

Arbeitszeit(erfassung) Was gilt, was kommt?

Frank Lenzen
Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht
Arbeitsrechts-Lunch am 29. November 2023

The background features a close-up of several feathers in shades of blue, teal, and white, creating a textured, organic pattern. A large, semi-transparent purple shape, resembling a stylized arrow or a rounded rectangle, is overlaid on the left side of the image, pointing towards the right. The text is positioned within this purple area.

Arbeitszeit(erfassung)

Grundlegendes

Arbeitszeit(erfassung)

Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes / Werktägliche Arbeitszeit

Erlaubt

bis zu 8 Stunden

dürfen grundsätzlich nicht überschritten werden

Ausnahme

bis zu 10 Stunden

wenn innerhalb Ausgleichszeitraum von 6 Monaten oder 24 Wochen im Durchschnitt nicht mehr als 8 Stunden pro Tag gearbeitet werden
ArbZ-RL sieht nur 4 Monate vor

Grundsätzlich verboten

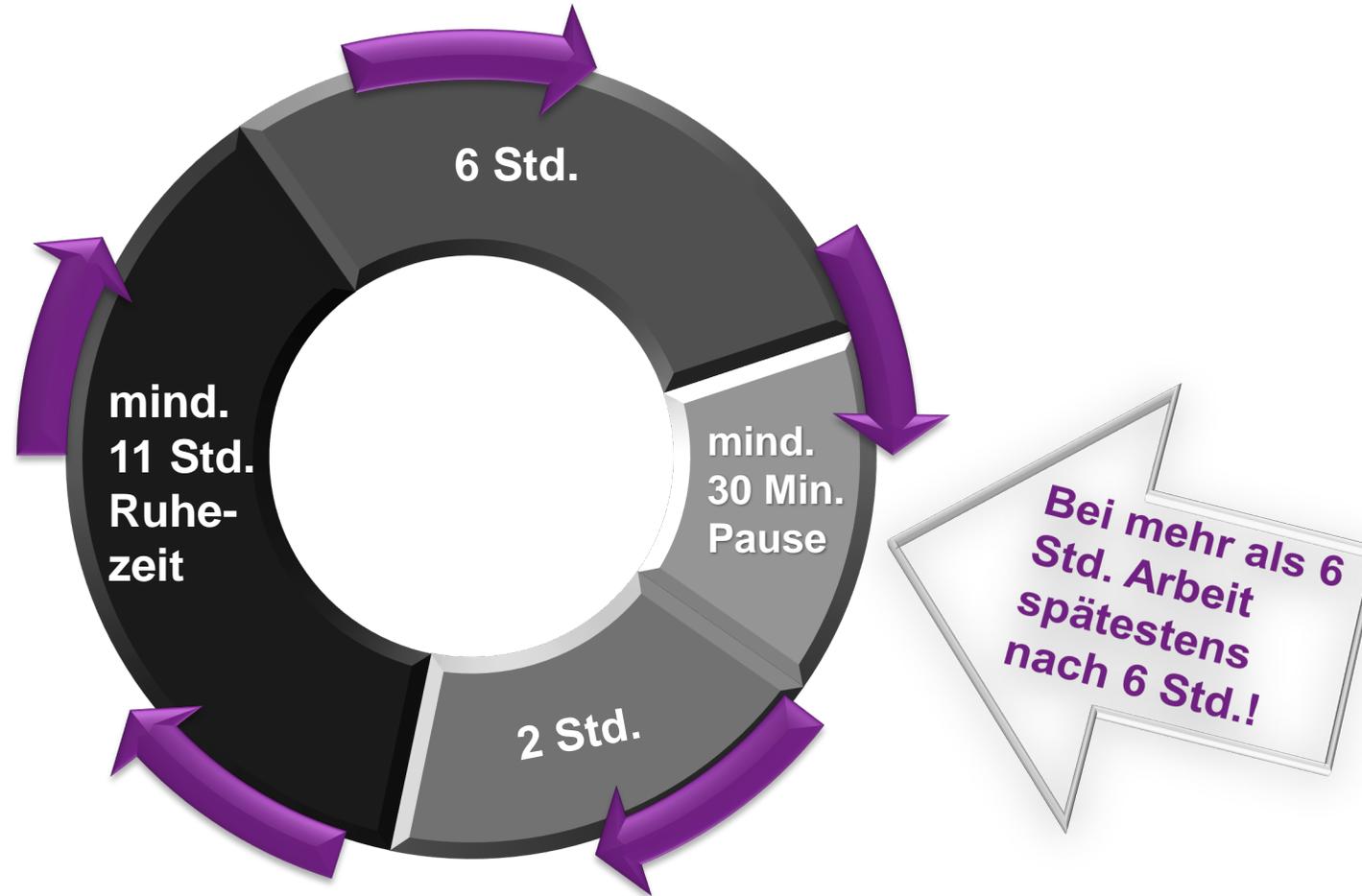
