



ANWALTSKANZLEI

Ariadni Kraus

LEITFADEN FÜR ARBEITGEBER

Arbeitszeiterfassung

Was heute gilt und
was das neue Gesetz bringt

Für Geschäftsführung und Personalabteilung

RECHTSANWÄLTIN ARIADNI KRAUS

Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht

Ahornweg 4 · 74653 Ingelfingen · 07940 5058605

Stand: 1. November 2026

1 Worum es geht

Arbeitgeber in Deutschland sind verpflichtet, die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten zu erfassen – nicht erst irgendwann, sondern schon heute. Das hat das Bundesarbeitsgericht 2022 entschieden. Ein Gesetz, das die Einzelheiten regelt, ist angekündigt, aber noch nicht verabschiedet.

Viele Betriebe arbeiten deshalb weiter mit Vertrauensarbeitszeit ohne Aufzeichnung. Das ist ein Risiko – bei Kontrollen der Arbeitsschutzbehörde und in Streitigkeiten um Überstunden.

2 Was heute schon gilt

Erfassungspflicht für alle (BAG, Beschluss vom 13.09.2022 – 1 ABR 22/21). Aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz folgt die Pflicht, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit einschließlich Überstunden zu erfassen. Grundlage ist die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (Urteil vom 14.05.2019 – C-55/18). Ob auch leitende Angestellte erfasst werden müssen, ist umstritten.

Form noch frei. Bis zu einer gesetzlichen Regelung ist keine bestimmte Form vorgeschrieben. Auch eine Aufzeichnung auf Papier oder in einer Tabelle kann genügen. Die Erfassung darf an die Beschäftigten delegiert werden, der Arbeitgeber muss sie aber kontrollieren.

Daneben gelten weiter: Höchstarbeitszeit von acht, ausnahmsweise zehn Stunden täglich (§ 3 ArbZG), Ruhezeit von elf Stunden (§ 5 ArbZG), Aufzeichnung der Arbeitszeit über acht Stunden mit zwei Jahren Aufbewahrung (§ 16 Abs. 2 ArbZG) und für Minijobber sowie bestimmte Branchen die Aufzeichnung binnen sieben Tagen nach § 17 Mindestlohngesetz.

Praxisfolge: „Vertrauensarbeitszeit“ bleibt möglich – aber nur als Freiheit bei der Einteilung der Arbeitszeit, nicht als Verzicht auf die Erfassung.

3 Was das neue Gesetz bringen soll

Das Bundesarbeitsministerium hat im Juni 2026 einen Referentenentwurf zur Reform des Arbeitszeitgesetzes vorgelegt. Nach den bisher bekannten Inhalten soll er

- die **elektronische Arbeitszeiterfassung** am Tag der Arbeitsleistung grundsätzlich verpflichtend machen, ohne ein bestimmtes System vorzuschreiben und mit nach Betriebsgröße gestaffelten Übergangsfristen,
- eine **wöchentliche statt einer täglichen Höchstarbeitszeit** ermöglichen – nach bisherigem Stand nur auf tariflicher Grundlage,
- Verstöße mit höheren Bußgeldern belegen.

Wichtig: Zum Stand 1. November 2026 hat das Bundeskabinett den Entwurf nicht beschlossen; die Inhalte können sich noch ändern, insbesondere die Wochenhöchstarbeitszeit ist politisch umstritten. Die Erfassungspflicht gilt unabhängig davon schon heute.

Betriebsrat. Ob erfasst wird, kann der Betriebsrat nicht mitbestimmen – das schreibt das Gesetz vor. Wie erfasst wird, unterliegt dagegen der Mitbestimmung, bei elektronischen Systemen insbesondere nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.

