



Reform des Arbeitszeitgesetzes

Flexibilisierung oder mehr Bürokratie?

Referent:innen



Katja Sartori-Röthke

Associate | Employment Law & Benefits
Hamburg

Telefon: +49 40 3785 3836

E-Mail: ksartori-roethke@deloitte.de



Dr. Thomas Lambrich

Counsel | Employment Law & Benefits
Hamburg

Telefon: +49 40 3785 3823

E-Mail: tlambrich@deloitte.de

Themenübersicht

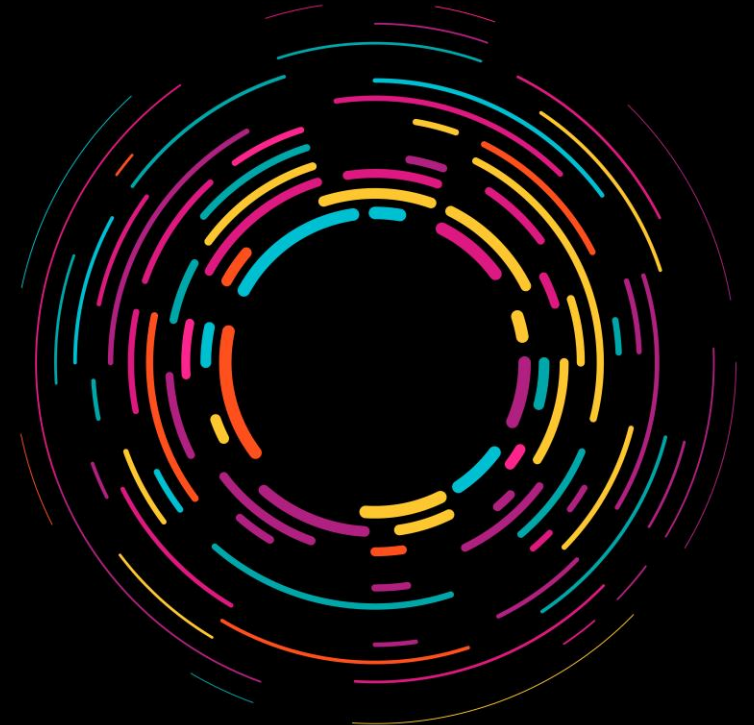
I. Das geltende ArbZG

1. Spielräume bei der Arbeitszeitgestaltung
2. Zeiterfassung nach BAG und EuGH

II. Das ArbZG nach der Reform

1. Mehr Flexibilisierung bei der Arbeitszeitgestaltung?
2. Mehr Bürokratie bei der Zeiterfassung?

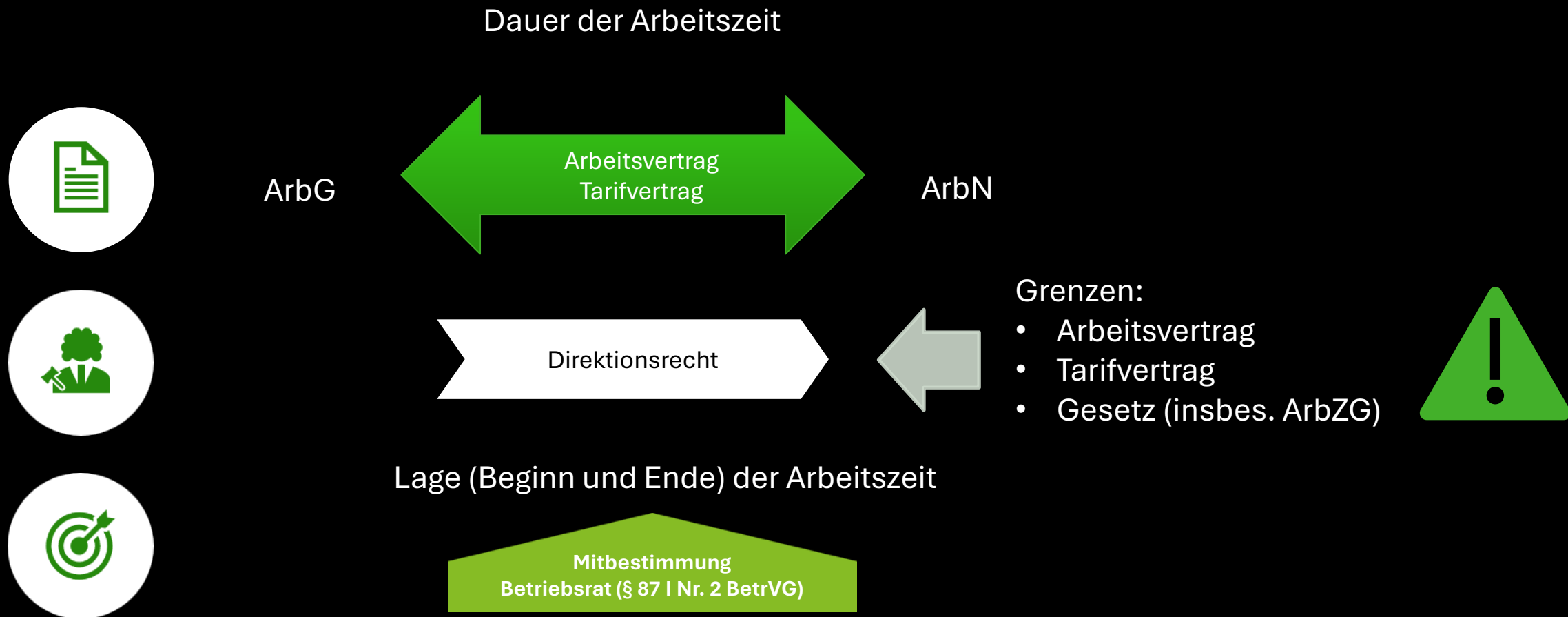
III. Besonderheiten bei modernen Arbeitsformen



I. Das geltende ArbZG

1. Spielräume bei der Arbeitszeitgestaltung (1)

Festlegung durch Vertrag und aufgrund Direktionsrechts



1. Spielräume bei der Arbeitszeitgestaltung (2)

Arbeitszeitbegriffe

arbeitsvertragliche Arbeitszeit: Regelarbeitszeit, Überstunden, Direktionsrecht etc.

vergütungsrechtliche Arbeitszeit: Welche Vergütung erhält der Arbeitnehmer für geleistete Arbeit?



öffentlich-rechtlicher Arbeitsschutz i.S.d. ArbZG: Höchstarbeitszeit, Pausen etc.

mitbestimmungsrechtlicher Arbeitszeitbegriff (§ 87 Nr. 2 und 3 BetrVG): Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit; vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit

1. Spielräume bei der Arbeitszeitgestaltung (3)

Geltungsbereich des ArbZG

räumlicher Geltungsbereich Territorialitätsprinzip

Geltung für ArbN ausländischer ArbG in Deutschland

keine Anwendung für ArbN deutscher ArbG im Ausland



per Gesetz keine Geltung der Regelungen des ArbZG bei Dienstreisen ins Ausland

persönlicher Geltungsbereich Allgemeiner Arbeitgeberbegriff

keine Anwendung (§ 18 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG)
insbes. für leitende Angestellte
i.S.d. § 5 Abs. 3 BetrVG

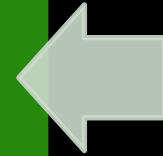
nach Stellung im Unternehmen oder Betrieb bestimmte
Führungsposition, insbesondere:

- Einstellungs- und Entlassungsbefugnis
- Generalvollmacht/Prokura
- wichtige unternehmerische Aufgaben

1. Spielräume bei der Arbeitszeitgestaltung (4)

Was ist Arbeit?