mehr als 10 Stunden

nur möglich, wenn:
in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung entsprechendes geregelt ist und die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft/Bereitschaftsdienst ist



Arbeitszeit(erfassung)

Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes / Ruhezeiten & Ruhepausen



Arbeitszeit(erfassung)

Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes / Werktägliche Arbeitszeit

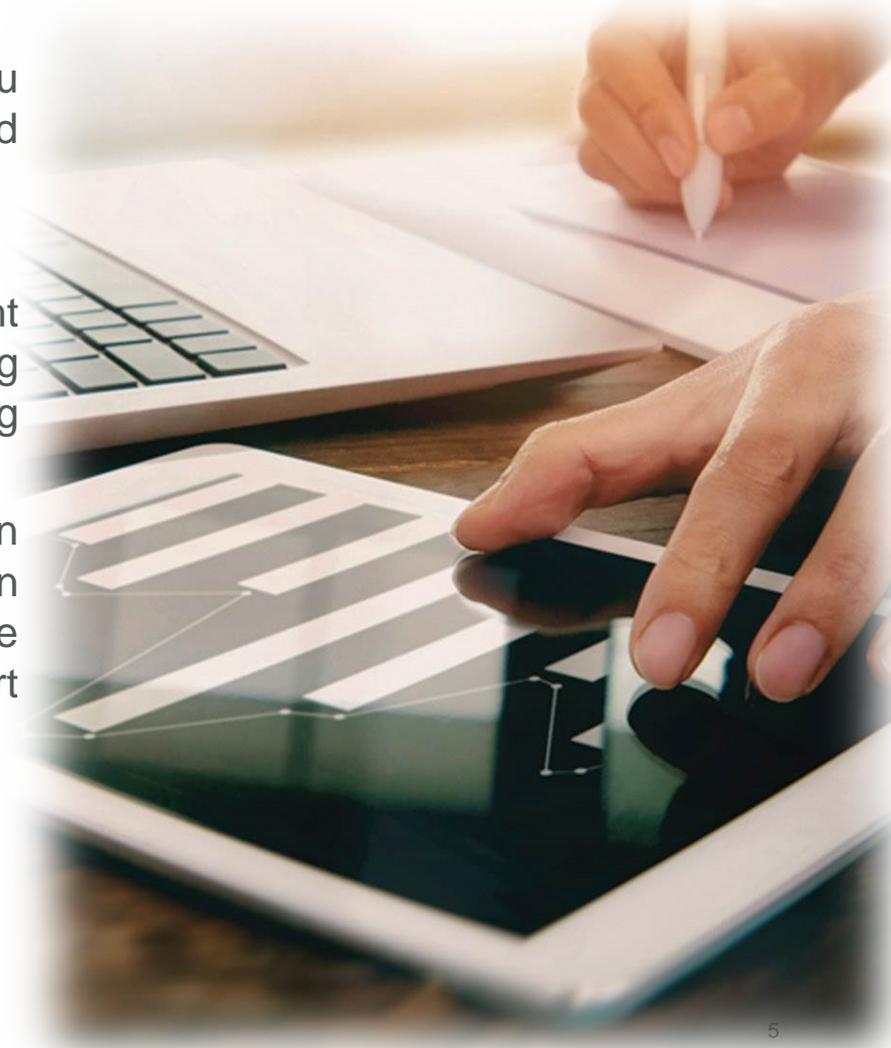
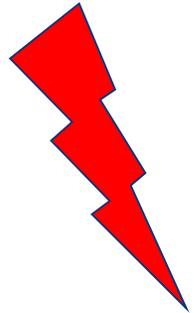
Wochenendarbeit



Samstag ist ein **Werktag** und demnach wie die anderen Werktage zu behandeln. Allerdings stellt das ArbZG Regeln für die Arbeit an Sonn- und Feiertagen auf:

Arbeitnehmer dürfen an **Sonn- und gesetzlichen Feiertagen** nicht beschäftigt werden. Das Gesetz enthält zwar einen ausführlichen Katalog von Ausnahmen, bei denen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen tätig werden dürfen (§ 10 ArbZG).

