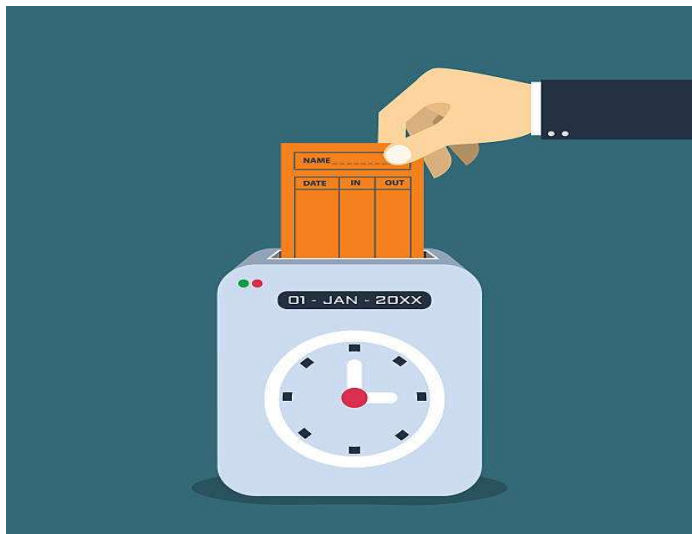




Mammutaufgabe Arbeitszeiterfassung?



Am 15. Juni 2023
Unternehmerfrühstück
Wirtschaftsverein
Buxtehude



Der Arbeitgeberverband

Rechtsberatung (z.B. AV, Urlaub, Tarifrecht, Kündigungen)

Information (z.B. Rundschreiben, Kontakte zu Dachverbänden)

Rechtsschutz (Vertretung vor Gerichten, Integrationsamt, Gewerkschaften etc.)

Fortbildung (Seminare (auch Inhouse-Seminare))

Jugendarbeit (schulbegleitenden Unterricht in BWL & VWL, Zivilrecht & Arbeitsrecht)

Interessenvertretung für den Mittelstand

Öffentlichkeitsarbeit

Ehrenämter



Aktuelle Gesetzeslage:

Arbeitszeiterfassung ist verpflichtend:

- Bei Arbeit über 8 Stunden hinaus
- Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit
- Geringfügig Beschäftigte
- Arbeitnehmende im Mindestlohnbereich
- Wirtschaftsbereiche des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz, u.a.:
 - Baugewerbe
 - Gaststätten & Herbergen
 - Speditions-, Transport & Logistikbereich
 - Gebäudereinigung
 - Fleischwirtschaft



Europäischer Gerichtshof (EuGH RS. 55/18 CCOO) im Jahr 2019:

- Alle Mitgliedstaaten müssen nationale Arbeitgeber verpflichten, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die täglich geleistete Arbeitszeit eines jeden Arbeitnehmenden gemessen werden kann
→ Umsetzung in Deutschland?



Bundesarbeitsgericht (1 ABR 22/21) im September 2022:

- Gesamte Arbeitszeit der Arbeitnehmenden ist aufzuzeichnen
- Dies folgt aus § 3 Abs. 2 Arbeitsschutzgesetz
- Arbeitgeber ist verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmenden geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann
 - Verpflichtung beschränkt sich nicht darauf, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmenden ein solches System zur freigestellten Nutzung zur Verfügung stellt; vielmehr ist der Arbeitgeber verpflichtet, von dem System tatsächlich Gebrauch zu machen
- laut BAG bereits jetzt geltendes Recht
 - Ahndung von Verstößen?



Referentenentwurf zur Arbeitszeiterfassung:

Änderung des § 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetzes:

Elektronische Aufzeichnung von

- Beginn,
- Ende und
- Dauer

der täglichen Arbeitszeit

- am Tag der Arbeitsleistung.



- Aufzeichnung kann an Arbeitnehmer oder Dritte delegiert werden
 - z.B. Delegation an Vorgesetzte
 - Arbeitgeber muss dann aber die Arbeitnehmer bzw. die Dritten ordnungsgemäß über Erfassungspflicht informieren und stichprobenartig kontrollieren, ob der Erfassungspflicht ordnungsgemäß nachgekommen wird
- Arbeitgeber kann auf Kontrolle der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verzichten (z.B. bei Vertrauensarbeitszeit)

ABER: hat dann sicherzustellen, dass ihm Verstöße gegen die gesetzlichen Bestimmungen zu Dauer und Lage der Arbeitszeit und der Ruhezeiten bekannt werden

Technische Umsetzung möglich?



- Arbeitnehmer kann Information über aufgezeichnete Arbeitszeiten verlangen, z.B. in Kopie
- Abweichungen in Tarifvertrag oder in Betriebsvereinbarung (aufgrund eines Tarifvertrages möglich)
- Aufbewahrung der Dokumentation für die Dauer der Beschäftigung, maximal für 2 Jahre



- Elektronische Erfassung gilt nur für Arbeitgeber mit mehr als 10 Arbeitnehmern – darunter ist auch Aufzeichnung in Papierform zulässig
- Übergangsfristen (nach Inkrafttreten des Gesetzes) hinsichtlich der elektronischen Erfassung:
 - Arbeitgeber ab 250 Arbeitnehmern – 1 Jahr
 - Arbeitgeber ab 50 Arbeitnehmern aber weniger als 250 Arbeitnehmern – 2 Jahre
 - Arbeitgeber mit weniger als 50 Arbeitnehmern aber mehr als 10 Arbeitnehmern – 5 Jahre



- Verstöße sind bußgeldbewehrt
→ Geldbuße bis zu 50.000 €
- Ausnahmen (§ 18 ArbZG) wie bisher:
 - Leitende Angestellte
 - Leiter von öffentlichen Dienststellen
 - Arbeitnehmer, die in häuslicher Gemeinschaft mit den ihnen anvertrauten Personen zusammenleben und sie eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen
 - Den liturgischen Bereich der Kirchen und Religionsgemeinschaften



Ausblick / Einordnung:

Derzeit werden laut BAuA Arbeitsbefragung aus 2021 bei

- 47 % der Beschäftigten die Arbeitszeit betrieblich erfasst,
- 32 % der Beschäftigten die Arbeitszeit selbst erfasst,
- 21 % der Beschäftigten die Arbeitszeit gar nicht erfasst.



- Abschaffung der Vertrauensarbeitszeit wie bisher
- Versäumnis, die vom Koalitionsvertrag angekündigte Flexibilisierung der Höchstarbeitszeit bzw. der Ruhezeiten ebenfalls zu regeln
- Mehr Bürokratie – mehr Papier- bzw. Digital“müll“
- Taggenaue Aufzeichnungspflicht schießt über das Ziel hinaus



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Rechtsanwalt
Thomas Falk
04141-4101-11
falk@agv-stade.de

Rechtsanwalt
Manfred v. Gizycki
04141-4101-12
gizycki@agv-stade.de

Rechtsanwalt
Tobias Wilkens
04141-4101-13
wilkens@agv-stade.de

Rechtsanwältin
Anna Fischer
04141-4101-16
fischer@agv-stade.de