Referentenentwurf

des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes und anderer Vorschriften

A. Problem und Ziel

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat am 13. September 2022 entschieden, dass die gesamte Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzuzeichnen ist (BAG - 1 ABR 22/21). Dabei bezieht sich das BAG auf ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14. Mai 2019, welches die Auslegung der Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie) sowie der Richtlinie 89/391/EWG (Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie) betrifft (EuGH Rs. 55/18 CCOO). Der Arbeitgeber ist bei unionsrechtskonformer Auslegung von § 3 Absatz 2 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtet, ein System einzuführen und zu nutzen, mit dem die geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann.

Die Arbeitszeiten sind im Zuge der Globalisierung und der Digitalisierung in den vergangenen Jahren immer flexibler geworden. Gerade in einer flexiblen Arbeitswelt kommt der Erfassung der geleisteten Arbeitszeiten eine besondere Bedeutung zu. Die Erfassung der Arbeitszeiten erleichtert dem Arbeitgeber die Kontrolle der gesetzlichen Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten. Sie leistet damit auch einen Beitrag, um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einer flexiblen Arbeitswelt zu gewährleisten.

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf sollen im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) sowie im Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) Regelungen für die Aufzeichnung der gesamten Arbeitszeit geschaffen werden.

B. Lösung

Im Arbeitszeitgesetz sowie im Jugendarbeitsschutzgesetz werden in Folge der Entscheidungen des EuGH und des BAG Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung geregelt. Der Arbeitgeber wird verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der beschäftigten Jugendlichen jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch aufzuzeichnen.

C. Alternativen

Keine.

Die Änderungen des Arbeitszeitgesetzes und des Jugendarbeitsschutzgesetzes sind erforderlich, um nach der BAG-Entscheidung Rechtssicherheit in Bezug auf die Aufzeichnung der Arbeitszeiten herzustellen.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Keine.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Kein Erfüllungsaufwand.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für die elektronische Arbeitszeitaufzeichnung ergibt sich ein einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 74 Millionen Euro, der aufgrund der Übergangsregelung für die Einführung der elektronischen Erfassung in den fünf Jahren nach Inkrafttreten der Vorschrift wie folgt angenommen wird: Im ersten Jahr entsteht ein Umstellungsaufwand von rund 18 Millionen Euro, im zweiten Jahr rund 17 Millionen Euro und in den drei Folgejahren von jeweils rund 13 Millionen Euro.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Durch das Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Information über die aufgezeichnete Arbeitszeit ergeben sich Bürokratiekosten, deren Höhe nicht zu beziffern sind.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Kein Erfüllungsaufwand.

F. Weitere Kosten

Keine.

Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes und anderer Vorschriften

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Arbeitszeitgesetzes

Das Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170, 1171), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 22. Dezember 2020 (BGBl. I S. 3334) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 16 wird wie folgt geändert:

   a) Absatz 2 wie folgt gefasst:

   „(2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch aufzuzeichnen. Er hat ein Verzeichnis der Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 7 Absatz 7 eingewilligt haben. Der Arbeitgeber hat die Arbeitszeitnachweise nach Satz 1 und 2 mindestens zwei Jahre aufzubewahren.“

   b) Folgende Absätze 3 bis 8 werden angefügt:

   „(3) Die Aufzeichnung nach Absatz 2 Satz 1 kann durch den Arbeitnehmer oder einen Dritten erfolgen; der Arbeitgeber bleibt für die ordnungsgemäße Aufzeichnung verantwortlich.

   (4) Wenn die Aufzeichnung nach Absatz 2 Satz 1 durch den Arbeitnehmer erfolgt und der Arbeitgeber auf die Kontrolle der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verzichtet, hat er durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass ihm Verstöße gegen die gesetzlichen Bestimmungen zu Dauer und Lage der Arbeits- und Ruhezeiten bekannt werden.

   (5) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer auf Verlangen über die aufgezeichnete Arbeitszeit nach Absatz 2 Satz 1 zu informieren. Er hat dem Arbeitnehmer auf Verlangen eine Kopie der Aufzeichnungen zur Verfügung zu stellen.