Arbeit = wenn ArbN dem ArbG zur Leistung der versprochenen Dienste am vom ArbG bestimmten Ort zur Verfügung steht, ohne dass es auf eine Erbringung einer im wirtschaftlichen Sinne produktiven Arbeitsleistung ankäme



Arbeitsbereitschaft: „Zeit der wachen Achtsamkeit im Zustand der Entspannung“ (z.B. Überwachung der Produktion) = Arbeit i.S.d. ArbZG

Bereitschaftsdienst: Zeitspanne, während derer sich ArbN an einer vom ArbG bestimmten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebs, nicht jedoch am konkreten Arbeitsplatz aufhalten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit zeitnah aufnehmen zu können = Arbeit i.S.d. ArbZG

Rechtsprechung EuGH/BAG zur Rufbereitschaft im Fluss; Beurteilung abhängig von Reaktionszeit und Häufigkeit von Einsätzen (Stichwort: jederzeit möglicher Arbeitsabruf)



Rufbereitschaft: wenn sich ArbN an einem selbst bestimmten, dem ArbG aber anzuzeigenden Ort außerhalb des Betriebs jederzeit erreichbar aufhält = Bereitschaft ist keine Arbeit i.S.d. ArbZG, Aufnahme der Arbeit ist Arbeit i.S.d. ArbZG

1. Spielräume bei der Arbeitszeitgestaltung (5)

Problem: Reisezeiten

Reisezeit: vom ArbN aufgewendete Zeit, um einen Ort außerhalb des eigentlichen Arbeitsorts aufzusuchen, um dort ein Dienstgeschäft zu erledigen (BAG)



Wegezeit: Weg von der Wohnung zur Arbeitsstelle und zurück = keine Arbeitszeit i.S.d. ArbZG



bis zur Klärung durch die Rechtsprechung vertragliche oder kollektivrechtliche Regelungen zu Tätigkeiten während Reise empfehlenswert

Erledigung des Dienstgeschäfts vor Ort = Arbeitszeit i.S.d. ArbZG

„eigentliche“ Reisezeit und sonstiger Aufenthalt (z.B. Übernachtung im Hotel): problematisch:

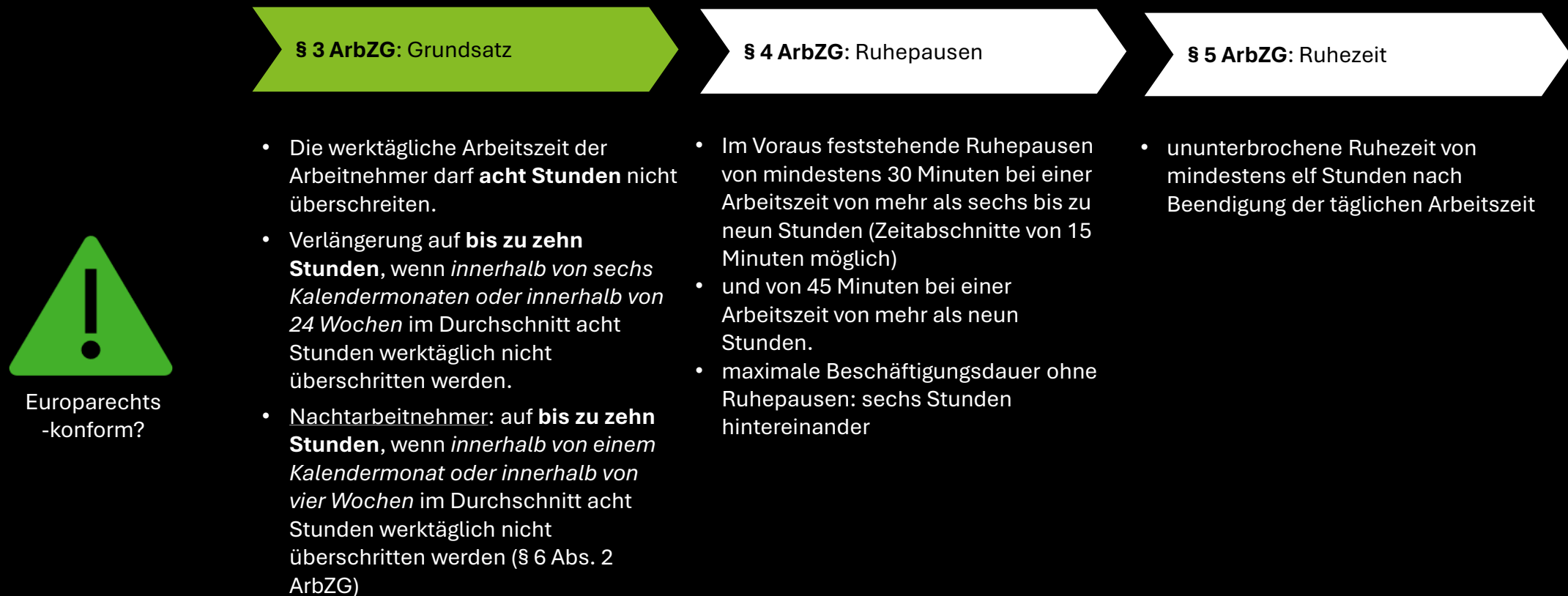
- EuGH: vom ArbG veranlasste räumliche Einschränkung des ArbN genügt für Annahme von Arbeitszeit; entscheidend ist, dass ArbN dem ArbG zur Verfügung steht und nicht frei über seine Zeit verfügen kann
- Literaturansicht: vom ArbG auferlegte Reise mit beliebigem Verkehrsmittel, dem keinerlei Erholungswert beizumessen ist, genügt für Annahme von Reisezeit
- (noch) herrschende Meinung: Beanspruchungstheorie
 - wenn Fahrleistung zur Hauptleistungspflicht gehört (z.B. LKW-Fahrer) = Arbeit z.S.d. ArbZG
 - wenn ArbN während der Reise beansprucht wird (z.B. Akten lesen, Telefonate führen, E-Mails schreiben, Präsentation erstellen) = Reisezeit i.S.d. ArbZG
 - wenn ArbN Reise frei, d.h. auch mit eigenen Tätigkeiten verbringen kann = keine Arbeit i.S.d. ArbZG

1. Spielräume bei der Arbeitszeitgestaltung (6)

Die Gesetzessystematik des ArbZG im Überblick (1)

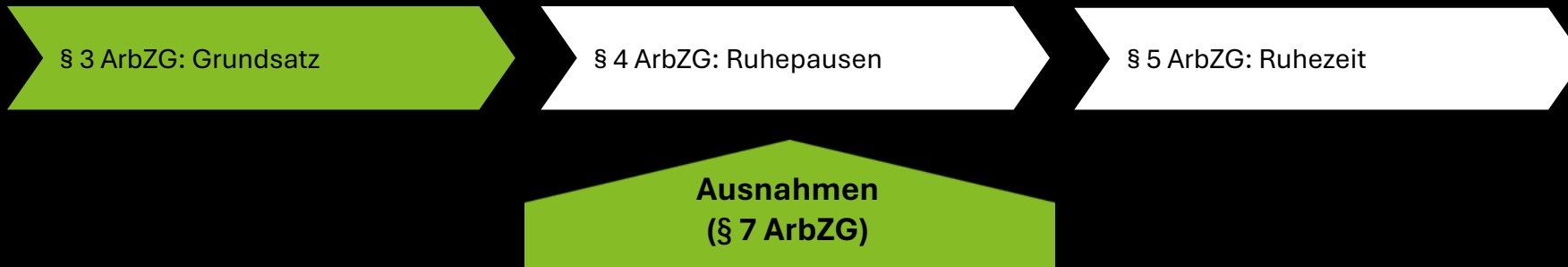
Definitionen (§ 2 ArbZG):