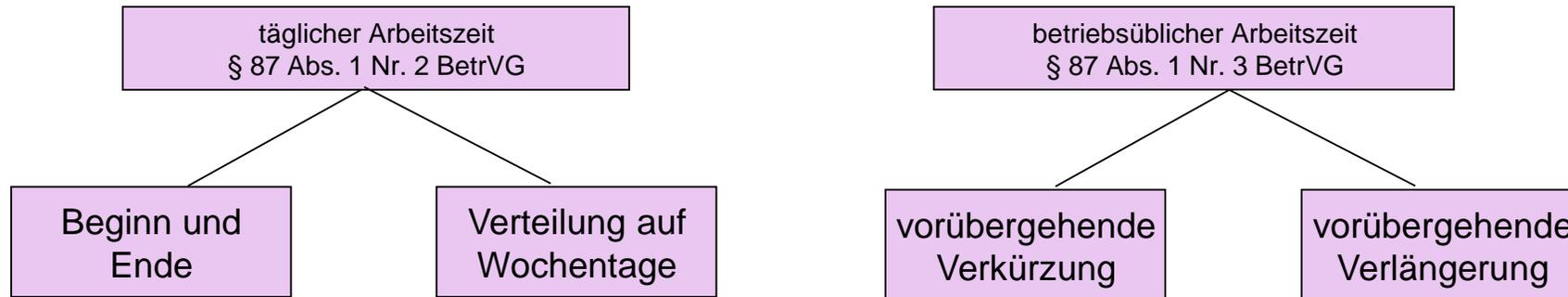
Diese Ausnahmefälle sind jedoch nur unter strengen Voraussetzungen einschlägig (z.B. technische Unmöglichkeit der Durchführung der Arbeiten an Werktagen oder wenn die Verlagerung der Arbeiten auf Werktage wegen „unverhältnismäßiger Nachteile wirtschaftlicher oder sozialer Art unzumutbar ist).



Arbeitszeit(erfassung)

Arbeitszeiten - Betriebsverfassungsrecht

Betriebsrat bestimmt mit hinsichtlich:



Weitere Mitbestimmungstatbestände:

- Elektronische Arbeitszeiterfassung: § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG
- Arbeitszeitbegleitende Vergütungsregelungen: § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG
- §§ 95, 99 BetrVG: Versetzung
 - Im Ausnahmefall kann die Flexibilisierung der Arbeitszeit zu einer Versetzung führen, wenn hierdurch eine wesentliche Veränderung der Arbeitsaufgaben des Mitarbeiters bewirkt wird.
Zum Beispiel, wenn im Zuge der Einführung flexibler Arbeitszeiten einzelnen Arbeitnehmern diesbezüglich Koordinationsaufgaben zugewiesen werden.

The background features a close-up of several feathers in shades of blue and white, creating a textured, organic pattern. A large, solid purple arrow shape points from the left towards the right, partially overlapping the feather background. The text is positioned on the left side of the purple arrow.

Arbeitszeit(erfassung)

Die Rechtsprechung

Arbeitszeit(erfassung)

Nachweispflichten

Bisher:

- Vorschriften zur Erfassung oder Dokumentation der tatsächlich geleisteten täglichen Arbeitszeit gab es bisher im deutschen Arbeitsrecht nicht
- Arbeitgeber musste lediglich die Zeiten, die über die werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden hinausgehen gemäß § 16 Abs. 2 ArbZG dokumentieren, um dann bei einer behördlichen Kontrolle nachweisen zu können, dass der Ausgleichszeitraum des § 3 S. 2 ArbZG gewahrt wird
- Wie viel der Arbeitnehmer gearbeitet hat, sofern er die 8 Stunden nicht überschritt, musste der Arbeitgeber nicht nachweisen
- Es war auch ausreichend, wenn bei der Erfassung der Überschreitung der regelmäßig geleisteten Arbeitszeit der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die mehr geleisteten Stunden meldete

Arbeitszeit(erfassung)

Alles anders durch den EuGH?

