

Sonderrundschreiben

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) - FAQ Arbeitszeiterfassung

Sehr geehrte Damen und Herren,

seit Monaten wird über das Thema „Arbeitszeiterfassung“ diskutiert. Die aktuelle BAG-Rechtsprechung befeuert diese Diskussion nach dem EuGH-Urteil „Stechuhr“.

Seit kurzem erst liegen die Urteilsgründe vor. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat sich jetzt Zeit genommen und die Fakten für alle Unternehmen zusammengefasst. Dieser FAQ-Katalog (Link [hier](#)) ist empfehlenswert.


Nachfolgend überlassen wir Ihnen zudem eine in Form gebrachte Zusammenfassung.


Für eventuelle Fragen stehen wir Ihnen selbstverständlich gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
WEKO

Gez.: Andreas Kundlacz
Steuerberater
Fachberater Gesundheitswesen (IBG/HS Bremerhaven)

 **Bankverbindung**
Sparkasse
Lörrach - Rheinfelden
BLZ 683 500 48
Kto.-Nr. 110 49 59
IBAN: DE89 6835 0048 0001 1049 59
BIC: SKLODE66

 **Bankverbindung**
Deutsche Apotheker- und Ärztebank
Freiburg
BLZ 300 606 01
Kto.-Nr. 10 256 22 81
IBAN: DE19 3006 0601 0102 562281
BIC: DAAEDEDXXX

 **In Kooperation mit**
WEKO respond GmbH, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft,
ConSigna GmbH, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft,
ConSigna GmbH, Steuerberatungsgesellschaft,
Lörrach, Freiburg

Ein paar wesentliche Punkte zusammengefasst:

1.	Es besteht auf der Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Erfassung und Aufzeichnung von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer.
2.	Eine Erfassung von Beginn und Ende der Pausen oder privaten Arbeitsunterbrechungen ist nicht zwingend geboten.
3.	Eine bestimmte Form der Erfassung und Aufzeichnung von Arbeitszeiten besteht nicht. Bei der Umsetzung der Zeiterfassung haben die Unternehmen weite Gestaltungsspielräume.
4.	Die Delegation der Erfassung und Aufzeichnung von Arbeitszeiten auf den einzelnen Arbeitnehmer ist zulässig; der Arbeitnehmer kann aber nicht freiwillig auf die Erfassung verzichten.
5.	Die Verletzung der durch das Arbeitsschutzgesetz begründeten Aufzeichnungspflicht kann nicht zu unmittelbaren Sanktionen der Aufsichtsbehörden führen.
6.	Es besteht keine Verpflichtung zur Einführung einer betrieblichen Zeitkontenführung. Vertrauensarbeitszeit bleibt als Arbeitszeitmodell möglich, solange die arbeitszeitgesetzlichen Grenzen beachtet und durch entsprechende Zeiterfassung überwacht werden.
7.	Leitende Angestellte (und andere Arbeitnehmer außerhalb des Geltungsbereichs des ArbZG) unterliegen unseres Erachtens nicht der Verpflichtung zur Zeiterfassung; weder nach Arbeitszeitgesetz noch nach Arbeitsschutzgesetz. Das ist derzeit aber umstritten; erst eine Gesetzesänderung wird hier für Klarheit sorgen. Bis dahin ist es ratsam, auf Nummer sicher zu gehen und auch hier eine Zeiterfassung vorzunehmen.
8.	Der Betriebsrat hat kein Initiativrecht zur Erzwingung einer elektronischen Zeiterfassung, ist jedoch bei der Ausgestaltung des Zeiterfassungssystems zu beteiligen.
9.	Eine gesetzliche Vorgabe für die Aufbewahrungsfrist aufgezeichneter Arbeitszeitdaten besteht nur im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes, nicht für die erweiterte Aufzeichnungspflicht.
10.	Unternehmen müssen sich auf eine arbeitszeitgesetzliche Neuregelung der Zeiterfassungspflicht einstellen.