- Arbeitszeit: Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen
- Nachtarbeit: jede Arbeit, die mehr als zwei Stunden der Nachtzeit umfasst
- Nachtzeit: Zeit von 23 bis 6 Uhr (in Bäckereien und Konditoreien die Zeit von 22 bis 5 Uhr)



1. Spielräume bei der Arbeitszeitgestaltung (7)

Die Gesetzessystematik des ArbZG im Überblick (2)



in **Tarifvertrag** oder in **Betriebsvereinbarung** aufgrund Tarifvertrags:

- **über zehn Stunden** werktäglich zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt
- Festlegung eines anderen Ausgleichszeitraums
- Sonderregelungen für Landwirtschaft, Behandlung/Pflege/Betreuung und öffentliche Betriebe
- Aufteilung der Gesamtdauer der Ruhepausen in Schichtbetrieben und Verkehrsbetrieben auf Kurzpausen von angemessener Dauer
- Kürzung der Ruhezeit um bis zu zwei Stunden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung innerhalb eines festzulegenden Ausgleichszeitraums ausgeglichen wird



Übernahme tarifvertraglicher Regelungen durch nicht tarifgebundene ArbG durch Betriebsvereinbarungen oder – falls Betriebsrat nicht besteht – arbeitsvertragliche Bezugnahmeklauseln möglich (§ 7 Abs. 3 ArbZG)

1. Spielräume bei der Arbeitszeitgestaltung (8)

Die Gesetzssystematik des ArbZG im Überblick (3)

§ 3 ArbZG: Grundsatz

§ 4 ArbZG: Ruhepausen

§ 5 ArbZG: Ruhezeit

**außergewöhnliche
Fälle (§ 14 ArbZG)**

- vorübergehenden Arbeiten in Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind, besonders wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben oder Arbeitsergebnisse zu misslingen drohen
- vorübergehende Beschäftigung einer verhältnismäßig geringen Zahl von Arbeitnehmern mit Arbeiten, deren Nichterledigung das Ergebnis der Arbeiten gefährden oder einen unverhältnismäßigen Schaden zur Folge haben würden (Hinweis: bei Arbeit im Home Office geringerer Maßstab wegen geringeren Eingriffs in Privatsphäre)
- Forschung und Lehre / unaufschiebbaren Arbeiten zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen oder zur Behandlung und Pflege von Tieren an einzelnen Tagen

**Bewilligung,
Ermächtigung (§ 15 ArbZG)**

- für kontinuierliche Schichtbetriebe zur Erreichung zusätzlicher Freischichten
- für Bau- und Montagebetriebe
- für Saison- und Kampagnenbetriebe



Risiko: ArbG

1. Spielräume bei der Arbeitszeitgestaltung (9)

Die Gesetzessystematik des ArbZG im Überblick (4)



- wöchentliche Höchstarbeitszeit: 48 Stunden
- Arbeitswochen mit bis zu 60 Stunden möglich gegen Ausgleich
- bei Fünf-Tage-Woche: tägliche Arbeitszeit von bis zu 9,6 Stunden möglich wegen Ausgleich
- bei Vier-Tage-Woche: tägliche Arbeitszeit von bis zu 10 Stunden möglich wegen Ausgleich (ArbZG: 6-Tage-Woche)

Beispiel 1:

A, Webdesigner in einer Werbeagentur, arbeitet im Home Office. Wegen einer bevorstehenden Abgabe hat er am Montag bereits von 8:00 bis 18:00 Uhr an einer Präsentation gearbeitet, als seine Team-Leiterin für 20:00 bis 21:00 ein Online-Meeting ansetzt.

Die Teilnahme von A an dem Online-Meeting ist nicht zulässig. Aufgrund der Arbeit von 8:00 bis 18:00 Uhr hat A die ausgleichspflichtige tägliche Höchstarbeitszeit erreicht. Durch die Teilnahme am Meeting würde diese überschritten. A leistet weder Arbeitsbereitschaft noch Bereitschaftsdienst und für ihn findet kein Tarifvertrag Anwendung, der eine abweichende Arbeitszeitverteilung zuließe.

Beispiel 2:

A teilt der Team-Leiterin mit, dass er wegen Überschreitung der zulässigen täglichen Höchstarbeitszeit nicht am Online-Meeting teilnehme. Als er um 23:00 Uhr jedoch eine dringende E-Mail des Auftraggebers erhält, beantwortet er diese bis 23:10 Uhr. Am kommenden Tag beginnt er seine Arbeit erst um 10:11 Uhr, um die 11-stündige Ruhezeit einzuhalten.



A handelt bei wörtlicher Interpretation des § 5 ArbZG zutreffend, er müsste vor 10:11 Uhr nicht die Arbeit aufnehmen. Der ArbG wäre hingegen für den gesamten Tag vergütungspflichtig (Betriebsrisiko). Näherliegend ist, dass bei einer nicht erheblichen Unterbrechung die Ruhezeit weiterläuft (Erheblichkeitsschwelle über teleologische Reduktion des § 5 ArbZG).

1. Spielräume bei der Arbeitszeitgestaltung (10)

Einzelheiten (1)

§ 3 ArbZG ist Verbotsgesetz und begründet gesetzliches Beschäftigungsverbot, das dem Direktionsrecht des ArbG Grenzen zieht

§ 22 ArbZG: bei Beschäftigung von ArbN unter Missachtung von § 3 ArbZG Ordnungswidrigkeit mit Bußgeld bis zu 30.000 EUR

§ 23 ArbZG: Straftatbestand bei vorsätzlicher Missachtung und Gesundheitsgefährdung oder beharrlicher Missachtung

Gleitzeit, Überarbeit, Vor- und Nacharbeit und Nebenarbeit statthaft, solange sich am jeweiligen Tag die Arbeitszeit ohne Pausen in der Grenze von 10 Stunden hält

Regelungen des ArbZG gelten auch für agile Arbeitsformen, insbesondere für Homeoffice (Tearbeit) und für mobile Arbeit

Betrachtungszeitraum von 24 Wochen / 6 Monaten für Verlängerung auf 10 Stunden (§ 3 S. 2 ArbZG) ist „vorwärts und rückwärts“ anzuwenden

arbeitsfreier Samstag dient als Ausgleichstag und erlaubt es, an fünf Tagen jeweils 9,6 Stunden zu arbeiten (gilt entsprechend bei anderen arbeitsfreien Tagen in rollierendem System)

1. Spielräume bei der Arbeitszeitgestaltung (11)

Einzelheiten (2)

§ 14 ArbZG: enthält keine Verpflichtung zur Weiterarbeit gegenüber den ArbN, diese muss sich aus Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder allgemeiner Treuepflicht ergeben

bei Verpflichtung zur Weiterarbeit: Weigerung der ArbN kann Abmahnung und ggf. verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen

§ 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG: Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in Fällen der Weiterarbeit, auch in Eilfällen (Ausnahme: Notfälle)

§ 15 ArbZG: Entscheidung steht im Ermessen der Aufsichtsbehörde (Beurteilungsspielraum), Verpflichtung der ArbN muss sich aus Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder allgemeiner Treuepflicht ergeben

2. Zeiterfassung nach EuGH und BAG

Rechtsfortbildung durch Rechtsprechung

§ 16 S. 2 ArbZG

„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen und ein Verzeichnis der Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 7 eingewilligt haben. Die Nachweise sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren.“

EuGH

14.5.2019 – C-55/18 – CCOO

Art. 3, 5 und 6 ArbZ-RL V. m. Art. 31 Abs. 2 Gr-CH stehen einer nationalen Regelung entgegen, nach der Arbeitgeber von der Verpflichtung entbunden sind, ein **effektives, verlässliches und transparentes System** der Arbeitszeitdokumentation hinsichtlich des Beginns und Endes der täglichen Arbeit einzuführen.

