

Aktuelles zum Arbeitszeitrecht

22. September 2026

Dr. Markus Diepold
Kanzlei DENTONS
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner
Leiter der Praxisgruppe Arbeitsrecht

Inhaltsverzeichnis

- Grundlagen Arbeitszeitgesetz und Gesetzesänderungen
- Arbeitszeiterfassungspflicht
- Folgen von Verstößen gegen Zeiterfassungspflichten und Arbeitszeitgesetz
- Vertrauensarbeitszeit
- Wann liegt vergütungspflichtige Arbeitszeit vor?
- Mitbestimmung und Einigungsstellenverfahren



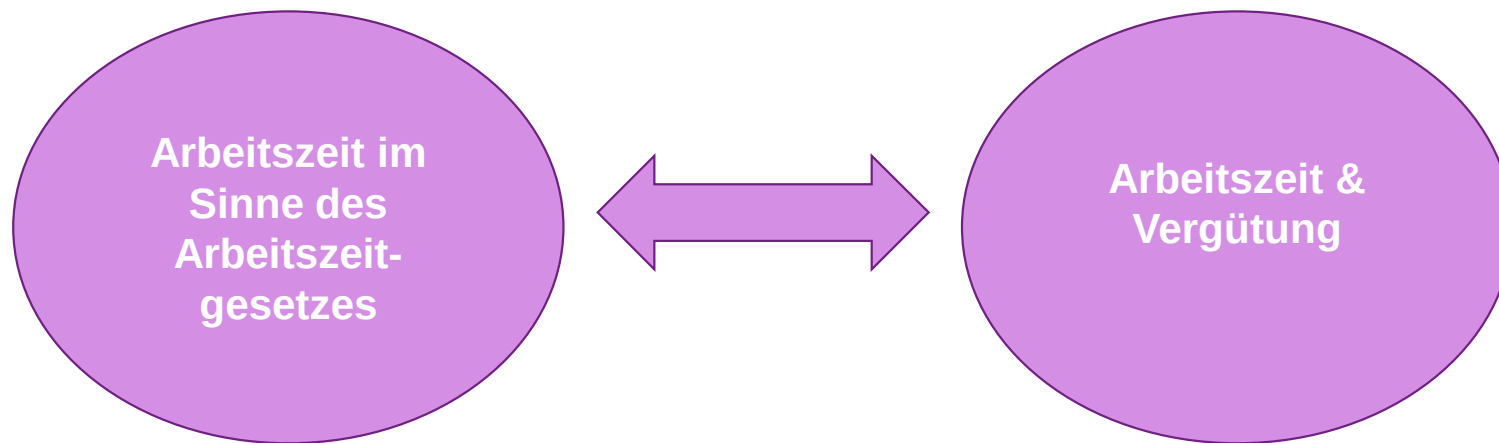
Grundlagen Arbeitszeitgesetz

Änderung von der täglichen zur wöchentliche Höchstarbeitszeit?



Arbeitszeit und Arbeitszeitgesetz

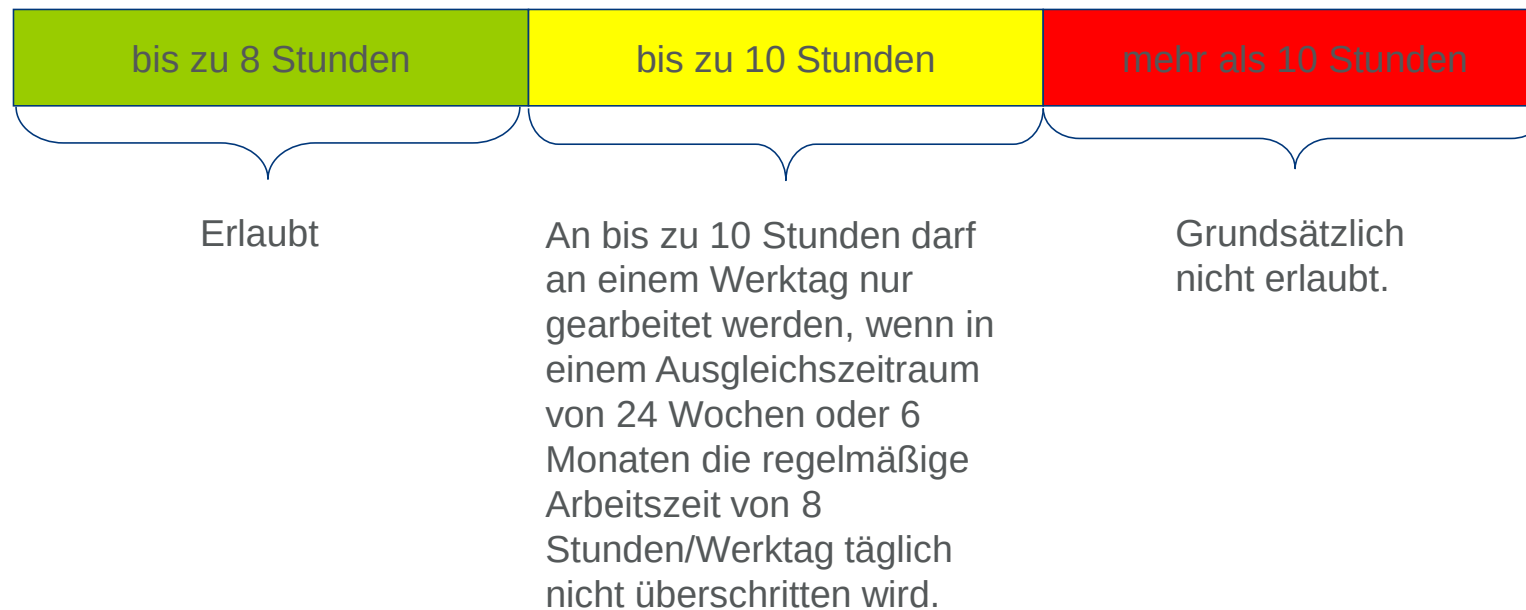
Achtung auf die Begrifflichkeiten



Arbeitszeitgesetz

Werktägliche Höchstarbeitszeit (§ 3 ArbZG) (1/6)

- Grundsatz für die werktägliche Höchstarbeitszeit („**Arbeitszeitampel**“):



Arbeitszeitgesetz

Werk tägliche Höchstarbeitszeit (§ 3 ArbZG) (2/6)

Tägliche Höchstarbeitszeit (§ 3 Satz 1 ArbZG)

8 Stunden

Das ArbZG geht von 6
Werktagen / Woche aus!

= 48 Stunden pro Woche

Verlängerung tägliche Höchstarbeitszeit (§ 3 Satz 2 ArbZG)

10 Stunden /
Ausgleichszeitraum
24 Wochen / 6 Monate

= 60 Stunden pro Woche, im
Schnitt aber maximal 48
Stunden

Arbeitszeitgesetz

Werktägliche Höchstarbeitszeit (§ 3 ArbZG) (3/6)

- Wie wird die **regelmäßige werktägliche** Arbeitszeit (von max. 8 Stunden) berechnet?
 - Entscheidend sind die gesetzlichen Werktage.
Es gibt **6 Werktage**: Montag bis einschließlich Samstag!
 - Grundsätzlich ist der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme und der Arbeitsniederlegung für die Berechnung entscheidend.
 - Arbeitszeiten bei **mehreren Arbeitgebern** sind zusammenzurechnen – Kontrollpflicht des Arbeitgebers (Nebentätigkeitsregelung im Arbeitsvertrag!).



Arbeitszeitgesetz

Werktägliche Höchstarbeitszeit (§ 3 ArbZG) (4/6)



- Was gilt als **Arbeitszeit** im Sinne von § 3 ArbZG?
 - § 2 Abs. 1 S. 1 ArbZG: „Arbeitszeit im Sinne dieses Gesetzes ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen“.
 - Arbeitszeit-Richtlinie: „Jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer [...] arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt.“
 - BAG (Urteil vom 11.07.2006 - 9 AZR 519/05) – Beanspruchungstheorie:

Maßgebend ist, ob der Arbeitnehmer die Zeit im Interesse des Arbeitgebers aufwendet und wie hoch der Grad der Belastung des Arbeitnehmers ist.

Arbeitszeitgesetz

Werktägliche Höchstarbeitszeit (§ 3 ArbZG) (5/6)



- Ist **Reisezeit** schutzwürdige Arbeitszeit i.S.d. ArbZG?

Es kommt auf die geschuldete Tätigkeit und die Wahl des Verkehrsmittels (oder eine entsprechende Wahlfreiheit des Mitarbeiters) unter Berücksichtigung der Beanspruchungstheorie an:

- Reise gehört zum regelmäßigen Inhalt der Tätigkeit eines Arbeitnehmers (z. B. Kraftfahrer, Triebfahrzeugführer): grundsätzlich **ja** (BAG, Urt. v. 22.04.2009 – 5 AZR 292/08).
- Arbeitnehmer wird angewiesen, mit dem Kraftfahrzeug zu einem Auswärtstermin zu fahren (besondere Belastung – Beanspruchungstheorie): **ja**.
- Reisezeit in öffentlichen Verkehrsmitteln mit keiner zusätzlichen Belastung (z. B. im Zug oder im Flugzeug, ohne zu arbeiten): **keine Arbeitszeit**.

Arbeitszeitgesetz

Werktägliche Höchstarbeitszeit (§ 3 ArbZG) (6/6)



- **Rufbereitschaft:**

- Verpflichtung zur Erreichbarkeit innerhalb des definierten Zeitrahmens, um die Arbeit aufnehmen zu können. Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich frei in der Wahl seines Aufenthaltsortes.
- Rufbereitschaft ist **keine Arbeitszeit**.
- Wird der Arbeitnehmer aber im Rahmen der Rufbereitschaft zur Arbeit herangezogen: Arbeitszeit.
 - ➔ Ruhenszeiten werden durch Abruf unterbrochen und müssen nach Ende des Abrufs vollständig gewährt werden.
 - ➔ Lesen einer SMS / E-Mail als Unterbrechung? Jedenfalls nicht bei einer SMS zur Diensterteilung in der Freizeit (vgl. BAG vom 23. August 2023 – Az. 5 AZR 349/22).

- **Bereitschaftsdienst:**

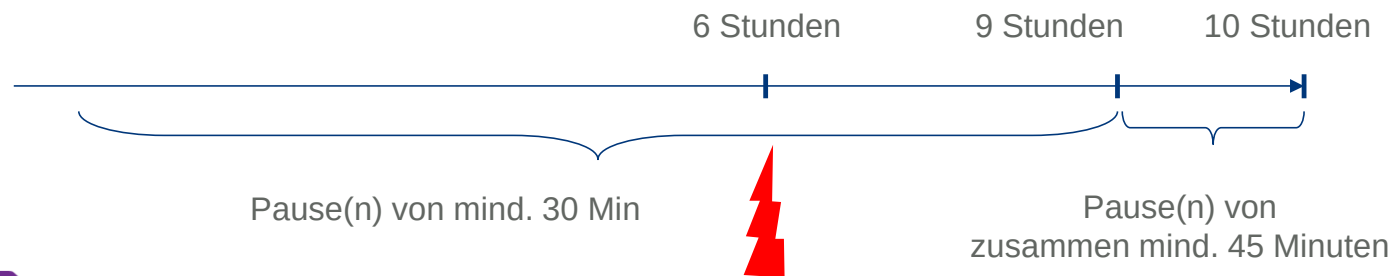
- Der Arbeitnehmer muss sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufhalten (unerheblich, ob innerhalb oder außerhalb des Betriebes).
- Bereitschaftsdienst **ist Arbeitszeit**.