   (6) Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, die für die Kontrolle der Einhaltung der Arbeitszeitvorschriften erforderlichen Aufzeichnungen im Inland für die gesamte Dauer der tatsächlichen Beschäftigung der Arbeitnehmer im Geltungsbereich dieses Gesetzes, mindestens für die Dauer der gesamten Werk- oder Dienstleistung, insgesamt jedoch nicht länger als zwei Jahre in deutscher Sprache bereitzuhalten. Auf Verlangen der Aufsichtsbehörde sind die Unterlagen auch am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten, bei Bauleistungen auf der Baustelle.

(7) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden, dass

1. die Aufzeichnung abweichend von Absatz 2 Satz 1 in nichtelektronischer Form erfolgen kann,

2. die Aufzeichnung abweichend von Absatz 2 Satz 1 an einem anderen Tag erfolgen kann, spätestens aber bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages,

3. die Pflicht zur Aufzeichnung nach Absatz 2 Satz 1 nicht gilt bei Arbeitnehmern, bei denen die gesamte Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann.

(8) Abweichend von Absatz 2 Satz 1 kann ein Arbeitgeber bis zum … [einsetzen: Angaben des Tages und Monats des Inkrafttretens dieses Gesetzes sowie der Jahreszahl des auf das Inkrafttreten folgenden Jahres] die Arbeitszeit in nichtelektronischer Form aufzeichnen. Für Arbeitgeber mit weniger als 250 Arbeitnehmern gilt diese Ausnahme bis zum … [einsetzen: Angaben des Tages und Monats des Inkrafttretens dieses Gesetzes sowie der Jahreszahl des zweiten auf das Inkrafttreten folgenden Jahres], für Arbeitgeber mit weniger als 50 Arbeitnehmern bis zum … [einsetzen: Angaben des Tages und Monats des Inkrafttretens dieses Gesetzes sowie der Jahreszahl des fünften auf das Inkrafttreten folgenden Jahres]. Abweichend von Absatz 2 Satz 1 kann ein Arbeitgeber mit bis zu zehn Arbeitnehmern die Arbeitszeit in nichtelektronischer Form aufzeichnen; dies gilt entsprechend für einen Arbeitgeber ohne Betriebsstätte im Inland, wenn er bis zu zehn Arbeitnehmer nach Deutschland entsendet. Bei Hausangestellten in einem Privathaushalt kann die Arbeitszeit in nichtelektronischer Form aufgezeichnet werden.“

2. In § 17 Absatz 4 Satz 2 wird die Angabe „und 21a Abs. 6“ durch die Angabe „„16 Abs. 7 und § 21a Abs. 6“ ersetzt.

3. § 21a Absatz 7 wird wie folgt gefasst:

„(7) Aufzeichnungen im Sinne von Artikel 33 Absatz 2 der Verordnung (EU) Nr. 165/2014 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. Februar 2014 über Fahrtenschreiber im Straßenverkehr, zur Aufhebung der Verordnung (EWG) Nr. 3821/85 des Rates über das Kontrollgerät im Straßenverkehr und zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr (ABl. L 60/1 vom 28.2.2014, S. 1), die zuletzt durch die Verordnung (EU) 2020/1054 (ABl. L 249 vom 31.7.2020, S. 1) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung oder nach Artikel 11 Absatz 2 des Anhangs zum AETR können als Aufzeichnungen nach § 16 Absatz 2 Satz 1 gelten, wenn sich daraus Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit des einzelnen Arbeitnehmers ableiten lassen. Satz 1 gilt entsprechend auch in Bezug auf Arbeitnehmer, für die Aufzeichnungen nach § 1 Absatz 6 Satz 7 Nummer 3 und Absatz 7 Satz 3 zweiter Halbsatz der Fahrpersonalverordnung vom 27. Juni 2005 (BGBl. I S. 1882), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 8. August 2017 (BGBl. I S. 3158) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung geführt werden. Die Aufzeichnungen sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren. § 16 Absätze 4, 7 und 8 finden keine Anwendung."