BAG

13.9.2022 – 1 ABR 22/21

Aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG folgt bei unionsrechtlicher Betrachtung die gesetzliche Pflicht, in allen Betrieben Arbeitszeiterfassungssysteme einzuführen, mit denen Beginn und Ende der individuellen Arbeitszeiten von Arbeitnehmern und damit im Ergebnis auch die Dauer der täglich geleisteten Arbeitszeiten einschließlich ggf. angefallener Überstunden erfasst werden.

§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG

i.V.m. § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG

Der Betriebsrat hat Initiativrecht bezüglich Ausgestaltung eines (nicht zwingend elektronischen) Zeiterfassungssystems („Wie“, nicht „Ob“).

2. Zeiterfassung nach EuGH und BAG (2)

Einzelheiten

„objektiv“ = frei von subjektiven Einflüssen und Minimierung von Manipulationsmöglichkeiten

„verlässlich“ = möglichst manipulationssicher; Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit zutreffend (Richtigkeitsgewähr) erfassbar

„zugänglich“ = jederzeit Zugang zu den erfassten Daten (**EuGH**)

Arbeitszeiterfassung muss nicht elektronisch, sondern kann in Papierform erfolgen und kann auf die ArbN übertragen werden (**BAG**)

Arbeitszeiterfassung muss sich auf Beginn und Ende und „damit“ die Dauer der Arbeitszeit erstrecken; Lage der Pausen sind nicht zu erfassen (**BAG**)

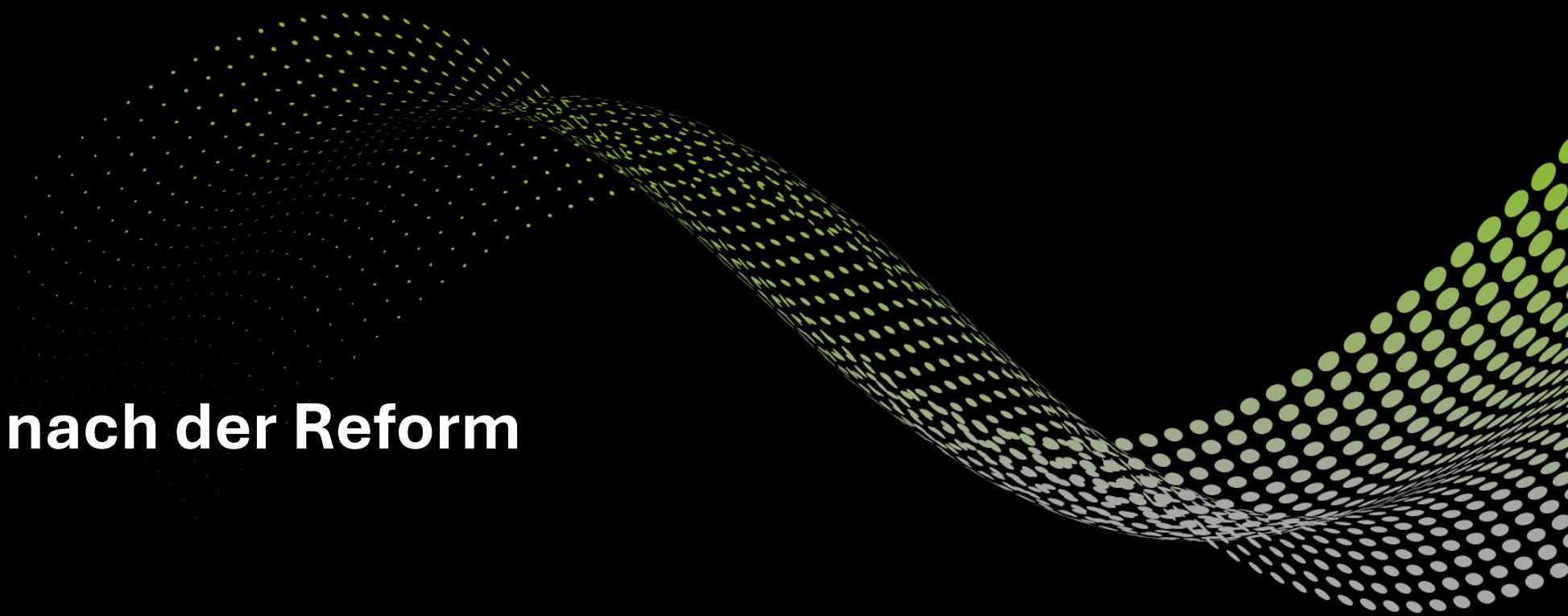
empfehlenswerte Regelung: Tag der Arbeitsleistung, Beginn und Ende der Arbeitszeit und Dauer der Arbeitszeit; damit werden Pausenzeiten (Dauer) erkennbar, andernfalls gilt die gesamte erfasste Zeit (Beginn/Ende) als Arbeitszeit (Risiko des ArbG)

ArbG muss ArbN zur Zeiterfassung anhalten (Weisung), das bloße Zur-Verfügung-Stellen eines Systems genügt nicht; genaue Definition von Arbeitszeit erforderlich (keine Bagatellgrenze)

Erfassungspflicht für ArbN, die dem ArbZG unterliegen, einschließlich von „mobilen“ ArbN sowie von Beschäftigten im Home-Office oder mit Vertrauensarbeitszeit (nicht für leitende Angestellte)

bei Mobile Work: Erfassung von Beginn und Ende der Arbeitszeit durch App oder Log-in; Erstellung von Keylogger-Protokollen ist datenschutz- und persönlichkeitsrechtswidrige Arbeitnehmerüberwachung

Vertrauensarbeitszeit: weiter möglich, aber bedarf entsprechender Arbeitszeiterfassung



II. Das ArbZG nach der Reform

1. Mehr Flexibilisierung bei der Arbeitszeitgestaltung? (1)

Koalitionsvertrag versus Referentenentwurf BMAS

Koalitionsvertrag:

„Beschäftigte und Unternehmen wünschen sich mehr Flexibilität. Deshalb wollen wir im Einklang mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie die Möglichkeit einer wöchentlichen anstatt einer täglichen Höchstarbeitszeit schaffen - auch und gerade im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.“



in **Tarifvertrag** oder in **Betriebsvereinbarung** aufgrund Tarifvertrags:

§ 7 Abs. 1 Nr. 1 c ArbZG n.F. (Referentenentwurf des BMAS)

„anstelle einer werktäglichen, eine wöchentliche Begrenzung der Arbeitszeit zu vereinbaren, wenn gleichzeitig durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.“

1. Mehr Flexibilisierung bei der Arbeitszeitgestaltung? (2)

Europarechtliche Vorgaben

Art. 6 b ArbZ-RL: durchschnittliche Arbeitszeit *pro 7-Tages-Zeitraum* darf **48 Stunden** einschließlich der Überstunden nicht überschreiten

Art. 16 b ArbZ-RL: Bezugszeitraum kann bis auf vier Monate verlängert werden

Art. 5 ArbZ-RL: wöchentliche kontinuierliche Mindestruhezeit von **24 Stunden**

Art. 3 ArbZ-RL: Mindestruhezeit von **11 zusammenhängenden Stunden** pro *24-Stunden-Zeitraum*

Art. 16 a ArbZ-RL: Bezugszeitraum kann bis auf 14 Tage erweitert werden



wöchentliche Ruhezeit darf erst beginnen, wenn tägliche Ruhezeit in Anspruch genommen wurde (EuGH v. 02.03.2023 – C-477/21).

