



# BATTKE GRÜNBERG

vorausdenken. effektiv handeln.

# RÜCKKEHR ZUR STECHUHR? AKTUELLES ZUR ARBEITS- ZEITERFASSUNG

Referentin

Dr. Tina Lorenz, Rechtsanwältin



# ▶ Grundsätzliches zur Arbeitszeit



# GRUNDSÄTZLICHES ZUR ARBEITSZEIT

- ▶ zwischen einem Unternehmen und den Beschäftigten besteht i. d. R. ein Arbeitsvertrag
- ▶ Arbeitsverhältnisse unterliegen in jedem Unternehmen vollumfänglich den geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen
  - ▶ Beschäftigte = i. d. R. Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer
  - ▶ Unternehmen = i. d. R. Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber
  - ▶ Ausnahme z. B. "echte" freie Mitarbeit

# GRUNDSÄTZLICHES ZUR ARBEITSZEIT

- ▶ dies gilt auch für das Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
  - ▶ findet auf das Arbeitsverhältnis zwischen Unternehmen und seinen Beschäftigten i. d. R. vollumfänglich Anwendung
  - ▶ Ausnahmen sind nur sehr begrenzt vorgesehen (vgl. §18 ArbZG)
    - ▶ leitende Angestellte i. S. d. § 5 Abs. 3 BetrVG und Chefärzte
    - ▶ Prokuristen
    - ▶ häusliche Gemeinschaft
    - ▶ liturgischer Bereich der Kirchen/Religionsgemeinschaften

# GRUNDSÄTZLICHES ZUR ARBEITSZEIT

- ▶ (nur) im öffentlichen Dienst kann, sofern keine tarifvertragliche Regelung besteht, die zuständige Dienstbehörde die für Beamte geltenden Bestimmungen über die Arbeitszeit auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer übertragen ( § 19 ArbZG)

# GRUNDSÄTZLICHES ZUR ARBEITSZEIT

- ▶ Problem: Vorgaben des ArbZG passen häufig nicht auf den Arbeitsalltag im Unternehmen
  - ▶ Aber: das ist ein übliches Problem für alle Branchen
  - ▶ Unternehmen benötigen trotzdem arbeitszeitgesetzkonforme Arbeitszeitregelungen
- ▶ Bei Verstößen: empfindliche Sanktionen durch zuständige Behörde möglich

# GRUNDSÄTZLICHES ZUR ARBEITSZEIT

## Grundsätzliches

- ▶ Straf- und Bußgeldvorschriften § § 22, 23 ArbZG
  - ▶ Bußgeld bis 15.000,00 €
  - ▶ Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr/Geldstrafe bei beharrlicher Wiederholung oder vorsätzlicher Gesundheitsgefährdung
  - ▶ Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten/Geldstrafe bei fahrlässiger Gesundheitsgefährdung

# GRUNDSÄTZLICHES ZUR ARBEITSZEIT

- ▶ Unternehmen = juristische Person (z. B. GmbH, Verein)
- ▶ Welche natürlichen Personen haften für Verstöße gegen ArbZG? Geregelt in § 9 OWiG:
  - ▶ vertretungsberechtigte natürliche Personen (z. B. Geschäftsführerin einer GmbH, Vorstandsmitglied des Vereins)
  - ▶ Personen, die beauftragt wurden, den Betrieb ganz oder teilweise zu leiten
  - ▶ Personen, die ausdrücklich beauftragt wurden, in eigener Verantwortung Aufgaben wahrzunehmen, die der Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber obliegen

# GRUNDSÄTZLICHES ZUR ARBEITSZEIT

Einhalten der Vorschriften des ArbZG in allen Unternehmen von großer Wichtigkeit!

