



Referentenentwurf zur Arbeitszeiterfassung

Stand: 04. Mai 2023

Nachdem das Bundesarbeitsgericht mit seinem Beschluss vom 13.09.2022 - 1 ABR 22/21 entschieden hatte, dass bereits jetzt eine Verpflichtung der Arbeitgeber zur Aufzeichnung der Arbeitszeit von Arbeitnehmern besteht, zieht nunmehr das Bundesarbeitsministerium mit einem Entwurf zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes nach.

Mittlerweile liegt ein Referentenentwurf vor, nach dem insbesondere das Arbeitszeitgesetz um die Verpflichtung zur Aufzeichnung von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit ergänzt wird. Dabei werden grundsätzlich nahezu alle Unternehmen verpflichtet, die Arbeitszeitaufzeichnung am Tag der geleisteten Arbeit **elektronisch** zu erfassen. Das Merkmal „elektronisch“ kann hierbei nach der Begründung zum Entwurf auch über eine App oder ein Tabellenkalkulationsprogramm erfolgen. Hierbei sieht der Gesetzentwurf verschiedene Übergangsfristen gestaffelt nach Unternehmensgrößen vor. Dauerhafte Ausnahmen von einer elektronischen Aufzeichnung finden sich lediglich für Kleinbetriebe mit bis zu zehn Mitarbeitenden, Privathaushalte als Arbeitgeber sowie Abweichungen in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages ergangenen Betriebs- oder Dienstvereinbarung.

Die Pflicht zur Aufzeichnung kann der Arbeitgeber auf die Mitarbeitenden oder einen Dritten delegieren, er bleibt jedoch in der Verantwortung für die ordnungsgemäße Aufzeichnung.

Hatte der Europäische Gerichtshof noch festgelegt, dass es Arbeitnehmergruppen geben könne, bei denen auf eine Aufzeichnung verzichtet werden kann, legt der Gesetzentwurf fest, dass hierüber nur Tarifvertragsparteien disponieren dürfen. So muss etwa auch für Führungskräfte nach dem Referentenentwurf grundsätzlich eine Arbeitszeitaufzeichnung erfolgen. Hier steht zu hoffen, dass das Gesetz nochmals nachgebessert wird.

Die gemachten Aufzeichnungen sind für die Dauer von zwei Jahren aufzubewahren. Auf Verlangen soll den Mitarbeitenden eine Kopie der aufgezeichneten Daten zur Verfügung gestellt werden. Dies dürfte vielfach die Darlegung von Überstunden in einem entsprechenden arbeitsgerichtlichen Verfahren für Arbeitnehmer erleichtern

Vertrauensarbeitszeit soll weiterhin dadurch möglich bleiben, dass der Arbeitgeber auf eine laufende Kontrolle der Aufzeichnungen verzichtet, er muss aber sicherstellen, dass ihm Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz bekannt werden. Dies könne nach dem Entwurf durch entsprechende Meldungen aus dem Zeiterfassungssystem erfolgen.

Verstöße gegen die Pflichten sollen zukünftig mit einem Bußgeld geahndet werden können.

Wir werden das Gesetzgebungsvorhaben weiterhin im Blick behalten und Sie hierüber informiert halten.

Gerne unterstützen und beraten wir Sie im Zusammenhang mit allen hierzu offenen Fragestellungen.
