

BMAS veröffentlicht Referentenentwurf zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes

Ass. iur. Erika Simon*

Das Bundesarbeitsgericht (BAG, Beschluss v. 13.9.2022 - 1 ABR 22/21, NWB DAAAJ-27912) hat im vergangenen Jahr festgestellt, dass Arbeitgeber verpflichtet seien, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer zu erfassen. Diese Pflicht hat das Gericht aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG hergeleitet, wonach der Arbeitgeber zur Planung und Durchführung der „erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes“ unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen hat. Mit einer gewissen Spannung war die Reaktion des Gesetzgebers hierauf erwartet worden. Nun hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) einen Referentenentwurf () vorgelegt, der sich der gesetzlichen Regelung der Arbeitszeiterfassung annimmt. Im Folgenden werden wichtige Aspekte der geplanten Neuregelung vorgestellt:

BAG hat die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung festgestellt

Regelung zur Erfassung von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit

Der Referentenentwurf nimmt vor allen Dingen § 16 ArbZG in den Blick, nach dessen Absatz 2 aktuell Arbeitgeber (nur) verpflichtet sind, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Abs. 1 ArbZG hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen und ein Verzeichnis der Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit gem. § 7 Abs. 7 ArbZG eingewilligt haben. § 16 RefE-ArbZG erweitert den Absatz 2 um die Verpflichtung des Arbeitgebers, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch aufzuzeichnen. Die Pflicht zur Führung des Verzeichnisses der Arbeitnehmer, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit eingewilligt haben, bleibt unverändert bestehen. Die bereits geltende Pflicht, diese Nachweise mindestens zwei Jahre aufzubewahren, wird auf die Erfassung der täglichen Arbeitszeit aller Arbeitnehmer erweitert (§ 16 Abs. 2 Satz 3 RefE-ArbZG).

Arbeitszeiterfassung grds. am Tag der Erbringung der Arbeitsleistung

Die vorgesehene Aufzeichnung der Arbeitszeit muss zumindest grds. am Tag der Arbeitsleistung elektronisch erfolgen. Hiervon sieht der Entwurf allerdings Ausnahmen vor. So sind Aufzeichnungen etwa in Form von Stundenzetteln in einer noch zu bestimmenden Übergangszeit weiterhin zulässig. Die Übergangszeit wird unterschiedlich lang ausfallen, je nach Größe des Arbeitgebers. Hier wird zwischen Arbeitgebern mit 250 oder mehr Arbeitnehmern, Arbeitgebern mit einer Arbeitnehmerzahl von 50–249 sowie Arbeitgebern mit einer Arbeitnehmerzahl zwischen 10 und 50 unterschieden (§ 16 Abs. 8 Satz 1, 2 RefE-ArbZG). Ausnahmen sieht der Entwurf zudem vor, wenn ein Tarifvertrag oder eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrags diese zulässt (§ 16 Abs. 7 Nr. 1 RefE-ArbZG) oder der Arbeitgeber nicht mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt (§ 16 Abs. 8 Satz 3 RefE-ArbZG). Er kann dauerhaft von der Vorgabe der elektronischen Aufzeichnung der Arbeitszeiten abweichen.

Ausnahmen von der elektronischen Erfassung am Tag der Arbeitsleistung

Delegation der Aufzeichnungspflicht

Die Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit trifft den Arbeitgeber. Er soll die Arbeitszeiterfassung aber auf den Arbeitnehmer oder einen Dritten (z. B. Vorgesetzte oder Entleiher von Leiharbeitskräften)

Ggf. Anleitung durch den AG

* Ass. iur. Erika Simon, Verantwortliche Redakteurin NWB (Wirtschaftsrecht)

übertragen können (§ 16 Abs. 3 RefE-ArbZG), wobei in dem Fall seine Verantwortlichkeit für die ordnungsgemäße Umsetzung bestehen bleibt. Er hat daher ggf. die Arbeitnehmer zur ordnungsgemäßen Führung der Aufzeichnungen anzuleiten.

S. 1231

Stellt die Arbeitsschutzbehörde zukünftig einen Verstoß gegen die Aufzeichnungspflicht fest, soll sie in Delegationsfällen berücksichtigen, ob der Arbeitgeber seinen Informationspflichten gegenüber den Aufzeichnenden nachgekommen ist und die Aufzeichnungen zumindest durch Stichproben regelmäßig kontrolliert hat und der Verstoß allein auf das Verhalten des Aufzeichnenden zurückzuführen ist (Entwurfsbegründung, S. 13).