Arbeitszeitgesetz

Ruhepause (§ 4 ArbZG) (1/2)



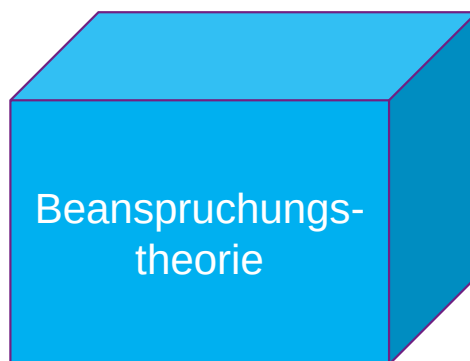
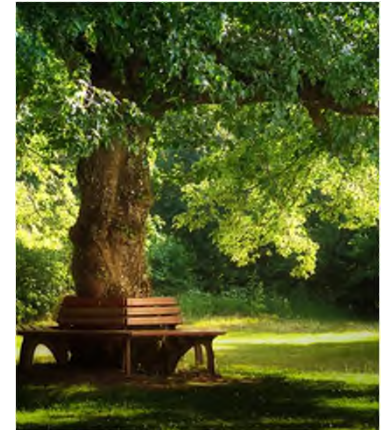
- Ruhepause?
 - Unterbrechung der Arbeitszeit, die der Erholung dient.
 - Arbeitnehmer muss weder Arbeit leisten noch sich dafür bereithalten. Er hat grundsätzlich freie Verfügung darüber, wo und wie er diese Ruhezeit verbringen will.
- Bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 bis 9 Stunden: Ruhepause von mindestens 30 Minuten.
- Bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden: Ruhepause von mindestens 45 Minuten.



Arbeitszeitgesetz

Ruhepause (§ 4 ArbZG) (2/2)

- Ruhepausen können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden.
- Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.
- Wann liegt tatsächlich nur eine Pause vor? Was, wenn der Arbeitgeber während der Pause anruft?

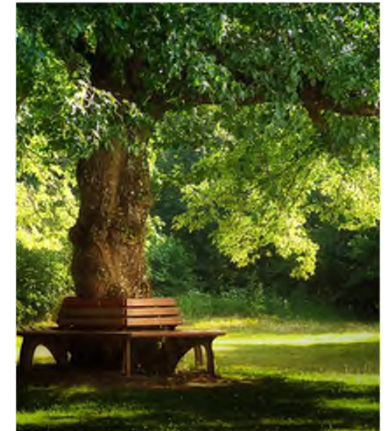


Keine Pause liegt vor, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zum Beispiel „dienstlich“ anruft und mit ihm mehrere Minuten telefoniert.

Arbeitszeitgesetz

Ruhezeit (§ 5 ArbZG)

- Abgrenzung Ruhezeit von der Ruhepause:
 - Ruhepause erfolgt während der Arbeit, die Ruhezeit nach der Arbeit.
 - Ruhezeit ist die Zeit zwischen Ende der täglichen Arbeitszeit und Beginn der darauf folgenden täglichen Arbeitszeit.
- Es gilt auch bei der Ruhezeit die Beanspruchungstheorie.
 - Abgerufene Rufbereitschaft unterbricht damit z. B. die Ruhezeit.
 - Bereitschaftsdienst ist keine Ruhezeit.
- Ruhezeit beträgt grundsätzlich mindestens 11 Stunden, in einzelnen Branchen (z.B. bei Verkehrsbetrieben, in Krankenhäusern etc.) kann sie z.B. auf 10 Stunden verkürzt werden.
- Mehr als geringfügige Unterbrechungen führen zum Neubeginn. Wann liegt aber Geringfügigkeit vor?



Arbeitszeitgesetz

Aktueller Fall zur geringfügigen Unterbrechung

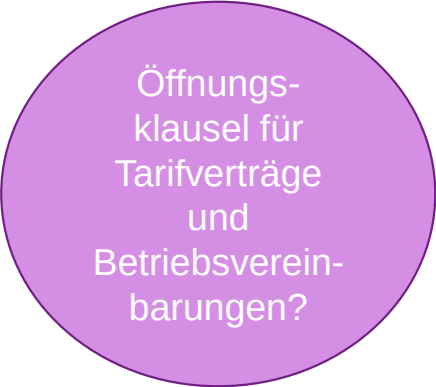
BAG Urt. v. 23.8.2023 – 5 AZR 349/22 (Notfallsanitäter mit Dienstplan)

- 1. Ist der Arbeitgeber nach den betrieblichen Regeln berechtigt, die Arbeitsleistung für den darauffolgenden Tag hinsichtlich Zeit und Ort zu konkretisieren, besteht für den Arbeitnehmer eine Nebenpflicht aus dem Vertragsverhältnis, die per SMS mitgeteilte Weisung zur Kenntnis zu nehmen, auch wenn diese den Arbeitnehmer in seiner Freizeit erreicht (Rn. 42 ff.).*
- 2. Die Kenntnisnahme einer solchen Weisung in der Freizeit stellt keine Arbeitszeit im arbeitsschutzrechtlichen Sinne dar (Rn. 48 ff.).*



Arbeitszeitgesetz

Zulässige Abweichungen? (1/2)



Öffnungsklausel für
Tarifverträge
und
Betriebsvereinbarungen?

„§ 7 ArbZG - abweichende Regelungen

(1) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden,

1. abweichend von § 3

- a) die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt,*
- b) einen anderen Ausgleichszeitraum festzulegen,*

2. [...]“

- Das Arbeitszeitgesetz ist insoweit tarifdispositiv.
- Die Tarifbindung des Arbeitgebers ist erforderlich.
- Die Tarifvertragsparteien können die Regelungsbefugnis delegieren („auf Grund eines Tarifvertrages“).

Arbeitszeitgesetz

Zulässige Abweichungen (2/2)



- Ausnahmen von den oben dargestellten Grundsätzen nach § 14 ArbZG möglich in
 - außergewöhnlichen Fällen und
 - Notfällen.
- Wann liegt ein außergewöhnlicher Fall oder ein Notfall vor?
 - Bei nicht regelmäßigen und unvorhersehbaren Ereignissen, die zu erheblichen Nachteilen führen können.
Beispiele: Schneechaos, Blitzes oder eine erhebliche Betriebsstörung (z.B. Brand im Betrieb).
 - NICHT bei Ereignissen, die aus der Sphäre des Arbeitgebers resultieren (wie z. B. fehlerhafte Planung, fehlerhafte Organisation des Arbeitgebers, Mitarbeitermangel).

Achtung bei den zwingenden gesetzlichen Regelungen

§ 130 OWiG

1) Wer als Inhaber eines Betriebes oder Unternehmens vorsätzlich oder fahrlässig die Aufsichtsmaßnahmen unterläßt, die erforderlich sind, um in dem Betrieb oder Unternehmen Zu widerhandlungen gegen Pflichten zu verhindern, [...]. Zu den erforderlichen Aufsichtsmaßnahmen gehören auch die Bestellung, sorgfältige Auswahl und Überwachung von Aufsichtspersonen.

(2) [...].

(3) Die Ordnungswidrigkeit kann, wenn die Pflichtverletzung mit Strafe bedroht ist, mit einer Geldbuße bis zu einer Million Euro geahndet werden.

§ 14 StGB

(1) Handelt jemand als vertretungsberechtigtes Organ [...] so ist ein Gesetz, [...] auch auf den Vertreter anzuwenden, wenn diese Merkmale zwar nicht bei ihm, aber bei dem Vertretenen vorliegen.

(2) Ist jemand von dem Inhaber eines Betriebs oder einem sonst dazu Befugten

1. beauftragt, den Betrieb ganz oder zum Teil zu leiten, oder

2. ausdrücklich beauftragt, in eigener Verantwortung Aufgaben wahrzunehmen, [...] und handelt er auf Grund dieses Auftrags, so ist ein Gesetz [...] auf den Beauftragten anzuwenden, [...].

Wechsel zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit?

Die Diskussion...



**Wir legen anstelle
der täglichen eine
wöchentliche
Höchstarbeitszeit fest.**



**So ermöglichen wir
flexibleres Arbeiten
für Beschäftigte und
Unternehmen.**

**Sofortprogramm
für Wohlstand und Sicherheit**



**„Eine Abschaffung
des regulären 8-Stunden-
Tages geht an der Realität der
Beschäftigten völlig vorbei.
Schon jetzt werden Milliarden von
Überstunden geleistet, viele davon
unbezahlt. In tausenden Tarifverträgen
vereinbaren die Sozialpartner schon
heute flexible Arbeitszeiten. Das
Arbeitszeitgesetz bietet dafür
ausreichend Spielraum.“**

**Yasmin Fahimi
DGB-Vorsitzende**

**Mit Macht
für die 8**

Wechsel zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit?

Wäre sie überhaupt möglich?

- Das ArbZG beruht u.a. auf der Arbeitszeitrichtlinie (Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung.
- Was sagt die Arbeitszeitrichtlinie zu einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit?

Artikel 6

Wöchentliche Höchstarbeitszeit

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit nach Maßgabe der Erfordernisse der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer:

- a) die wöchentliche Arbeitszeit durch innerstaatliche Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder in Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern festgelegt wird;
- b) die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum 48 Stunden einschließlich der Überstunden nicht überschreitet.

Wechsel zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit?

Was Arbeitgeber zu beachten hätten

- Wenn sich etwas ändern sollte – wo liegen dann u.a. die rechtlichen Probleme?
 - Arbeitsvertrag: Sind feste Vorgaben zur täglichen Arbeitszeit geregelt, von denen dann abgewichen werden kann?
 - Anpassung von Tarifverträgen. Besteht Verhandlungsbereitschaft der Gewerkschaften?
 - Anpassung von Betriebsvereinbarungen.

Gesetzesänderung: Arbeitszeiterfassung?



Arbeitszeiterfassung

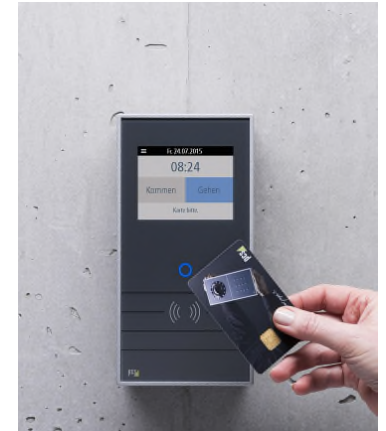
Was regelt das ArbZG?

§ 16 Abs. 2 ArbZG:

„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen [...].

