



Arbeitszeiterfassung

Rechtliche Vorgaben und aktueller Gesetzesstand

Forum Employer Branding & New Work
21.11.2023

Die VOELKER Gruppe an drei Standorten

Reutlingen (seit 1975)



Stuttgart (seit 2017)



Balingen (seit 2021, zuvor Hechingen)



Fachanwälte für

- Arbeitsrecht
- Bank- und Kapitalmarktrecht
- Bau- und Architektenrecht
- Erbrecht
- Familienrecht
- Gewerblicher Rechtsschutz
- Handels- und Gesellschaftsrecht
- Informationstechnologierecht
- Insolvenzrecht
- Internationales Wirtschaftsrecht
- Medizinrecht
- Urheber- und Medienrecht
- Verwaltungsrecht

Das VOELKER-Team Arbeitsrecht



Kathrin Völker

Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht



Veronika Klein

Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Zertifizierte Fachexpertin für
betriebliche Altersversorgung BRBZ
e. V.



Nadine Kirsch

Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Certified Compliance Officer DIZR



Stephan Binsch

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht



Felix Maier

Rechtsanwalt



Ricarda Bongers

Rechtsanwältin



Arbeitszeit i.S.d. Arbeitszeitgesetzes

Veronika Klein

Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht

- § 2 Abs. 1 ArbZG
 - Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen
 - Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern sind zusammenzurechnen
 - Im Bergbau unter Tage zählen die Ruhepausen zur Arbeitszeit

Tägliche Höchstarbeitszeit

- § 3 ArbZG: max. 8 Stunden werktäglich
- Verlängerung auf 10 Stunden bei Ausgleich innerhalb von 6 Monaten oder 24 Wochen
- Arbeitszeitgesetz geht von der 6-Tage-Woche aus, deshalb kann 48 Wochenstunden regulär und 60 Wochenstunden bei Ausgleich innerhalb von 6 Monaten oder 24 Wochen gearbeitet werden
- Tariföffnung gem. § 7 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG: Arbeitszeit über 10 Stunden werktäglich, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt

Pausen § 4 ArbZG

- Mindestens 30 Minuten bei Arbeitszeit von 6 – 9 Stunden
- Mindestens 45 Minuten, wenn Beschäftigung länger als 9 Stunden
- Aufteilung in jeweils 15 Minuten möglich, kürzere Pausen sind **keine** Ruhepausen i.S.d. ArbZG
 - Tariföffnung § 7 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG für Schichtbetriebe und Verkehrsbetriebe
 - Verteilung der Gesamtdauer der Pause auf angemessene Kurzpausen

Ruhezeiten § 5 ArbZG

- § 5 Abs. 1: Ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden
- § 5 Abs. 2: In Krankenhäusern Verkürzung um bis zu 1 Stunde zulässig, wenn innerhalb eines Kalendermonats/ 4 Wochen andere Ruhezeit entsprechend verlängert wird
- § 5 Abs. 3: Bei Rufbereitschaft in Gesundheitseinrichtungen können Kürzungen der Ruhezeit bei Inanspruchnahme von weniger als 5,5 Stunden zu anderen Ruhezeiten ausgeglichen werden
- Tariföffnung § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG, Kürzung auf 9 Stunden



Arbeitszeiterfassung

Veronika Klein

Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Bisherige Gesetzeslage

- Gesetzlich geregelte Pflicht des Arbeitgebers zur Aufzeichnung der Arbeitszeiten derzeit nur
 - § 16 Abs. 2 ArbZG
bei Überschreiten der täglichen Höchstarbeitszeit, § 16 Abs. 2 ArbZG
 - § 17 Abs. 1 Mindestlohngesetz (MiLoG)
 - Aufzeichnungspflicht bei geringfügigen Beschäftigten
 - Aufzeichnungspflicht bei Beschäftigten im Bau-, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, usw. (entfällt bei Beschäftigten mit Bruttomonatsverdiensten von mehr als 2.784,00 EUR)

Bisherige Rechtslage

- „**Stechuhr-Urteil**“ des Europäischen Gerichtshofs (14.05.2019 C-55/18):
 - Pflicht des Arbeitgebers zur Einrichtung eines “objektiven, verlässlichen und zugänglichen“ Zeiterfassungssystems
 - Ausgangspunkt: EU-Arbeitszeitrichtlinie (Richtlinie 2003/88/EG)
 - Ermahnung der Mitgliedstaaten zur Umsetzung in nationales Recht
 - bis dato: keine unmittelbare Verpflichtung der Arbeitgeber
 - EuGH-Urteil verpflichtet die nationalen Gerichte aber NICHT dazu, von einer Aufzeichnungspflicht auszugehen, die Verpflichtung trifft die Mitgliedsstaaten, die Arbeitgeber zur Einrichtung eines verlässlichen Systems zu verpflichten

