

28. April 2023

Arbeitszeiterfassung

Hintergrund

- Zentrale Normen im Arbeitszeitgesetz sind in der digitalisierten Arbeitswelt veraltet und brauchen dringend ein Update.
- Im Koalitionsvertrag 2021 wurde vereinbart, dass flexible Arbeitszeitmodelle (z. B. Vertrauensarbeitszeit) möglich bleiben.

Aktuelle Situation

- Das BAG hat im September 2022 entschieden, dass Arbeitgeber nach dem Arbeitsschutzgesetz verpflichtet sein sollen, die Arbeitszeit der Arbeitnehmer zu erfassen. Allerdings verbleibt laut Begründung des BAG ein weiter Entscheidungsspielraum, insbesondere Delegation, Art und Zeitpunkt der Aufzeichnung sollen im Ermessen der Arbeitgeber liegen.
- Am 18.04.2023 ist ein Entwurf des BMAS zur Änderung des ArbZG bekannt geworden. Dieser sieht eine grundsätzliche Pflicht des Arbeitgebers vor, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch aufzuzeichnen und diese Arbeitszeitznachweise mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Eine Aufzeichnung durch den Arbeitnehmer soll zulässig sein. Der Arbeitgeber bleibt verantwortlich für die ordnungsgemäße Umsetzung der Aufzeichnungspflicht. Enthalten ist eine Tariföffnungsklausel für Ausnahmen bei Form, Frist und persönlichem Anwendungsbereich der Erfassungspflicht. Die elektronische Form soll nicht für Unternehmen mit weniger als 10 Arbeitnehmern gelten; für alle anderen Unternehmen gibt es gestaffelte Übergangsvorschriften von ein bis fünf Jahren.

HDE-Position

- Den Entwurf des BMAS lehnen wir ab. Die geplanten Regelungen stehen in dieser Form weder im Einklang mit dem im Koalitionsvertrag vereinbarten Erhalt der Vertrauensarbeitszeit noch mit den Interessen der Beschäftigten und Arbeitgeber an flexiblen Arbeitszeitmodellen. Die Änderungen gehen auch weit über die vom Europäischen Gerichtshof und vom Bundesarbeitsgericht gesetzten Anforderungen an eine Arbeitszeiterfassung hinaus. Auch die zugrunde liegende EU-Arbeitszeitrichtlinie eröffnet dem deutschen Gesetzgeber Flexibilisierungsspielräume, die weiterhin ungenutzt bleiben (z. B. eine wöchentliche Höchstarbeitszeit anstelle einer täglichen Höchstarbeitszeit). In vom Fachkräftemangel geprägten Zeiten wird es für in Deutschland tätige Unternehmen zunehmend schwieriger, im Wettbewerb mit Arbeitsbedingungen in anderen Ländern, gerade innerhalb der Europäischen Union, attraktiv zu bleiben. Die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nur eine von vielen Arbeitsbedingungen, die für Bewerber häufig sehr entscheidungsrelevant ist.
- Die zwingend erforderliche Formfreiheit der Arbeitszeiterfassung wird mit dem Entwurf nicht gewährleistet. Vielmehr wird eine generelle Pflicht zur elektronischen Aufzeichnung am Arbeitstag selbst eingeführt. Dies ist umso unverständlicher, soweit der Gesetzgeber beim geänderten Nachweisgesetz unlängst die elektronische Form so vehement abgelehnt hat. Die Ausnahme für Kleinbetriebe ist sinnvoll, sollte aber auf Arbeitgeber mit weniger als 50 (anstatt 10) Arbeitnehmern erweitert werden. Wichtig ist zudem, dass die Ausnahmen für bestimmte Personen nach § 18 ArbZG (u.a. für „leitende Angestellte gemäß § 5 BetrVG“) weitergelten. Arbeitgeber wünschen sich jedoch mehr Rechtssicherheit bei der Anwendung des Begriffs „leitender Angestellter“ durch klare gesetzliche Kriterien. Dieser Begriff ist heute in der Arbeitswelt kaum noch üblich; darauf künftig aufsetzende Ordnungswidrigkeiten führen zu großer Anwendungsunsicherheit in der Praxis.
- Die Erfassung der Arbeitszeit am jeweiligen Tag der Arbeitsleistung stellt eine unnötige bürokratische Belastung für Beschäftigte und Unternehmen dar. Zudem ist die Regelung geeignet, Misstrauen im laufenden Arbeitsverhältnis zu säen. Vollkommen ausreichend wäre eine Erfassung bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages (vgl. § 17 I MiLoG). Die Kostenbelastung für Arbeitgeber im Entwurf ist praxisfern und daher zu überprüfen.
- Die Möglichkeit, Aufzeichnungspflichten auf den Arbeitnehmer zu „delegieren“, entspricht bereits der heutigen Rechtslage. Die Gesetzesbegründung zur „Vertrauensarbeitszeit“ ist missverständlich. Wie genau der Arbeitgeber in diesen Fällen sicherstellen soll, dass ihm Verstöße gegen die gesetzlichen Vorgaben zu Dauer und Lage der Arbeits- und Ruhezeiten bekannt werden, bleibt rätselhaft. Sofern die Aufzeichnungs-, Kontroll- und Aufbewahrungsfristen weiter bestehen bleiben sollen, wäre Vertrauensarbeitszeit – entgegen der Vereinbarung im Koalitionsvertrag – praktisch wertlos.
- Die geplanten Ausnahmeregelungen für die Tarifvertragsparteien sind nicht weit genug und wären wohl nur unter großen tarifpolitischen Zugeständnissen nutzbar. Hinzu kommt, dass diese Ausnahmen auch keinesfalls bereits bei Inkrafttreten des neuen Gesetzes greifen würden. Stattdessen bedarf es also dringend Öffnungen für Betriebsvereinbarungen und Individualvereinbarungen unabhängig von einer Tarifbindung, um auch OT-Unternehmen diese Option zu eröffnen. Im Übrigen werden außertarifliche Beschäftigte, die nicht leitend, aber Führungskräfte sind, in vielen Tarifverträgen schon vom persönlichen Anwendungsbereich ausgenommen, so dass die Tarifpartner hier von vornherein unzuständig sind.