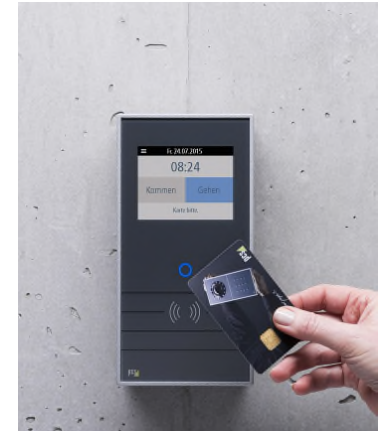
Die Nachweise sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren.“

- Arbeitgeber muss die Zeiten, die über die werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden hinausgehen, dokumentieren.
 - Sinn und Zweck ist u.a. die Kontrolle der Einhaltung des Ausgleichszeitraums nach § 3 S. 2 ArbZG.
- Eine Vorschrift zur Erfassung oder Dokumentation der gesamten tatsächlich geleisteten täglichen Arbeitszeit gibt es im Arbeitszeitgesetz nicht.
- § 16 Abs. 2 ArbZG gilt nicht für leitende Angestellte und Geschäftsführer.
- Delegation möglich: Aufzeichnungspflicht kann auf den Arbeitnehmer übertragen werden, so dass er diese Arbeitszeit melden muss.



Arbeitszeiterfassungspflicht

Was sagt die Rechtsprechung? (1/4)



Ausgangspunkt:
EuGH v. 14.05.2019 – C-
55/18

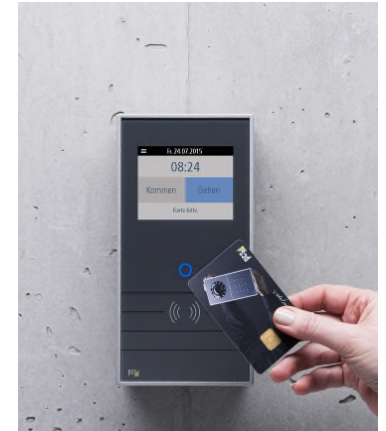
„Paukenschlag“ des BAG:
**BAG v. 13.9.2022 – 1 ABR
22/21**
(dem folgend LAG München v.
22.05.2023 – 4 TaBV 24/23)

Referentenentwurf des BMAS
vom 18.4.2023 zur Neufassung
von § 16 ArbZG, der aber viele
Fragen offen ließ.

Arbeitszeiterfassungspflicht

Was sagt die Rechtsprechung? (2/4)

EuGH: Arbeitgeber muss "*objektives, verlässliches und zugängliches System*" einführen, mit dem die tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.



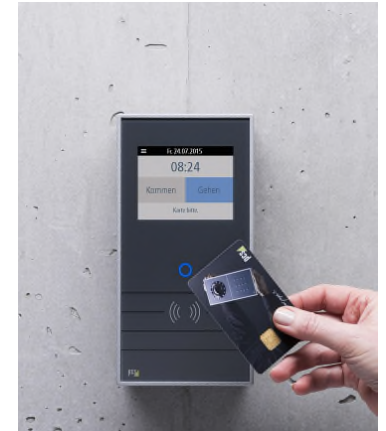
BAG: § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG erfordert System, um Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich Überstunden zu erfassen.

Arbeitszeiterfassungspflicht

Was sagt die Rechtsprechung? (3/4)

Wie kann / muss der Arbeitgeber die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung umsetzen?

- Pflicht des Arbeitgebers zur Einführung einer wirksamen Arbeitszeiterfassung stellt eine vertragliche Nebenpflicht dar.
 - Derzeit nicht zwingend elektronisch erforderlich.
 - Arbeitszeiterfassungssystem muss nicht nur eingeführt, sondern auch wirksam umgesetzt werden.
 - Kontrolle z. B. durch regelmäßige Stichproben.
 - Delegation möglich: Kontrollpflicht kann auch auf Vorgesetzte übertragen werden (= übliches Vorgehen).
- Können Arbeitnehmer zur Erfassung der Arbeitszeit verpflichtet werden?
 - Möglichkeit zur Erteilung von Weisungen gemäß § 106 GewO (Weisungsrecht bzgl. der Art und Weise der Erbringung der Arbeitszeit) oder Regelung der Verpflichtung in einer Betriebsvereinbarung.

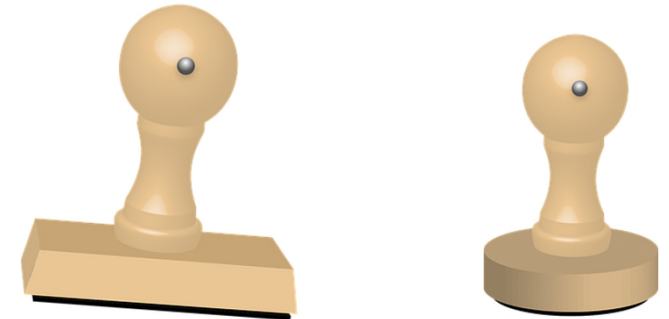


Arbeitszeiterfassungspflicht

Was sagt die Rechtsprechung? (4/4)

Ist die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung aus § 3 Abs. 1 ArbSchG im aktuellen Recht sanktioniert?

- Bußgeldvorschriften des ArbSchG erstrecken sich weder auf die allgemeine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung noch auf § 3 Abs. 2 ArbSchG.
- Denkbar ist aber eine vollstreckbare Anordnung der Arbeitsschutzbehörde, die im Fall eines Verstoßes bußgeldbewährt sein könnte.
- Rechtslage zur Arbeitszeiterfassung soll(te) durch den Gesetzgeber angepasst werden (ursp. beabsichtigt von der Ampelkoalition im März 2025...).



Arbeitszeiterfassung

To-Do's für Arbeitgeber?

- Stand heute „muss“ ein Arbeitgeber nicht initiativ tätig werden in Bezug auf die Arbeitszeiterfassung.
- Perspektivisch hat die Einführung eines elektronischen Arbeitszeittools auch Vorteile:
 - Nachweisbarkeit.
 - Entlastung des Arbeitgebers hinsichtlich Prüfungspflichten, z. B. durch automatische Reminder, automatisierte Reports bei Überschreitung der Höchstarbeitszeit und Nichteinhaltung Ruhezeit etc.
- Art und Weise der Implementierung:

Grds. genügt eine Weisung
(Nachweisbarkeit ggü.
Aufsichtsbehörden beachten!)

Schulungen
bei Einführung

FAQs für klassische
Problemfälle (Dienstreisen,
Bereitschaftsdienste etc.)

Besteht ein Betriebsrat:

MitbestR nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 und Nr. 7 BetrVG und bei Schulungen. Die Verhandlungen können mehrere Monate, im Fall der Anrufung einer Einigungsstelle sogar bis zu einem Jahr andauern.

Arbeitszeiterfassung

Durchsetzung der Pflicht zur Arbeitsverfassung

- Arbeitnehmer ist bei Verstößen zur ordnungsgemäßen Erfassung aufzufordern.
- Ggfs. Abmahnung aussprechen (aber jeweils Verhältnismäßigkeit beachten).
- Bei Unregelmäßigkeiten in der Zeiterfassung kommen schärfere Sanktionen bis hin zur fristlosen Kündigung wegen eines (versuchten) Arbeitszeitbetrugs in Betracht (vgl. z. B. LAG Mecklenburg-Vorpommern, 09.09.2025 - 5 SLa 9/25).

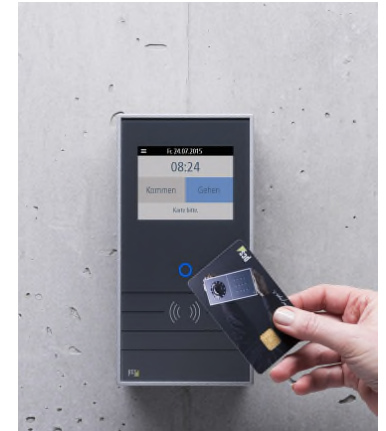


Arbeitszeiterfassungspflicht

Sonstige besondere Fälle

Neben § 16 Abs. 2 ArbZG bestehen noch andere gesetzliche Aufzeichnungspflichten:

- § 17 MiLoG: Aufzeichnung der gesamten Arbeitszeit für
 - Branchen des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes und bei
 - geringfügig Beschäftigten (§ 8 SGB IV).
- § 19 AEntG: Aufzeichnung der gesamten Arbeitszeit.
- Beschäftigung von Arbeitnehmern in „Verkaufsstellen“ entsprechend der Ladenöffnungsgesetze der Länder: i.d.R. Aufzeichnung der gesamten Arbeitszeit.
- § 21a Abs. 7 ArbZG: Aufzeichnung der gesamten Arbeitszeit im Straßenverkehrstransport.



Folgen von Verstößen gegen Zeitverfassungs- pflichten und Arbeitszeitgesetz



Folgen von Verstößen

Schadensersatz
Arbeitnehmer

Darlegungs- und
Beweislast

Bußgelder

Straftaten

Folgen von Verstößen

Sanktionen von Aufsichtsbehörden

Geldbußen (bis zu EUR 30.000) bei Verstößen u.a. gegen

- Höchstarbeitszeit
- Zuwiderhandeln gegen eine vollziehbare Anordnung (§ 13 Abs. 3 Nr. 2) ArbZG)

Geringere Geldbußen (bis zu EUR 5.000) in anderen Fällen

Straftatbestand § 23 ArbZG

- Bestimmte Pflichtverletzungen (u. a. Verstoß gegen Höchstarbeitszeiten oder Ruhepausen)
- Vorsätzlicher Verstoß
- Verletzung der Gesundheit oder Arbeitskraft „dadurch“ oder beharrliche Wiederholung

Androhung und Festsetzung von Zwangsmitteln

- Nichtbefolgung einer vollziehbaren Anordnung nach § 17 Abs. 2 ArbZG bzw. § 22 Abs. 3 ArbSchG (z.B. Verstoß gegen die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung)

Folgen von Verstößen

Ermittlungen der Aufsichtsbehörde - Beispielsfall



- Arbeitsschutzaufsicht Hamburg erhält zwei „anonyme Hinweise“, dass in einer internationalen Wirtschaftskanzlei das Arbeitszeitschutzgesetz regelmäßig *„massiv überschritten und missachtet“* werde.
- „Vor-Ort-Besichtigung“ / Kanzlei teilt mit, dass es keine Dokumentation der Arbeitszeit gäbe.
- Arbeitsschutzaufsicht erlässt Anordnungen.
 1. Pflicht zur Arbeitszeiterfassung.
 2. Pflicht zur Unterweisung der Mitarbeiter.
 3. Pflicht zur Mitteilung eines Konzepts, wie die Kanzlei dafür sorgen wird, dass der Arbeitgeber seinen arbeitszeitrechtlichen Pflichten nachkommen werden.