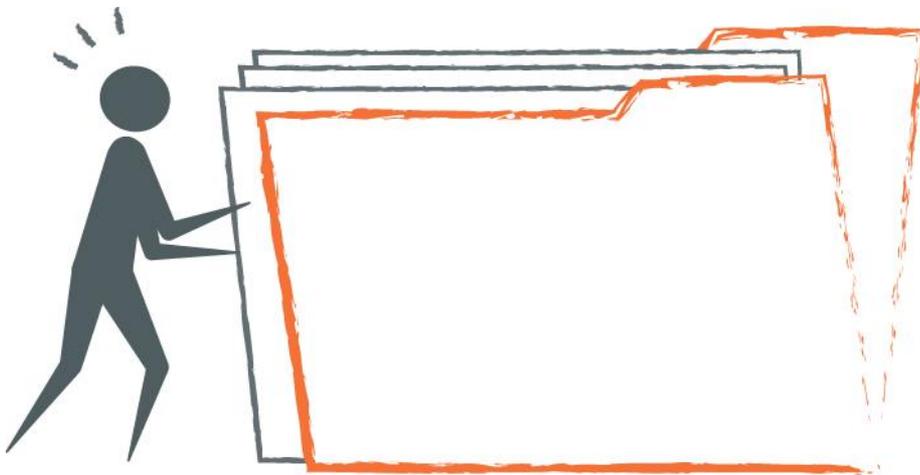


# GRUNDSÄTZLICHES ZUR ARBEITSZEIT

- ▶ ArbZG regelt z. B.
  - ▶ Höchstarbeitszeiten ( § 3)
  - ▶ verpflichtende Pausenzeiten ( § 4)
  - ▶ Ruhezeiten ( § 5)
  - ▶ Vorgaben für Nacht- und Schichtarbeit ( § 6)
  - ▶ Vorgaben für Sonn- und Feiertagsarbeit ( § § 9 ff.)

# GRUNDSÄTZLICHES ZUR ARBEITSZEIT

Einhalten der Normen des ArbZG immer nötig – davon zu trennen ist die Frage der Dokumentationspflicht.



# ► Dokumentationspflichten - bisherige Rechtslage



# DOKUMENTATIONSPFLICHT - BISHERIGE RECHTSLAGE

- ▶ Auslegungs- und Nachweispflicht, § 16 ArbZG
  - ▶ Aushang aller die Arbeitszeit regelnden Normen (ArbZG/BV)
  - ▶ Nachweis aller über acht Stunden hinausgehenden Arbeitszeiten
  - ▶ Nachweis über alle AN, die der Verlängerung der Arbeitszeit zugestimmt haben
- ▶ Nachweise sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren

# DOKUMENTATIONSPFLICHT - BISHERIGE RECHTSLAGE

- ▶ § 17 Mindestlohngesetz (MiLoG)
  - ▶ gilt **nur** für Geringfügige ( § 8 Abs. 1 SGB IV) und Wirtschaftszweige i. S. d. § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes
  - ▶ Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen
- ▶ Nachweise sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren

# Urteil des BAG – Pflicht zur Arbeitszeiterfassung



# BAG, URTEIL VOM 13.09.2022 - 1 ABR 22/21

- ▶ BAG und BMAS sehen **Pflicht zur Arbeitszeiterfassung**
  - ▶ Einhaltung der bisherigen Pflichten aus § 16 Abs. 2 ArbZG und § 17 MiLoG reicht nicht mehr aus
  - ▶ Daten müssen nicht nur erhoben, sondern auch erfasst (d. h. Kenntnisnahme) und aufgezeichnet werden
  - ▶ Verpflichtung gilt für alle Formen der Arbeit, also auch für mobile Arbeit und Arbeit im Homeoffice

# BAG, URTEIL VOM 13.09.2022 - 1 ABR 22/21

- ▶ **Wer** muss Arbeitszeit erfassen?
  - ▶ **alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber**
  - ▶ Durchführung der Arbeitszeiterfassung **auf Beschäftigte delegierbar**, aber Arbeitgeberseite muss **überwachen**
  
- ▶ **Ab wann** ist die Arbeitszeit zu erfassen?
  - ▶ Pflicht gilt spätestens seit 13. September 2022

# BAG, URTEIL VOM 13.09.2022 - 1 ABR 22/21

- ▶ **Was** ist zu erfassen?
  - ▶ Daten zu **Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit** einschließlich Überstunden
  - ▶ **Dauer der Pausen** sollte erfasst werden (zur Berechnung der Arbeitszeit)
  - ▶ **nicht** erfasst werden muss die genaue **Lage der Pausen**
- ▶ **Wie** sind Daten zu erfassen?
  - ▶ bisher keine Formvorschrift - handschriftlich oder digital möglich