Kontrollen durch Arbeitsschutzbehörde

Vertrauensarbeitszeit bleibt möglich

Vertrauensarbeitszeitsysteme sind dadurch gekennzeichnet, dass in ihnen der Arbeitgeber auf die Kontrolle der Einhaltung der Vertragsarbeitszeit verzichtet und darauf vertraut, dass die Mitarbeiter ihren arbeitszeitbezogenen vertraglichen Verpflichtungen auch ohne diese Kontrolle nachkommen (vgl. Schlottfeldt/Hoff, NZA 2001 S. 530). Nach der Begründung des Referentenentwurfs (S. 13) schließen sich Arbeitszeitaufzeichnung und Vertrauensarbeitszeit nicht gegenseitig aus. Insbesondere eine elektronische Aufzeichnung erleichtert es dem Arbeitgeber, die arbeitschutzrechtliche Arbeitszeit aufzuzeichnen, ohne die vertragliche Arbeitszeit kontrollieren zu müssen. Von einer Regelung absehen will das Ministerium unter Hinweis auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Beschluss v. 6.5.2003 - 1 ABR 13/02, NWB ZAAAB-93258) aber nicht. Dieses hatte entschieden, dass der Arbeitgeber auch bei Vertrauensarbeitszeit seinen Betrieb derart zu organisieren hat, dass er die Einhaltung der geltenden Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen gewährleisten kann.

Aufzeichnung und Vertrauensarbeitszeit schließen sich nicht gegenseitig aus

Die Erfassung von Vertrauensarbeitszeit erfolgt dadurch, dass der Arbeitgeber die Pflicht zur Aufzeichnung der Arbeitszeit überträgt (vgl. § 16 Abs. 3 RefE-ArbZG) und auf die Kontrolle der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verzichtet (§ 16 Abs. 4 RefE-ArbZG). Der Arbeitgeber bleibt aber in der Verantwortung und hat durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass ihm Verstöße gegen die gesetzlichen Bestimmungen zu Dauer und Lage der Arbeits- und Ruhezeiten bekannt werden. Dies kann laut Entwurfsbegründung (S. 13) z. B. durch die entsprechende Meldung eines elektronischen Arbeitszeiterfassungssystems erfolgen.

AG bleibt verantwortlich

Bußgeldbewehrte Nichtbeachtung der Aufzeichnungspflicht

Nach § 22 Abs. 1 Nr. 9 RefE-ArbZG soll zukünftig ordnungswidrig handeln, wer als Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig Aufzeichnungen der Arbeitszeit nach § 16 Abs. 2 RefE-ArbZG nicht oder nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig erstellt. Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu 30.000 € geahndet werden (§ 22 Abs. 2 RefE-ArbZG).

Kurze Bewertung und Ausblick

Der Referentenentwurf bleibt Antworten auf eine Reihe von Fragen schuldig. Dies betrifft insbesondere Anwendungsfragen, die aus der zunehmenden Mobilität der Arbeitswelt resultieren. Mit ihm ist daher sicher noch nicht das letzte Wort gesprochen. Arbeitgeber sollten die weitere Entwicklung aufmerksam verfolgen.

Entwurf lässt Fragen offen

Wird der Referentenentwurf Gesetz, sind alle Arbeitgeber zur Arbeitszeiterfassung verpflichtet. Mit Ausnahme von Kleinunternehmen (§ 16 Abs. 8 Satz 3 RefE-ArbZG) hat die Erfassung elektronisch zu erfolgen. Für die Einführung oder Anpassung sieht der Entwurf allerdings Übergangsfris-

Arbeitgeber sind gefordert

ten vor, die z. B. für Unternehmen in einer Größenordnung zwischen 10 und 50 Arbeitnehmern fünf Jahre betragen. Die Delegation der Arbeitszeiterfassung auf die Arbeitnehmer oder die Vereinbarung von Vertrauensarbeitszeit sollte zur Dokumentation im Arbeitsvertrag oder einem Nachtrag schriftlich erfolgen.

Fundstelle(n):

NWB 2023 Seite 1230 - 1231

NWB KAAAJ-38337