„Pauenschlag“ des Bundesarbeitsgerichts

- Bundesarbeitsgericht (Beschluss vom 13.09.2022 – 1 ABR 22/21):
 - Kein Initiativrecht des Betriebsrat bei der Einführung eines elektronischen Zeiterfassungssystems
 - **Pflicht des Arbeitgebers zur Einführung eines Arbeitszeiterfassungssystems ergibt sich bereits aus dem bestehenden Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)**
 - Zeiterfassung dient der Verwirklichung effektiven Gesundheitsschutzes

§ 3 ArbSchG

Grundpflichten des Arbeitgebers

(1) ¹Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die **erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes** unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen...

(2) Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber (...)

1. für eine **geeignete Organisation** zu sorgen und die **erforderlichen Mittel bereitzustellen**
(...)



Referentenentwurf zum Arbeitszeitgesetz

Veronika Klein

Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Nach der Entscheidung des EuGH im Mai 2019 (14.05.2019 - C-55/18) und dem Urteil des BAG vom September 2022 (13.09.2022 - 1 ABR 22/21) hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im April 2023 einen Referentenentwurf zur Änderung des § 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz vorgelegt.

- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer jeweils **am Tag** der Arbeitsleistung **elektronisch** (Software, Terminal, App) aufzuzeichnen.
- Die Aufzeichnungen sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren.
- Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer auf Verlangen über die aufgezeichnete Arbeitszeit zu informieren und ihm auf Verlangen eine Kopie der Aufzeichnungen zur Verfügung zu stellen.
- Die Aufzeichnung kann durch den Arbeitnehmer oder einen Dritten erfolgen; der Arbeitgeber bleibt jedoch für die ordnungsgemäße Aufzeichnung verantwortlich.
- Erfolgt die Aufzeichnung durch den Arbeitnehmer und verzichtet der Arbeitgeber auf die Kontrolle der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit (Vertrauensarbeitszeit), hat er zumindest durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass ihm Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz bekannt werden.

- In einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung können Abweichungen vereinbart werden
 - von der elektronischen Form
 - vom Zeitpunkt der Aufzeichnung, sofern diese **bis zu sieben Tage** nach der Arbeitsleistung erfolgt
 - Verzicht für Erfassung für Gruppen von Arbeitnehmern, bei denen
 - Die Tätigkeit wegen besonderer Merkmale nicht gemessen werden kann
 - Die Arbeitszeit im Voraus nicht festgelegt wird
 - Die Arbeitszeit vom Arbeitnehmer selbst festgelegt wird
 - » Öffnungsklausel für Vertrauensarbeitszeit, allerdings nur im Anwendungsbereich eines Tarifvertrages oder durch Verweis auf einen Tarifvertrag in einer Betriebsvereinbarung oder Dienstvereinbarung.

- Gelten soll die Pflicht grundsätzlich am ersten Tag des auf die Verkündung folgenden Quartals.
- Für eine Übergangsfrist von **einem Jahr** nach Inkrafttreten des Gesetzes soll die Arbeitszeit auch in nichtelektronischer Form aufgezeichnet werden dürfen.
- Für Arbeitgeber mit weniger als 250 Arbeitnehmern soll diese Ausnahme **bis zu zwei Jahre**, für Arbeitgeber mit weniger als 50 Arbeitnehmern **bis zu fünf Jahre** nach Inkrafttreten des Gesetzes gelten.
- In Kleinunternehmen **mit bis zu zehn Arbeitnehmern** oder Arbeitgebern **ohne Betriebsstätte im Inland** mit bis zu zehn nach Deutschland entsendeten Arbeitnehmern soll die Arbeitszeit unbefristet in nichtelektronischer Form aufgezeichnet werden können.

- Bei einem Verstoß droht nach § 20 ArbZG ein Bußgeld in Höhe von bis zu 30.000 Euro.
- Gleiches soll dann gelten, wenn nicht über die aufgezeichnete Arbeitszeit informiert oder dem Arbeitnehmer keine Kopie über die Aufzeichnung zur Verfügung gestellt wird.



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit.**

www.voelker-gruppe.com



VOELKER

VOELKER & Partner

Rechtsanwälte Wirtschaftsprüfer Steuerberater mbB

Standort Reutlingen

Am Echazufer 24
72764 Reutlingen
reutlingen@voelker-
gruppe.com

Standort Stuttgart

Löffelstraße 46
70597 Stuttgart
stuttgart@voelker-
gruppe.com

Standort Balingen

Hauptwasen 3
72336 Balingen
balingen@voelker-gruppe.com