

Die Pflicht des Arbeitgebers zur Arbeitszeiterfassung

Auswirkungen und Umsetzung des BAG-Beschlusses vom 13.9.2022
unter Einbeziehung des Referentenentwurfs v. 18.4.2023

Dr. Stefan Müller
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht
MÜLLER . KÜHN . Kanzlei für Arbeitsrecht

Gliederung

1. Bestehende gesetzliche Aufzeichnungspflichten
2. Unionsrechtskonforme Auslegung des geltenden Rechts
3. Erfasster Personenkreis
4. Anforderungen an das Zeiterfassungssystem
5. Ausgewählte Umsetzungsfragen
6. (Wesentliche) Rechtsfolgen von Verstößen

1. Bestehende gesetzliche Aufzeichnungspflichten

Bestehende gesetzliche Aufzeichnungspflichten

► § 17 Abs. 1 MiLoG (Mindestlohngesetz):

(1) Ein Arbeitgeber, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach § 8 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch oder in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen beschäftigt, ist verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren. Satz 1 gilt entsprechend für einen Entleiher, dem ein Verleiher eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer oder mehrere Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung in einem der in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftszweige überlässt. Satz 1 gilt nicht für Beschäftigungsverhältnisse nach § 8a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch.

Bestehende gesetzliche Aufzeichnungspflichten

▶ § 17 Abs. 1 MiLoG (Mindestlohngesetz):

- ▶ (branchenunabhängige) Pflicht, **Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages** zu erfassen, soweit AN **geringfügig beschäftigt** werden
- ▶ (branchenabhängige) Pflicht zur Arbeitszeiterfassung **in den in § 2a Abs. 1 SchwarzArbG aufgeführten Branchen** (z.B. Baugewerbe sowie Gaststätten-/ Beherbergungsgewerbe) sowie für Entleiher, denen ein AN zur Arbeitsleistung in einer dieser Branchen von einem Verleiher überlassen wird