Bisher:

- Aufzeichnungspflicht (§ 16 II ArbZG) nur bei einer über 8 Stunden hinausgehenden Arbeitszeit an Werktagen und jeder Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen



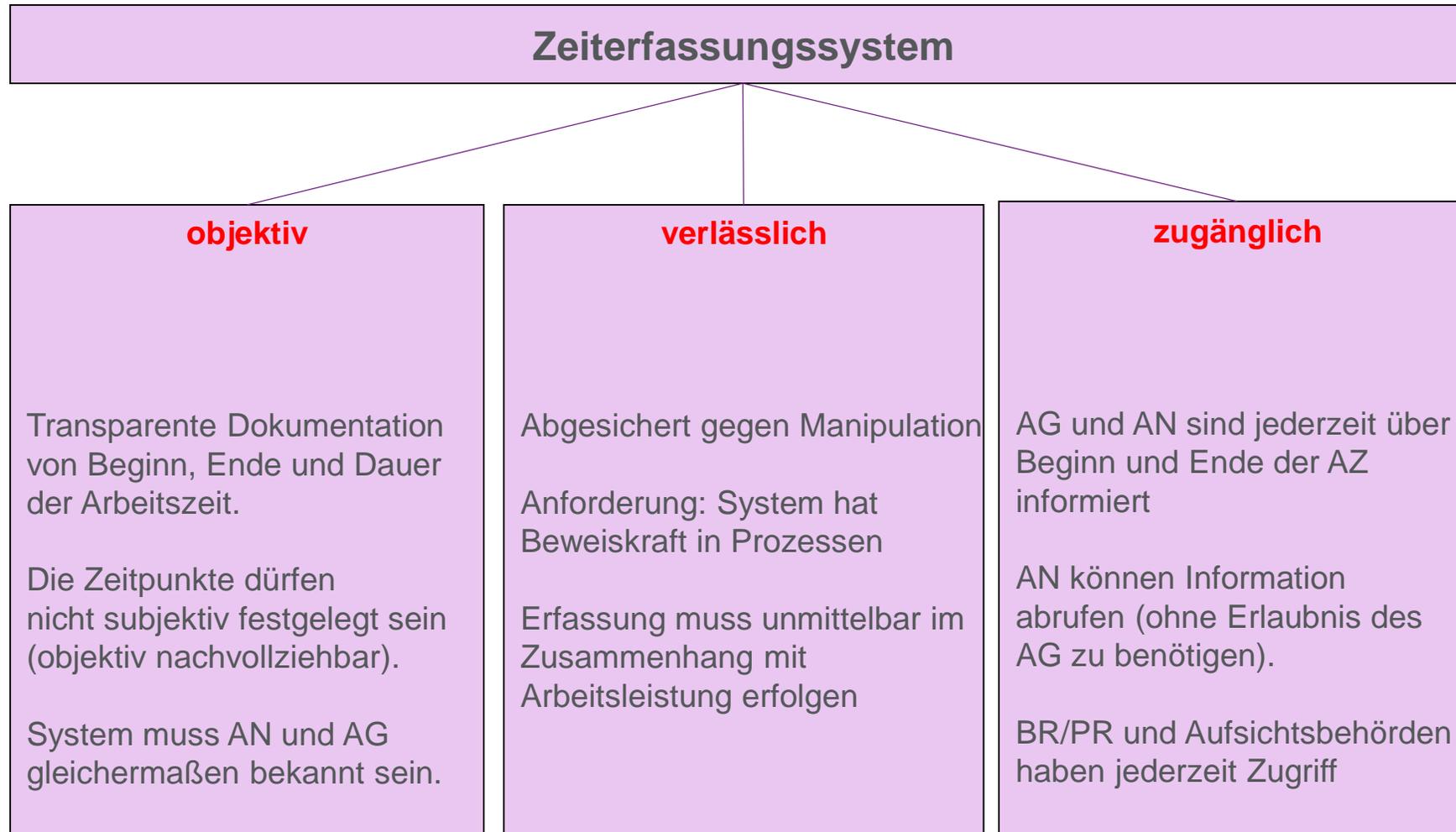
Neu: EuGH, Urt. v. 14.05.2019 – C-55/18

- Mitgliedstaaten müssen AG verpflichten ein **objektives, verlässliches und zugängliches System** einzuführen, mit dem die von jedem AN täglich geleistete Arbeitszeit gemessen werden kann.
- Es obliegt den Mitgliedstaaten die Form und konkreten Modalitäten des Systems festzulegen → Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereiches und die Eigenheiten bestimmter Unternehmen können berücksichtigt werden.