1. Mehr Flexibilisierung bei der Arbeitszeitgestaltung? (3)

Europarechtliche Vorgaben (2)



- tägliche Höchstarbeitszeit: bis zu 13 Stunden (ggf. gegen Ausgleich)
- Arbeitswochen mit bis zu 78 Stunden möglich gegen Ausgleich
- durchgängiger Arbeitsrhythmus von bis zu 12 Tagen mit 13 Arbeitsstunden möglich, auf den 48 Stunden Ruhezeit folgen
- wegen Wochenbezug flexiblere Verteilung der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit auf einzelne Arbeitstage möglich

Beispiel:

A, Webdesigner in einer Werbeagentur, arbeitet im Home Office. Wegen einer bevorstehenden Abgabe hat er am Montag bereits von 8:00 bis 18:00 Uhr an einer Präsentation gearbeitet, als seine Team-Leiterin für 20:00 bis 21:00 Uhr ein Online-Meeting ansetzt.

Die Teilnahme von A an dem Online-Meeting ist zulässig. Er könnte sogar von 18:00 bis 20:00 Uhr durcharbeiten, um das Meeting vorzubereiten. Er käme an dem Tag auf insgesamt 13 Stunden Arbeitszeit, so dass die Mindestruhezeit von 11 Stunden je 24-Stunden-Zeitraum eingehalten wird. Ein im 7-Tages-Zeitraum etwaig notwendiger Ausgleich kann etwa dadurch erreicht werden, dass A am darauffolgenden Tag seine Arbeit später beginnt.



Unterschiede zum geltenden ArbZG:

- wöchentliche durchschnittliche Höchstarbeitszeit: 48 Stunden
- tägliche durchschnittliche Höchstarbeitszeit: 13 Stunden versus 10 Stunden

1. Mehr Flexibilisierung bei der Arbeitszeitgestaltung? (4)

Ansatzpunkte für eine Neuregelung

- *Definition Arbeitszeit, Klärung problematischer Fälle wie Dienstreisen, Rufbereitschaft, Bagatellfälle (E-Mail am Abend)*
- *wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 (oder 60) Stunden statt täglicher Höchstarbeitszeit von 8 Stunden*
- *tägliche Höchstarbeitszeit von 10 Stunden (ohne Ausgleichspflicht)*
- *Ausnahme von/für bestimmte(n) ArbN-Gruppen, z.B. abhängig von:*
 - *Qualifikation („Wissensarbeiter“)*
 - *Verdienst (z.B. Beitragsbemessungsgrenze Rentenversicherung)*
 - *Arbeitszeitautonomie*
- *Aufteilung der Ruhezeit (§ 5 ArbZG) auf zwei Zeiträume (Ziel: flexibleres Arbeiten am Morgen und Abend)*
- *Sonderregelung für Vertrauensarbeitszeit*
- *Regelung eines „Rechts auf Nichterreichbarkeit“ während der Ruhezeit*

Art. 17 Abs. 1 ArbZ-RL:

Unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer können die Mitgliedstaaten von den Artikeln 3 bis 6, 8 und 16 abweichen, wenn die Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen und/oder nicht im Voraus fest gelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann, und zwar insbesondere in Bezug auf:

(...) Personen mit selbständiger Entscheidungsbefugnis (...)

2. Mehr Bürokratie bei der Zeiterfassung? (1)

Koalitionsvertrag versus Referentenentwurf BMAS

Koalitionsvertrag:

„Wir werden die Pflicht zur elektronischen Erfassung von Arbeitszeiten unbürokratisch regeln und dabei für kleine und mittlere Unternehmen angemessene Übergangsregeln vorsehen. Die Vertrauensarbeitszeit bleibt ohne Zeiterfassung im Einklang mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie möglich.“

**§ 17 Abs. 2 - 9 ArbZG n.F.
(Referentenentwurf des BMAS)**

...

2. Mehr Bürokratie bei der Zeiterfassung? (2)

„Unbürokratische Regelung“ im Referentenentwurf BMAS

(1) „ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch aufzuzeichnen. Er hat ein Verzeichnis der Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 7 Absatz 7 eingewilligt haben. Der Arbeitgeber hat die Nachweise nach Satz 1 und 2 mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

(2) Die Aufzeichnung nach Absatz 2 Satz 1 kann durch den Arbeitnehmer oder einen Dritten erfolgen; der Arbeitgeber bleibt für die ordnungsgemäße Aufzeichnung verantwortlich.

(3) Wenn die Aufzeichnung nach Absatz 2 Satz 1 durch den Arbeitnehmer erfolgt und der Arbeitgeber auf die Kontrolle der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verzichtet, hat er durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass ihm Verstöße gegen die gesetzlichen Bestimmungen zu Dauer und Lage der Arbeits- und Ruhezeiten bekannt werden.

(4) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer auf Verlangen über die aufgezeichnete Arbeitszeit nach Absatz 2 Satz 1 zu informieren. Er hat dem Arbeitnehmer auf Verlangen eine Kopie der Aufzeichnungen zur Verfügung zu stellen.

(5) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die für die Kontrolle der Einhaltung der Arbeitszeitvorschriften erforderlichen Aufzeichnungen im Inland für die gesamte Dauer der tatsächlichen Beschäftigung der Arbeitnehmer im Geltungsbereich dieses Gesetzes, mindestens für die Dauer der gesamten Werk- oder Dienstleistung, insgesamt jedoch nicht länger als zwei Jahre in deutscher Sprache bereitzuhalten. Auf Verlangen der Aufsichtsbehörde sind die Unterlagen auch am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten, bei Bauleistungen auf der Baustelle.