Folgen von Verstößen

Ermittlungen der Aufsichtsbehörde - Beispielsfall

- Kanzlei widerspricht Anordnung und erhebt Klage vor dem VG Hamburg (Urt. v. 18.11.25 – 21 K 1202/25):
 - Pflicht zur Arbeitszeiterfassung gesetzlich nicht implementiert und Rspr. „verfassungsrechtlich bedenklich“.
 - Anwälte als „freie“ Berufsträger.
 - Geringer Krankenstand zeige fehlende Gesundheitsgefährdung.

Das VG Hamburg hob nur die dritte Anordnung (Konzept zur Arbeitszeit-Compliance) auf, da diese Anordnung überflüssig sei.



Folgen von Verstößen

Ermittlungen der Aufsichtsbehörde

Relativ niedrige Hürde zur Aufnahme von Ermittlungen

Aufsichtsbehörde darf bereits bei einem „berechtigten Anlass“ handeln (VG Hamburg, Urteil vom 21.08.2024 – 15 K 964/24, § 17 Abs. 5 S. 1 ArbZG)

Zudem präventives Besichtigungsrecht des Betriebs (§ 17 Abs. 5 S. 1 ArbZG)

Mitwirkungspflicht

Arbeitgeber ist gem. § 17 Abs. 4 ArbZG verpflichtet, der Aufsichtsbehörde alle erforderlichen Auskünfte zu erteilen und Unterlagen vorzulegen, welche die Behörde zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigt (z. B. Vorlage von Arbeitszeitrachweisen).

Anordnungen

Aufsichtsbehörde kann die erforderlichen Maßnahmen anordnen, um die Einhaltung des ArbZG sicherzustellen (§ 17 Abs. 2 ArbZG), z. B.

- Aufzeichnung von Pausenzeiten (VG Augsburg, Au 4 K 07.973)
- Einrichtung eines Systems zur Arbeitszeiterfassung (VG Hamburg, 21 K 1202/25)

Vertrauensarbeitszeit

- Was ist möglich?
- Wo liegen die Grenzen?



Vertrauensarbeitszeit

Begriff + Pflichten

- Arbeitgeber verzichtet (ganz oder teilweise) auf Weisung zur Lage der Arbeitszeit und die Kontrolle der Arbeitszeit.
 - Fokus: Arbeitsergebnis, nicht Arbeitszeit.
 - Weitgehende Flexibilität bei Zeiteinteilung.
- Arbeitgeber bleibt verpflichtet, die Einhaltung der Regelungen des ArbZG sicherzustellen.
 - Tägliche Höchstarbeitszeit + Ruhezeiten.

Weisungen + Richtlinien
zur
Vertrauensarbeitszeit

Stichproben

Sensibilisierung von
Führungskräften

Vertrauensarbeitszeit

Vertrauensarbeitszeit + Arbeitszeitkonto?

Schließen sich Vertrauensarbeitszeit und Arbeitszeiterfassung aus?

- Kombination denkbar, sofern der Arbeitgeber nur auf die Anordnung der Arbeitszeit verzichtet, eine Arbeitszeiterfassung aber erforderlich ist/wird.
- BAG (26.6.2019 – 5 AZR 452/18):
“Vertrauensarbeitszeit schließt indes weder die Abgeltung eines aus Mehrarbeit des Arbeitnehmers resultierenden Zeitguthabens aus...”
 - Grundsätzlich besteht Anspruch auf Ausgleich oder Vergütung.
 - Es sei denn, der Arbeitnehmer hat es durch die Vertrauensarbeitszeit „in der Hand“ einen übermäßigen Stundenanfall zu verhindern. Hierfür trägt der Arbeitgeber aber die Beweislast.

Vertrauensarbeitszeit

Vertrauensarbeitszeit in Zukunft noch möglich?

Koalitionsvertrag

Vertrauensarbeitszeit soll möglich bleiben.

Was heißt das genau?

- Der EuGH geht jedenfalls von einer generellen Zeiterfassungspflicht aus.
- Ausgenommen sind ggfs. leitende Angestellte.
- Weiter möglich dürfte die Vertrauensarbeitszeit aber in der Form bleiben, dass der Arbeitnehmer selbständig über die Lage der Arbeitszeit entscheidet und der Arbeitgeber von einer Weisung und kleinteiligen Kontrolle absieht.



Stichproben bzgl. der Arbeitszeiterfassung oder automatische Reminder dürften trotzdem erforderlich bleiben.

Wann liegt vergütungspflichtige Arbeitszeit vor?

- Überstunden
- Reisezeiten
- Sonderfälle



Arbeitszeitbegriff + Vergütung

§ 2 Abs. 1 ArbZG

*Zeit vom Beginn bis
zum Ende der Arbeit
ohne die Ruhepausen
(Belastungszeit)*

§ 611a, 612 BGB

*Leistung weisungs-
gebundener, fremd-
bestimmter Arbeit in
persönlicher
Abhängigkeit
(Vergütungserwartung)*

§ 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG

*Beginn und Ende,
Verteilung, Verkürzung
oder Verlängerung*



Kein einheitlicher Begriff.

Die „erfasste“ Arbeitszeit ist nicht zwingend die „zu vergütende“ Arbeitszeit.

Arbeitszeitbegriff + Vergütung

Mehrarbeit und/oder Überstunden?

- Überstunden: Arbeitsstunden, die über die vertraglich vereinbarte oder tarifliche Normalarbeitszeit hinausgehen.
 - Maßgeblich ist nur die individuell vereinbarte Wochenarbeitszeit.
 - Vgl. zuletzt: BAG vom 26.11.2025, Az. 5 AZR 118/23 (Überstundenzuschläge von Teilzeitkräften gelten ab der ersten Überstunde).

BAG vom 23.09.2015 – 5 AZR 767/13: **Überstunden** müssen vom Arbeitgeber „*angeordnet, geduldet oder jedenfalls zur Erledigung der Aufgaben notwendig gewesen sein*“.

Arbeitszeitbegriff + Vergütung

Abgeltung von Überstunden?



§ 612 BGB
Vergütungs-
erwartung?

- Hängt nach BAG von der Höhe der Vergütung ab (BAG vom 22.02.2012 – 5 AZR 765/10).
 - Bei Vergütung **oberhalb** der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung besteht keine Vergütungserwartung.
Konsequenz: Pauschale Abgeltung im Arbeitsvertrag ist zulässig.
 - Bei Vergütung **unterhalb** der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung besteht eine Vergütungserwartung.
Konsequenz: Pauschale Abgeltung ist nur begrenzt zulässig (nicht verbindliche Regel: 10% der wöchentlichen Arbeitszeit, solange der Mindestlohn nicht unterschritten wird).

Arbeitszeitbegriff + Vergütung

Überstundenregelung im Arbeitsvertrag

Wie muss eine Überstundenregelung im Arbeitsvertrag nach der Rechtsprechung gestaltet sein?

1. Umfang an sich zu leistender Überstunden

„Sie sind verpflichtet, Überstunden in den Grenzen des Arbeitszeitgesetzes zu leisten...“

2. Umfang abgegoltener Überstunden

„Überstunden sind mit der Vergütung abgegolten“ ODER

„Überstunden bis zu X Wochenarbeitsstunden sind mit der Vergütung abgegolten.“

Sinnvoll ist außerdem ...

... eine Klarstellung, wie Überstunden ausgeglichen werden (Freizeit oder finanziell) und wer über den Ausgleich (insbesondere bei Freizeit) entscheidet.

Arbeitszeitbegriff + Vergütung

Darlegungs- und Beweislast im Überstundenprozess

Stufe 1: Arbeitnehmer muss vortragen, an welchen Tagen er von wann bis wann Arbeit geleistet hat.

Stufe 2: Arbeitnehmer muss darlegen, dass Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt, geduldet oder notwendig waren.

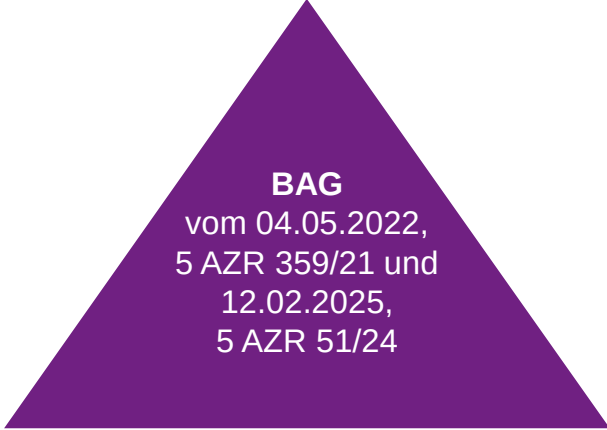


Arbeitgeber muss substantiiert erwidern und vortragen, welche Arbeiten wann zugewiesen wurden und wann Arbeitnehmer unter Angabe der genauen Zeiten, dieser Arbeit nicht nachgekommen ist.

Versäumt Arbeitgeber diesen Nachweis, gilt der Vortrag des Arbeitnehmers als zugestanden.

Arbeitszeitbegriff + Vergütung

Darlegungs- und Beweislast im Überstundenprozess



BAG
vom 04.05.2022,
5 AZR 359/21 und
12.02.2025,
5 AZR 51/24

Auch vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union zur Pflicht des Arbeitsgebers zur Einrichtung eines Systems zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit [...] ist am Erfordernis der arbeitgeberseitigen Veranlassung und Zurechnung von Überstunden festzuhalten.

Die Pflicht zur Messung der Arbeitszeit hat keine Auswirkungen auf die Darlegungs- und Beweislast im Überstundenvergütungsprozess.

Andere Ansicht: LAG Niedersachsen (Urteil vom 09.12.2024 – 4 SLa 52/24):

Arbeitgeber kann ohne Arbeitszeiterfassung ggf. nicht substantiiert erwidern, welche Arbeiten er dem Arbeitnehmer zugewiesen hat (Revision vor dem BAG anhängig).

Arbeitszeitbegriff + Vergütung

Reisezeit

BAG vom (17.10.2018 – 5 AZR 553/17):

- Arbeitgeber (Bauindustrie) mit wechselnden Baustellen im In- und Ausland entsandte Mitarbeiter für zwei Monate nach China.
- Statt eines Direktfluges in der Economy-Class wurde auf Wunsch des Arbeitnehmers ein Hin- und Rückflug in der Business-Class jeweils mit Zwischenstopp in Dubai gebucht.
- Entsendevertrag regelte nichts zur Vergütung von Reisezeit.
- Für insgesamt vier Reisetage zahlte der Arbeitgeber arbeitsvertragliche Vergütung für jeweils acht Stunden.
- Mitarbeiter verlangte weitere 37 Stunden vergütet (gesamte Reisezeit zwischen Wohnung und auswärtiger Arbeitsstelle).



Arbeitszeitbegriff + Vergütung

Reisezeit

- **Arbeitszeitgesetz:** Fokus = Gesundheitsschutz

Beanspruchungstheorie:

Wenn der Arbeitnehmer im Interesse des Arbeitgebers in einem Maße beansprucht wird, dass eine Einordnung als Arbeitszeit gerechtfertigt ist

(+) Wenn die Reise notwendiger Teil der Hauptleistungspflicht ist, z. B. Berufskraftfahrer.

