

Die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung

Dr. Timo Karsten

Zukunftsallianz Maschinenbau - 15. Dezember 2022

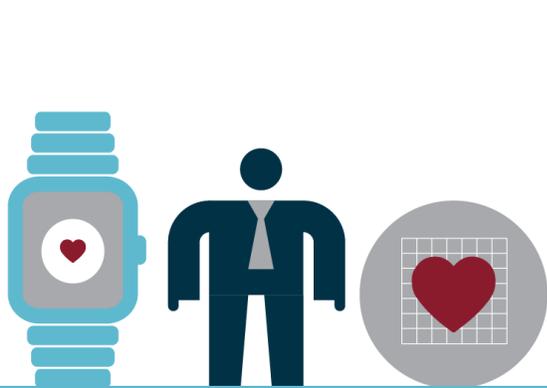


1

Was ist Arbeitszeit?



Arbeitszeitrecht - Kategorien



Arbeitsschutz



Vergütung



Mitbestimmung

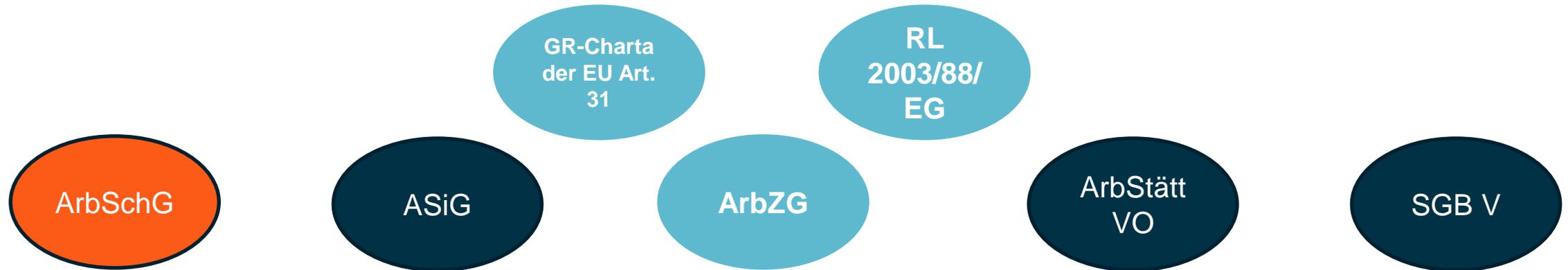
Was ist Arbeitszeit?

Zeitraum, in dem der AN seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung erbringt („Arbeitswillig und Arbeitsbereit“)

- Am Arbeitsplatz oder auch mobiles Arbeiten und Home Office ✓
- Auch Vor- und Abschlussarbeiten / Rüstzeiten (Hochfahren des Computers, Aufräumen des Arbeitsplatzes, auch im Home Office) ✓
- Nicht das Verfassen privater E-Mails, privates Surfen im Internet, Raucherpausen, Frühstück, Plausch in der Kaffeeküche ✗
- Rufbereitschaft – Abhängig von Zeit bis zur Einsatzbereitschaft ✓ / ✗
- Diskussion: Gibt es „nicht nennenswerte Arbeitsleistung“ ? z.B.
 - Lesen einzelner E-Mails außerhalb der Regelarbeitszeit?
 - Versenden einzelner E-Mails?
 - Einchecken für einen Flug außerhalb der Regelarbeitszeit?