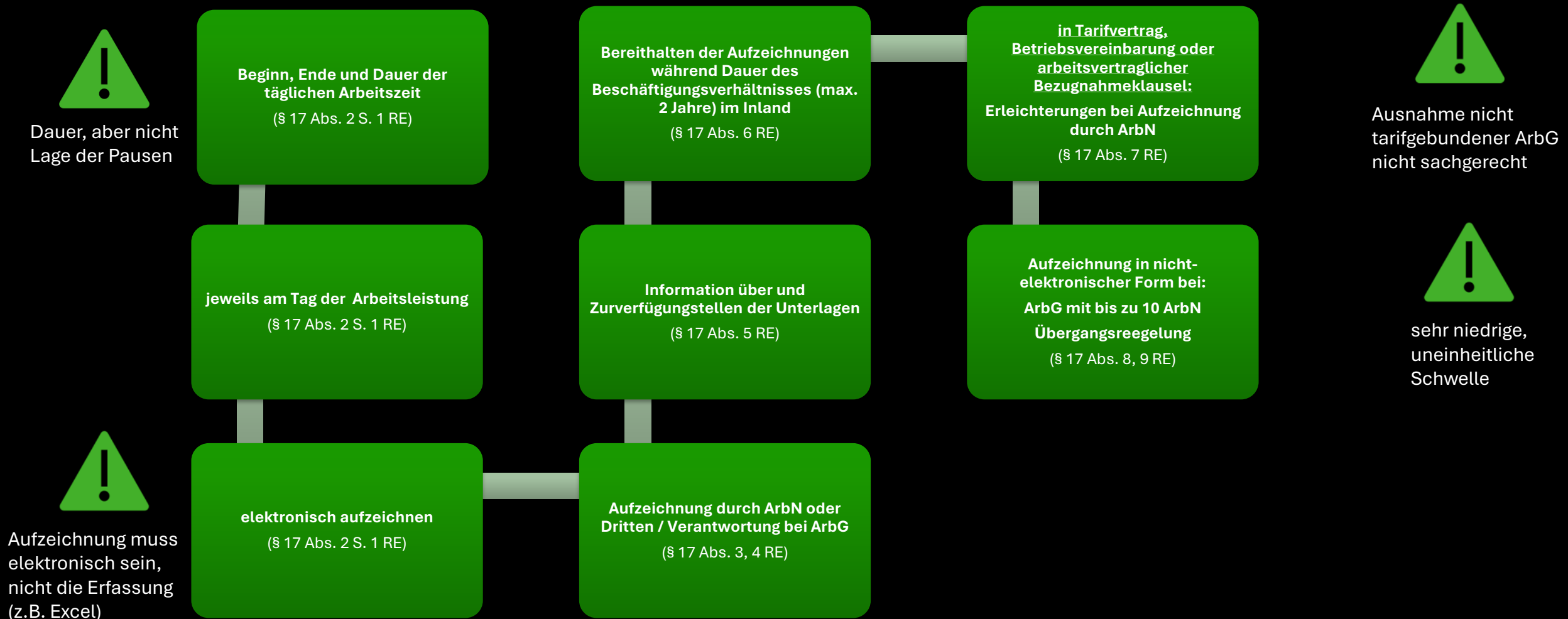
(6) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden, dass die Aufzeichnung abweichend von Absatz 2 Satz 1: 1. in nichtelektronischer Form erfolgen kann, 2. an einem anderen Tag erfolgen kann, spätestens aber bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags können abweichende tarifvertragliche Regelungen im Betrieb eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder, wenn ein Betriebs- oder Personalrat nicht besteht, durch schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer übernommen werden. Können auf Grund eines solchen Tarifvertrags abweichende Regelungen in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung getroffen werden, kann auch in Betrieben eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers davon Gebrauch gemacht werden.

(7) Abweichend von Absatz 2 Satz 1 kann ein Arbeitgeber mit bis zu zehn Arbeitnehmern die Arbeitszeit in nichtelektronischer Form aufzeichnen. Bei Hausangestellten in einem Privathaushalt kann die Arbeitszeit in nichtelektronischer Form aufgezeichnet werden.

(8) Abweichend von Absatz 2 Satz 1 kann ein Arbeitgeber bis zum ... [einsetzen: Datum des Tages und Monats des Inkrafttretens dieses Gesetzes sowie Jahreszahl des ersten auf das Inkrafttreten folgenden Jahres] die Arbeitszeit in nichtelektronischer Form aufzeichnen. Für Arbeitgeber mit weniger als 250 Arbeitnehmern gilt diese Ausnahme bis zum ... [einsetzen: Datum des Tages und Monats des Inkrafttretens dieses Gesetzes sowie Jahreszahl des zweiten auf das Inkrafttreten folgenden Jahres], für Arbeitgeber mit weniger als 50 Arbeitnehmern bis zum ... [einsetzen: Datum des Tages und Monats des Inkrafttretens dieses Gesetzes sowie Jahreszahl des fünften auf das Inkrafttreten folgenden Jahres].“

2. Mehr Bürokratie bei der Zeiterfassung? (3)

Gesetzesvorschlag im Überblick



III. Besonderheiten bei modernen Arbeitsformen

1. Schicht-Modelle

Rechtlicher Rahmen:

- tägliche Höchstarbeitszeit von 8 Stunden / 10 Stunden bei Ausgleich innerhalb von 6 Monaten bzw. 24 Wochen (bei Nachtarbeitnehmern: 1 Monat bzw. 4 Wochen)
- zwischen Ende und Beginn der folgenden Schicht: Ruhezeit von 11 Stunden
- Sonn- und Feiertagsruhe grundsätzlich von 0:00 bis 24:00 am jeweiligen Tag, bei mehrschichtigen Betrieben mit regelmäßiger Nachtschicht Vor- oder Zurückverlegung der Ruhezeit um 6 Stunden möglich
- mindestens 15 beschäftigungsfreie Sonntage im Jahr, bei Sonntags- oder Feiertags-Arbeit Gewährung eines Ersatzruhetags (Sonntags-Arbeit: innerhalb 2 Wochen einschließlich des Tags der Beschäftigung / Feiertags-Arbeit: innerhalb 8 Wochen)
- Sonn-/Feiertagsruhe und Ruhezeit von 11 Stunden grundsätzlich miteinander zu verbinden zu einer Gesamtruhezeit von 35 Stunden, die nur unterschritten werden darf, wenn technische oder organisatorische Gründe entgegenstehen
- Rund-um-die-Uhr-Betrieb nur im Drei-Schicht-Modell möglich (Vier- oder Fünf-Schicht-Modell ratsam, um gesetzlich geregelte Arbeitszeiten pro Woche einzuhalten)

Gesundheitsfördernde Gestaltung:

- Kurze Wechsel
- Maximal 3 hintereinander folgende Nachtschichten / möglichst 24 Stunden Ruhepause nach Nachtschicht
- Wochenend-Freizeit im Block besser als einzelne freie Tage
- „vorwärts“ verlaufende Rotationsrichtung vorzugswürdig (Früh-, Spät-, Nacht-Schicht)
- empfohlener Beginn der Frühschicht: 7:00 Uhr

2. Flexible Arbeitsformen (1)

Interessenlage:

- ArbG: bedarfsorientierte Flexibilität (wirtschaftliche Erwägungen)
- ArbN: Arbeitsautonomie (Gesundheitsschutz, „Work-Life-Balance“, Gender-gerechte Verteilung der Care-Arbeit)

Vertrauensarbeitszeit:

- nicht länger in dem Sinne möglich, dass ArbN frei entscheiden können, wann sie arbeiten, ohne die Arbeitszeit aufzuzeichnen
- aber: ohnehin Geltung der Regelungen des ArbZG auch für Vertrauensarbeitszeit (*de lege lata*)
- Aufzeichnung durch ArbN und Überprüfung der ordnungsgemäßen Erfassung durch ArbG (stichprobenartige Kontrollen)

Home-Office / Mobile Work:

- nicht wegen Arbeiten zuhause beliebt, sondern wegen freier Zeiteinteilung und Gefühl der Unabhängigkeit (**Theorie des Job-Crafting**)
- Flexibilität des Arbeitsorts, nicht (oder nur mittelbar) Flexibilität der Arbeitszeit
- Geltung der Regelungen des ArbZG
- Zeiterfassung notwendig und möglich
- Problem: Überprüfbarkeit der geleisteten Arbeitszeit (insbes. Unterbrechungen für private Tätigkeiten)

Vier-Tage-Woche:

- Tendenz zu mehr Freiheit und weniger Arbeitsverdichtung
- mit 40-Stunden-Woche vereinbar wegen Ausgleich (*de lege lata*, ArbZG geht von 6-Tage-Woche aus)

2. Flexible Arbeitsformen (2)

Recht auf „Unerreichbarkeit“?

