

## ► Arbeitszeit

**Die neuen Regelungen zum ArbZG im Überblick**

| Als Antwort auf die Entscheidungen des EuGH und BAG hat das BMAS einen Referentenentwurf zur Neufassung des Arbeitszeitgesetzes vom 18.4.23 (ArbZG-E) veröffentlicht. Aber was steht drin? Ein Spoiler: Die Zukunft wird die elektronische Erfassung der Arbeitszeit von Arbeitnehmern sein. Anbei ein Überblick über die wichtigsten Neuregelungen, die bereits in diesem Jahr in Kraft treten sollen. |

Die geplante Reform ist eine Reaktion des BMAS auf die Entscheidungen des EuGH (14.5.19, C-55/18) und BAG (13.9.22, 1 ABR 22/21). Der EuGH stellte fest, dass der Arbeitsschutz nur gewährleistet werden könne, wenn die Arbeitgeber die Arbeitszeit erfassen. Im Jahr 2022 entschied das BAG, dass eine Verpflichtung zur Zeiterfassung seit jeher bestand. Somit seien die europäischen Vorgaben des Arbeitszeitrechts in Deutschland nicht korrekt umgesetzt worden. Diese Pflicht folge aus den Regelungen zum Arbeitsschutz von Beschäftigten.

**EuGH gibt vor:  
Arbeitszeit muss  
erfasst werden**

ÜBERSICHT / Die geplanten Neuregelungen im ArbZG-E	
§ 16 Abs. 2 ArbZG-E	Der Arbeitgeber (ArbG) wird verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer (ArbN) jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch aufzuzeichnen.
§ 16 Abs. 3 ArbZG-E	Der ArbG ist verantwortlich für die Arbeitszeiterfassung. Es gibt aber die Möglichkeit der Aufzeichnung der Arbeitszeit durch den ArbN oder einen Dritten.
§ 16 Abs. 4 ArbZG-E	Zeichnet der ArbN die Arbeitszeit auf und verzichtet der ArbG auf die Kontrolle, hat er durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass ihm Verstöße gegen die gesetzlichen Bestimmungen zu Dauer und Lage der Arbeits- und Ruhezeiten bekannt werden.
§ 16 Abs. 5 ArbZG-E	Der ArbG informiert den ArbN auf Verlangen über die aufgezeichnete Arbeitszeit. Er stellt dem ArbN auf Verlangen eine Kopie der Aufzeichnungen zur Verfügung.
§ 16 Abs. 6 ArbZG-E	Der ArbG ist verpflichtet, die Aufzeichnungen für die Dauer der tatsächlichen Beschäftigung der ArbN, mindestens für die Dauer der gesamten Werk- oder Dienstleistung, insgesamt jedoch nicht länger als zwei Jahre bereitzuhalten. Auf Verlangen der Aufsichtsbehörde sind die Unterlagen auch am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten, bei Bauleistungen auf der Baustelle.
§ 16 Abs. 7 Nr. 1, 2 und 3 ArbZG-E	Die nichtelektronische Zeiterfassung kann tarifvertraglich oder aufgrund eines Tarifvertrags durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung festgelegt werden. So kann vereinbart werden, dass die Aufzeichnung an einem anderen Tag, spätestens aber bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Tags erfolgen kann. Die Öffnungsklausel in Nr. 3 sieht vor, dass bestimmte Gruppen von ArbN von der Zeiterfassungspflicht ausgenommen werden können, bei denen die Arbeitszeit wegen besonderer Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen oder nicht im Voraus oder von ArbN selbst festgelegt werden kann (z.B. laut Entwurfs-Begründung: Führungskräfte, herausgehobene Experten oder Wissenschaftler.)
§ 16 Abs. 8 ArbZG-E	Der Gesetzentwurf enthält eine nach Unternehmensgröße gestaffelte Übergangsregelung für die Einführung eines elektronischen Systems, die bisher zeitlich noch unbestimmt ist. Aber: Eine nicht elektronische Zeiterfassung bleibt für Kleinunternehmen mit weniger als zehn ArbN sowie für ArbG ohne Betriebsstätte im Inland möglich.
§ 22 Abs. 1 Nr. 9 ArbZG-E	Sanktionen eines Verstoßes u. a. gegen § 16 Abs. 2 ArbZG-E sind ein Bußgeld bis zu 30.000 EUR je Verstoß.