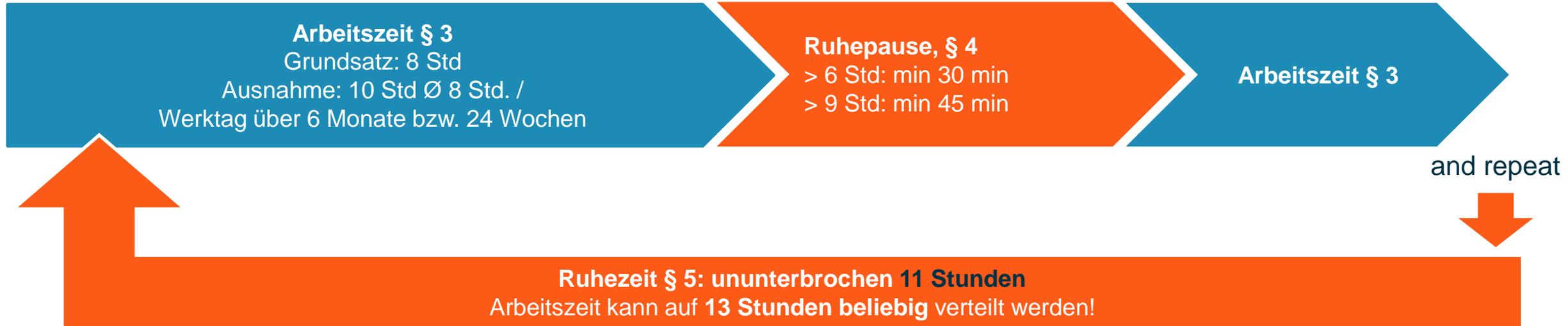
Arbeitszeit und Arbeitsschutz



- Verpflichtung des Arbeitgebers den Arbeitnehmer vor **Gesundheitsschäden und Arbeitsunfällen** zu schützen
- Gestaltung der Arbeitszeit gehört mit zu den zentralen Aufgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- ArbZG ist eine öffentlich-rechtliche Bestimmung → steht nicht zur Disposition (auch Schutz des Sonntages und der staatlich anerkannten Feiertage)
- Kontrolle durch Arbeitsschutzbehörden (z.B. die Gewerbeaufsichtsämter)
- Verstöße sind bußgeld bzw. strafbewehrt (§ 22, 23 ArbZG).

Gesetzlicher Rahmen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG)

Täglich:



Wöchentlich:



Dienstreisen als Reisezeit – Arbeitszeit i.S.d. ArbZG

Grundsätzlich: Es kommt darauf an, ob die Reise mit einer zusätzlichen Belastung verbunden ist und der Arbeitnehmer während der Zeit tatsächlich arbeitet (z.B. Aktenstudium) oder ihm freisteht, wie er die Zeit nutzt (z.B. essen, schlafen)

- Darauf abstellen, ob er tatsächlich für seinen Arbeitgeber tätig wird
- Sog. Beanspruchungstheorie

Differenzieren zwischen:

Wegezeit

Erbringung der
Arbeitsleistung

Wartezeit

Wegezeiten, Reisezeit und Arbeitszeit

Wegezeiten Hin- und Rückreise	Arbeitszeit i.S. ArbZG
Wohnung → Betriebsstätte	X
Home Office → Betriebsstätte (wenn nur Teil der Arbeitsleistung im HO erfolgt)	X
Home Office → Betriebsstätte (wenn Arbeitsleistung im Home Office obligatorisch)	✓
Reise = arbeitsvertragliche Hauptleistungspflicht, z.B. Außendienstmitarbeiter	✓
Reise ≠ arbeitsvertragliche Hauptleistungspflicht → sog. Beanspruchungstheorie:	✓ / X
• wenn Verpflichtung zur Arbeit während der Wegezeiten	✓
• wenn „frei verfügbare Zeit“ während der Wegezeiten (z.B. schlafen, essen etc.)	X
• Wenn Arbeitnehmer selbst Pkw lenkt	✓
• Wenn Arbeitnehmer aufgrund eigener Entscheidung trotz anderer Beförderungsmittel Pkw nutzt	X
Str: unerheblich, ob Reisezeit innerhalb oder außerhalb regulärer ArbZ?	

3

Arbeitszeiterfassung



Arbeitszeiterfassung im Home Office?

