

Arbeitszeiterfassung: Was muss beachtet werden?



© kucherav/Stock.adobe.com

© kucherav/Stock.adobe.com

„Zur Dokumentation unserer Arbeitszeit in der Praxis füllen wir monatlich einen Stundenzettel aus, indem wir die abgeleisteten Dienste eintragen. Gleichzeitig sollen wir unsere Abwesenheit auch im Praxiskalender pflegen. Ist dieser doppelte Aufwand nötig? Gibt es gesetzliche Vorgaben zur Erfassung der Arbeitszeit?“

Das **Arbeitszeitgesetz (ArbZG)** sieht bisher lediglich die Aufzeichnungspflicht für die **über die 8 Stunden pro Tag** hinausgehende Arbeitszeit vor. Diese Aufzeichnungen müssen mind. 2 Jahre aufbewahrt werden. Dieser Aufzeichnungspflicht unterliegt außerdem jede Arbeitszeit an **Sonn- und Feiertagen**. Dies entspricht Wortlaut und Sinn der Vorschrift. Arbeitszeit, die an Sonn- und Feiertagen geleistet wird, geht über die werktägliche Arbeitszeit hinaus.

Eine bestimmte Formvorgabe zur Aufzeichnungspflicht wird jedoch den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern nicht vorgeschrieben, sodass diese **elektronisch oder handschriftlich** erfolgen kann.

Durch den **Beschluss des Bundesarbeitsgerichts (BAG)** vom 13.09.2022 wurde

diese gesetzliche Grundlage der Aufzeichnungspflichten maßgeblich erweitert. So heißt es in der Leitsatzentscheidung:

„Arbeitgeber sind nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG verpflichtet, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer zu erfassen, für die der Gesetzgeber nicht auf der Grundlage von Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG eine von den Vorgaben in Art. 3, 5 und 6 Buchst. b dieser Richtlinie abweichende Regelung getroffen hat.“

Damit hat das BAG klargestellt, dass auch ohne gesetzliche Grundlage jeder **Arbeitgeber verpflichtet** ist, die Lage, Beginn, Dauer und Ende der Arbeitszeit zu erfassen. Konkret sind die **genaue Uhrzeit des Anfangs und das Ende der Arbeit** zu notieren.

Bezüglich der Formvorgaben zur Aufzeichnungspflicht hat sich das BAG auf ein Urteil des EuGH (14.05.2019, Az.: C-55/18) bezogen, sodass der Arbeitgeber verpflichtet ist, ein **„objektives, verlässliches und zugängliches System“** einzuführen, mit dem die (...) geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann. Es ist mit dem BAG-Beschluss somit nicht zwingend die Einfüh-

rung eines elektronischen Zeiterfassungssystems vorgesehen, sodass die Aufzeichnung weiterhin ebenfalls handschriftlich erfolgen kann.

Im **neuen Koalitionsvertrag** zwischen der Union und der SPD haben diese sich auf eine Pflicht zur **elektronischen Erfassung von Arbeitszeiten** verständigt. Bei der Umsetzung sollen für kleine und mittlere Unternehmen angemessene Übergangsregeln vorgesehen werden. Eine konkrete Ausgestaltung der Abänderung des ArbZG liegt bisher jedoch nicht vor.

Wirft auch Ihr Praxisalltag rechtliche Fragen auf? Dann schreiben Sie eine E-Mail an: leonie.loeffler@thieme.de

UNSER RECHTSEXPERTE

Rechtsanwalt Benjamin Kranepuhl arbeitet in der Anwaltskanzlei Althaus, die auf Tiermedizin spezialisiert ist. www.tiermedrecht.de