- **LAG Thüringen v. 16.05.2018:** keine Verpflichtung der ArbN zur Herausgabe der privaten Handynummer, um Kontaktaufnahme während Freizeit zu ermöglichen (weder zur Durchführung des Arbeitsverhältnisses noch zum Zwecke des Personaleinsatzes gerechtfertigt)

Kritik:

- Pflicht zur Herausgabe der privaten Handynummer besteht zur Durchführung von Rufbereitschaft und/oder zur Abwendung von Schäden bei echten Gefahren-/Notlagen
- Frage der Unzulässigkeit stellt sich erst bei anschließender Nutzung der Privatnummer durch ArbG
- milderes Mittel nicht gegeben (oftmals existiert keine Festnetznummer)

→ **LAG Schleswig-Holstein v. 27.09.2022:** keine Verpflichtung der ArbN, SMS während der Freizeit zur Kenntnis zu nehmen, sondern erst mit Dienstbeginn; Lesen der SMS = Arbeitszeit und daher Verstoß gegen Recht auf Unerreichbarkeit

→ **BAG v. 23.08.2023:** Verpflichtung der ArbN, Weisung seitens ArbG unter Umständen auch während der Freizeit zur Kenntnis zu nehmen (aufgrund Betriebsvereinbarung / Nebenpflicht gem. § 241 Abs. 2 BGB zu sog. leistungssichernden Maßnahmen)

Empfehlung:

- Regelung der Verpflichtung zur Durchsicht von Nachrichten während Freizeit in Betriebsvereinbarung (Voraussetzung: angemessener Ausgleich zwischen betrieblichem Interesse an Anpassung der Arbeitszeit und arbeitnehmerseitigem Interesse an ungestörter Freizeit)
- Gestattung von Home Office und Mobile Work an Einwilligung seitens ArbN knüpfen, während bestimmter Zeiten per Mail, SMS oder Anruf kontaktiert zu werden
- alternativ: Verpflichtung zum Abruf von Arbeitszeiten und Arbeitsort online
- Zurverfügungstellen dienstlicher Smartphones

2. Flexible Arbeitsformen (3)

Problem: Ist schon das Lesen der E-Mail / SMS mit Mitteilung des geänderten Arbeitsbeginns Arbeitszeit i.S.d. ArbZG?

Grundsatz:

- Arbeit ist jede Tätigkeit, die als solche der Befriedigung eines fremden Interesses dient; dazu zählt nicht nur die eigentliche Tätigkeit, sondern jede vom ArbG verlangte Tätigkeit oder Maßnahme, die mit der eigentlichen Tätigkeit zusammenhängt (auch Ausübung des Direktionsrechts durch den ArbG)
- ➔ **Ansicht 1 (BAG):** jedenfalls bei kurzzeitigen Unterbrechungen der Freizeit, die arbeitgeberveranlasst sind, ist nicht von Arbeitszeit im arbeitsschutzrechtlichen Sinne auszugehen (Erheblichkeitsschwelle)

Begründung:

- Gesetzeszweck (Gesundheitsschutz / Erholungszweck) wird durch kurzfristige Unterbrechungen nicht gefährdet
- ➔ **Ansicht 2:** unabhängig von der Dauer der Inanspruchnahme durch das Lesen einer SMS oder einer E-Mail bzw. die Entgegennahme eines Anrufs ist Arbeitszeit im arbeitsschutzrechtlichen Sinne anzunehmen

Begründung:

- Begriff einer „geringfügigen Inanspruchnahme“ nicht rechtssicher bestimmbar
- Belastung kann sich unabhängig von Dauer auch aus Inhalt der Nachricht ergeben
- Ruhezeit i.S.d. § 5 ArbZG wird unterbrochen
- Urlaubstag wird unterbrochen mit Konsequenz der Neugewährung?



Q&A



Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit

Deloitte Legal

Ihr Kontakt



Dr. Thomas Lambrich
Counsel | Employment Law & Benefits
Hamburg
Telefon: +49 40 3785 3823
E-Mail: tlambrich@deloitte.de



Dr. Lars Hinrichs
Partner | Employment Law & Benefits |
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Hamburg
Telefon: +49 3785 3828
E-Mail: lhinrichs@deloitte.de



Katja Sartori-Röthke
Associate | Employment Law & Benefits
Hamburg
Telefon: +49 40 3785 3836
E-Mail: ksartori-roethke@deloitte.de

A part of Deloitte

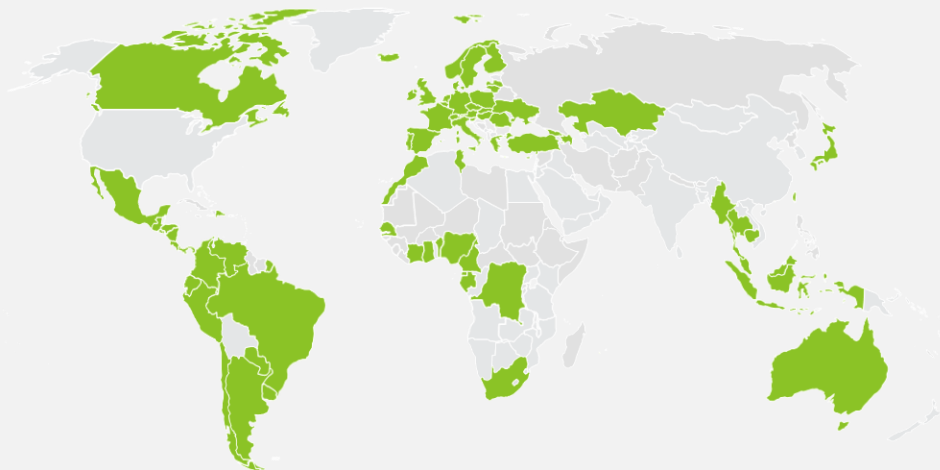
Renowned for our global reach and business know-how, one relationship provides endless connections

We bring the scale and consistency of Deloitte Legal...

The Deloitte Legal practices have the same DNA and track record of getting things done.

Deloitte Legal presence

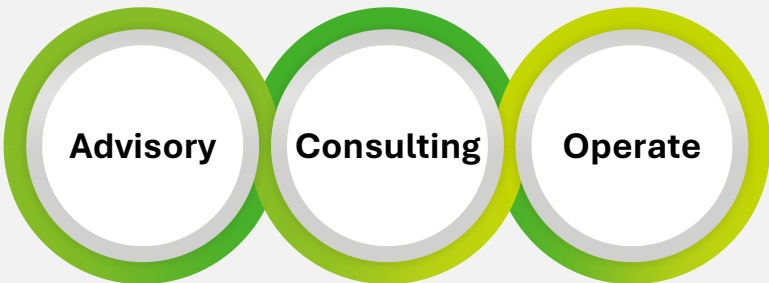
 **70+** countries  **3,100+** legal professionals



collaborating seamlessly
across borders and with other Deloitte service lines

... with a different legal perspective

Traditional legal services provide event-based specialist advice. Deloitte seeks out solutions aimed at delivering enduring business value. Deloitte Legal offers an integrated legal service focused on the delivery of a solution to a business challenge or opportunity leveraging our skills in each of these key areas.



Jurisdictional advisory, legal function strategy process and technology, and outsourced legal managed services.

As part of Deloitte, our legal service offering is inherently **broader, global, cross functional, industry informed, technology enabled**, with a focus on doing and advising in our business solution centered approach.

Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL) is the largest private professional services network in the world, recording revenues of \$70.5 billion in fiscal year 2025.

With more than 470,000 people worldwide, DTTL member firms deliver services in audit, risk & financial advisory, tax, legal, and consulting in more than offices in 150 countries and territories.