4. § 22 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Nummer 9 wird wie folgt gefasst:

„9. entgegen § 16 Absatz 2 Aufzeichnungen nicht oder nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig erstellt oder nicht, nicht vollständig oder nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt oder entgegen § 16 Absatz 6 Aufzeichnungen nicht, nicht vollständig oder nicht für die vorgeschriebene Dauer bereithält,“.

bb) Nach Nummer 9 wird folgende Nummer 10 eingefügt:

„10. entgegen § 16 Absatz 5 nicht über die aufgezeichnete Arbeitszeit informiert oder keine Kopie zur Verfügung stellt oder“.

cc) Die bisherige Nummer 10 wird Nummer 11.

b) In Absatz 2 wird die Angabe „und 10“ durch die Angabe „bis 11“ ersetzt.

Artikel 2

Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes

Das Jugendarbeitsschutzgesetz vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 16. Juli 2021 (BGBl. I S. 2970) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird nach der Angabe zu § 49 die folgende Angabe zu § 49a eingefügt:

„Arbeitszeitaufzeichnung § 49a“.

2. Nach § 49 wird folgender § 49a eingefügt:

„§ 49a

Arbeitszeitaufzeichnung

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Jugendlichen jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch aufzuzeichnen.

(2) Die Aufzeichnung nach Absatz 1 kann durch den Jugendlichen oder einen Dritten erfolgen; der Arbeitgeber bleibt für die ordnungsgemäße Aufzeichnung verantwortlich.

(3) Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen oder den Personensorgeberechtigten auf Verlangen über die aufgezeichnete Arbeitszeit des Jugendlichen nach Absatz 1 zu informieren. Er hat dem Jugendlichen oder dem Personensorgeberechtigten auf Verlangen eine Kopie der Aufzeichnungen zur Verfügung zu stellen.

(4) Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, die für die Kontrolle der Einhaltung der Arbeitszeitvorschriften erforderlichen Aufzeichnungen im Inland für die gesamte Dauer der tatsächlichen Beschäftigung der Jugendlichen im Geltungsbereich dieses Gesetzes, mindestens für die Dauer der gesamten Werk- oder Dienstleistung, insgesamt jedoch nicht länger als zwei Jahre in deutscher Sprache bereitzuhalten. Auf Verlangen

der Aufsichtsbehörde sind die Unterlagen auch am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten, bei Bauleistungen auf der Baustelle.

(5) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden, dass

1. die Aufzeichnung abweichend von Absatz 1 in nichtelektronischer Form erfolgen kann,

2. die Aufzeichnung an einem vom Tag der Arbeitsleistung abweichenden Zeitpunkt erfolgt, der sieben Kalendertage nach dem Tag der Arbeitsleistung nicht überschreiten darf.

(6) Abweichend von Absatz 1 kann ein Arbeitgeber bis zum … [einsetzen: Angaben des Tages und Monats des Inkrafttretens dieses Gesetzes sowie der Jahreszahl des auf das Inkrafttreten folgenden Jahres] die Arbeitszeit in nichtelektronischer Form aufzeichnen. § 16 Absatz 8 Satz 2 bis 4 des Arbeitszeitgesetzes findet Anwendung.“

3. § 50 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Nummer 2 werden nach dem Wort „sind,“ die Wörter „die Arbeitszeitaufzeichnungen nach § 49a,“ eingefügt.

b) In Absatz 2 wird nach dem Wort „Verzeichnisse“ ein Komma und das Wort „Arbeitszeitaufzeichnungen“ eingefügt.

4. § 58 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Nach Nummer 25 werden folgende Nummern 26 und 27 eingefügt:

„26. entgegen § 49a Absatz 1 Arbeitszeitaufzeichnungen nicht oder nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig erstellt oder entgegen § 49a Absatz 4 Arbeitszeitaufzeichnungen nicht, nicht vollständig oder nicht für die vorgeschriebene Dauer bereithält oder entgegen § 50 Absatz 2 Arbeitszeitaufzeichnungen nicht, nicht vollständig oder nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt,

27. entgegen § 49a Absatz 3 nicht über die aufgezeichnete Arbeitszeit informiert oder keine Kopie zur Verfügung stellt,“.

bb) Die bisherigen Nummern 26 bis 29 werden zu Nummern 28 bis 31.

b) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) Absatz 1 Nummer 4, 6 bis 31 und Absatz 2 gelten auch für eine Beschäftigung nach § 5 Absatz 2 von Kindern (§ 2 Absatz 1) oder Jugendlichen, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen (§ 2 Absatz 3). Absatz 1 Nummer 6 bis 31 und Absatz 2 gelten auch für eine Beschäftigung nach § 7 von Kindern, die der Vollzeitschulpflicht nicht mehr unterliegen.“

Artikel 3

Änderung weiterer Vorschriften

(1) § 8 der Offshore-Arbeitszeitverordnung vom 5. Juli 2013 (BGBl. I S 2228) wird wie folgt gefasst:

„ § 8

Arbeitszeitnachweise

Der Arbeitgeber ist ergänzend zu § 16 Absatz 2 Satz 1 des Arbeitszeitgesetzes verpflichtet, auch den Ausgleich der Mehrarbeit über acht Stunden und die Ersatzruhetage für Sonntags- und Feiertagsarbeit täglich aufzuzeichnen.“

(2) § 10 der Binnenschifffahrts-Arbeitszeitverordnung vom 19. Juli 2017 BGBl. I S. 2659 wird wie folgt geändert:

1. In Absatz 1 wird die Angabe „§ 16 Absatz 2“ durch die Wörter „§ 16 Absatz 2 bis 8“ ersetzt.

2. In Absatz 4 werden die Wörter „Abweichend von § 16 Absatz 2 des Arbeitszeitgesetzes müssen die Aufzeichnungen“ durch die Wörter „Die Aufzeichnungen müssen“ ersetzt.

Artikel 4

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am … [einsetzen: Datum des ersten Tages des auf die Verkündung folgenden Quartals] in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) bildet den öffentlich-rechtlichen Rahmen für die Arbeitszeitgestaltung und ist ein Instrument des sozialen Arbeitsschutzes. Ziel des Arbeitszeitgesetzes ist insbesondere, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten. Regelungen zur Arbeitszeit und weitere Vorschriften zum Schutz von Kindern und Jugendlichen enthält das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG). Es schützt Kinder und Jugendliche vor Arbeit, die zu früh beginnt, zu lange dauert, zu schwer ist, Kinder und Jugendliche gefährdet oder für sie ungeeignet ist.

Die Arbeitszeiten sind im Zuge der Globalisierung und der Digitalisierung in den vergangenen Jahren immer flexibler geworden. Gerade in einer flexiblen Arbeitswelt muss aber verhindert werden, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgebeutet werden oder sich selbst ausbeuten und darüber die Sicherheit und Gesundheit für sich selbst oder andere gefährden. Insoweit kommt der Erfassung der geleisteten Arbeitszeiten eine besondere Bedeutung zu. Anhand der Erfassung kann die Einhaltung von Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten und Pausen nachgehalten werden.

Nach der Arbeitszeitbefragung 2021 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz berichten Beschäftigte mit Arbeitszeiterfassung seltener von sehr langen, tatsächlichen Wochenarbeitszeiten von über 48 Stunden pro Woche als Beschäftigte ohne Arbeitszeiterfassung. Bei Beschäftigten mit Arbeitszeiterfassung treten auch seltener verkürzte Ruhezeiten auf; außerdem kommt es seltener zu Pausenausfällen. Beschäftigte mit Arbeitszeiterfassung arbeiten zudem seltener an Sonn- oder Feiertagen als Beschäftigte, deren Arbeitszeiten nicht erfasst werden (vgl. Bericht der Bundesregierung über den Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und über das Unfall- und Berufskrankheitengeschehen in der Bundesrepublik Deutschland im Jahr 2021, S. 64).

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat am 13. September 2022 entschieden, dass die gesamte Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzuzeichnen ist. Der Arbeitgeber ist bei unionsrechtskonformer Auslegung von § 3 Absatz 2 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem die geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann. Dabei bezieht sich das BAG auf ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14. Mai 2019, welches die Auslegung der Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie) sowie der Richtlinie 89/391/EWG (Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie) betrifft. Die bisherige Regelung in § 16 Absatz 2 ArbZG, nach der lediglich der Umfang der werktäglichen Arbeitszeit, die über acht Stunden hinausgeht, sowie die gesamte Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen aufzuzeichnen ist, genügt den Vorgaben des BAG und des EuGH nicht.

