



- Arbeitszeitberatung
- Organisationsberatung
- Personalberatung
- Vergütungsberatung

Info-Brief 30/2021

Arbeitszeiterfassung

Nach Auffassung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) genügt es nicht, wenn Sie – wie im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vorgesehen – nur die Überstunden Ihrer Mitarbeiter erfassen. Sie müssen vielmehr jede Arbeitszeit jedes Mitarbeiters aufzeichnen. Nur so könne zuverlässig festgestellt werden, ob Sie die vorgeschriebenen Höchstarbeits- und Mindestruhezeiten einhalten. Die EU-Mitgliedsstaaten müssen die Arbeitgeber daher zur systematischen Arbeitszeiterfassung verpflichten (EuGH, 14.5.2019, C-55/18).

Aber: Es gibt auch heute schon Aufzeichnungspflichten

Diese betreffen neben den gesetzlichen Aufzeichnungspflichten (siehe unten) insbesondere Unternehmen mit Betriebsrat: Der Betriebsrat kann von Ihnen Auskunft über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie über den Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit – das heißt Aufzeichnungen der Arbeitszeit – verlangen. Sie können diese nicht mit dem Hinweis auf eine Vertrauensarbeitszeit verweigern (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 6.5.2003, Az. 1 ABR 13/02). In Unternehmen mit Betriebsrat wird sich durch das Urteil daher nur wenig ändern.

Und diese Pflicht gilt auch in Betrieben ohne Betriebsrat:

- **Bei allen Arbeitnehmern sind Sie verpflichtet, die Arbeitszeiten aufzuzeichnen, die über 8 Stunden pro Werktag hinausgehen (§ 16 ArbZG).**
- **Bei allen Minijobbern** und in den Branchen des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes (z. B. Bau, Gastronomie, Transport, Gebäudereinigung, Messebau, Fleischwirtschaft) sind Sie verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen (§ 17 Mindestlohngesetz).
- **Die Aufzeichnungen müssen Sie in jedem Fall 2 Jahre aufbewahren.**

Weitere Informationen gibt Ihnen Ihr Personalberater

Jochen Riedel