

Was sagt das Gesetz?

Seit dem **BAG-Urteil vom 13. September 2022** (Az. 1 ABR 22/21) steht fest: Arbeitgeber in Deutschland sind **verpflichtet, die Arbeitszeiten ihrer Beschäftigten systematisch zu erfassen**. Das Bundesarbeitsgericht hat damit die Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs (EuGH-Urteil vom 14. Mai 2019, Rs. C-55/18) in deutsches Recht übertragen.





Kernsatz des BAG-Urteils: Der Arbeitgeber ist nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann. Diese Pflicht besteht unmittelbar — unabhängig davon, ob der Gesetzgeber ein neues Arbeitszeitgesetz verabschiedet.

Der Weg zur Pflicht — Chronologie

Mai 2019	EuGH-Urteil »CCOO«: EU-Mitgliedstaaten müssen Arbeitgeber zur systematischen Zeiterfassung verpflichten (Richtlinie 2003/88/EG).
Sep. 2022	BAG-Urteil: Zeiterfassungspflicht gilt in Deutschland sofort — auch ohne neues Gesetz. Grundlage: § 3 ArbSchG in unionskonformer Auslegung.
Apr. 2023	Referentenentwurf BMAS: Konkretisierung der Pflicht — elektronische Erfassung, Ausnahmen für Kleinbetriebe, Übergangsfristen.
2026	Elektronische Zeiterfassung wird Pflicht. Die Übergangsfrist endet. Zettelwirtschaft und Excel-Listen reichen nicht mehr aus. Betriebe müssen ein elektronisches System nutzen.

Was muss erfasst werden?

Das Gesetz verlangt die Erfassung von vier Kerndaten — für jeden Arbeitstag, für jeden Mitarbeiter:

 Beginn der täglichen Arbeitszeit	 Ende der täglichen Arbeitszeit
 Dauer der täglichen Arbeitszeit	 Pausen Lage und Dauer der Ruhepausen

Wichtig für Handwerker: Bei wechselnden Einsatzorten (Baustellen) muss die Zeiterfassung mobil funktionieren. Ein stationäres Terminal im Büro reicht nicht aus, wenn die Mitarbeiter morgens direkt auf die Baustelle fahren.

Wer ist betroffen?

Alle Arbeitgeber — unabhängig von der Betriebsgröße. Es gibt keine Ausnahme für Kleinstbetriebe. Ein Malerbetrieb mit 2 Gesellen ist genauso betroffen wie ein Bauunternehmen mit 200 Mitarbeitern. Auch **Minijobber und Teilzeitkräfte** müssen erfasst werden. Lediglich für **leitende Angestellte** (§ 18 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG) gelten Ausnahmen.

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) regelt die **maximalen Arbeitszeiten, Pausenregelungen und Ruhezeiten**. Die Zeiterfassung dient nicht nur der Pflichterfüllung — sie schützt auch vor Bußgeldern bei Arbeitszeitverstößen.

Maximale Arbeitszeit

Regel	Details	Rechtsgrundlage
Grundsatz: Max. 8 Stunden	Pro Werktag (Mo–Sa), bezogen auf die reine Arbeitszeit ohne Pausen	§ 3 Satz 1 ArbZG
Ausnahme: Bis 10 Stunden	Verlängerung auf 10h möglich, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten (oder 24 Wochen) der Durchschnitt von 8h/Tag nicht überschritten wird	§ 3 Satz 2 ArbZG
Wochenarbeitszeit	Max. 48h/Woche im Durchschnitt (6 Werktage × 8h). Bei Ausnahme: kurzzeitig bis 60h/Woche möglich	§ 3 ArbZG

Pausenregelung

Arbeitszeit	Mindestpause	Hinweis
Bis 6 Stunden	Keine Pflichtpause	—
Über 6 bis 9 Stunden	Mindestens 30 Minuten	Aufteilung in 2 × 15 Min. erlaubt
Über 9 Stunden	Mindestens 45 Minuten	Aufteilung in Blöcke von min. 15 Min.

Praxis-Hinweis: Pausen zählen nicht zur Arbeitszeit. Wer von 7:00–16:30 Uhr auf der Baustelle ist und 30 Minuten Pause macht, hat 9 Stunden Arbeitszeit. Erst ab über 9 Stunden werden 45 Minuten Pause fällig. § 4 ArbZG

Ruhezeit

Nach Ende der täglichen Arbeitszeit müssen **mindestens 11 Stunden ununterbrochene Ruhezeit** eingehalten werden (§ 5 Abs. 1 ArbZG). Wer um 20:00 Uhr Feierabend macht, darf frühestens um 7:00 Uhr am nächsten Tag wieder anfangen.