Arbeitszeit(erfassung)

Was steckt hinter den Oberbegriffen des EuGH?

(wichtig für kollektive Regelungen — gilt für alle Betriebstypen)



nach Wirlitsch/Reinke/Breyer, Arbeitszeit, 2023, S. 196

Arbeitszeit(erfassung)

BAG zur Arbeitszeiterfassung (ABR 22/21 vom 13.09.2022)

Stufe 2: Das Urteil des BAG - 1 ABR 22/21

Relativ überraschender Ansatz: **unionskonforme Auslegung** des § 3 ArbSchG (vgl. Rn. 62 der CCOO-Entscheidung). [alles sehr umstritten]

Ausgangsthematik: Initiativrecht / MBR des BR.

Der BR hat kein Initiativrecht / MBR, da § 87 Abs. 1 Einl. BetrVG einschlägig ist (Rn. 16 ff.);

- das Gesetz verlangt nämlich bereits ein Aufzeichnungssystem;
- zwar nicht über Art. 31 Abs. 2 GRC direkt, denn Dokumentation stellt keine unmittelbare grundrechtliche Gewährleistung dar (wohl aber über eine unionskonforme Auslegung;
- für diese eignen sich nicht § 16 Abs. 2 ArbZG und § 17 Abs. 4 ArbZG (Rn. 25 ff., 41), wohl aber § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG (Rn. 42 ff.);
- Arbeitsschutz und Arbeitszeit sind eng miteinander verflochten, weswegen solche Auslegungen möglich sind (Rn. 49 f.);
- eine Beteiligung des BR über das „Ob“ der Dokumentation ist mithin ausgeschlossen;
- über das „Wie“ der Dokumentation bleibt es bei den Rechten des BR (z.B. Ausfüllung der Nr. 7), Rn. 59 ff., 66;

Arbeitszeit(erfassung)

Die Folgen der Rechtsprechung

Arbeitszeit(erfassung)

Die Folgen für die Arbeitszeitdokumentation

Auf den Tag bezogen müssen nach EuGH (und jetzt BAG) vom Arbeitgeber erfasst und kontrolliert werden bzw. kontrollierbar sein:

- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit (unter Verwendung des unionalen Arbeitszeitbegriffes), auch über die 10-Stunden-Grenze (keine Kappung). Keine „Umbewertung“ formal erfasster Zeiten (nur Korridor von 9 Uhr-19 Uhr zählt als AZ), aber auch keine selbstzugewiesene Arbeitszeit.
- Dauer der wöchentlichen Höchstarbeitszeit
- (auch unentgeltliche) Überstunden und alle Formen eines hierauf bezogenen Zeitausgleichs Mindestruhezeit (allein wegen dieser ist die tägliche Aufzeichnung notwendig)
- Arbeitszeiten im Homeoffice, Telearbeit, mobil etc.
- Inhalt von Vertrauensarbeitszeit. Diese bleibt möglich. Hier sind aber ebenfalls zwingend (stichprobenartige) Kontrollen vom AG vorzunehmen. Dieser bleibt verantwortlich für die Einhaltung der AZ-Vorgaben. Vertrauensarbeitszeit war auch bisher keine (Bereichs-) Ausnahme von den Vorgaben des ArbZG. AN wirkt bei dieser nur starker an der Aufzeichnung mit.
- Andere Aufzeichnungspflichten bleiben bestehen (zB § 17 MiLoG, § 6 GSA Fleisch).
- Aus § 3 ArbSchG in der Auslegung des BAG kann auch eine individuelle Anspruchsgrundlage auf richtlinienkonforme Dokumentation herausgelesen werden (vergleichbar § 5 ArbSchG).

