

DETAILLIERTE REGELUNG DER AUFZEICHNUNG
VON ARBEITSZEITEN:

Die Pläne des BMAS

Bereits im Jahr 2019 fällte der EuGH eine Entscheidung zur Erfassung von Arbeitszeiten. Der EuGH entschied, daß es eine Pflicht zum Einrichten eines Systems zur Aufzeichnung der Arbeitszeit gibt ... | VON VOLKER GÖRTZEL

Das Gericht schloß auf diese Pflicht aus § 3, 5 und 6 der Arbeitsrichtlinie in Verbindung mit Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte sowie diversen Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinien. Auf dieses Urteil ist der deutsche Gesetzgeber zunächst nicht tätig geworden, um eine Aufzeichnungspflicht von Arbeitszeiten gesetzlich näher festzulegen.

Auch nach dem BAG gibt es eine Pflicht zur Erfassung von Arbeitszeiten

Das BAG folgte in seinem Urteil aus dem Jahr 2022 im Weiten dem EuGH und stellte eine generelle Pflicht zur Aufzeichnung von Arbeitszeiten fest. Diese Pflicht leitete das Gericht aufgrund des Fehlens von spezifischeren gesetzlichen Grundlagen aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG ab. Dieses Urteil stieß auf viel Kritik, weil sich aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG nur schwer auf eine Aufzeichnungspflicht von Arbeitszeiten schließen läßt. Auch nach dem ArbZG ist explizit nur die Aufzeichnung der Arbeitszeit, die über die werktägliche Arbeitszeit hinausgeht, geregelt. Das BAG legte fest, daß es zwar eine Pflicht zur Erfassung von Arbeitszeiten gibt, Verstöße gegen das Erfassen aber nicht sanktioniert werden. Entgegen der Entscheidung des EuGH kann die Arbeitszeiterfassung auch händisch erfolgen und bedarf keines digital zugänglichen Systems.



Der Autor

Rechtsanwalt Volker Görzel ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in Köln und Leiter des Fachausschusses „Betriebsverfassungsrecht und Mitbestimmung“ des VDAA – Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V. mit Sitz in Stuttgart

Änderung des Arbeitszeitengesetz nach Entwurf des BMAS

Im April legte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den Referentenentwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitszeitengesetzes und anderer Vorschriften vor. Diese Änderungen sollen die Arbeitszeiterfassung regeln. Laut des Referentenentwurfs des BMAS soll der Arbeitgeber dazu verpflichtet werden, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit von Arbeitnehmern am selben Tag zu erfassen. Damit weicht der Entwurf von der Regelung zur Arbeitszeiterfassung vom MiLoG ab. Nach diesem muß die Aufzeichnung von Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit spätestens mit dem Ablauf des siebten Tages nach der Arbeitsleistung erfolgen. Abweichend von der Entscheidung des BAG muß die Aufzeichnung der Arbeitszeit elektronisch erfolgen. Es soll nach dem Entwurf jedoch die Möglichkeit geben, hiervon durch Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen abzuweichen. >>

Anzeige


ERP-SYSTEM
/-SCHNITTSTELLE


BETRIEBSDATEN-
ERFASSUNG


ZEITERFASSUNG
ZEITWIRTSCHAFT


MOBILE
DATENERFASSUNG


AIDA VIRTUELLES
PERSONALBÜRO*


LEISTUNG-
ERFASSUNG


ZUTRITS-
STEUERUNG


PERSONAL-
EINSATZPLANUNG

// ERFASSEN, AUSWERTEN, PLANEN //

www.aida-orga.de

AIDA ORGA GmbH
Otto-Lilienthal-Str. 36 · 71034 Böblingen
E-Mail: info@aida-orga.de · www.aida-orga.de



AIDA ORGA
Geschäftsführungssysteme



>> Was bedeutet der Referentenentwurf für die Vertrauensarbeitszeit?

Besonders relevant wird die Aufzeichnungspflicht für Arbeitnehmer bei der Vertrauensarbeitszeit. Der Entwurf sieht vor, daß die Pflicht der Aufzeichnung der Arbeitszeit auch an den Arbeitnehmer weitergegeben werden kann, um den Arbeitsvertragsparteien weiterhin die Möglichkeit der Vereinbarung von Vertrauensarbeitszeit zu geben. Die gesetzliche Verantwortung soll trotz des Übergebens der Arbeitszeiterfassung beim Arbeitgeber bleiben. Durch die elektronische Aufzeichnung der Arbeitszeit behalten Arbeitnehmer auch bei der Vertrauensarbeitszeit die Möglichkeit, Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit zu überprüfen. Die gesetzliche Regelung sieht vor, daß auch Arbeitnehmer auf Verlangen eine Einsicht in die Aufzeichnung ihrer Arbeitszeiten erlangen sollen und davon auch eine Kopie anfertigen dürfen. So ist es unter anderem für Arbeitnehmer einfacher, gegenüber Arbeitgebern Überstunden geltendzumachen. Die Erfassung der Arbeitszeit muß der Arbeitgeber nach dem Entwurf für mindestens zwei Jahre aufbewahren.

Darf von den Änderungen durch den Referentenentwurf abgewichen werden?

Nach Regelungen durch Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen soll es Abweichungsmöglichkeiten vom Referentenentwurf des BMAS geben. Diese beziehen sich besonders darauf, daß es nicht notwendig ist, daß Arbeitszeiten elektronisch erfaßt werden müssen und die Erfassung auch nach der zeitlichen Regelung des MiLoG erfolgen kann. Eine Abweichungsmöglichkeit der Aufzeichnung der Arbeitszeit soll es auch für Arbeitnehmer geben, bei denen die Arbeitszeit aufgrund der Art der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen, nicht im voraus festgelegt oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann. Das könnte insbesondere auf Führungskräfte, Wissenschaftler und besondere Experten zutreffen. Diese Arbeitnehmer sollen nach dem Entwurf selbst über Umfang und Arbeitszeit entscheiden dürfen.

Ab wann soll Aufzeichnungspflicht bestehen?

Die Aufzeichnungspflicht soll direkt mit Inkrafttreten des Gesetzes bestehen. Dabei soll es jedoch eine Übergangsregelung geben. Die Pflicht zur elektronischen Erfassung soll erst ein Jahr nach Inkrafttreten der Gesetzesänderungen bestehen, bis dahin ist auch die händische Erfassung der Arbeitszeit erlaubt. Diese Frist verlängert sich je nach Betriebsgröße. So verlängert sich die Frist bei einer Betriebsgröße von unter 250 Arbeitnehmern auf zwei Jahre und für Betriebe mit weniger als 50 Arbeitnehmern auf fünf Jahre. Direkt ausgenommen von der Pflicht, Arbeitszeiten elektronisch zu erfassen, sind Betriebe mit bis zu 10 Arbeitnehmern, ausländische Arbeitgeber ohne Betriebsstätte im Inland und Hausangestellte in Privathaushalten. Verstöße gegen die Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeiten sollen entgegen der aktuellen Rechtslage sanktionierbar sein nach der Ausweitung des ArbZG auf die Aufzeichnungs-, Aufbewahrungs- und Bereithaltungspflicht der Arbeitszeiterfassung. <<

Noch Fragen? www.vdaa.de

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