Nach der BAG-Entscheidung ist das Urteil des EuGH aufgrund des Arbeitsschutzgesetzes bereits heute von den Arbeitgebern in Deutschland zu beachten. Damit hat das BAG die Frage des „Ob“ der Arbeitszeitaufzeichnung entschieden. Bezüglich des „Wie“ der Aufzeichnung bestehen jedoch weiterhin Unsicherheiten; es ist Aufgabe des Gesetzgebers diese Unsicherheiten zu klären.

Der EuGH hat in seinem Urteil nicht nur die für erwachsene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltende Arbeitszeitrichtlinie ausgelegt, sondern seine Entscheidung auch auf die Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie sowie auf Artikel 31 Absatz 2 der Grundrechte-Charta der

Europäischen Union gestützt, die sowohl für Erwachsene als auch für die Beschäftigung Jugendlicher gelten. Die Aufzeichnung der Arbeitszeit ist somit auch im Jugendarbeitsschutzgesetz zu regeln.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Im Arbeitszeitgesetz sowie im Jugendarbeitsschutzgesetz werden die Entscheidungen des EuGH und des BAG zur Arbeitszeiterfassung umgesetzt und durch klare Regelungen bestehende Unsicherheiten beseitigt. Der Arbeitgeber wird verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der beschäftigten Jugendlichen jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch aufzuzeichnen. Klarstellend wird geregelt, dass die Aufzeichnung durch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Jugendlichen selbst oder durch einen Dritten (zum Beispiel einen Vorgesetzten oder eine Meisterin) erfolgen kann. Auch in diesem Fall bleibt der Arbeitgeber aber für die ordnungsgemäße Aufzeichnung verantwortlich.

Gerade bei der Arbeitszeitaufzeichnung bietet sich die Vorgabe einer elektronischen Erfassung an. Das Formerfordernis kann mit vertretbarem Aufwand erfüllt werden. Durch die elektronische Aufzeichnung wird dem Arbeitgeber die Kontrolle der aufgezeichneten Arbeitszeit (beispielsweise durch bessere Lesbarkeit und IT-gestützte Auswertung der Unterlagen) erleichtert.

Geregelt werden auch Informationspflichten des Arbeitgebers in Bezug auf die Arbeitszeitaufzeichnungen. Er hat die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die beschäftigten Jugendlichen oder ihre Personensorgeberechtigten jeweils auf Verlangen über die aufgezeichnete Arbeitszeit zu informieren. Außerdem hat er auf Verlangen eine Kopie der Aufzeichnungen der Arbeitszeit zur Verfügung zu stellen.

Die Möglichkeit von Vertrauensarbeitszeit wird durch die Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung nicht beeinträchtigt. Mit Vertrauensarbeitszeit wird im Allgemeinen ein flexibles Arbeitszeitmodell bezeichnet, bei dem der Arbeitgeber auf die Festlegung der Lage (also Beginn und Ende) der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verzichtet. Der Arbeitgeber „vertraut“ dabei darauf, dass die Arbeitnehmerin beziehungsweise der Arbeitnehmer ihrer beziehungsweise seiner vertraglichen Arbeitsverpflichtung nachkommt. Die Vorgaben des öffentlich-rechtlichen Arbeitszeitschutzes (insbesondere zur täglichen Höchstarbeitszeit und zu Ruhezeiten) dienen dagegen der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und sind auch bei Vertrauensarbeitszeit heute schon einzuhalten. Vertrauensarbeitszeit unter Beachtung dieser Vorgaben ist daher auch weiterhin möglich. Der Arbeitgeber hat auch bei Vertrauensarbeitszeit sicherzustellen, dass ihm Verstöße gegen die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes zu Dauer und Lage der Arbeits- und Ruhezeiten bekannt werden.

III. Alternativen

Keine.

Die Änderungen des Arbeitszeitgesetzes und des Jugendarbeitsschutzgesetzes sind erforderlich, um nach der BAG-Entscheidung Rechtssicherheit in Bezug auf die Aufzeichnung der Arbeitszeiten herzustellen.

IV. Gesetzgebungskompetenz

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes folgt aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes (Arbeitsrecht einschließlich Arbeitsschutz).

V. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen

Dieser Gesetzentwurf ist mit dem Recht der Europäischen Union und dem Völkerrecht vereinbar.

VI. Gesetzesfolgen

1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung

Keine.

2. Nachhaltigkeitsaspekte

Der Entwurf steht im Einklang mit der Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung.

Die Gesetzesänderungen tragen zur Erreichung der Ziele im Bereich des Sustainable Development Goals (SDG) 8 bei: Dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern. Für die Bundesregierung ist unter anderem das Ziel „Gute Arbeit für alle Gruppen am Arbeitsmarkt“ ein besonders wichtiges Anliegen. Dieses Ziel wird mit dem Gesetzentwurf verfolgt, in dem Regelungen geschaffen werden, die für gute Arbeitsbedingungen der Beschäftigten sorgen.

3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Keine.

4. Erfüllungsaufwand

Durch die Regelung der Arbeitszeiterfassung im Arbeitszeitgesetz und im Jugendarbeitsschutzgesetz entsteht ein Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft. Ansonsten ergibt sich durch die Gesetzesänderungen kein Erfüllungsaufwand.

Bürger

Kein Erfüllungsaufwand.

Wirtschaft

Auf Basis der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit Juni 2022 bestanden 3.109.059 Betriebe. Laut des Betriebspanels 2018 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) bestanden 28.457 Betriebe in der öffentlichen Verwaltung. Es wird angenommen, dass in der Wirtschaft in der Betriebsgröße ab 250 Beschäftigte 19.073 Betriebe, in der Betriebsgröße 50 bis 249 Beschäftigte 112.019 Betriebe, in der Betriebsgröße 11 bis 49 Beschäftigte 522.540 Betriebe bestehen.

Nach der Studie „Allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn: Seine Kontrolle und Durchsetzung sowie bürokratische Kosten für Arbeitgeber“ des Instituts für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) (vgl. IAW 2020, S. 54) nutzen viele Betriebe eine elektronische Arbeitszeiterfassung. Die Nutzung variiert nach der Betriebsgröße. So nutzen 69 Prozent der Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten eine elektronische Arbeitszeiterfassung. In Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten nutzen 68 Prozent eine solche Erfassung der Arbeitszeiten und in Betrieben mit 11 bis 49 Beschäftigten sind es 38 Prozent. Es wird angenommen, dass 55 Prozent der betroffenen Betriebe bereits über eine technische Voraussetzung für eine elektronische Arbeitszeitaufzeichnung verfügen. Somit müssten 164.580 Betriebe eine elektronische Zeiterfassung einführen.

Es wird angenommen, dass die Kosten für die technische Einführung einer elektronischen Arbeitszeiterfassung bei 450 Euro pro Betrieb liegen.

Für die elektronische Arbeitszeitaufzeichnung entsteht somit ein einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 74 Millionen Euro, der sich aufgrund der Übergangsregelung für die Einführung der elektronischen Erfassung in den fünf Jahren nach Inkrafttreten der Vorschrift wie folgt ergibt: Im ersten Jahr entsteht ein Umstellungsaufwand von rund 18 Millionen Euro, im zweiten Jahr rund 17 Millionen Euro und in den drei Folgejahren von jeweils rund 13 Millionen Euro.

Verwaltung

Es wird davon ausgegangen, dass in den Betrieben der öffentlichen Verwaltung bereits weitgehend eine elektronische Aufzeichnung besteht. Daten hierzu liegen nicht vor. Somit lässt sich ein Erfüllungsaufwand nicht beziffern.

5. Weitere Kosten

Für die Wirtschaft, einschließlich mittelständischer Unternehmen, entstehen durch das Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Information über die aufgezeichnete Arbeitszeit Bürokratiekosten, deren Höhe nicht zu beziffern sind.

Auswirkungen auf das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

6. Weitere Gesetzesfolgen

Keine.

