

Der Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes und anderer Gesetze



Prof. Dr. Felipe Temming, LL.M.

Deutscher Arbeitsgerichtsverband e.V., Ortstagung Hannover, 1. Juni 2023

Der Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes und anderer Gesetze

- I. Einleitung
- II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs
- III. Bewertung
- IV. Schluss

Bearbeitungsstand: 18.04.2023 08:30

Referentenentwurf

des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes und anderer Vorschriften

A. Problem und Ziel

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat am 13. September 2022 entschieden, dass die gesamte Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzuzeichnen ist (BAG - 1 ABR 22/21). Dabei bezieht sich das BAG auf ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14. Mai 2019, welches die Auslegung der Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie) sowie der Richtlinie 89/391/EWG (Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie) betrifft (EuGH Rs. 55/18 CCOO). Der Arbeitgeber ist bei unionsrechtskonformer Auslegung von § 3 Absatz 2 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtet, ein System einzuführen und zu nutzen, mit dem die geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann.

Die Arbeitszeiten sind im Zuge der Globalisierung und der Digitalisierung in den vergangenen Jahren immer flexibler geworden. Gerade in einer flexiblen Arbeitswelt kommt der Erfassung der geleisteten Arbeitszeiten eine besondere Bedeutung zu. Die Erfassung der Arbeitszeiten erleichtert dem Arbeitgeber die Kontrolle der gesetzlichen Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten. Sie leistet damit auch einen Beitrag, um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einer flexiblen Arbeitswelt zu gewährleisten.

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf sollen im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) sowie im Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) Regelungen für die Aufzeichnung der gesamten Arbeitszeit geschaffen werden.

B. Lösung

Im Arbeitszeitgesetz sowie im Jugendarbeitsschutzgesetz werden in Folge der Entscheidungen des EuGH und des BAG Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung geregelt. Der Arbeitgeber wird verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der beschäftigten Jugendlichen jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch aufzuzeichnen.

C. Alternativen

Keine.

Die Änderungen des Arbeitszeitgesetzes und des Jugendarbeitsschutzgesetzes sind erforderlich, um nach der BAG-Entscheidung Rechtssicherheit in Bezug auf die Aufzeichnung der Arbeitszeiten herzustellen.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Keine.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

1. Gesetzliches Grundkonzept

- § 16 Abs. 2 ArbZG-E: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch aufzuzeichnen. Er hat ein Verzeichnis der Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 7 Absatz 7 eingewilligt haben. Der Arbeitgeber hat die Arbeitszeitznachweise nach Satz 1 und 2 mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

1. Gesetzliches Grundkonzept

- § 16 Abs. 3 ArbZG-E: Die Aufzeichnung nach Absatz 2 Satz 1 kann durch den Arbeitnehmer oder einen Dritten erfolgen; der Arbeitgeber bleibt für die ordnungsgemäße Aufzeichnung verantwortlich.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

1. Gesetzliches Grundkonzept

- § 16 Abs. 4 ArbZG-E: Wenn die Aufzeichnung nach Absatz 2 Satz 1 durch den Arbeitnehmer erfolgt und der Arbeitgeber auf die Kontrolle der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verzichtet, hat er durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass ihm Verstöße gegen die gesetzlichen Bestimmungen zu Dauer und Lage der Arbeits- und Ruhezeiten bekannt werden.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

1. Gesetzliches Grundkonzept

- § 16 Abs. 5 ArbZG-E: Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer auf Verlangen über die aufgezeichnete Arbeitszeit nach Absatz 2 Satz 1 zu informieren. Er hat dem Arbeitnehmer auf Verlangen eine Kopie der Aufzeichnungen zur Verfügung zu stellen.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

1. Gesetzliches Grundkonzept

- § 16 Abs. 6 ArbZG-E: Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, die für die Kontrolle der Einhaltung der Arbeitszeitvorschriften erforderlichen Aufzeichnungen im Inland für die gesamte Dauer der tatsächlichen Beschäftigung der Arbeitnehmer im Geltungsbereich dieses Gesetzes, mindestens für die Dauer der gesamten Werk- oder Dienstleistung, insgesamt jedoch nicht länger als zwei Jahre in deutscher Sprache bereitzuhalten. Auf Verlangen der Aufsichtsbehörde sind die Unterlagen auch am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten, bei Bauleistungen auf der Baustelle.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