(+) Arbeitnehmer wird angewiesen, mit dem Kraftfahrzeug zu einem Auswärtstermin zu fahren.

(-) Wenn Arbeitnehmer auf der Dienstreise die Möglichkeit hat, sich auszuruhen (z. B. Reise im ICE ohne Arbeitspflicht (a.A. VG Lüneburg vom 2.5.2023 – 3 A 146/22)).

Arbeitszeitbegriff + Vergütung

Reisezeit

- **Vergütung:** „Dienstleistung den Umständen nach nur gegen Vergütung zu erwarten“ (§ 612 BGB)
 - Ehemals differenzierte Rspr. zwischen Reisen innerhalb und außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit.
 - Rspr. stellt nunmehr zunehmend auf die Fremdnützigkeit und die Erforderlichkeit der Reise ab (BAG - 5 AZR 553/17; 5 AZR 424/17).
 - (+) Wegezeit während der Arbeitszeit (z. B. Außendienst, wechselnde Einsatzstandorte, z. B. ambulanter Pflegedienst).
 - (+) Weg zum Flughafen, Einchecken, Gepäckausgabe, Warten.
 - (-) Kofferpacken.

Bei Flugreise gilt die Reisezeit als „erforderlich“, die bei einem Direktflug in der Economy-Class anfällt.

Arbeitszeitbegriff + Vergütung

Reisezeit



Regelungen zu Vergütung von Reisezeit

- In Arbeitsverträgen, Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen.
- Mindestens Beachtung des Mindestlohns
- Problemfälle: Berücksichtigung von Reisezeiten in Arbeitszeitkonten / Gleitzeitsystemen.
 - Pauschalabgeltungen (ob voll oder mit anteiligem Prozentsatz können zur De-Incentivierung von Dienstreisen führen).
- Vermittelnde Formulierungen: Vergütung der Reisezeit,
 - die Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes ist oder
 - die innerhalb der Regelarbeitszeit liegt und darüber hinausgehend nur im Rahmen der „Beanspruchungstheorie“.

Arbeitszeitbegriff + Vergütung

Bereitschaftsdienste (1/2)

- **Bereitschaftsdienst**

Der Arbeitnehmer muss sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufhalten (unerheblich, ob innerhalb oder außerhalb des Betriebes).

- **Rufbereitschaft:**

- Verpflichtung zur Erreichbarkeit innerhalb des definierten Zeitrahmens, um die Arbeit aufnehmen zu können.
- Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich frei in der Wahl seines Aufenthaltsortes.

Arbeitszeitbegriff + Vergütung

Bereitschaftsdienste (2/2)

- **Vergütungspflicht?**
 - **Bereitschaftsdienst:** Ja, allerdings kann die Vergütung geringer ausfallen. Im Durchschnitt der monatlichen Arbeitszeit ist der Mindestlohn zu gewähren.
 - **Rufbereitschaft:** Üblich, allerdings greift hier noch nicht einmal der Mindestlohn, da es sich nicht um „Arbeitszeit“ handelt. Üblich sind
 - ➔ Pauschalbeträge für den Rufbereitschaftseinsatz
 - ➔ Eher großzügige Vergütungsregelungen für den Arbeitseinsatz, z. B. „Aufrunden“ der Arbeitszeit oder „Mindestabruf“.
 - ➔ Vergütung anfallender Reisezeit zum Arbeitsort.



Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Arbeitszeit

- Mitbestimmungsrechte nach § 87 BetrVG
- Einigungsstellenverfahren



Mitbestimmung des Betriebsrats

Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 BetrVG

§ 87 Abs. 1 Nr. 2
BetrVG:

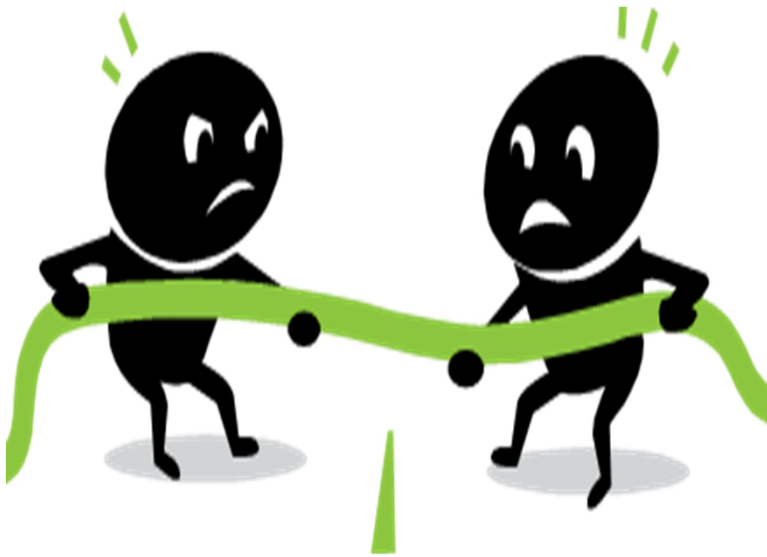
*„Beginn und Ende der
täglichen Arbeitszeit
einschließlich der Pausen
sowie Verteilung der
Arbeitszeit auf die
einzelnen Wochentage“;*

§ 87 Abs. 1 Nr. 3
BetrVG:

*„ vorübergehende
Verkürzung oder
Verlängerung der
betriebsüblichen
Arbeitszeit “*

Mitbestimmung des Betriebsrats

Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 BetrVG



- Echtes Mitbestimmungsrecht: Konsens zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erforderlich.
- Abschluss einer Betriebsvereinbarung oder einer Regelungsabrede.
- Betriebsvereinbarungen haben kraft Gesetz Nachwirkung.
- Einigungsstelle führt zur Konfliktlösung. Spruch der Einigungsstelle ersetzt im Streitfall die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Mitbestimmung des Betriebsrats

Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG (1/3)

§ 87 Abs. 1 Nr. 2
BetrVG:
*„Beginn und Ende der
täglichen Arbeitszeit
einschließlich der
Pausen sowie
Verteilung der
Arbeitszeit auf die
einzelnen Wochentage“*

Begriff der Arbeitszeit (vgl. zum Beispiel BAG v. 22.10.2019 – 1 ABR 11/18):

- *„Arbeitszeit iSv § 87 I Nr. 2 BetrVG ist die Zeit, während derer der Arbeitnehmer die von ihm in einem konkreten zeitlichen Umfang geschuldete Arbeitsleistung tatsächlich zu erbringen hat.“*
- Begriff ist nicht deckungsgleich mit dem Begriff der vergütungspflichtigen Arbeitszeit, dem ArbZG oder der ArbZ-RiL.
- Zweck des Mitbestimmungsrechtes: Festlegung des Zeitraums, während dessen der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer die Erfüllung seiner Arbeitspflicht verlangen kann.

Mitbestimmung des Betriebsrats

Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG (2/3)

§ 87 Abs. 1 Nr. 2
BetrVG:
*„Beginn und Ende der
täglichen Arbeitszeit
einschließlich der
Pausen sowie
Verteilung der
Arbeitszeit auf die
einzelnen Wochentage“*

Mitbestimmung über die Dauer der vom Arbeitnehmer geschuldeten Arbeitszeit?

- Vgl. BAG v. 13.10.1987 - 1 ABR 10/86: Kein Mitbestimmungsrecht über den Umfang der vom Arbeitnehmer geschuldeten Arbeitszeit.
 - Das gilt sowohl für Teilzeit- als auch für Vollzeitbeschäftigte.
- Vgl. BAG v. 22.10.2019 – 1 ABR 11/18: Auch kein Mitbestimmungsrecht bzgl. der rechtlichen Bewertung von Zeitspannen oder bestimmten Tätigkeiten als Arbeitszeit.



Mitbestimmung des Betriebsrats

Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG (3/3)

§ 87 Abs. 1 Nr. 2
BetrVG:
*„Beginn und Ende der
täglichen Arbeitszeit
einschließlich der
Pausen sowie
Verteilung der
Arbeitszeit auf die
einzelnen Wochentage“*

Was ist vom Mitbestimmungsrecht umfasst? Beispiele sind:

- Dauer der täglichen Arbeitszeit
- Beginn und Ende der Arbeitszeit
- Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage
- Lage und Dauer der Pausen
- Gleitzeit: Kernarbeitszeit, Gleitzeitspanne, Höchstgrenzen sowie Ausgleich von Gleitzeitguthaben bzw. Gleitzeitsalden
- Vertrauensarbeit
- Rufbereitschaft
- Bereitschaftsdienst
- Schichtarbeit (alle Modalitäten wie z.B. Schichtsystem, Schichtrhythmus, Besetzung der Schichten, Änderung der Schichtzuteilung etc.)
- Abrufarbeit, Jobsharing etc.

Mitbestimmung des Betriebsrats

Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 BetrVG (1/2)

§ 87 Abs. 1 Nr. 3
BetrVG:
*„vorübergehende
Verkürzung oder
Verlängerung der
betriebsüblichen
Arbeitszeit“;*

Umfang des Mitbestimmungsrechts:

- Verkürzung oder Verlängerung der vom Arbeitnehmer geschuldeten Arbeitszeit.
- Praktisch wichtigste Anwendungsfälle: Überstunden, Kurzarbeit, Rufbereitschaft.
- Bei Überstunden zum Beispiel:
 - Auslöser: Anordnung oder Duldung
 - Rahmenregelung zu empfehlen. Dabei beachten: Kein unzulässiger Verzicht auf Mitbestimmungsrechte möglich. Verfahren der Beteiligung des Betriebsrats muss geregelt werden (vgl. BAG v. 03.6.2003 - 1 AZR 349/02).

