

# einführen

Praxisleitfaden zu BAG-Urteil, ArbZG und Dokumentationspflichten für Arbeitgeber.

## 1 Rechtliche Ausgangslage

Das BAG-Urteil (Sept. 2022) verpflichtet Arbeitgeber zur systematischen Erfassung aller Arbeitszeiten. Grundlage: § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG und EuGH-Entscheidung 2019.

**Hinweis:** Gilt branchenübergreifend — auch für kleine Unternehmen und Vertrauensarbeitszeit.

## 2 Dokumentationspflichten

Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit müssen dokumentiert werden — spätestens am siebten Tag. Pausen und Überstunden gesondert ausweisen.

**Hinweis:** Aufzeichnungspflicht delegierbar — Verantwortung bleibt beim Arbeitgeber.

## 3 Systemanforderungen

Manipulationsgeschützt, nachvollziehbar, DSGVO-konform. Automatische Dokumentation von Beginn, Ende, Pausen und Überstunden mit revisionssicherer Speicherung.

**Hinweis:** Serverstandort EU, Verschlüsselung und Zugriffsprotokollierung beachten.

## 4 Betriebsrat einbeziehen

Mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Betriebsrat frühzeitig informieren und Betriebsvereinbarung zu Zweck, Umfang und Zugriffsrechten erstellen.

**Hinweis:** Betriebsvereinbarung schafft Rechtssicherheit und erhöht Akzeptanz.

Pilotbereich starten, Mitarbeiter schulen, Korrektur- und Genehmigungsprozesse definieren. Übergangsphase mit Parallelbetrieb planen.

**Hinweis:** LiteLog bietet kostenlosen Testzugang — ideal für die Pilotphase.

**6**

## Standortnachweis als Zusatznutzen

GPS- und NFC-basierte Zeiterfassung dokumentiert Arbeitszeit und Einsatzort gleichzeitig — wichtig für Leistungsnachweise gegenüber Auftraggebern.

**Hinweis:** Standortdaten nur bei Check-in/-out — keine permanente Ortung.