Sonn- und Feiertagsarbeit

Grundsätzlich verboten (§ 9 ArbZG). Ausnahmen für das Handwerk nur mit **behördlicher Genehmigung** und Ersatzruhetag innerhalb von 2 Wochen (Sonntag) bzw. 8 Wochen (Feiertag). Notdienst-Einsätze (z.B. Rohrbruch, Heizungsausfall) sind als Notarbeit nach § 14 ArbZG erlaubt.

Praxisbeispiele — Arbeitszeit und Pausen

Arbeitsbeginn	Pause	Spätestes Ende	Nettoarbeitszeit	Frühester Start nächster Tag
6:00 Uhr	30 Min.	14:30 Uhr	8h 00min	5:30 Uhr (bei Ende 14:30)
6:00 Uhr	45 Min.	16:45 Uhr	10h 00min	7:45 Uhr (bei Ende 16:45)
7:00 Uhr	30 Min.	15:30 Uhr	8h 00min	6:30 Uhr (bei Ende 15:30)
7:00 Uhr	45 Min.	17:45 Uhr	10h 00min	8:45 Uhr (bei Ende 17:45)
7:30 Uhr	30 Min.	16:00 Uhr	8h 00min	7:00 Uhr (bei Ende 16:00)

Achtung Fahrzeit: Fahrten von der Firma zur Baustelle zählen als Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber den Treffpunkt vorgibt. Direkte Fahrten von zu Hause zur Baustelle sind i.d.R. Wegezeit und keine Arbeitszeit — es sei denn, der Mitarbeiter transportiert Material oder Kollegen im Auftrag des Betriebs.

Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz sind **kein Kavaliersdelikt**. Die Gewerbeaufsicht und die Berufsgenossenschaften prüfen stichprobenartig — und bei Arbeitsunfällen wird die Zeiterfassung immer kontrolliert.

Bußgelder nach § 22 ArbZG

bis 1.600 € Fehlende Aushänge: Das ArbZG muss im Betrieb ausgehängt oder digital zugänglich gemacht werden. Klingt banal, wird aber oft vergessen.

bis 15.000 € Fehlende oder falsche Aufzeichnungen: Keine Zeiterfassung, unvollständige Dokumentation, fehlende Pausennachweise. Pro Verstoß und pro Mitarbeiter möglich.

bis 30.000 € Verstöße gegen Höchstarbeitszeit, Pausen oder Ruhezeiten: Mitarbeiter arbeitet mehr als 10h, keine 30-Min-Pause nach 6h, weniger als 11h Ruhezeit. Auch hier: pro Verstoß und pro Mitarbeiter.

Strafrechtliche Konsequenzen (§ 23 ArbZG): Bei **vorsätzlicher Wiederholung** oder wenn durch Verstöße die **Gesundheit von Mitarbeitern gefährdet** wird, drohen Freiheitsstrafen bis zu einem Jahr oder Geldstrafen. Nach einem Arbeitsunfall wird die Zeiterfassung regelmäßig von der Staatsanwaltschaft geprüft.

Praxistipps: Elektronische Zeiterfassung im Betrieb umsetzen

- System wählen:** App-basierte Lösung, die auch auf der Baustelle funktioniert (Smartphone oder Tablet). Stationäre Terminals sind für Handwerker oft unpraktisch.
- Mitarbeiter schulen:** Einfache Bedienung ist entscheidend. Wenn die App zu kompliziert ist, wird sie nicht genutzt. Kurze Einführung (15 Min.) reicht bei guten Systemen.
- Pausen-Erinnerung aktivieren:** Automatische Erinnerung nach 6h Arbeitszeit. Verhindert Verstöße, bevor sie passieren.
- Überstunden-Warnung einrichten:** Automatische Warnung bei Annäherung an die 10h-Grenze. Schützt vor unbeabsichtigten Verstößen.
- Monatsberichte exportieren:** Für den Steuerberater und die eigene Dokumentation. Aufbewahrungspflicht: 2 Jahre (§ 16 Abs. 2 ArbZG).
- Datenschutz beachten:** DSGVO-konforme Lösung wählen. Server in Deutschland/EU. Auftragsverarbeitungsvertrag (AVV) abschließen.
- Betriebsrat einbinden:** Falls vorhanden — Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bei technischen Überwachungseinrichtungen.

Was kostet elektronische Zeiterfassung?

Moderne Cloud-Lösungen für Handwerksbetriebe starten bereits ab wenigen Euro pro Mitarbeiter und Monat. Verglichen mit den möglichen Bußgeldern (bis 30.000 € pro Verstoß) ist die Investition minimal. Wichtiger als der Preis: **Die Lösung muss im Alltag auf der Baustelle funktionieren** — einfach, schnell, auch ohne Internet (Offline-Fähigkeit).

Digitale Zeiterfassung für Handwerksbetriebe

HandwerkerHub bietet elektronische Zeiterfassung speziell für Handwerksbetriebe — mobil, ArbZG-konform, mit Pausen-Erinnerung und Überstunden-Warnung.

Ab 1,99 € pro Mitarbeiter/Monat.

[handwerkerhub.app](#)