Startseite > Wirtschaft > Kölner Firma erlaubt Dauer-Homeoffice: „Es ist egal, wie viele Stunden gearbeitet wird“

 Kölner Firma erlaubt Dauer-Homeoffice

„Es ist egal, wie viele Stunden gearbeitet wird“

von [Hendrik Geisler](#) 21.05.2020, 13:00 Uhr



Quelle: KStA, 21.5.2020



Bislang geltende Bestimmungen zur Arbeitszeiterfassung

- In bestimmten **Branchen** ist Erfassung der täglichen Regelarbeitszeit bereits vorgeschrieben, z.B. „Minijobber“ (§ 17 MiLoG i.V.m. § 8 SGB IV), Mitarbeiter im Straßentransport (§ 21a Abs. 7 ArbZG), Baugewerbe, Gebäudereinigung, Fleischwirtschaft etc.
- Bereits jetzt gilt gem. **§ 16 Abs. 2 ArbZG**:
 - Dokumentation aller Zeiten von mehr als **acht Stunden pro Werktag**
 - sowie jegliche Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen
 - Aufbewahrung 2 Jahre und Vorlage auf Verlangen der Aufsichtsbehörde
- **Vertrauensarbeitszeit**:
 - Befugnis die Arbeitszeit selbst zu organisieren vs. arbeitsschutzrechtliche Organisationspflicht des Arbeitgebers!
 - Auch bei der Vertrauensarbeitszeit ist Menge und Lage der Arbeitszeit nicht generell zu dokumentieren, sondern lediglich die Überschreitungen

3.1 EuGH 14.5.2019 – C – 55/18

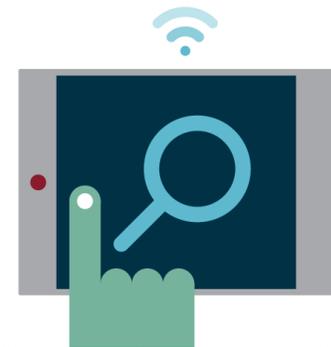


Objektives, verlässliches und zugängliches Zeiterfassungssystem - EuGH, Urteil vom 14.5.2019 – C – 55/18

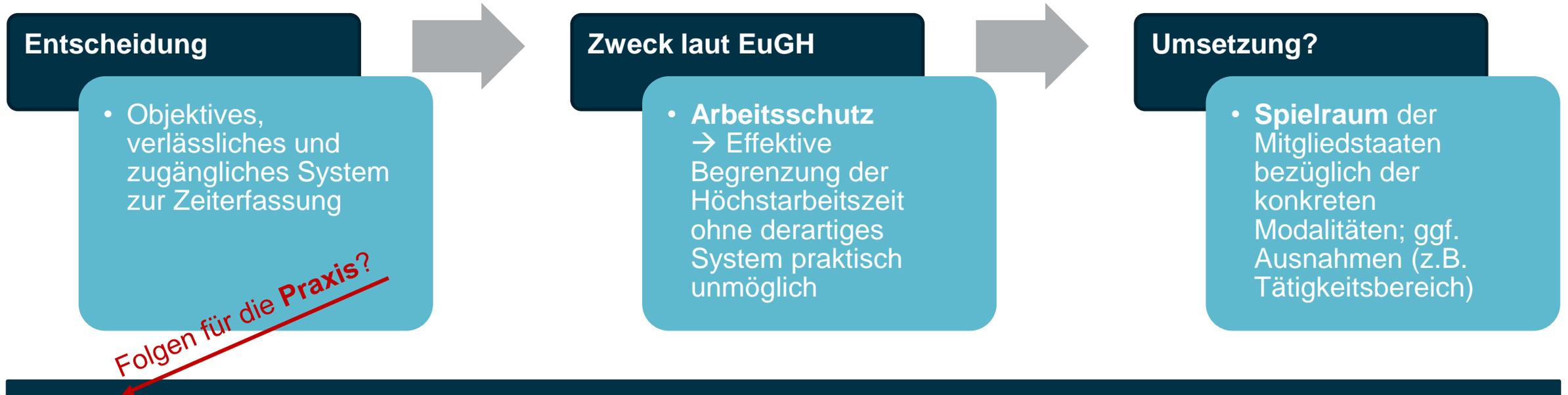
Rechtsrahmen: Arbeitszeit-RL (RL 2003/88/EG), Arbeitsschutz-Rahmen-RL (RL 89/391/EWG), Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRCh) Art. 31 Abs. 2