Arbeitszeit(erfassung)

Datenschutz – kein Hindernis

Bei jeder Arbeitszeiterfassung erhebt der Arbeitgeber personenbezogene Daten seiner Beschäftigten und muss entsprechend die Datenschutzregeln der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) beachten. Der Arbeitgeber darf und muss grundsätzlich die Arbeitszeit aufzeichnen und entsprechende Daten verarbeiten. Denn die Aufzeichnung der Arbeitszeit ist für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich und der Arbeitgeber verpflichtet, ein System vorzuhalten, mit dem die von jedem Arbeitnehmer geleistete tatsächliche Arbeitszeit gemessen werden kann. Dies gilt auch nach der Entscheidung des EuGH (C-34/21). Allein die Stützung von Maßnahmen auf § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG ist hiernach zu unterlassen. Es ist vielmehr direkt auf Art. 6 DSGVO abzustellen.

Arbeitszeit(erfassung)

Arbeitszeiterfassung im Betriebsverfassungsrecht

Es besteht nunmehr (auch) eine erzwingbare Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.

BAG 13.9.2022, 1 ABR 22/21, NZA 2022, 1616.

Diese bezieht sich nur auf das „Wie“ der Erfassung, nicht aber auf das „Ob“. Das heißt aber nicht, dass der Arbeitgeber BR oder der Einsetzung einer Einigungsstelle mit Erfolg entgegenhalten kann, dass er generell keine Zeiterfassung einrichten mochte. Dass das „Ob“ zwingend ist, schließt bei Nr. 7 nicht das „Wie“ der Mitbestimmung aus, s. nur: BAG 15.1.2002 - 1 ABR 13/01, NZA 2002, 995 (998).

Der Betriebsrat darf sein Mitbestimmungsbegehren indes nicht auf die Einrichtung einer bestimmten, wie z.B. elektronischen Erfassung beschränken.

Arbeitszeit(erfassung)

Der Gesetzgeber

Arbeitszeit(erfassung)

Reformvorschläge

Referentenentwurf - BMAS 27.3.2023 - weitere Entwicklung offen

- Für alle Beschäftigte ist Beginn, Ende and Dauer der Arbeitszeit aufzuzeichnen, freilich vorausgesetzt, dass diese in den Anwendungsbereich des ArbZG fallen, mithin nicht für AN, die nach § 18 ArbZG hiervon ausgenommen sind, insbesondere also nicht für Leitende.
- Elektronisch, etwa über Zeiterfassungssysteme, Apps usw. Unternehmen mit bis zu zehn Beschäftigten dürfen alternativ auch händisch dokumentieren.
- noch am Tag der Arbeitsleistung (aber nicht notwendigerweise zu Beginn)
- mittelbare Erfassung über die Einbindung des Arbeitnehmers in ein Schichtsystem genügt
- Delegation an den Arbeitnehmer ist möglich
- Arbeitszeiten sind auch bei Vertrauensarbeitszeit zu dokumentieren. Der Arbeitgeber ist zwar nicht verpflichtet, die Aufzeichnungen zur Kenntnis zu nehmen, muss dann aber anderweitig sicherstellen, dass es zu keinen Verstößen gegen das ArbZG kommt.
- Anspruch des AN auf Information über die erfassten Arbeitszeiten.
- Aufbewahrungspflicht: zwei Jahre
- Verstöße seitens des Arbeitgebers sind bußgeldbewehrt.



Arbeitszeit(erfassung)

Reformvorschläge

Referentenentwurf BMAS 27.3.2023 — weitere Entwicklung offen

Ausnahmen können durch Tarifvertrag geregelt werden:

- Voraussetzung ist offenbar Tarifbindung (des Arbeitgebers? Wofür?)
- Betriebsvereinbarung nur auf Grundlage eines (im jeweiligen Betrieb - normativ - geltenden?) Tarifvertrags
- Händische Aufzeichnung (Erleichterung?)
- Streckung auf den 7. Tag (Sinn bei elektronischer Erfassung?)
- Arbeitnehmer, die in ihrer Arbeitszeitgestaltung völlig frei sind, können von der Aufzeichnungspflicht ausgenommen werden → sicherlich ein Diskussionsansatz
- Auch eine Fundquelle: Homepage des BMAS
<https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Arbeitnehmerrechte/Arbeitszeitschutz/Fragen-und-Antworten/faq-arbeitszeiterfassung.html>