Mitbestimmung des Betriebsrats

Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 BetrVG (2/2)

§ 87 Abs. 1 Nr. 3
BetrVG:
*„vorübergehende
Verkürzung oder
Verlängerung der
betriebsüblichen
Arbeitszeit“;*

- Bei Kurzarbeit zum Beispiel:

- Ankündigungsfristen
- Betroffene Arbeitnehmer und jeweiliger Umfang der Änderung der Arbeitszeit
- Verteilung der geänderten Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage

„Mitbestimmungsrecht erfasst die Fragen, ob, in welchem Umfang und von welchen Arbeitnehmern wie Kurzarbeit zu leisten ist.“

Mitbestimmung des Betriebsrats

Sanktionen bei Verletzung der Mitbestimmungsrechte



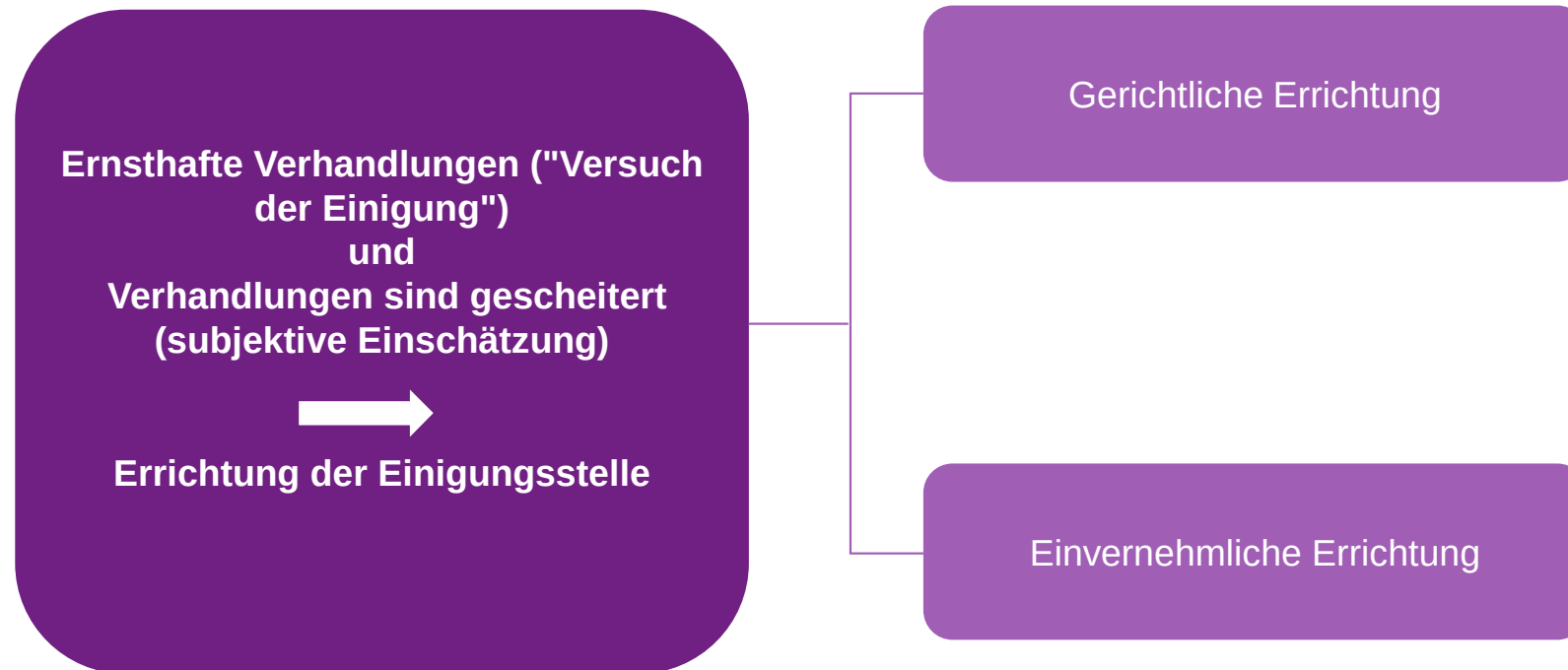
Mitbestimmungswidriges Verhalten liegt vor, wenn der Arbeitgeber eine Maßnahme einseitig durchführt und dabei die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nicht oder nicht vollständig beachtet.

Individualrechtliche
Sanktion

Kollektiv-
rechtliche
Sanktionen

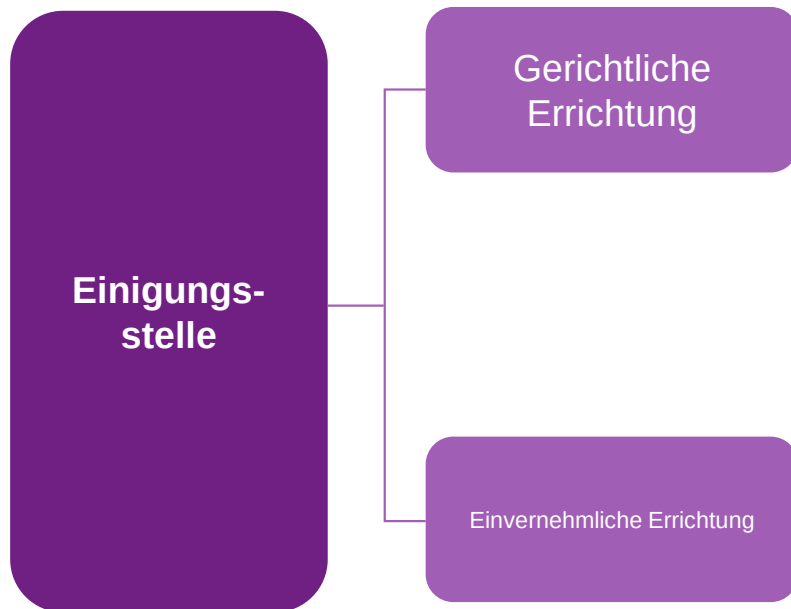
Mitbestimmung des Betriebsrats

Einigungsstellenverfahren



Mitbestimmung des Betriebsrats

Einigungsstellenverfahren – gerichtliche Errichtung (1/2)

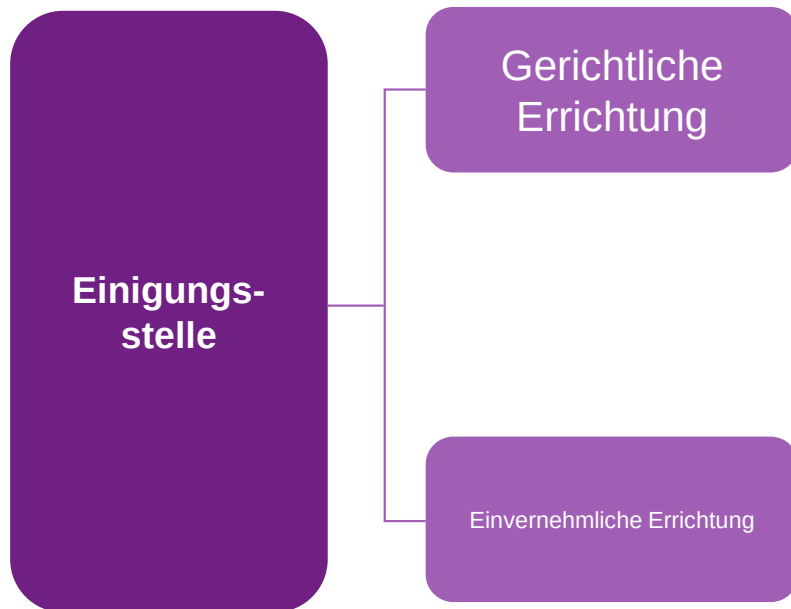


Gerichtliche Errichtung (§ 100 ArbGG):

- Beschlussverfahren
 - Ordnungsgemäße Einleitung erforderlich (Bestreiten der Beschlussfassung des Betriebsrats möglich)
- Beschleunigtes Verfahren
- Antrag materiell nur abzuweisen, wenn Einigungsstelle offensichtlich unzuständig ist
- Inhalt der Entscheidung: Vorsitzender, Anzahl der Beisitzer und Regelungsgegenstand
- Rechtsmittel möglich

Mitbestimmung des Betriebsrats

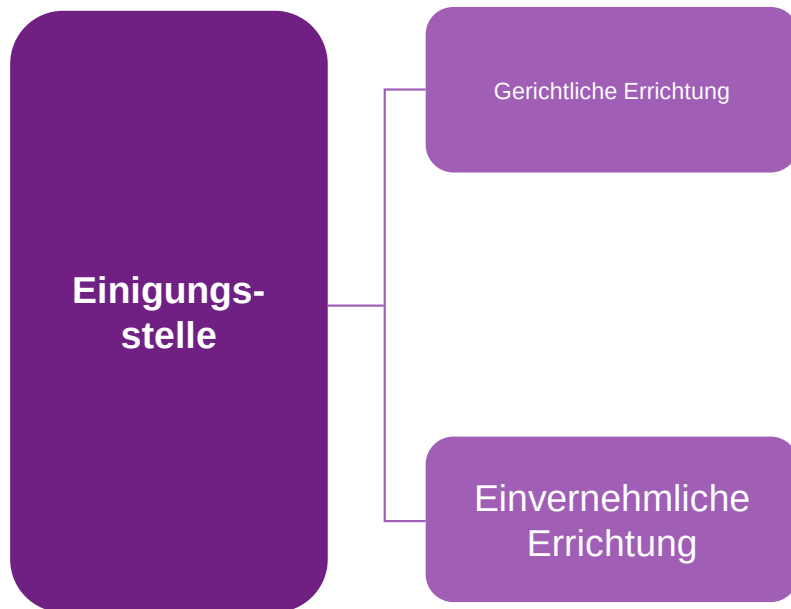
Einigungsstellenverfahren – gerichtliche Errichtung (2/2)



- Typische Probleme im gerichtlichen Verfahren
 - Kurze Einlassungsfristen.
 - Person des Vorsitzenden: Wird der vorgeschlagene Vorsitzende ernannt oder eine Alternative vorgeschlagen? Uneinheitliche Rechtsprechung!
 - Drohender Zeitverlust durch Rechtsmittelverfahren.

Mitbestimmung des Betriebsrats

Einigungsstellenverfahren



Einvernehmliche Errichtung:

- Zu regeln: Vorsitzender, Anzahl der Beisitzer und Regelungsgegenstand
- Vorteile der einvernehmlichen Errichtung:
 - Höhere Akzeptanz des Vorsitzenden
 - Schneller
 - Verhandlungstermine können sofort vereinbart werden.

Mitbestimmung des Betriebsrats

Einigungsstellenverfahren

Generell im Einigungsstellenverfahren beachten:

- Einvernehmliche oder gerichtliche Errichtung? Ist ein Kompromiss bei der einvernehmlichen Errichtung möglich?
- Auswahl des Vorsitzenden
 - Vorsitzender sollte nicht dafür bekannt sein, zusätzliche Probleme zu schaffen.
 - Sachkenntnis: Nicht Jeder kann alles!
 - Zeitliche Verfügbarkeit des Vorsitzenden frühzeitig klären.
- Zeitliche Dimension in der Einigungsstelle – frühzeitig auch vorsorgliche Termine vereinbaren.
- Frühzeitig überlegen, wie weit man gehen kann, ob eine Einigung wahrscheinlich ist oder ob nicht ein Spruch herbeigeführt werden muss.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Fragen ? Bitte an:

Dr. Markus Diepold

Rechtsanwalt, Partner, Leiter der Praxisgruppe Arbeitsrecht,
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Dentons Europe (Germany) GmbH & Co. KG
Markgrafenstraße 33, 10117 Berlin
Markus.diepold@dentons.com
M: +49 172 319 49 93

Dentons Europe (Germany) GmbH & Co. KG

Markgrafenstraße 33
10117 Berlin
Tel.: +49 30 264 73 0

Thurn-und-Taxis-Platz 6
60313 Frankfurt am Main
Tel.: +49 69 45 00 12 0

Jungfernturmstraße 2
80333 München
Tel.: +49 89 24 44 08 0

KÖ-Quartier, Breite Str. 22
40213 Düsseldorf
Tel.: +49 211 74074 100

www.dentons.com

© 2026 Dentons

Dentons ist eine globale Wirtschaftskanzlei, die durch ihre Mitglieder und Partnerfirmen weltweit Beratungsleistungen für Mandanten erbringt. Dieses Dokument stellt weder rechtliche noch anderweitige Beratung dar und sollte nicht als solche verstanden werden. Auf Grundlage seines Inhaltes sollten daher weder Maßnahmen oder Handlungen ergriffen noch unterlassen werden. Wir stellen die Informationen in diesem Dokument ausschließlich auf der Grundlage zur Verfügung, dass Sie zustimmen, diese Informationen vertraulich zu behandeln. Sofern Sie uns vertrauliche Informationen überlassen, ohne uns zugleich zu mandatieren oder anderweitig zu vergüten, dürfen wir für andere Mandanten auch in Mandaten tätig werden, in denen diese Informationen relevant sein könnten. Ergänzend verweisen wir auf die rechtlichen Hinweise (Legal Notices) auf www.dentons.com

Ansprechpartner



Dr. Markus Diepold
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner und Leiter deutsche
Arbeitsrechtspraxis

Dentons Europe (Germany) GmbH & Co. KG
Markgrafenstraße 33
10117 Berlin

Telefon: 030 26473 607
Mobil: 0172 319 49 93
E-Mail markus.diepold@dentons.com

Dr. Markus Diepold ist Partner des Berliner Dentons Büro und Co-Head der Praxisgruppe Arbeitsrecht in Deutschland. Er ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und berät Unternehmen in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts sowie in Fragen des Sozialversicherungsrechts. Er vertritt Unternehmen, Geschäftsführer und Vorstände bundesweit in Prozessen vor dem Arbeitsgericht, Landesarbeitsgericht und Bundesarbeitsgericht sowie dem Landgericht oder Oberlandesgericht.