Sachverhalt:

- Die spanische Gewerkschaft CCOO erhebt Klage gegen die Deutsche Bank vor dem nationalen Gerichtshof in Spanien
- Sie begehrt, dass die Deutsche Bank verpflichtet wird, ein System zur Erfassung der von ihren Mitarbeitern geleisteten täglichen Arbeitszeit einzurichten
- Nur so können die Einhaltung der Arbeitszeit und die monatlich geleisteten Überstunden überprüft werden



EuGH, Urteil vom 14.5.2019 – C – 55/18 – unmittelbare Wirkung?



- h.M.: Gesetzesänderung ist abzuwarten
- **keine unmittelbare Wirkung** der Entscheidung auf Arbeitgeber der Mitgliedstaaten.
- Bis Umsetzung in deutsches Recht erfolgt ist, gelten bestehende Dokumentationspflichten fort.

AG sollten **Weisung** zur Einhaltung des ArbZG aussprechen!

Doch unmittelbare Wirkung des EuGH-Urteils? Vergütung

1. Entscheidung: ArbG Emden, Urteil vom 20.2.2020 – 2 Ca 94/19:

- Parteien stritten um Vergütung für Überstunden
 - AN legte Überstunden durch eigene Aufzeichnungen dar
 - AG hielt eigene Aufzeichnungen der Arbeitszeit in Bautagebuch entgegen
- Entscheidung: Bautagebuch nicht ausreichend; Arbeitgeber ist direkt aus **Art. 31 Abs. 2 GR-Charta** (auch ohne Anpassung des § 16 Abs. 2 ArbZG) verpflichtet, objektives, verlässliches und zugängliches Arbeitszeiterfassungssystem einzuführen. Sonst ist er nicht in der Lage, seiner sekundären Beweislast zu entsprechen; der Vortrag des Arbeitnehmers galt als **zugestanden**.

2. Entscheidung: ArbG Emden, Urteil vom 24.9.2020 – 2 Ca 144/20:

- Duldung der Überstunden durch den Arbeitgeber, da er nicht das geforderte System zur Arbeitszeiterfassung eingerichtet habe, wodurch er sich hätte Überblick über Arbeitszeit verschaffen können.
- Positive Kenntnis der Überstunden ist für Duldung nicht nötig (a.A. BAG)



Höheres Risiko für Arbeitgeber im Vergütungsprozess?

Darlegungs- und Beweislast im Überstundenprozess - BAG, Urteil vom 4. Mai 2022 – 5 AZR 359/21

Entgegen dem ArbG Emden und in Bestätigung des LAG Niedersachsen:

- EuGH-Entscheidung um Pflicht zur Messung der Täglichen Arbeitszeit hat keinerlei Auswirkungen auf die Darlegungs- und Beweislast im Überstundenprozess
- Weiterhin gilt die abgestufte Darlegungs- und Beweislast
- Arbeitnehmer müssen:
 - darlegen an welchen Tagen und zu welchen Zeiten sie über die übliche Arbeitszeit gearbeitet haben
 - ausführen, dass die Überarbeit vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt oder geduldet worden
- Der Europäischen Union steht gem. Art. 153 Abs. 5 AEUV keine Kompetenz zur Regelung vergütungsrechtlicher Fragen zu

Praxishinweis

- Arbeitszeit ist im vergütungs- und arbeitsschutzrechtlichen Sinne getrennt voneinander zu beurteilen
- Das Urteil des EuGH bezieht sich ausdrücklich nur auf die arbeitsschutzrechtliche Arbeitszeit