VII. Befristung; Evaluierung

Die Regelungen sollen dauerhaft wirken; von einer Befristung wird aus Gründen der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit abgesehen. Eine Evaluierung dieser Regelungen ist daher nicht zielführend.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Arbeitszeitgesetzes)

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a

Mit der Änderung des § 16 Absatz 2 wird das Arbeitszeitgesetz an die Vorgaben des Grundsatzurteils des EuGH sowie der sich hierauf beziehenden Entscheidung des BAG zur Arbeitszeitaufzeichnung angepasst. Der EuGH hat entschieden, dass die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber verpflichten müssen, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die von jeder Arbeitnehmerin und jedem Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann (vgl. EuGH Rs. 55/18, Rn. 60). Die objektive und verlässliche Feststellung der täglichen und wöchentlichen Arbeitsstunden ist grundlegend für die Beurteilung, ob die wöchentliche Höchstarbeitszeit sowie die täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten eingehalten werden (vgl. EuGH Rs. 55/18, Rn. 49).

Es wird geregelt, dass der Arbeitgeber Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch

aufzeichnen muss. Nur mit Aufzeichnung dieser Daten ist es dem EuGH-Urteil entsprechend möglich, die tatsächliche Einhaltung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit sowie der täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten sicherzustellen

Um eine objektive und verlässliche Aufzeichnung zu gewährleisten, muss diese am Tag der Arbeitsleistung erfolgen. Diese Vorgabe schließt eine spätere Korrektur einer Fehlbuchung oder einer versäumten Buchung nicht aus, wobei die Korrektur möglichst zeitnah erfolgen sollte.

Mit der vorgesehenen elektronischen Aufzeichnung wird eine zeitgemäße Form der Erfassung vorgegeben. Die elektronische Erfassung erleichtert dem Arbeitgeber die Kontrolle der aufgezeichneten Arbeitszeit (beispielsweise durch bessere Lesbarkeit, IT-gestützte Auswertung der Unterlagen) und erhöht damit auch die Chance einer korrekten Erfassung. Eine bestimmte Art der elektronischen Aufzeichnung wird nicht vorgeschrieben. Neben den bereits gebräuchlichen Zeiterfassungsgeräten kommen auch andere Formen der elektronischen Aufzeichnung mit Hilfe von elektronischen Anwendungen wie Apps auf einem Mobiltelefon oder die Nutzung herkömmlicher Tabellenkalkulationsprogramme in Betracht.

Möglich ist auch eine kollektive Arbeitszeiterfassung durch die Nutzung und Auswertung elektronischer Schichtpläne. Dies gilt unter der Voraussetzung, dass sich aus dem Schichtplan für die einzelne Arbeitnehmerin und den einzelnen Arbeitnehmer Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit ableiten lassen und Abweichungen von den im Schichtplan festgelegten Arbeitszeiten, z. B. Urlaub, Fehlzeiten und zusätzliche Arbeitszeiten, gesondert elektronisch erfasst werden.

Der Arbeitgeber hat die Arbeitszeitnachweise (Aufzeichnungen der Arbeitszeit, Verzeichnis der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Dies entspricht der bisherigen Regelung. Wenn der Schichtplan als Arbeitszeitnachweis verwendet wird, sind dieser und die Aufzeichnung von Abweichungen zwei Jahre aufzubewahren.

Bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten im Zusammenhang mit der Arbeitszeitaufzeichnung hat der Arbeitgeber sicherzustellen, dass dies unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen der Verordnung (EU) 2016/679 und des Bundesdatenschutzgesetzes, insbesondere der Anforderungen des Beschäftigtendatenschutzes in § 26 Bundesdatenschutzgesetz, erfolgt.

Die Regelungen zur Aufzeichnung der Arbeitszeit nach § 16 ArbZG stehen neben anderen zum Beispiel mindestlohnrechtlichen Aufzeichnungspflichten. Die Arbeitszeitaufzeichnungspflichten im Arbeitszeitgesetz und in anderen Gesetzen sind weiterhin unabhängig voneinander zu erfüllen und werden unabhängig voneinander kontrolliert. Dessen ungeachtet kann ein Arbeitgeber in der Praxis eine Aufzeichnung führen, die den Vorgaben unterschiedlicher Rechtsgrundlagen genügt.

