

Referentenentwurf zum **Arbeitszeitgesetz**

VON THOMAS HEY

Nach langer Zeit des Wartens hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) bereits am 18. April 2023 den Referentenentwurf zum Arbeitszeitgesetz vorgelegt. Damit nimmt es nun die Pflicht von Arbeitgebern zur Arbeitszeiterfassung in das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) auf, die bereits vom Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Entscheidung vom 13. September 2023 (Az.: 1 ABR 22/21) festgestellt worden war. Das BAG hatte sich seinerseits an den Vorgaben des europäischen Arbeitszeitrechts und dem Stechuhr-Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 14. Mai 2019 (Az.: C-55/18) orientiert.

Der Referentenentwurf: Was kommt?

Der Entwurf enthält insbesondere folgende Regelungen:

1. Form der Zeiterfassung

■ Der Referentenentwurf sieht grundsätzlich die elektronische Erfassung von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aller Arbeitnehmer vor. Elektronisch kann nach dem Entwurf auch die Nutzung eines herkömmlichen Tabellenkalkulationsprogramms bedeuten.

■ Eine nichtelektronische Zeiterfassung bleibt möglich für Kleinunternehmen mit weniger als zehn Arbeitnehmern sowie für Arbeitgeber ohne Betriebsstätte im Inland.

■ Darüber hinaus kann die nichtelektronische Zeiterfassung tarifvertraglich oder aufgrund eines Tarifvertrags durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung festgelegt werden

■ Arbeitgeber haben die Arbeitszeitnachweise mindestens zwei Jahre aufzubewahren und für Kontrollen der Aufsichtsbehörde bereitzuhalten.

■ Auf Verlangen haben Arbeitgeber die Arbeitnehmer über die aufgezeichnete Arbeitszeit zu informieren und ihnen eine Kopie zur Verfügung zu stellen.

2. Zuständigkeit für die Aufzeichnung

■ Grundsätzlich sind Arbeitgeber für die Zeiterfassung zuständig.

■ Arbeitgeber können die Pflicht zur Zeiterfassung auf Arbeitnehmer oder Dritte delegieren. Verantwortlich bleibt jedoch der Arbeitgeber.

3. Zeitpunkt der Aufzeichnung

■ Die Arbeitszeit ist jeweils am Tag der Arbeitsleistung aufzuzeichnen.

■ Durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung kann vereinbart werden, daß die Aufzeichnung an einem anderen Tag, spätestens aber bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Tags erfolgen kann.

4. Übergangszeitraum

■ Der Gesetzesentwurf enthält eine nach Unternehmensgröße gestaffelte Übergangsregelung für die Einführung eines elektronischen



Systems, die bislang zeitlich noch nicht bestimmt ist.

■ Zu beachten ist, daß die Zeiterfassung dennoch bereits wegen der BAG-Entscheidung in nichtelektronischer Form zu erfolgen hat.

5. Ausnahme bestimmter Arbeitnehmergruppen

■ Grundsätzlich ist die Arbeitszeit aller Arbeitnehmer zu erfassen.
 ■ Lediglich in § 16 Abs. 7 des Entwurfs enthalten ist eine Tariföffnungsklausel, die es Tarifvertragsparteien und ggf. Betriebspartnern möglich macht, bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern von der Zeiterfassungspflicht ausnehmen zu können, bei denen die Arbeitszeit wegen besonderer Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen oder nicht im voraus oder von Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann.

Als Beispiele ausnahmefähiger Personengruppen nennt die Entwurfs-Begründung u. a. Führungskräfte. Der Gestaltungsspielraum erscheint damit sehr eng.

6. Sanktionen bei Verstößen

Ein Verstoß gegen die Pflicht zur Arbeitserfassung sowie zur Aufbewahrung und Bereithaltung der Aufzeichnungen kann ein Bußgeld von bis

zu 30.000 € nach sich ziehen. Schlimmstenfalls droht Unternehmen die Einziehung von Gewinnen, die aufgrund von Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz erzielt wurden.

7. Flexibilisierung der Arbeitszeit?

■ Mit § 16 Abs. 4 ArbZG-E versucht der Entwurf, dem Spannungsfeld zwischen Vertrauensarbeitszeit und Arbeitszeiterfassung zu begegnen, indem Arbeitgeber auf die Kontrolle der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verzichten können sollen („Vertrauensarbeitszeit“), sofern sie sicherstellen, daß ihnen Verstöße gegen gesetzliche Bestimmungen zu Dauer und Lage der Arbeits- und Ruhezeiten bekanntwerden. Damit bleibt die Arbeitszeiterfassung auch bei Vertrauensarbeitszeit bestehen. Konkretere Regelungen fehlen bislang.

■ Vermissen läßt der Entwurf darüber hinaus insbesondere Bereichsausnahmen in Bezug auf bestimmte Branchen, Regelungen zur Ausgestaltung der Arbeitszeit bei mobiler Arbeit sowie zur Erhöhung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit.

FAZIT

Die in dem Entwurf enthaltenden Regelungen beinhalten wenig (erhoffte) Neuerungen im Hinblick auf die Flexibilisierung der Arbeitszeit und konzentrieren sich stattdessen auf Vorgaben zur Erfassung der Arbeitszeit. Das BMAS vergibt damit seine Chance, innovative Regelungen zu schaffen, die sich den Herausforderungen einer digitalen, flexibel gestalteten Arbeitswelt praxisingerecht stellen. Der Entwurf wird nun zunächst in der Bundesregierung und danach im Bundestag diskutiert werden. Änderungen, die die Bedürfnisse der Unternehmen umfassender berücksichtigen, sind daher nicht auszuschließen.

Bis zum Inkrafttreten des Gesetzes bleibt es also erst einmal dabei: Eine Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit aller Arbeitnehmer besteht bereits jetzt. Arbeitgebern mit mehr als zehn Arbeitnehmern ist zu empfehlen, sich zeitnah Gedanken über die Möglichkeiten der Einführung eines elektronischen Zeiterfassungssystems zu machen. Daneben sollten Arbeitgeber auch jetzt schon überlegen, wie Mitarbeiter in bisher zeiterfassungsfreien Betrieben dazu bewegt werden können, Zeiten tatsächlich am Tag der Arbeitsleistung zu erfassen. <<

Anzeige

AIDA ORGA GmbH
 Gültlinger Str. 3/1 · 75391 Gechingen
 Tel.: 07056 / 92 95-0 · Fax: 07056 / 92 95-29
 E-Mail: info@aida-orga.de · www.aida-orga.de