4 Was passiert, wenn nicht erfasst wird

1. **Behördliche Anordnung und Bußgeld.** Die Arbeitsschutzbehörde kann die Erfassung anordnen; wer der Anordnung nicht folgt, riskiert ein Bußgeld. Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz selbst, etwa gegen Höchstarbeitszeiten oder die Aufzeichnungspflicht nach § 16 Abs. 2, können mit Bußgeldern bis 30.000 Euro geahndet werden (§ 22 ArbZG).
2. **Überstundenstreit.** Im Prozess muss grundsätzlich der Arbeitnehmer seine Überstunden darlegen; daran ändert die Erfassungspflicht nach dem Bundesarbeitsgericht nichts (BAG, Urteil vom 04.05.2022 – 5 AZR 359/21). Wer sauber erfasst, kann unberechtigte Forderungen aber leichter widerlegen und erkennt Überstunden, bevor sie zum Streit werden.
3. **Gesundheitsschutz.** Ohne Erfassung fallen Überlastung und Verstöße gegen Ruhezeiten nicht auf – mit Folgen für Ausfallzeiten und Haftung.

5 Checkliste: Die ersten Schritte

BESTANDSAUFNAHME

- ☐ Wird die Arbeitszeit aller Beschäftigten heute erfasst – auch im Homeoffice, im Außendienst und bei Teilzeit?
- ☐ Wer gilt bei uns tatsächlich als leitender Angestellter?
- ☐ Gibt es Minijobber oder Branchen mit Aufzeichnungspflicht nach dem Mindestlohngesetz?

SYSTEM

- ☐ Wie wird erfasst (Papier, Tabelle, App, Terminal) und ist das manipulationssicher?
- ☐ Wer kontrolliert die Aufzeichnungen, und wie werden Verstöße gegen Höchstarbeitszeit und Ruhezeit erkannt?
- ☐ Ist das System für eine künftige elektronische Pflicht geeignet?

REGELN

- ☐ Arbeitszeitregelung oder Betriebsvereinbarung: Pausen, Überstunden, Homeoffice, Erreichbarkeit.
- ☐ Arbeitsverträge: Klauseln zu Überstunden und Vertrauensarbeitszeit prüfen.
- ☐ Betriebsrat bei der Einführung elektronischer Systeme beteiligen.

6 Häufige Fragen

Reicht eine Excel-Tabelle?

Nach heutigem Recht grundsätzlich ja, wenn sie vollständig, zeitnah und kontrolliert geführt wird. Ob das nach dem neuen Gesetz noch genügt, ist offen.

Gilt die Pflicht auch im Homeoffice?

Ja. Die Pflicht gilt unabhängig vom Arbeitsort.

Können wir Vertrauensarbeitszeit behalten?

Ja, als flexible Einteilung der Arbeitszeit. Die Arbeitszeit muss trotzdem erfasst werden.

Müssen auch Pausen erfasst werden?

Erfasst werden Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit. Damit ergeben sich die Pausen; eine gesonderte Erfassung ist in der Praxis sinnvoll.



Inhouse-Schulung und Online-Workshop

INHOUSE-SCHULUNG FÜR IHR UNTERNEHMEN

Für Geschäftsführung, Personalabteilung und auf Wunsch den Betriebsrat: Wie erfassen Sie heute, wo liegen Risiken, und welches Modell passt zu Ihrem Betrieb – auch mit Blick auf das neue Gesetz? Vor Ort in Hohenlohe und Umgebung oder per Video.

ONLINE-WORKSHOP „ARBEITSZEITERFASSUNG KOMPAKT“

Kompaktes Format in kleiner Gruppe, mit dem aktuellen Stand der Gesetzgebung und Zeit für Ihre Fragen.

Jetzt anfragen

anwaltskanzleikraus.de/arbeitszeiterfassung-arbeitgeber/

07940 5058605 · info@anwaltskanzleikraus.de

Dieser Leitfaden gibt einen allgemeinen Überblick und ersetzt keine Beratung im Einzelfall. Stand: 1. November 2026. Die Reform des Arbeitszeitgesetzes war zu diesem Zeitpunkt nicht verabschiedet; bitte prüfen Sie auf anwaltskanzleikraus.de, ob eine aktuellere Fassung verfügbar ist.

Rechtsanwältin Ariadni Kraus · Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht · Ahornweg 4 · 74653 Ingelfingen