Arbeitszeit(erfassung)

Referentenentwurf Mobilarbeit

- Ziel: Mobile Arbeit kann die Motivation und die Arbeitszufriedenheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern steigern. Damit bietet sie Unternehmen die Möglichkeit, ihre Arbeitgeberattraktivität zu erhöhen und Fachkräfte an sich zu binden.
- Der Referentenentwurf des BMAS zur Mobilarbeit (sog. Mobile-Arbeit-Gesetz) enthält eine gesetzliche Regelung zur Verpflichtung der Arbeitszeiterfassung: Der Arbeitgeber soll verpflichtet werden, die gesamte Arbeitszeit täglich vollständig zu erfassen, wenn der Arbeitnehmer regelmäßig mobil arbeitet, wobei die Aufzeichnung von geleisteten Überstunden bei mobiler Arbeit ungeregelt bleibt
- Die Aufzeichnung der Arbeitszeit kann auch durch den Arbeitnehmer erfolgen, wobei der Arbeitgeber für die ordnungsgemäße Aufzeichnung verantwortlich bleibt
- Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer nach der Begründung gegebenenfalls zur ordnungsgemäßen Führung der Aufzeichnungen anleiten



The Dentons logo is a white arrow pointing to the right, containing the word "DENTONS" in blue, uppercase, sans-serif font. The background of the slide features a blue-tinted image of a group of business professionals in a meeting, with a large purple-to-blue gradient shape on the right side.

DENTONS

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

In über 80 Ländern unterstützt Dentons Sie mit einer einzigartig globalen Aufstellung und lokal exzellenten Rechtsberatung bei allen Wachstumsbestrebungen, der Abwehr von Risiken, im operativen Geschäft und in sämtlichen Finanzierungsfragen. Dabei engagieren wir uns für Inklusion und Vielfalt, soziale Teilhabe und Nachhaltigkeit. Mit unserem polyzentrischen und zielorientierten Ansatz konzentrieren wir uns auf das, was für Sie am wichtigsten ist. www.dentons.com

Ihr Ansprechpartner



Frank Lenzen

Partner, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Dentons Europe (Germany) GmbH & Co. KG

Rechtsanwälte Steuerberater

Thurn-und-Taxis-Platz 6

60313 Frankfurt am Main

+49 69 45 00 12 280

+49 173 157 45 80

frank.lenzen@dentons.com



In The Legal 500 Germany, 2020 wird Frank Lenzen als sehr netter und kompetenter Ansprechpartner beschrieben. Seine Bewertungen und Empfehlungen haben viel Praxisbezug und er ist äußerst engagiert. Frank Lenzen weiß auch in schwierigsten Situationen deeskalierend zu wirken und damit den Schaden für seinen Mandanten immer so niedrig wie möglich zu halten.

Frank Lenzen ist Partner im Frankfurter Büro von Dentons. Er ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und berät seine Mandanten seit dem Jahr 2000 umfassend in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts und im Sozialversicherungsrecht.

Einer seiner Schwerpunkte ist die arbeitsrechtliche Beratung an der Nahtstelle zum Gesellschaftsrecht, insbesondere bei M&A Transaktionen, gesellschaftsrechtlichen Umstrukturierungen und zu mitbestimmungsrechtlichen Themen.

Frank Lenzen verfügt über große Erfahrung bei der Betreuung komplexer arbeitsrechtlicher Restrukturierungen zudem die umfassende betriebsverfassungs- und tarifrechtliche Begleitung von Unternehmen. Individual- und kollektivarbeitsrechtlich betreut Frank Lenzen zudem eine Vielzahl von Unternehmen verschiedener Branchen dauerberatend bei allen täglichen Fragen, zum Beispiel im Kündigungs- und Datenschutzrecht, zur Arbeitsvertragsgestaltung sowie zu Vergütungsmodellen einschließlich Stock Options.

Daneben vertritt Frank Lenzen Unternehmen, deren Organe und Führungskräfte prozessual in allen Instanzen. Seine Mandanten schätzen seine pragmatische und lösungsorientierte Beratung sowie seine schnellen Reaktionszeiten.