A part of Deloitte

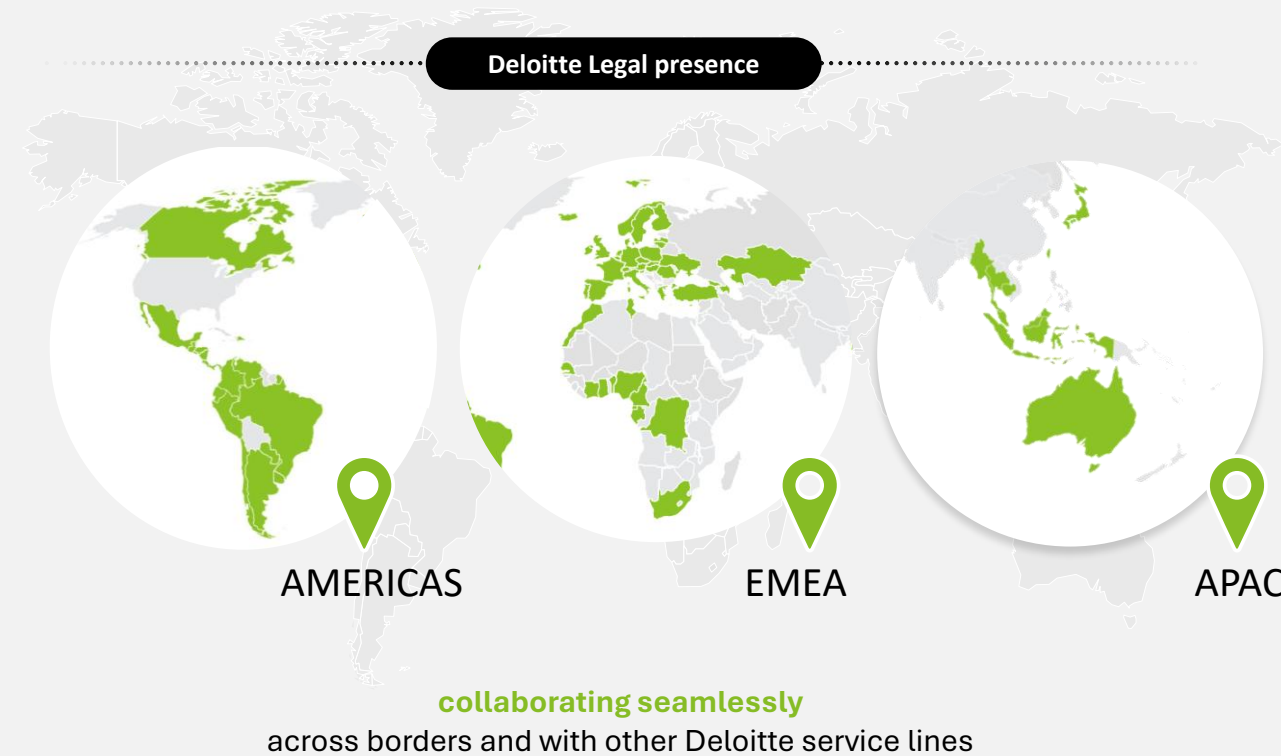
Renowned for our global reach and business know-how, one relationship provides endless connections

We bring the scale and consistency of Deloitte...

...where Deloitte Legal practices have the same DNA and track record of getting things done.

Deloitte Legal practices

- | | | |
|------------------------|--------------------------|--------------------|
| 1. Argentina | 26. Ghana | 51. Panama |
| 2. Australia | 27. Greece | 52. Paraguay |
| 3. Austria | 28. Guatemala | 53. Peru |
| 4. Azerbaijan | 29. Honduras | 54. Poland |
| 5. Belgium | 30. Hong Kong SAR, China | 55. Portugal |
| 6. Benin | 31. Hungary | 56. Romania |
| 7. Brazil | 32. Iceland | 57. Senegal |
| 8. Cameroon | 33. Indonesia | 58. Singapore |
| 9. Canada | 34. Ireland | 59. Slovakia |
| 10. Chile | 35. Italy | 60. South Africa |
| 11. Colombia | 36. Ivory Coast | 61. Spain |
| 12. Costa Rica | 37. Japan | 62. Sweden |
| 13. Cyprus | 38. Kazakhstan | 63. Switzerland |
| 14. Czech Rep. | 39. Latvia | 64. Taiwan |
| 15. Dem Rep of Congo | 40. Lithuania | 65. Thailand |
| 16. Denmark | 41. Luxembourg | 66. Tunisia |
| 17. Dominican Republic | 42. Malaysia | 67. Turkey |
| 18. Ecuador | 43. Malta | 68. Ukraine |
| 19. El Salvador | 44. Mexico | 69. Uruguay |
| 20. Equatorial Guinea | 45. Morocco | 70. United Kingdom |
| 21. Finland | 46. Myanmar | 71. Venezuela |
| 22. France | 47. Netherlands | |
| 23. Gabon | 48. Nicaragua | |
| 24. Georgia | 49. Nigeria | |
| 25. Germany | 50. Norway | |



Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL) is the largest private professional services network in the world, recording revenues of \$70.5 billion in fiscal year 2025. With more than 470,000 people worldwide, DTTL member firms deliver services in audit, risk & financial advisory, tax, legal, and consulting in more than offices in 150 countries and territories.

Deloitte Legal bezieht sich auf die Rechtsberatungspraxen der Mitgliedsunternehmen von Deloitte Touche Tohmatsu Limited, deren verbundene Unternehmen oder Partnerfirmen, die Rechtsdienstleistungen erbringen.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“). DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL-Mitgliedsunternehmen und verbundene Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen und nicht für die der anderen. DTTL erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/de/UeberUns.

Deloitte bietet branchenführende Leistungen in den Bereichen Audit und Assurance, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory für nahezu 90% der Fortune Global 500®-Unternehmen und Tausende von privaten Unternehmen an. Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Unsere Mitarbeitenden liefern messbare und langfristig wirkende Ergebnisse, die dazu beitragen, das öffentliche Vertrauen in die Kapitalmärkte zu stärken, die unsere Kunden bei Wandel und Wachstum unterstützen und den Weg zu einer stärkeren Wirtschaft, einer gerechteren Gesellschaft und einer nachhaltigen Welt weisen. Deloitte baut auf eine über 175-jährige Geschichte auf und ist in mehr als 150 Ländern tätig. Erfahren Sie mehr darüber, wie die rund 457.000 Mitarbeitenden von Deloitte das Leitbild „making an impact that matters“ täglich leben: www.deloitte.com/de.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen und weder die Deloitte Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen noch deren verbundene Unternehmen (zusammen die „Deloitte Organisation“) erbringen mit dieser Veröffentlichung eine professionelle Dienstleistung. Diese Veröffentlichung ist nicht geeignet, um geschäftliche oder finanzielle Entscheidungen zu treffen oder Handlungen vorzunehmen. Hierzu sollten Sie sich von einem qualifizierten Berater in Bezug auf den Einzelfall beraten lassen.

Es werden keine (ausdrücklichen oder stillschweigenden) Aussagen, Garantien oder Zusicherungen hinsichtlich der Richtigkeit oder Vollständigkeit der Informationen in dieser Veröffentlichung gemacht, und weder DTTL noch ihre Mitgliedsunternehmen, verbundene Unternehmen, Mitarbeiter oder Bevollmächtigten haften oder sind verantwortlich für Verluste oder Schäden jeglicher Art, die direkt oder indirekt im Zusammenhang mit Personen entstehen, die sich auf diese Veröffentlichung verlassen. DTTL und jede ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen.