

ARBEITSRECHT

MAI 2023

Entwurf zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes

Nachdem bereits der Europäische Gerichtshof (EuGH) und ihm folgend das Bundesarbeitsgericht (BAG) – wir hatten hierüber bereits mit unserem Newsletter für Oktober 2022 berichtet – den Arbeitgebern die Pflicht auferlegt haben, die Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter zu erfassen, liegt nun ein Referentenentwurf (RefE) aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) vor. Mit den Neuregelungen soll diese Pflicht konkretisiert und auf - so die Ansicht des Ministeriums - eine gesetzliche Grundlage gestellt werden.

1. Ausgangslage

Der EuGH hatte bereits mit Urteil vom 14.05.2019 (Az. C-55/18) entschieden, dass sich eine Pflicht zur Einrichtung eines Systems zur Aufzeichnung der Arbeitszeit durch Auslegung der Art. 3, 5 und 6 der Arbeitszeitrichtlinie im Licht von Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRCh) sowie von Art. 4 Abs. 1, Art. 11 Abs. 3 und Art. 16 Abs. 3 der Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie ergäbe.

Im Ergebnis verlangt dieses Urteil die Einführung und Vorhaltung eines objektiven, verlässlichen und zugänglichen Systems zur Arbeitszeiterfassung, wobei die Entscheidung des EuGH so interpretiert wurde, dass die Arbeitszeiterfassung nur dann den Vorgaben entspreche, wenn sie in elektronischer Form erfolgt.

Ob dieses Urteil auch für Arbeitsverhältnisse in der Bundesrepublik Deutschland eine Aufzeichnungspflicht auslöst, war und ist umstritten. Insbesondere wurde davon ausgegangen, dass sich die Vorgabe an den Gesetzgeber richte, ein entsprechendes System gesetzlich zu verankern. Der deutsche Gesetzgeber war allerdings nach diesem Urteil nicht aktiv geworden.

Mit seiner Entscheidung vom 13.09.2022, Az. 1 ABR 22/21, stellte das BAG dann allerdings eine Pflicht der Arbeitgeber zur generellen Aufzeichnung der Arbeitszeit auch schon im Vorfeld einer solchen Umsetzung durch den nationalen Gesetzgeber fest.

Mangels gesetzlicher Grundlage leitete es diese Pflicht aus den Grundpflichten des Arbeitgebers zum Arbeitsschutz her, insbesondere aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG. Dieser Beschluss stieß auf ganz erhebliche Kritik, da die speziellere Regelung des § 16 Abs. 2 ArbZG explizit die Erfassung der über die werktägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer vorsieht und sich in § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG

schwerlich eine Aufzeichnungspflicht hineininterpretieren lässt.

Unabhängig davon hatte das BAG auch eine händische Erfassung der Arbeitszeit ausreichen lassen. Dabei war bisher deren Verletzung regelmäßig sanktionslos. Eine Bußgeldbewehrung sieht das ArbSchG nämlich insoweit nicht vor.

2. Entwurf zur Gesetzesänderung

Nunmehr legte das BMAS den RefE eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes und anderer Vorschriften vor, um gesetzliche Regelungen zur Arbeitszeiterfassung einzuführen. Die wesentlichen Neuregelungen können dabei wie folgt zusammengefasst werden:

a) Umfang und Art der Aufzeichnungspflicht

Der Arbeitgeber wird gemäß § 16 Abs. 2 S. 1 ArbZG-E verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit seiner Arbeitnehmer aufzuzeichnen.

Diese Aufzeichnung muss bereits jeweils am Tag der Arbeitsleistung erfolgen. Insoweit weicht der RefE von der Regelung des § 17 Abs. 1 S. 1 MiLoG ab, wonach es genügt, spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages die Aufzeichnung von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit vorzunehmen.

Nach § 16 Abs. 2 S. 1 ArbZG-E hat die Erfassung der Arbeitszeit elektronisch zu erfolgen, wobei gerade durch dieses Erfordernis der elektronischen Zeiterfassung ein vorhandener Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG mitzubestimmen hat.

Von dieser Pflicht zur elektronischen Arbeitszeiterfassung soll durch oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung abgewichen werden können, § 16 Abs. 7 Nr. 1 ArbZG-E. Auch soll ausweislich der Begründung des Gesetzesentwurfs die Nutzung herkömmlicher Tabellenkalkulationsprogramme den Vorgaben genügen.

Zumindest von der elektronischen Aufzeichnungspflicht dauerhaft ausgenommen werden sollen Arbeitgeber mit bis zu zehn Arbeitnehmer, ausländische Arbeitgeber ohne Betriebsstätte im Inland, wenn sie nur bis zu zehn Arbeitnehmer in das Gebiet der Bundesrepublik entsenden, und Privathaushalte, die Hausangestellte beschäftigen.

b) Delegation und Vertrauensarbeitszeit

Die Aufzeichnung kann gemäß § 16 Abs. 3 ArbZG-E durch den Arbeitgeber erfolgen, aber auch auf den Arbeitnehmer delegiert werden. In der gesetzlichen Verantwortung bleibt aber stets der Arbeitgeber.

Weiterhin soll es Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch weiterhin möglich sein, Vertrauensarbeitszeit zu vereinbaren. So soll in § 16 Abs. 4 ArbZG-E vorgesehen werden, dass der Arbeitgeber bei Vertrauensarbeitszeit sicherstellen muss, dass ihm Verstöße gegen die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes zu Dauer und Lage der Arbeits- und Ruhezeiten bekannt werden. Dies könnte z. B. durch die entsprechende Meldung eines elektronischen Arbeitszeiterfassungssystems erfolgen. Zwar wird danach die Aufzeichnung der Arbeitszeit auch bei Vertrauensarbeitszeit nicht entbehrlich. Arbeitgeber erhalten jedoch die notwendige Rechtssicherheit für die Arbeitszeitaufzeichnung, wenn sie bei vereinbarter Vertrauensarbeitszeit auf die Kontrolle der vertraglichen Arbeitszeit verzichten.

Im Ergebnis bestünde somit zwar eine generelle Aufzeichnungs-, aber keine generelle Kontrollpflicht.

Der Arbeitgeber soll den Arbeitnehmer auf Verlangen über die aufgezeichnete Arbeitszeit informieren und ihm eine Kopie der Aufzeichnungen zur Verfügung stellen. Es genügt, wenn Arbeitnehmer die sie betreffenden elektronischen Aufzeichnungen selbst einsehen und Kopien fertigen können, § 16 Abs. 5 ArbZG-E.

c) Aufbewahrungspflicht

Der Arbeitgeber soll nach den Entwurfsregelungen die Arbeitszeitznachweise mindestens zwei Jahre aufbewahren, § 16 Abs. 2 S. 3 ArbZG-E.

§ 16 Abs. 6 ArbZG-E sieht dazu vor, dass die für die Kontrolle der Einhaltung der Arbeitszeitzvorschriften erforderlichen Aufzeichnungen im Inland für die gesamte Dauer der tatsächlichen Beschäftigung der Arbeitnehmenden, mindestens für die Dauer der gesamten Werk- oder Dienstleistung, maximal aber für zwei Jahre in deutscher Sprache bereitzuhalten sind.

Auf Verlangen der Aufsichtsbehörde sind die Unterlagen auch am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten, bei Bauleistungen auf der Baustelle.

d) Abweichungen durch Tarifvertrag möglich

In § 16 Abs. 7 ArbZG-E sieht der Entwurf Abweichungsmöglichkeiten für Tarifverträge vor. So soll in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zugelassen werden können, dass die Aufzeichnung nicht in elektronischer Form erfolgen brauchen.

Ferner könnte geregelt werden, dass die Aufzeichnung an einem anderen Tag erfolgen kann, spätestens aber bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages. Insoweit wäre dann auch der Gleichlauf mit dem MiLoG hergestellt.

Weiterhin sieht der Gesetzentwurf ein Abweichen von der Aufzeichnungspflicht für Arbeitnehmer vor, bei denen die gesamte Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann.

Ausweislich der Begründung des RefE könnte das u. a. Führungskräfte betreffen, die nicht verpflichtet sind, zu festgesetzten Zeiten am Arbeitsplatz anwesend zu sein, sondern über den Umfang und die Einteilung ihrer Arbeitszeit selbst entscheiden können. Ohne Tarifvertragsgrundlage soll eine solche Ausnahme allerdings nicht möglich sein.

e) Übergangsregelungen

Der Entwurf sieht in § 16 Abs. 8 ArbZG-E letztendlich Übergangsregelungen vor.

So soll die Aufzeichnungspflicht sogleich mit Inkrafttreten der gesetzlichen Neufassung gelten, wobei die Neufassung auf den ersten Tag des auf die Verkündung folgenden Quartals festgeschrieben werden soll.

Die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung in elektronischer Form gilt aber erst ein Jahr nach Inkrafttreten des Gesetzes; bis dahin bliebe also auch die handschriftliche Aufzeichnung zulässig.

Für Arbeitgeber mit weniger als 250 Arbeitnehmer verlängert sich diese Übergangsregelung auf zwei Jahre, für Arbeitgeber mit weniger als 50 Arbeitnehmer auf fünf Jahre.

f) Bußgeldregelungen

Die bereits in der bestehenden Fassung des ArbZG vorgesehenen Bußgeldregelungen sollen auf Verstöße gegen die Aufzeichnungspflicht, die Aufbewahrungspflicht und die Bereithaltungspflicht für Kontrollen ausgedehnt werden. Damit würde ein Verstoß anders als bislang künftig sanktioniert werden können.

Praxishinweis

Nach dem vorliegenden Entwurf müssten zukünftig Beginn, Dauer und Ende der Arbeitszeit (und damit auch der Pausenzeiten) erfasst werden. Dabei soll die Option bestehen, die Arbeitszeit entweder durch die Arbeitnehmer oder durch den Arbeitgeber erfassen zu lassen.

Die bloße Bereitstellung eines Zeiterfassungssystems ist dabei nicht ausreichend, vielmehr müssten Arbeitgeber die Erfassung bei Delegation kontrollieren.

Die Erfassung muss elektronisch, beispielsweise über eine App-Lösung erfolgen.

Weiterhin soll zwingend die tägliche Arbeitszeit dokumentiert werden. Eine nur wochenweise Aufzeichnung wäre dann im Grundsatz nicht mehr zulässig.