Versuchte Neuregelung aus vergangener Legislaturperiode

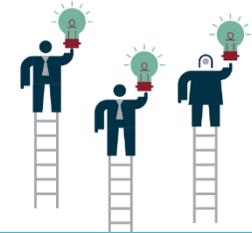
- **BMAS-Rechtsgutachten (Dezember 2019)** von Professor Bayreuther, Universität Passau, zur Identifizierung von rechtlichem Umsetzungs- und Änderungsbedarf
- Regelungsvorschlag zu Arbeitszeitznachweisen in **§ 16 ArbZG** (de lege ferenda):

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, **Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit**, [sowie die Dauer der nach § 4 gewährten Ruhepausen] jeweils am Tag der Arbeitsleistung aufzuzeichnen.

[eventuell: (2) Soweit Arbeit über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 hinaus geleistet wird, sind die Ausgleichszeiträume nach den §§ 3, 6 Absatz 2, 11 Absatz 2 ArbZG zu dokumentieren.]

(3) 'Der Arbeitgeber kann die **Arbeitnehmerin** oder den Arbeitnehmer mit der Aufzeichnung der Arbeitszeit **beauftragen** [soweit dessen ungeachtet eine zuverlässige Erfassung der Arbeitszeit gesichert ist / soweit sich die tägliche Arbeitszeit nur auf diesem Weg erfassen lässt]. In diesem Fall hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer **zur ordnungsgemäßen Führung der Aufzeichnungen anzuleiten**. Der Arbeitgeber hat sich die Aufzeichnungen spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages **aushändigen** zu lassen, diese in angemessenen Umfang zu kontrollieren und die übermittelten Daten innerhalb einer Woche nach ihrem Erhalt so aufzubereiten, dass sie den Anforderungen des Absatz 1 genügen.

(4) ...



Deutscher
Gesetzgeber hat noch
keine Änderung der
Arbeitszeiterfassung
vorgeschrieben
→ § 16 Abs. 2 ArbZG
gilt weiterhin

Referentenentwurf: Mobile Arbeit Gesetz (MAG)

- **Referentenentwurf** des BMAS (14.1.2021) aus **vergangener Legislaturperiode**:
 - § 112 GewO de lege feranda: Zeiterfassungspflicht für mobil arbeitende Mitarbeiter
 - Beginn, Ende, Dauer der täglichen Arbeitszeit am selben Tag aufzeichnen
 - Gesamte Arbeitszeit ist zu erfassen, um Einhaltung der täglichen Höchstarbeitszeit sowie täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten sicherzustellen
 - Delegation an Arbeitnehmer möglich
 - Aufbewahrungsfrist von mind. 2 Jahren
- ▶ **Elektronische Zeiterfassung für Minijobber wurde nicht eingeführt!**

Neuerungen laut Koalitionsvertrag

„ Wir schaffen ein modernes Arbeitsrecht, das Sicherheit und fair ausgehandelte Flexibilität ermöglicht“

(Koalitionsvertrag vom 24.11.2021, Kapitel IV.)

Insbesondere folgende Vorhaben:

1. Erhöhung der Tageshöchst Arbeitszeit durch tarifliche Öffnungsklauseln:

„(...)begrenzte Möglichkeit zur Abweichung von den derzeit bestehenden Regelungen des Arbeitszeitgesetzes hinsichtlich der Tageshöchst Arbeitszeit schaffen, wenn Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen (...) dies vorsehen.“ (S. 65)

2. Rechtssichere Arbeitszeiterfassung:

„ (...) prüfen wir, welchen Anpassungsbedarf wir angesichts der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zum Arbeitszeitrecht sehen.“ (S. 68)

3. Stärkung der mobilen Arbeit:

„Arbeitsschutz, gute Arbeitsbedingungen und das Vorhandensein eines betrieblichen Arbeitsplatzes sind bei mobiler Arbeit wichtige Voraussetzungen.“ (S. 68)

Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet zur Arbeitszeiterfassung – BAG, Beschluss vom 13. September 2022 – 1 ABR 22/21

Das BAG hat überraschenderweise entschieden, dass der Arbeitgeber bereits gesetzlich verpflichtet ist, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann.

