL-Kompetenzzentrum Recht (KomRe) zu dem Schluss, dass eine unregulierte Weitergabe der Telematik-Daten an Dritte abzulehnen sei. Dabei dürfe den Unternehmen aber auch kein Nachteil entstehen, zum Beispiel durch Ausschluss von Ausschreibungen oder Transporten über eine Plattform. Wie das gewährleistet werden soll, bleibt allerdings offen.

Eine Weitergabe personenbezogener Daten an Dritte bedarf grundsätzlich einer ordnungsgemäßen Einwilligung der betroffenen Person. Diese Einwilligung setzt jedoch weiterführende Informationen über Art, Umfang und Verwendungszweck der erhobenen Daten voraus. Des Weiteren muss die Möglichkeit bestehen, die Daten auf Anforderung wieder zu löschen.

Mit dem EU Data Act kommt jetzt ein neues Problem hinzu. Der EU Data Act erfasst künftig personenbezogene und nicht personenbezogene Daten und reguliert die Datennutzung sowie umfangreiche Datenbereitstellungspflichten. Im Ergebnis zwingt da Zusammenspiel von EU-DSGVO und EU Data Act den Anwender in Zukunft dazu, jeden Datenwert verbindlich als personenbezogen oder nicht personenbezogen

einzustufen, wobei schon hier in der Praxis große Schwierigkeiten entstehen können. Der EU Data Act differenziert zwischen dem Dateninhaber, dem Datenbenutzer und dem Datenempfänger. Dem Dateninhaber werden als Person mit Verfügungsmöglichkeiten über die Daten bestimmte Pflichten auferlegt. Datennutzer sind Personen, denen ein Produkt bzw. eine Dienstleistung und damit die bei der Nutzung generierten Daten zuzuordnen sind. Ihnen stehen Zugangsrechte nach dem EU Data Act zu, Datenempfänger ist eine Person, die Daten vom Dateninhaber empfängt, ohne dabei selbst Datennutzer zu sein.<sup>32</sup> Der EU Data Act erfasst dabei alle Datenwerte, die durch Benutzung eines Produktes bzw. bei einer Leistung generiert werden. Die elektronischen Telematikerfassungs- und -steuerungsgeräte lassen sich völlig unproblematisch als datengenerierende Produkte i.S.d. EU Data Act einordnen. Der EU Data Act erfasst damit alle durch die Nutzung der vernetzten Trailer/Auflieger generierten Daten. Für den Flottenbetreiber ist es rollendes Kapital, eines jeden Auftrags. Wurde früher nur eingeladen, transportiert und am Zielort abgeliefert und wieder entladen, kann heute der gesamte Prozess vernetzt und für nahezu alle Beteiligten transparent dargestellt werden.

32 Prof. Dr. Thomas Hören, Der neue EU Data Act – Auswirkungen auf Telematikdaten, TranspR 2023, S. 117 ff



Nicht erfasst werden vom EU Data Act dagegen Daten, die das Ergebnis eines Auswertungs- oder Analysevorgangs durch Software darstellen. Inwieweit allerdings Datenwerte, die das Ergebnis eines unmittelbaren und automatisierten Verarbeitungsvorgangs mittels Software erfasst werden, ist bislang unklar.<sup>33</sup>

4. Datenschutzrechtlich scheint die elektronische Arbeitszeiterfassung derzeit noch problematisch. Der EuGH und das Bundesarbeitsgericht fordern schon heute die lückenlose Arbeitszeiterfassung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz der Mitarbeiter. EU DSGVO und künftig der EU Data Act, verbieten dagegen Speicherung, Auswertung und Verarbeitung personenbezogener Daten, zumindest ohne Zustimmung des Dateneinhabers. Wird Arbeitszeit in Unternehmen protokolliert, können sich Arbeitgeber schnell in Sachen Datenschutz angreifbar machen. Besonders dann, wenn die durch die Zeiterfassung gewonnenen Daten pro Mitarbeiter nicht ausschließlich zum Zwecke der Zeiterfassung genutzt werden, sondern auch zum Beispiel um herauszufinden, wie produktiv ein Mitarbeiter im Vergleich zu einem anderen gewesen ist. Um sich nicht angreifbar zu machen, sollten Unternehmen die gewonnenen Daten daher anonymisieren

und bei Einführung einer Arbeitszeiterfassung einen Datenschutzbeauftragten mit einbeziehen.

Auch hier wird der Bundesarbeitsminister Heil gefordert sein, Klarheit zu schaffen. Es müssen im digitalen Zeitalter und gerade mit Blick auf das sog. Stechuhurteil des BAG hier auch datenschutzrechtlich die Möglichkeiten geschaffen werden, Arbeitszeiten, Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftszeiten eines Mitarbeiters elektronisch zumindest mit dessen Einverständnis aufzuzeichnen, um den Anforderungen des ArbZG und der tarifbestimmten Flexibilisierung nachkommen zu können. Kurz und einfach hielt es der Gesetzentwurf: Betriebe sollen für ihren Mitarbeiter künftig den Beginn und das Ende der Arbeitszeit sowie die Dauer der Arbeitszeit aufzeichnen – „jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch und manipulationssicher“. Die Aufzeichnungen sollen sie dann mindestens zwei Jahre aufbewahren. Inzwischen liegt der erste Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 18.04.2023 vor. Erlaubt ist in Zukunft gem. § 16 Abs. 2, S. 1 ArbZG auch die elektronische Erfassung der Arbeitszeit nach § 16 Abs. 3 ArbZG durch den Arbeitnehmer selbst, oder einen Dritten. Die telematische Erfassung der Arbeitszeit und Arbeitsberei-

tschaft durch Automatiksysteme (Datenlogger) des Arbeitsgeräts sind im Gesetzesentwurf zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes nicht enthalten.

Die Betriebsgröße, Montagetätigkeiten und die Arbeiten an dezentralen Einsatzorten – beispielsweise auf Baustellen oder bei Kunden – können nach wie vor darüber entscheiden, wie Betriebe ihre Arbeitszeiten aufzeichnen. Die Arbeitszeiterfassung muss nicht zwingend elektronisch erfolgen.

Die Papierform – auch in Form von Stundenzetteln – kann weiterhin beibehalten werden.

Unternehmer dürfen die Aufzeichnungspflicht auf ihre Mitarbeitenden übertragen. Das heißt, dass die Mitarbeiter ihre Arbeitszeiten und Überstunden weiterhin selbst dokumentieren dürfen.

Ein Betriebsrat habe daher kein Initiativrecht auf Einführung eines elektronischen Systems zur Arbeitszeiterfassung.

<sup>33</sup> Prof. Dr. Thomas Hören, Der neue EU Data Act – Auswirkungen auf Telematikdaten, TranspR 2023, S. 117 ff <S. 124>