1. Gesetzliches Grundkonzept

- Ausnahmetatbestände: permanent und übergangsweise
 - nur bezüglich Art der Aufzeichnung (elektr. | nichtelektr.)
- § 16 Abs. 8 S. 3 ArbZG-E: permanent
 - Kleinunternehmerklausel – bis zu 10 Arbeitnehmer
 - AG mit Sitz im Ausland – bis zu 10 Arbeitnehmer entsandt
 - Privathaushalte – für Hausangestellte

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

1. Gesetzliches Grundkonzept

- Ausnahmetatbestände: permanent und übergangsweise
 - Nur bezüglich Art der Aufzeichnung (elektr. | nichtelektr.)
- § 16 Abs. 8 S. 1, 2 ArbZG-E: befristet, daher übergangsweise
 - 1 Jahr lang ab Inkrafttreten: alle Arbeitgeber
 - 2 Jahre lang ab Inkrafttreten: Arbeitgeber mit bis zu 250 AN
 - 5 Jahre lang ab Inkrafttreten: Arbeitgeber mit bis zu 50 AN

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

1. Abweichungsmöglichkeiten durch Tarifvertrag
 - § 16 Abs. 2 ArbZG-E ist tarifdispositiv
 - § 16 Abs. 7 ArbZG-E: In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden, dass
 1. die Aufzeichnung abweichend von Absatz 2 Satz 1 in nichtelektronischer Form erfolgen kann,
 2. die Aufzeichnung abweichend von Absatz 2 Satz 1 an einem anderen Tag erfolgen kann, spätestens aber bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages,

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

1. Abweichungsmöglichkeiten durch Tarifvertrag
 - § 16 Abs. 2 ArbZG-E ist tarifdispositiv
 - § 16 Abs. 7 ArbZG-E: In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden, dass [...]
 - 3. die Pflicht zur Aufzeichnung nach Absatz 2 Satz 1 nicht gilt bei Arbeitnehmern, 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.

III. Bewertung

III. Bewertung

1. Zur allgemeinen Erfassung der Arbeitszeit
 - Elektronisch := händisch eingetragen in MS-Excel
 - § 6 GSA Fleisch | § 17 MiLoG
 - Muss wirklich täglich aufgezeichnet werden?

III. Bewertung

2. „Vertrauensarbeitszeit“ gem. § 16 Abs. 4 ArbZG-E

- „Vertrauensarbeitszeit“ i.S.d. BMAS
- herkömmliches Verständnis von „Vertrauensarbeitszeit“ geht in eine andere Richtung
- Erfassungs-, Dokumentations- und Aufbewahrungspflichten bleiben in § 16 ArbZG-E unverändert
- „Vertrauensarbeitszeit“ i.S.d. BMAS := bloße Gleitzeit

III. Bewertung

3. Tarifdispositivität des § 16 Abs. 2 i.V.m. Abs. 7 ArbZG-E

- § 16 Abs. 7 Nr. 3 ArbZG-E -
 - Verzicht der AZ-Aufzeichnung für „autonome“ Arbeitnehmer i.S.d. Art. 17 Abs. 1 RL 2003/88/EG
→ Das ist Vertrauensarbeitszeit
 - Notwendigerweise vorlageträchtig
 - Risiken für den unveränderten § 18 Abs. 1 ArbZG
 - Schicksal von AT-Kräften als Verhandlungsmasse der TVP

III. Bewertung

3. Tarifdispositivität des § 16 Abs. 2 i.V.m. Abs. 7 ArbZG-E

- § 16 Abs. 7 Nr. 1, 2 ArbZG-E
 - Elektrische Arbeitszeitaufzeichnung die überwiegende Regel
 - Begehrenswert: Abweichen von der täglichen Aufzeichnung

III. Bewertung

3. Tarifdispositivität des § 16 Abs. 2 i.V.m. Abs. 7 ArbZG-E

- Zum Instrument der Tarifdispositivität
 - Tarifungebundene Arbeitgeber
 - Tarifungebundene Arbeitgeber
 - Gleichstellung
 - Betriebsnorm
 - Betriebsvereinbarung
 - Exklusive Tarifdispositivität nach h.M. grds. zulässig
 - Aber hier: m.E. **unsachliche** Kopplung, daher **unzulässig**.

IV. Schluss

IV. Schluss

- Für die überwiegende Mehrheit der Arbeitnehmer wird sich nichts ändern
- Dennoch:
 - tägliche Aufzeichnung lästig
 - tarifvertragliche Abweichungsmöglichkeiten fragwürdig
 - Genickbruch für Vertrauensarbeitszeit nach tradiertem Verständnis
- Wollen Arbeitsvertragsparteien und Sozialpartner eine solche Reform?