# BAG, URTEIL VOM 13.09.2022 - 1 ABR 22/21

## ▶ Problem: **Vertrauensarbeitszeit**

- ▶ bleibt nach diesem Urteil zulässig, wenn die Beschäftigten bei entsprechender Vereinbarung lediglich eigenverantwortlich über die Lage (also Beginn und Ende) der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit entscheiden können
- ▶ aber auch dann **Arbeitszeitdokumentation** nötig
- ▶ bisher übliches Verständnis der Vertrauensarbeitszeit als Regelung ohne Aufzeichnungspflicht bezüglich Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit nach diesem Urteil wohl nicht mehr zulässig

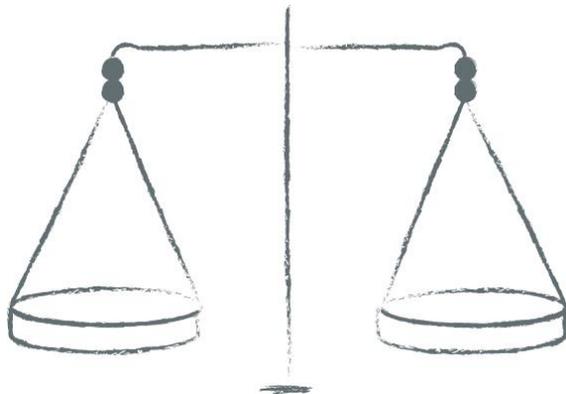
# BAG, URTEIL VOM 13.09.2022 - 1 ABR 22/21

## ▶ aber

- ▶ **bisher keine gesetzliche Straf- oder Bußgeldvorschrift bei Verstößen gegen diese Dokumentationspflicht**
- ▶ d. h. Behörde kann bei erstmaligem Verstoß derzeit wohl erstmal nur Behebung anordnen,
- ▶ Sanktionsmöglichkeit erst, wenn Arbeitgeberseite daraufhin gegen diese Anordnung verstößt
- ▶ d. h. Folgen eines Verstoßes derzeit noch überschaubar
- ▶ möglicherweise kommt aber demnächst gesetzliche Regelung, die auch Straf- bzw. Bußgeldtatbestände enthält

# GRUNDSÄTZLICHES ZUR ARBEITSZEIT

Vorgaben des BAG zur Dokumentationspflicht gelten schon jetzt, aber Verstöße derzeit (noch) sanktionslos.



▶ Referentenentwurf zur  
Änderung des ArbZG  
u. a. Gesetze



# REFERENTENENTWURF ZUR ÄNDERUNG DES ARBZG

- ▶ Referentenentwurf zur Änderung des ArbZG u. a. Gesetze  
Stand 18. April 2023
  - ▶ lässt Richtung erkennen, in welche die geplante Gesetzesänderung gehen wird
  - ▶ Regelungen derzeit **noch nicht** verbindlich!

# REFERENTENENTWURF ZUR ÄNDERUNG DES ARBZG

- ▶ geplante Neuregelung erfordert **elektronische** Aufzeichnung von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit **am Tag der Arbeitsleistung** bei Unternehmen mit **mehr als zehn MA**
  - ▶ bestimmte Art der elektronischen Erfassung nicht vorgeschrieben
  - ▶ "Nutzung herkömmlicher Tabellenkalkulationsprogramme" ist möglich (Excel-Liste)
  - ▶ Ausnahmen von der **elektronischen** Erfassung können (nur) in TV oder aufgrund TV in BV/DV zugelassen werden
  - ▶ **Übergangsfristen** für nichtelektronische Aufzeichnungen

# REFERENTENENTWURF ZUR ÄNDERUNG DES ARBZG

- ▶ Erfassung muss grundsätzlich **am Tag der Arbeitsleistung** erfolgen
  - ▶ Ausnahmen von der tagesaktuellen Dokumentation können (nur) in TV oder aufgrund TV in BV/DV zugelassen werden
  - ▶ TV kann zulassen: Aufzeichnungen nicht am Arbeitsleistungstag, sondern spätestens bis zum Ablauf von sieben Kalendertagen (Fristbeginn: Kalendertag nach der Arbeitsleistung)
- ▶ AN können **Kopie der Aufzeichnungen** verlangen

# REFERENTENENTWURF ZUR ÄNDERUNG DES ARBZG

- ▶ Aufzeichnung durch AN/Dritte ist möglich
- ▶ ArbG bleibt aber verantwortlich
- ▶ muss grundsätzlich die durch AN/Dritte vorgenommene Dokumentation kontrollieren und bei Verstößen AN/Dritte zur ordnungsgemäßen Führung der Dokumentation anleiten