- Ausgangspunkt: Initiativrecht des Betriebsrates gem. § 87 Abs. 1 Nr. 6, bzgl. des “ob” der Anschaffung einer technischen Einrichtung zur Arbeitszeiterfassung.

Zustimmend die Vorinstanz:

LAG Hamm 27. Juni 2021 – 7 TaBV 79/20

- Sah Initiativrecht als gegeben und schränkt damit die unternehmerische Entscheidung, ob überhaupt eine derartige Vorrichtung zur Überwachung der Arbeitszeit angeschafft und auch unterhalten werden soll, ein.

Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet zur Arbeitszeiterfassung – BAG, Beschluss vom 13. September 2022 – 1 ABR 22/21

Anders das BAG:

- Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 BetrVG in sozialen Angelegenheiten nur mitzubestimmen, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht.

Eine solche Regelung liegt jedoch vor:

- § 3 Abs. 1 ArbSchG verpflichtet den Arbeitgeber, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu treffen. Nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG hat er zur Planung und Durchführung dieser Maßnahmen eine geeignete Organisation und die erforderlichen Mittel zur Verfügung zu stellen.
- Gemäß eine **unionsrechtskonformer Auslegung** des ArbSchG ist der Arbeitgeber bereits verpflichtet, die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer zu erfassen. Die nationalen Gerichte müssen das innerstaatliche Recht unionsrechtskonform auslegen und eine gefestigte Rechtsprechung gegebenenfalls abändern, wenn sie auf einer Auslegung des nationalen Rechts beruht, die mit den Zielen einer Richtlinie unvereinbar ist.
- Das schließt ein Initiativrecht des Betriebsrats aus.

Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet zur Arbeitszeiterfassung – BAG, Beschluss vom 13. September 2022 – 1 ABR 22/21

Gründe des BAG:

- Nach § 3 ArbSchG besteht grundsätzlich die Verpflichtung, ein System zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit einzuführen, das Beginn und Ende und damit die Dauer der Arbeitszeit einschließlich der Überstunden erfasst.

Das bedeutet:

- Keine *mögliche* Arbeitsschutzmaßnahme, die nach einer konkreten Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 ArbSchG des Arbeitsbereichs als probates Mittel zur Sicherstellung des Gesundheitsschutzes zu ergreifen sein *kann*, sondern eine grundsätzliche *Verpflichtung*.
- Es ist also nicht möglich, dass im Rahmen der nach dem Arbeitsschutzgesetz für einzelne Bereiche durchzuführenden Gefährdungsbeurteilung festgestellt wird, dass eine Arbeitszeiterfassung zur Reduzierung der ermittelten Gefährdungen als Arbeitsschutzmaßnahme entbehrlich ist.

Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet zur Arbeitszeiterfassung – BAG, Beschluss vom 13. September 2022 – 1 ABR 22/21

Gründe des BAG:

- Die EU-Arbeitszeitrichtlinie lässt Ausnahmen des nationalen Gesetzgebers für einzelne Arbeitnehmergruppen zu, wenn die Dauer ihrer Arbeitszeit wegen besonderer Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht bemessen und/oder vorherbestimmt ist oder von den Arbeitnehmern selbst bestimmt werden kann.
 - Der deutsche Gesetzgeber hat diesbezüglich in den §§ 18 bis 21 ArbZG Regelungen für leitende Angestellte, Chefärzte sowie Beschäftigte im öffentlichen Dienst, Luftfahrt und Binnenschifffahrt getroffen.
 - Der deutsche Gesetzgeber kann in Ausnutzung der Spielräume der Arbeitszeitrichtlinie bei einer Novellierung des Arbeitszeitgesetzes ggf. auch weitere Ausnahmen schaffen.

Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet zur Arbeitszeiterfassung – BAG, Beschluss vom 13. September 2022 – 1 ABR 22/21

Leitlinien

Die Arbeitszeit muss tatsächlich erfasst und aufgezeichnet werden, sodass sie den Behörden bei einer Kontrolle zur Verfügung gestellt werden können
→ Nicht ausreichend: Ein System zur Erfassung der Arbeitszeit nur zur Verfügung zu stellen

Die Lage der Arbeitszeit und die Einhaltung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeiten muss sich überprüfen lassen.

Mitbestimmung des Betriebsrats:

- bzgl. des „ob“
- + bzgl. der konkreten Ausgestaltung

Die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung kann auf den einzelnen Arbeitnehmer delegiert werden.

Die Arbeitszeiterfassung muss nicht zwingend elektronisch erfolgen, sondern kann auch in Papierform erfolgen, insbesondere unter Berücksichtigung der Unternehmensgröße.

Objektives, verlässliches und zugängliches Zeiterfassungssystem

Geltung für Leitende Angestellte?

- Möglichkeit der Mitgliedstaaten, in nationalen Regelungen Ausnahmen von der allgemeinen Pflicht zur Arbeitszeiterfassung zu machen → Art 17 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG sieht für bestimmte Personen- und Tätigkeitsgruppen vor, dass von der Richtlinie abgewichen werden kann
- Deutsche Ausnahmeregelung: Gemäß § 18 ArbZG gilt für „leitende Angestellte“ das deutsche Arbeitszeitrecht nicht
- Verweis auf § 5 Abs. 3 BetrVG:
 - Selbst Einstellung und Entlassung von Mitarbeitern
 - Generalvollmacht oder Prokura
 - Aufgaben, die für Bestand oder Entwicklung des Unternehmens/Betriebes von Bedeutung sind, besondere Erfahrungen / Kenntnisse voraussetzen und frei von Weisungen

Folgen des Urteils - FAQs des BMAS – Update 7.12.2022

Alle Arbeitgeber sind verpflichtet, gleich welcher Größe, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzuführen, mit dem die Arbeitszeit umfassend erlassen werden kann.

► Gilt ab sofort

- BMAS: Fragen und Antworten zur Arbeitszeiterfassung:

<https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Arbeitnehmerrechte/Arbeitszeitschutz/Fragen-und-Antworten/faq-arbeitszeiterfassung.html>

- Allein die Einhaltung von § 16 ArbZG reicht nicht mehr!
- Arbeitgeber muss Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzeichnen
- Wie & wann? - Festlegungen zum Inhalt der Arbeitszeitdokumentation sind noch nicht getroffen worden
- Delegation auf den Arbeitnehmer möglich
- Nächstes Jahr Rechtsrahmen für Mobile Arbeit und praxistauglicher Vorschlag für ArbZG

Objektives, verlässliches und zugängliches Zeiterfassungssystem

Folgen für die Vertrauensarbeitszeit?

„Vertrauensarbeitszeit bedeutet im Kern, dass Mitarbeiter ihre Arbeitszeit weitgehend eigenständig und selbstverantwortlich gestalten können. Lediglich das Volumen der wöchentlichen oder monatlichen Arbeitszeit wird vom Arbeitgeber festgelegt, nicht aber der Beginn und das Ende.“

<https://www.impulse.de/recht-steuern/rechtsratgeber/vertrauensarbeitszeit/7307836.html>

Festlegung der Lage der Arbeitszeit weiterhin möglich

Kontrolle von Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten!



3.4 Folgen für die Praxis



Was droht, wenn sich der Arbeitgeber nicht an die Erfassungspflicht hält? Was sind die Sanktionen?

Mögliche Folge eines Verstoßes: Bußgeld für den Arbeitgeber?

