

1 ARBEITSZEITERFASSUNG

2 UNBÜROKRATISCH UMSETZEN -

3 ARBEITSZEITRECHT REFORMIEREN

4 BESCHLUSS DES MIT-PRÄSIDIUMS, 17. MAI 2023

5
6 Mit den Urteilen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und des Bundesarbeitsgerichts
7 (BAG) sind die Arbeitgeber verpflichtet, ein System zur Erfassung der von ihren Arbeitneh-
8 merinnen und Arbeitnehmern geleisteten täglichen Arbeitszeit einzuführen. Dieses soll da-
9 bei Beginn und Ende und damit die Dauer der Arbeitszeit einschließlich der Überstunden
10 erfassen.

11
12 Mitte April 2023 ist ein Referentenentwurf des Bundesarbeitsministeriums zur Änderung
13 des Arbeitszeitgesetzes bekannt geworden. Dieser Entwurf ist das Gegenteil von dem, was
14 Betriebe und Beschäftigte jetzt brauchen. Statt Flexibilisierung droht weitere Regulierung,
15 statt Vertrauen regiert Bevormundung. Der Entwurf nutzt weder die Spielräume, die die
16 Rechtsprechung des EuGH und des BAG belassen hat, noch die Spielräume der europäischen
17 Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG). Die Folge wäre eine unnötige Bürokratie und damit eine
18 weitere Belastung insbesondere kleiner und mittelständischer Unternehmen. Zudem würde
19 es das Ende der Vertrauensarbeitszeit bedeuten. Der Entwurf steht somit nicht nur im Wi-
20 derspruch mit dem Koalitionsvertrag, sondern auch mit den Beschäftigteninteressen nach
21 mehr Flexibilität und einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Es braucht keinen
22 Bürokratie-Tsunami mit einer generellen Pflicht zur taggleichen elektronischen Erfassung,
23 sondern vielmehr eine grundlegende Reform des Arbeitszeitrechts an die längst gelebte Ar-
24beitswirklichkeit.

25
26 Die Mittelstands- und Wirtschaftsunion (MIT) fordert:

- 27
- 28 • Einen Gesetzentwurf zur Reform des Arbeitszeitrechts, welcher bei der Umsetzung der
29 Vorgaben des EuGH-Urteils vom 14. Mai 2019 (C-55/18) und des BAG-Beschlusses vom
30 13. September 2022 (1 ABR 22/21) **sämtliche Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Ar-**
31 **beitszeiterfassung vollumfänglich ausschöpft.**
 - 32
 - 33 • Die **Aufzeichnungspflicht darf maximal Beginn, Ende und Dauer** der täglichen Arbeits-
34 zeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beinhalten.
 - 35
 - 36 • Eine verpflichtende Arbeitszeiterfassung darf **keine Form der Aufzeichnung vorgeben,**
37 d.h. grundsätzlich muss auch eine schriftliche Aufzeichnung zulässig sein.
 - 38
 - 39 • Die Aufzeichnung darf **frühestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeits-**
40 **leistung folgenden Kalendertages zu erstellen sein.** Die **Pflicht zum Bereithalten** von
41 Aufzeichnungsdokumenten darf **maximal zwei Jahre** betragen.
 - 42

- 43 • Es muss die **Möglichkeit beibehalten** werden, die Aufzeichnung der Arbeitszeiten auf
44 die betreffenden Arbeitnehmerinnen und **Arbeitnehmer zu delegieren**.
45
46 • **Vertrauensarbeitszeitmodelle müssen grundsätzlich** für alle Arbeitnehmerinnen und
47 Arbeitnehmer **möglich bleiben**. Hier bedarf es einer rechtssicheren Lösung.
48
49 • Darüber hinaus muss **statt einer werktäglichen eine wöchentliche Höchstarbeitszeit**
50 **eingeführt und eine Flexibilisierung der Ruhezeit** im Arbeitszeitgesetz an arbeitsorga-
51 nisatorische und gesellschaftliche Realitäten angepasst werden. Dies entspricht den In-
52 teressen der Beschäftigten nach mehr Flexibilität und dient einer besseren Vereinbarkeit
53 von Familie und Beruf.