# REFERENTENENTWURF ZUR ÄNDERUNG DES ARBZG

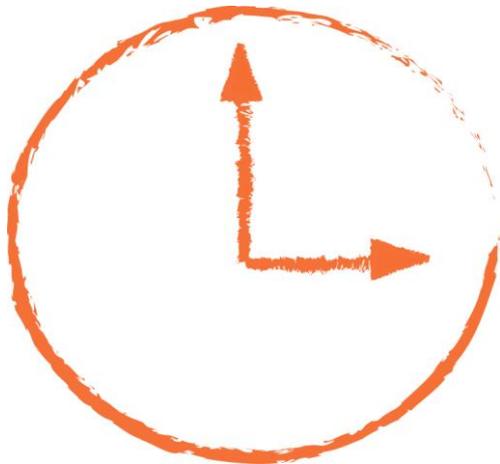
- ▶ ArbG kann auf **Kontrolle der Dokumentation** (nicht auf die Anfertigung der Dokumentation) **verzichten**
  - ▶ ArbG muss bei Verzicht auf Kontrolle der Dokumentation andere geeignete Maßnahmen für Bekanntwerden von ArbZG-Verstößen treffen
  - ▶ z. B. durch entsprechende automatische Meldung eines elektronischen Arbeitszeiterfassungssystems

# REFERENTENENTWURF ZUR ÄNDERUNG DES ARBZG

- ▶ **Verzicht auf die Dokumentation selbst** durch ArbG nur möglich, wenn dies **in anwendbarem TV oder aufgrund TV in BV/DV** zugelassen ist
  - ▶ nur möglich bei AN, bei dem die gesamte Arbeitszeit (Dauer und Lage) **wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit** nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt wird oder vom AN selbst festgelegt werden kann
  - ▶ z. B. Führungskräfte, herausgehobene Experten oder Wissenschaftler, die nicht verpflichtet sind, zu festgesetzten Zeiten anwesend zu sein, sondern über den Umfang und die Einteilung ihrer Arbeitszeit selbst entscheiden können

# REFERENTENTWURF ZUR ÄNDERUNG DES ARBZG

Vertrauensarbeitszeit **ohne Dokumentationspflicht**  
wohl in Zukunft nur bei tariflicher Regelung möglich.



# REFERENTENENTWURF ZUR ÄNDERUNG DES ARBZG

- ▶ ebenfalls neu
  - ▶ **Sanktionen** bei nicht richtiger/nicht vollständiger/nicht rechtzeitiger Erstellung der Aufzeichnungen oder Verstöße gegen die Pflicht zur Aufbewahrung/Bereithaltung in § 22 Abs. 1 Nr. 9 ArbZG
  - ▶ **Sanktionen** bei Verstößen gegen die Informationspflicht oder Nichtzurverfügungstellung einer Kopie § 22 Abs. 1 Nr. 10 ArbZG

# Fazit und Empfehlung



# FAZIT UND EMPFEHLUNG

- ▶ **Was sollten Sie jetzt tun, um rechtssicher zu handeln?**
  - ▶ Arbeitgeberseite oder Beschäftigte sollten die Daten "Beginn", "Ende und "Dauer" der Arbeitszeit erfassen.
  - ▶ Wie Sie dies durchführen, können Sie (noch) frei entscheiden. Es reicht im Moment noch aus, wenn die Beschäftigten diese Daten selbst handschriftlich notieren. Zukünftig sollten Sie sich auf elektronische Erfassung einstellen (Referentenentwurf!).
  - ▶ Die Nutzung des gewählten System sollten Sie anweisen und mindestens stichpunktartig kontrollieren.
  - ▶ Die Daten sollten Ihnen in regelmäßigen Abständen vorgelegt werden. Wenn Sie offensichtlich Verstöße gegen das ArbZG feststellen, müssen Sie handeln.



# BATTKE GRÜNBERG

vorausdenken. effektiv handeln.

## KOMMUNIKATION PFLEGEN

Kleine Brüdergasse 3 - 5  
01067 Dresden

Folgen Sie uns gern auf  
LinkedIn und Twitter!

 +49 351 563900

 [info@battke-gruenberg.de](mailto:info@battke-gruenberg.de)

 [battke-gruenberg.de](http://battke-gruenberg.de)