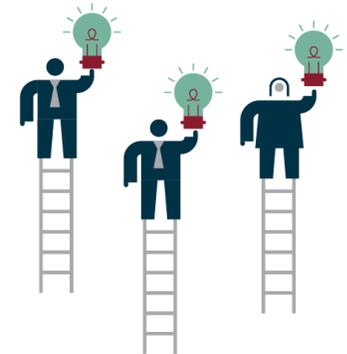
- § 21 ArbSchG: zuständige Landesbehörden müssen jährlich eine bestimmte Anzahl von Routinebesichtigungen und –überprüfungen zur Einhaltung des ArbSchG in Betrieben durchführen
- Auch Überprüfung, ob Zeiterfassungssystem besteht iSd. § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG
- Bei Verstoß gegen Verpflichtung aus ArbSchG: Behörde kann gem. § 22 Abs. 3 ArbSchG im Einzelfall anordnen, welche Maßnahmen der Arbeitgeber und die verantwortlichen Personen oder die Beschäftigten zur Erfüllung der Pflichten zu treffen haben
- Bsp.: Anordnung der Schaffung und Einführung eines Zeiterfassungssystems
- Wenn Arbeitgeber dieser Anordnung nicht nachkommt: Bußgeld bis zu 30.000 Euro möglich gem. § 25 Abs. 1 Nr. 2 a ArbSchG
- **Aber:** Wird § 16 ArbZG eingehalten? Verstoß unmittelbar bußgeldbewehrt

Was müssen Arbeitgeber umsetzen?

- Welche Mitarbeiter sind leitende Angestellten und unterliegen nicht der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung?
- Umsetzung der Arbeitszeiterfassung für die verschiedenen Arbeitsbereiche: Elektronische Tool oder Stundenzettel?
- Betriebsvereinbarungen zur Einführung und Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung verhandeln und schließen
- Es empfiehlt sich, neben dem Beginn und dem Ende der Arbeitszeit auch die Pausen- und Unterbrechungszeiten und somit nur die „Nettoarbeitszeit“ zu erfassen
- Gesonderte Erfassung der vergütungsrelevanten Arbeitszeit? (z.B. Reisezeiten)
- Schulung der Mitarbeiter
- Compliance Management Systems: Delegation und Überwachung/Verbesserung des Systems
- Arbeitsschutzorganisation: Gefährdungsbeurteilungen auch für Leitende Mitarbeiter

Ausblick: Gesetzesentwürfe

- 2023 – Rahmen für Mobile Arbeit
- ArbZG: Arbeitsminister Heil hat mitgeteilt, dass „sein Haus voraussichtlich im 1. Quartal 2023 einen praxistauglichen Vorschlag für die Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung im Arbeitszeitgesetz machen werde.“



Fragen?

Pflicht zur Arbeitszeiterfassung: Die Entscheidungsgründe des BAG liegen auf dem Tisch - Osborne Clarke | Osborne Clarke



Ihr Kontakt



Timo Karsten

Partner
Germany

T +49 221 5108 4114

timo.karsten@osborneclarke.com

Dr. Timo Karsten ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner der internationalen Kanzlei Osborne Clarke in Köln.

Seit 2000 berät er Unternehmen im Bereich IT bei der arbeitsrechtlichen Planung und Umsetzung von Outsourcing-Projekten. Ferner ist er auf Fragen des Fremdpersonaleinsatzes spezialisiert. Er unterstützt Unternehmen bei der vertraglichen Abgrenzung von Werk- und Dienstverträgen gegenüber der Arbeitnehmerüberlassung, um Scheinwerkverträge, Scheinselbständigkeit und verdeckte Arbeitnehmerüberlassung zu vermeiden. Weitere Schwerpunkte seiner Beratungspraxis sind Fragen der Fachkräftegewinnung und des grenzüberschreitenden Mitarbeiterereinsatzes.

Dr. Timo Karsten wurde 2019 zum dritten Mal mit dem „Client Choice Award“ des International Law Office (ILO) für herausragende Leistungen im Bereich Employment & Benefits ausgezeichnet. Mit den Client Choice Awards zeichnet das ILO seit 2005 jährlich Anwälte für exzellente Mandantenbetreuung und hervorragende Beratungsqualität aus.