

Arbeitszeiterfassung: Betriebsräte, es wird digital!

Was über den Entwurf für ein neues Arbeitszeitgesetz bekannt ist

„Die elektronische Erfassung der Arbeitszeit wird Pflicht“, so liest man es in diesen Tagen in den Zeitungen. Stimmt das? Und was ist jetzt zu tun für Sie als betrieblicher Interessenvertreter?



Redaktion

Stand: 25.4.2023

Lesezeit: 02:30 min



Mit der „Stechuhr-Entscheidung“ des Bundesarbeitsgerichts kam im September 2022 viel Bewegung in das Thema Arbeitszeiterfassung. Denn, so stellte das Bundesarbeitsgericht damals klar, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit der Beschäftigten sind zu erfassen. Und: Es gibt bei der **Pflicht zur Arbeitszeiterfassung** keine Übergangszeit. Das galt und gilt ab sofort!

Hitzige Diskussionen kamen dann bei den Details zur Arbeitszeiterfassung auf – digital oder nicht? Was ist mit leitenden Angestellten? Schnell wurde klar, dass es hier an manchen Stellen noch Klärungsbedarf gibt. Das Bundesarbeitsministerium kündigte an, tätig zu werden. Im „ersten Quartal 2023“ würde ein Gesetzesvorschlag folgen ...

Und jetzt, wie ist der Stand der Dinge Ende April 2023? Das erste Quartal ist zwar vorbei, aber **es tut sich endlich etwas!**

Noch ist der Gesetzentwurf nicht öffentlich

Wichtig vorab! Noch ist der erste Gesetzentwurf (Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes und anderer Vorschriften) nicht öffentlich. Das bedeutet, dass sich noch einiges ändern kann. Im Moment erfolgt laut Presseabteilung des Ministeriums erst die „Ressortabstimmung“.

Aber so sehen die aktuellen Pläne aus:

- Geändert werden soll das **Arbeitszeitgesetz**.
- Im Fokus stehen die Regelungen zur Erfassung von **Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit**.
- Es soll eine **elektronische Erfassung** vorgesehen sein (das erhöhe die Chance einer korrekten Erfassung), aber keine bestimmte Art der elektronischen Erfassung vorgeschrieben werden.
- Die **Aufzeichnung** soll durch die Arbeitnehmer selbst oder durch einen Dritten erfolgen können (z.B. Vorgesetzter).
- Es ist eine **tägliche Aufzeichnungspflicht** vorgesehen.
- Auf Verlangen der Beschäftigten soll der Arbeitgeber diese über die aufgezeichnete Arbeitszeit **informieren**.
- Geplant sei nach Inkrafttreten der Änderungen eine (nach Unternehmensgröße gestaffelte) **Übergangsregelung** für die Einführung eines elektronischen Systems.
- **Vertrauensarbeitszeit** (wenn der Arbeitgeber auf die Festlegung von Beginn und Ende der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verzichtet) soll weiter zulässig sein. Denn, so die Begründung im Entwurf, der Arbeitgeber habe auch bei Vertrauensarbeitszeit sicherzustellen, dass ihm Verstöße gegen die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes zu Dauer und Lage der Arbeits- und Ruhezeiten bekannt werden. Die elektronische Aufzeichnung könne es dem Arbeitgeber erleichtern, die arbeitsschutzrechtliche Arbeitszeit aufzuzeichnen, ohne die vertragliche Arbeitszeit kontrollieren zu müssen.
- **Ausnahmen** sollen gelten für Kleinbetriebe und durch Tarifvertrag (z.B. für die Aufzeichnung in Papierform oder die Option der Aufzeichnung spätestens bis zum siebten Tag nach der Arbeitsleistung).

Was bedeutet das für die Praxis?

Anders als bisher müssten mit den Änderungen nicht mehr nur die Überstunden, sondern Beginn, Ende und Dauer der gesamten täglichen Arbeitszeit aufgezeichnet werden – und zwar elektronisch. Und das in der Regel noch am selben Tag.

Sehr interessant ist noch, dass das Gesetz eine unmittelbare Geldbuße von bis zu 30.000 € für den Arbeitgeber vorsieht, wenn dieser gegen die gesetzlichen Vorgaben der Zeiterfassung verstößt!

Wie geht es weiter mit dem Entwurf?

Der Gesetzentwurf ist in einem frühen Stadium, es ist quasi erst der „Arbeitsentwurf“. Als nächstes folgt die Ressortabstimmung, also die Abstimmung des Entwurfs mit den anderen Ministerien der Bundesregierung. Ist das erfolgt, wird der „Referentenentwurf“ veröffentlicht.

Für Sie als betrieblicher Interessenvertreter heißt es also jetzt erstmal „abwarten“ - nicht, dass da am Ende noch etwas ganz anderes rauskommt.

Fakt ist: Wir werden berichten! (cbo)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025