

Diskussion über Gestaltung der Arbeitszeiterfassung in vollem Gang

Butzbacher Arbeitsrechtler Dr. Thomas Wolf fasst aktuellen Stand zum „Stechuhr-Urteil“ zusammen

BUTZBACH (pe). Der Arbeitsrechtler Dr. Thomas Wolf (MTJZ Butzbach und Gießen) informiert zum aktuellen Diskussionsstand zum vor vier Jahren vom Europäischen Gerichtshof gefällten „Stechuhr-Urteil“. In dieser Entscheidung stellt der EuGH fest, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, „ein System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitneh-

mer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann“.

Als regelrechter „Paukenschlag“ erwies sich dann der Beschluss des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 13. März 2022 (1 ABR 22/21), wonach bereits derzeit eine unmittelbare Pflicht zur Arbeitszeiterfassung für alle Unternehmen bestehe. Nun hat der Gesetzgeber reagiert und ei-

nen Referentenentwurf zur Arbeitszeiterfassung vorgelegt.

Der Entwurf sieht zunächst eine taggenaue Erfassung der Arbeitszeiten vor. Eine nur schichtweise Erfassung genügt – nach dem aktuellen Stand des Entwurfs – nicht. Weiter hat die Arbeitszeiterfassung grundsätzlich in elektronischer Form zu erfolgen. Dies bedeutet, dass Auf-

zeichnungen in Papierform künftig nicht mehr zulässig sein sollen.

Verantwortlich für die ordnungsgemäße Erfassung der Arbeitszeit bleibt der Arbeitgeber. Auch nach dem Entwurf besteht allerdings die Möglichkeit, die Aufzeichnung auf Arbeitnehmer oder Dritte zu delegieren. Sogenannte „Leitende Angestellte“ sollen aus der Zeiterfassung ausgenommen werden.

Weiter räumt der Gesetzgeber den Tarifvertragsparteien sowie Arbeitgeber und Betriebsrat die Möglichkeit ein, durch entsprechende Vereinbarungen in einem bestimmten Umfang Abweichungen zu vereinbaren, etwa Aufzeichnung in nicht-elektronischer Form; Ausnahmen von der taggenauen elektronischen Aufzeichnung.

Schließlich sind im Entwurf großzügige Übergangsvorschriften vorgesehen: Für alle Unternehmen soll eine Übergangszeit von einem Jahr zur Einführung der elektronischen Zeiterfassung gelten. Unternehmen mit weniger als 250 Arbeitnehmern haben dafür zwei Jahr Zeit; Unternehmen mit weniger als 50 Arbeitnehmern wird sogar ein Zeitraum von fünf Jahren eingeräumt. Kleinbetriebe (bis zu zehn Arbeitnehmern) können dauerhaft von der Vorgabe der elektronischen Aufzeichnung der Arbeitszeit auf Grundlage des Entwurfs abweichen. Die Arbeitszeit muss allerdings in anderer Form ordnungsgemäß erfasst werden. Die Diskussion ist noch nicht abgeschlossen, sondern in vollem Gange, so Wolf.

BZ
20/6/23