Zu seinen Beratungsschwerpunkten gehört die Zusammenarbeit mit Personalabteilungen bei allen täglichen Fragen des Arbeitsrechts sowie bei Restrukturierungen, Fusionen, Insolvenzverfahren und bei Fragen der Bildung von Arbeitnehmervertretungen auf Betriebs-, Unternehmens- und Konzernebene. Der Entwurf von individuellen Vereinbarungen, von Betriebsvereinbarungen, Interessenausgleich und Sozialplänen oder von Tarifverträgen, die Beratung im Kündigungsschutzrecht, die Beratung bei der Gestaltung von Betriebsübergängen oder die Beratung bei Fragen des Datenschutzes sind nur wenige weitere Beispiele seiner Tätigkeit.



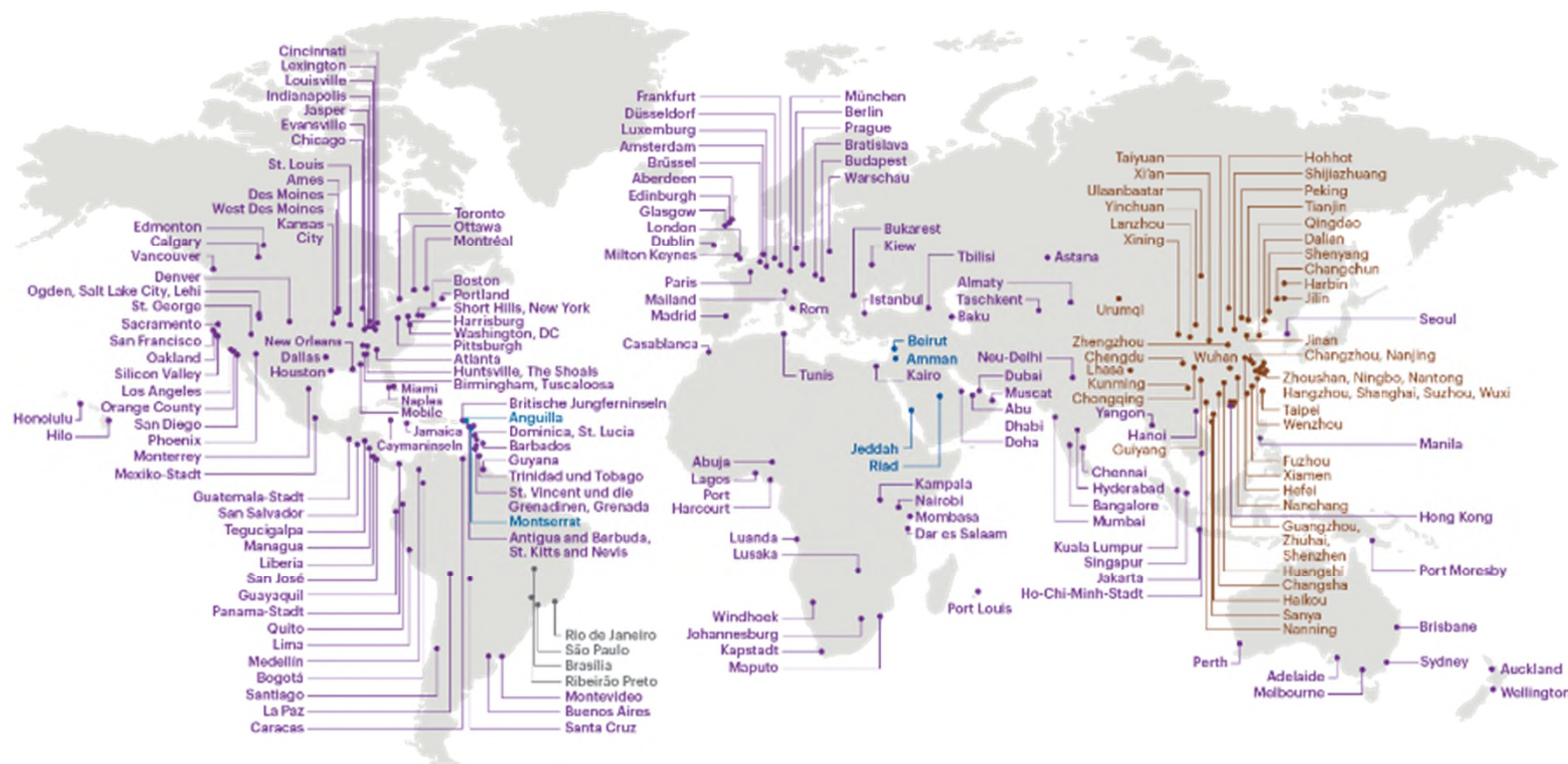
Juve Handbuch 2020 bis 2025/2026 empfiehlt Dr. Markus Diepold („oft empfohlen“)

The Legal 500 Germany, 2019 bis 2025/26 empfiehlt Dr. Markus Diepold

Best Lawyers, 2019 bis 2025/2026 empfiehlt Dr. Markus Diepold als einen von „Deutschlands besten Anwälten“ für Arbeitsrecht

DENTONS. Global aufgestellt. Lokal exzellent.

Unser globaler Arbeitsrechtsbereich



450+
Anwälte
im Bereich
Arbeitsrecht

Bei den lila markierten Standorten handelt es sich um Dentons Büros.

Bei den blau markierten Standorten handelt es sich um assoziierte Kanzleien, Büros, Gerichtsbarkeiten von anderen oder besondere Allianzen, die per Gesetz oder Verordnung vorgeschrieben sind.

DENTONS markierten Standorten handelt es sich um strategische Allianzen in Brasilien.

天成 ist die bevorzugte Kanzlei, mit der Dentons in China zusammenarbeitet.

Februar 2024

Unsere Arbeitsrechtspraxis in Deutschland

Als weltweit tätige Wirtschaftskanzlei beraten wir unsere Mandanten in allen relevanten Fragen des Arbeitsrechts. Dazu gehört auch die Beratung in den Rechtsgebieten, die eine Schnittstelle zum Arbeitsrecht haben. Das sind zum Beispiel Fragen aus dem Sozialversicherungsrecht und dem Beschäftigtendatenschutzrecht.

In den anderen Rechtsgebieten (wie z.B. Gesellschaftsrecht oder dem Steuerrecht) arbeiten wir mit den auf dieses Rechtsgebiet spezialisierten Kollegen unserer Kanzlei zusammen. Der Full-Service-Ansatz von DENTONS ermöglicht dies reibungslos.



Die Brandbreite umfasst, unter anderem (alphabetisch):

- ✓ **Recht der Arbeitnehmervertretung**
(aus Arbeitgebersicht)
- ✓ **Arbeitsrecht 4.0**
- ✓ **Betriebsrentenrecht**
- ✓ **Beschäftigtendatenschutzrecht**
- ✓ **HR-Compliance**
- ✓ **Individualarbeitsrecht**
- ✓ **Internationales Arbeitsrecht**
- ✓ **Restrukturierung**
- ✓ **Sozialversicherungsrecht**
- ✓ **Tarifvertragsrecht**
- ✓ **Transaktionsbezogenes Arbeitsrecht**
- ✓ **Vergütung (Compensation & Benetifs)**

Arbeitsrecht

Beispiel: Allgemeine individualarbeitsrechtliche Beratung

- ❑ Beratung beim Abschluss und bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen und Dienstverhältnissen (unbefristete/befristete Arbeitsverträge und Dienstverträge, Wettbewerbsverbote, Abfindungs- und Aufhebungsverträge usw.).
- ❑ Gestaltung von Arbeitsbedingungen, insbesondere z.B. Arbeitszeitmodelle (Gleitzeit mit/ohne Kernarbeitszeit, Schichtmodell, Bereitschaftsdienst, Überstunden, Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienste, etc.) oder Workation-Konzepte.
- ❑ Beratung bei der Vorbereitung von Abmahnungen und Kündigungen (verhaltensbedingte, personenbedingte und betriebsbedingte) einschließlich der erforderlichen weiteren Schritte (Beteiligung von Betriebs- und Personalrat, Zustimmungsverfahren bei Integrationsämtern & Gewerbeämtern, Verfahren des betrieblichen Eingliederungsmanagements usw.).
- ❑ Alle sonstigen in einer Personalabteilung anfallenden Fragen im Zusammenhang mit der Begründung, Durchführung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen.
- ❑ Durchführung von Führungskräfte Schulungen und Seminaren zu allen arbeitsrechtlich relevanten Themen.



Arbeitsrecht

Beispiel: Vergütung (Compensation & Benefits)

Wir beraten Unternehmen bei der Gestaltung von maßgeschneiderten Vergütungssystemen. Dabei stehen wir Ihnen von der Konzeption über die Verhandlung bis hin zur praktischen Umsetzung des Vergütungssystems zur Seite. Unsere langjährige Erfahrung in der Gestaltung und Verhandlung von betrieblichen Vergütungssystemen als Alternative zu Tarifverträgen wird ergänzt durch die notwendigen Erfahrungen in einer Vielzahl an unterschiedlichen Branchen.

Die Unterstützung von Aufsichtsräten bei der Gestaltung der Vergütungssysteme für Vorstände und Geschäftsführer unter Berücksichtigung der Anforderungen des Gesellschaftsrechts gehört ebenfalls zu unseren Tätigkeitsfeldern. Beispiele sind:

- ☐ Ausarbeitung von variablen Vergütungsmodellen wie z.B. Provisions- und Bonussystemen, STIP oder LTIP's
- ☐ Gestaltung von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen, Aktienoptionsmodellen, Phantom-Stocks etc.
- ☐ Beratung bei Cafeteria-Modellen (Job-Ticket, Verzehrgutscheine, Tankgutscheine, Job-Rad etc.) unter Berücksichtigung lohnsteuerrechtlich optimierter Vergütungsbestandteile
- ☐ Beratung im Zusammenhang mit betrieblichen Vergütungsordnungen und der Mitbestimmungsrechte von Arbeitnehmervertretungen
- ☐ Entwurf und Verhandlung von Betriebsvereinbarungen
- ☐ Vertretung vor Gericht bei Streitigkeiten über Vergütungssysteme



Arbeitsrecht

Beispiel: Arbeitnehmervertretungsrecht

Rechte und Pflichten des Arbeitgebers kennen, Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten nutzen und im Konfliktfall wissen, was gemacht werden kann und muss. Bei diesen typischen Fragen des Betriebsverfassungsrechts und dem Recht der Arbeitnehmervertretungen (mitbestimmte Aufsichtsräte, Europäische Betriebsräte, SE-Betriebsrat, freiwillige Arbeitnehmervertretungsgremien etc.) können Sie sich auf die Rechtsanwälte der Arbeitsrechtspraxis von Dentons verlassen. Aufgrund der langjährigen Beratung von Unternehmen und Konzernen profitieren unsere Mandanten von den Erfahrungen in den unterschiedlichsten Konstellationen.

- ☐ Beratung bei den Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechten von Arbeitnehmervertretungen
- ☐ Vorbereitung von Anträgen an die Arbeitnehmervertretung bei der Wahrnehmung von Beteiligungsrechten (z.B. Einstellung, Versetzung oder Kündigung von Arbeitnehmern)
- ☐ Verhandlung und Gestaltung von Betriebsvereinbarungen auf Betriebs-, Gesamt- und Konzernbetriebsratsebene zu allen relevanten Angelegenheiten
- ☐ Verhandlungen mit Betriebsräten über Organisationsänderungen (Interessenausgleich, Sozialplan, Transfergesellschaften etc.)
- ☐ Vertretung der Arbeitgeberinteressen in Schlichtungsverfahren

- ☐ Vertretung von Arbeitgebern vor den Arbeitsgerichten
- ☐ Beratung bei Fragen der Errichtung von Arbeitnehmervertretungen
- ☐ Beratung des Arbeitgebers im Rahmen von Wahlen zur Arbeitnehmervertretung (z.B. im Hinblick auf das Verbot der Behinderung oder Beeinflussung von Wahlen zur Arbeitnehmervertretung oder die rechtssichere Durchführung von Wahlen, um eine Anfechtung oder Nichtigkeit der Wahl zu verhindern)
- ☐ Prüfung der ordnungsgemäßen Vergütung von Mitgliedern der Arbeitnehmervertretung (Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot)
- ☐ Beratung bei der Durchführung von Arbeitnehmerbeteiligungsverfahren nach dem Societas Europaea Gesetz und der Begleitung bei den entsprechenden Beteiligungsrechten eines SE-Betriebsrats
- ☐ Beratung bei der Errichtung von Europäischen Betriebsräten einschl. der Vorbereitung bei der Errichtung des besonderen Verhandlungsgremiums und der Gestaltung der Vereinbarung über die Beteiligungsrechte
- ☐ Beratung bei der Errichtung von freiwilligen Arbeitnehmervertretungen einschl. der Gestaltung der Vereinbarung

Arbeitsrecht

Beispiel: Tarifvertragsrecht

Tarifvertragliche Fragestellungen sind Gegenstand einer detaillierten und teilweise komplexen Rechtsprechung. Verhandlungen mit Gewerkschaften haben für Unternehmen langfristige Folgen. Aufgrund unserer langjährigen Erfahrung und Expertise bei der Beratung von Unternehmen und Konzernen können wir Sie in Ihrer Branche im Tarifvertragsrecht umfassend beraten.

- ☐ Beratung bei der gesetzlich vorgeschriebenen Anwendung von Tarifverträgen in den einzelnen Ländern
- ☐ Beratung bei der Begründung und Beendigung der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband (einschließlich Anerkennungstarifvertrag, OT-Mitgliedschaft usw.)
- ☐ Verhandlung von Tarifverträgen jeglicher Art (Firmentarifvertrag, Verbandstarifvertrag) und aus jeglichem Anlass (erstmaliger Abschluss von Tarifverträgen, Angleichung von Arbeitsbedingungen, Tarifverträge aus Anlass von Unternehmens(teil)verkäufen, Sanierungstarifverträge)
- ☐ Beratung beim Wechsel des Tarifvertrags (z. B. von einem Firmentarifvertrag zu einem Verbandstarifvertrag)
- ☐ Verhandlungen mit Betriebsräten und Gewerkschaften, ggf. gemeinsam mit dem Arbeitgeberverband, über Umstrukturierungsmaßnahmen und insbesondere über Umstrukturierungsvereinbarungen (z.B. Standortsicherungsvereinbarungen)
- ☐ Beratung im Rahmen von Arbeitskampfmaßnahmen (Friedenspflicht, Warnstreik, Aussperrung, Unterlassungsklagen gegen Arbeitskampfmaßnahmen, Schadensersatzansprüche etc.)
- ☐ Vertretung von Arbeitgeberinteressen vor den Arbeitsgerichten, insbesondere in Verfahren mit Beteiligung von Gewerkschaften
- ☐ Beratung zu den Folgen von Betriebsübergängen im Hinblick auf die Anwendung von Tarifverträgen und Beratung bei der Ablösung von Tarifverträgen in diesem Zusammenhang
- ☐ Beratung bei der Formulierung und Auslegung von Bezugnahmeklauseln in Arbeitsverträgen
- ☐ Allgemeine Beratung bei Ansprüchen aus Tarifverträgen und der Abwehr von entsprechenden Ansprüchen

Arbeitsrecht

Beispiel: Restrukturierung

Bei Veränderungen von Unternehmen ist es wichtig, die notwendigen arbeitsrechtlichen Schritte zu kennen, Fehler zu vermeiden und die Veränderungen zeitnah und praktikabel umzusetzen. Veränderungsprozesse müssen ganzheitlich betrachtet werden. Verhandlungen mit Betriebsräten und Gewerkschaften bedürfen besonderer Expertise, sie sind teilweise sehr komplex. Unsere Rechtsanwälte der Arbeitsrechtspraxis unterstützen Sie mit ihrer langjährigen Erfahrung bei der Vorbereitung und Durchführung von Restrukturierungen, insbesondere bei den folgenden Tätigkeiten:

- ☐ Vorbereitung und Begleitung von Personalabbaumaßnahmen (Festlegung der einzuhaltenden Verfahrensschritte und des möglichen Zeitplans, Durchführung der Sozialauswahl einschließlich der Nutzung der Gestaltungsmöglichkeiten, Erstellung der erforderlichen Unterlagen für die Arbeitnehmervertretungen und Einholung sonstiger Zustimmungserklärungen (z.B. Elternzeit).
- ☐ Verhandlungen mit Arbeitnehmervertretungen über Organisationsänderungen
- ☐ Verhandlung und Gestaltung von Kollektivvereinbarungen zu allen relevanten Angelegenheiten der Organisationsänderung
- ☐ Restrukturierungen im Insolvenzverfahren (entweder mit einem Insolvenzverwalter oder im Rahmen der Eigenverwaltung)
- ☐ Durchführung von Personalanpassungsmaßnahmen durch (kostenneutrale) Transfergesellschaften zur Vermeidung einer hohen Anzahl von Kündigungsschutzklagen
- ☐ Beratung bei temporären Maßnahmen zur Senkung der Personalkosten (Kurzarbeit, Altersteilzeit, Leiharbeit)
- ☐ Abstimmung mit Sozialversicherungsträgern und Beantragung von Fördermitteln
- ☐ Beratung bei Insourcing und Outsourcing
- ☐ Vertretung des Arbeitgebers vor den Arbeitsgerichten
- ☐ Begleitung bei der Umwandlung (Verschmelzung, Spaltung, Formwechsel) von Unternehmen und Betrieben, u.a. bei internen Neuorganisationen oder dem Verkauf von Unternehmen, einschl. der Verhandlung von Interessenausgleich, Sozialplan und Tarifverträgen
- ☐ Gestaltung von beabsichtigten (Teil-)Betriebsübergängen zum Zwecke des gewünschten Arbeitnehmerübergangs und der Vermeidung von (Teil-)Betriebsübergängen

Arbeitsrecht

Beispiel: Beschäftigtendatenschutzrecht

Wir verfügen über langjährige Erfahrung und umfassendes Know-how in allen Bereichen des Arbeitnehmerdatenschutzes. Nicht zuletzt seit dem Inkrafttreten der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) stehen Unternehmen vor neuen datenschutzrechtlichen Herausforderungen, die einer dynamischen Entwicklung der Rechtsprechung unterliegen.

Wir beraten Arbeitgeber praxisorientiert an der Schnittstelle zwischen Arbeits- und Datenschutzrecht. Dabei schaffen wir keine zusätzlichen Probleme, sondern entwerfen pragmatische und innovative Lösungen, die sich im betrieblichen Alltag umsetzen lassen. Unser Ansatz ist es, den Datenschutz nicht als Hürde zu sehen, sondern für unsere Mandanten Lösungen zu schaffen, die eine Datenverarbeitung ermöglichen und rechtliche Risiken vermeiden. Dabei unterstützen wir Sie vor allem in Bereichen wie:

- ☐ Rechtskonforme Durchführung von Mitarbeiterkontrollen
- ☐ Beratung in Fragen des Arbeitnehmerdatenschutzes im Unternehmen und in der Unternehmensgruppe, insbesondere im Hinblick auf die verschiedenen Rechtfertigungsgrundlagen
- ☐ Erstellung der notwendigen Dokumente zum Beschäftigtendatenschutz (z.B. Informationsschreiben nach Art. 13, 14 DS-GVO, Einwilligungserklärungen, Entwurf von Betriebsvereinbarungen)
- ☐ Entwurf und Umsetzung von IT-Nutzungsvereinbarungen, Internet- und E-Mail-Richtlinien sowie Richtlinien für soziale Medien
- ☐ Entwurf von Kollektivvereinbarungen als datenschutzrechtliche Erlaubnisnorm i.S.d. Art. 88 DSGVO
- ☐ Implementierung von Konzepten zur konzernweiten Verarbeitung von Mitarbeiterdaten
- ☐ Datenübermittlung in Drittländer außerhalb der EU
- ☐ Umgang mit den Rechten der Betroffenen nach der DSGVO, wie z.B. Auskunftsrecht nach Art. 15 DSGVO, Erfüllung der Informationspflichten nach Art. 13 ff. DSGVO
- ☐ Abwehr von Schadensersatzansprüchen aufgrund von vermeintlichen DSGVO-Verletzungen
- ☐ Gestaltung von Löschkonzepten etc.
- ☐ Einrichtung eines Datenschutzmanagementsystems im Unternehmen