Zu Buchstabe b

Zu Absatz 3

Mit der Regelung wird klargestellt, dass die Aufzeichnung der Arbeitszeit auch durch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfolgen kann. Der Arbeitgeber kann auch Dritte – etwa Vorgesetzte der Beschäftigten oder den Entleiher von Leiharbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern – mit der Aufzeichnung beauftragen. Der Arbeitgeber bleibt jedoch auch bei einer Übertragung verantwortlich für die ordnungsgemäße Umsetzung der Aufzeichnungspflicht. Gegebenenfalls hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur ordnungsgemäßen Führung der Aufzeichnungen anzuleiten.

Wenn die Aufzeichnung durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer oder Dritte erfolgt, soll die Arbeitsschutzbehörde bei Feststellung eines Verstoßes gegen die Aufzeichnungspflicht berücksichtigen, ob der Arbeitgeber die Aufzeichnenden ordnungsgemäß über die Erfassungspflicht informiert und die Aufzeichnungen zumindest durch Stichproben regelmäßig kontrolliert hat und der Verstoß allein auf das Verhalten der oder des Aufzeichnenden zurückzuführen ist.

Zu Absatz 4

Arbeitgeber und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer können eine sogenannte Vertrauensarbeitszeit vereinbaren. In diesem Fall verzichtet der Arbeitgeber auf die Festlegung von Beginn und Ende der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Er „vertraut“ dabei darauf, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer der vertraglichen Arbeitsverpflichtung nachkommt, ohne dieses zu überprüfen. Einzuhalten sind jedoch die Vorgaben des öffentlichrechtlichen Arbeitszeitschutzes. Arbeitszeitaufzeichnung und „Vertrauensarbeitszeit“ schließen sich nicht aus. Insbesondere eine elektronische Aufzeichnung erleichtert es dem Arbeitgeber, die arbeitsschutzrechtliche Arbeitszeit aufzuzeichnen, ohne die vertragliche Arbeitszeit kontrollieren zu müssen.

In Absatz 4 wird geregelt, dass der Arbeitgeber bei „Vertrauensarbeitszeit“ sicherstellen muss, dass ihm Verstöße gegen die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes zu Dauer und Lage der Arbeits- und Ruhezeiten bekannt werden. Dies kann zum Beispiel durch die entsprechende Meldung eines elektronischen Arbeitszeiterfassungssystems erfolgen. Durch die Regelung wird die Aufzeichnung von Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit nicht entbehrlich, Arbeitgeber erhalten jedoch die notwendige Rechtssicherheit für die Arbeitszeitaufzeichnung, wenn sie bei vereinbarter „Vertrauensarbeitszeit“ auf die Kontrolle der vertraglichen Arbeitszeit verzichten. Denn das Bundesarbeitsgericht hat bereits 2003 entschieden, dass der Arbeitgeber auch bei Vertrauensarbeitszeit seinen Betrieb derart zu organisieren hat, dass er die Einhaltung der geltenden Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen gewährleisten kann (BAG 6.5.2003 - Az. 1 ABR 13/02).

Auch bei „Vertrauensarbeitszeit“ hat der Arbeitgeber die Aufzeichnungen der gesamten Arbeitszeit seiner Beschäftigten mindestens zwei Jahre aufzubewahren, um sie etwa für aufsichtsbehördliche Prüfungen, in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren oder auf Verlangen des Betriebsrates vorlegen zu können. Eine Aufbewahrung lediglich von elektronischen Mitteilungen über Verstöße gegen gesetzliche Regelungen würde diesem Zweck nicht entsprechen. Nur in der Gesamtschau kann festgestellt werden, ob Mehrarbeit innerhalb der vorgeschriebenen Ausgleichszeiträume ausgeglichen wird.

Zu Absatz 5

Der EuGH verlangt, dass das System für jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer zugänglich sein muss. Es wird daher vorgeschrieben, dass der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer auf Verlangen in geeigneter Weise über die aufgezeichnete Arbeitszeit informieren muss. Auf Wunsch hat er einen Ausdruck der Aufzeichnungen der Arbeitszeit auszuhändigen oder eine elektronische Kopie zu übermitteln. Die Regelung, der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer auf Verlangen eine Kopie auszuhändigen, entspricht der bisherigen Regelung in § 21a Absatz 7 ArbZG, mit dem Artikel 9 Buchstabe b der Richtlinie 2002/15/EG zur Arbeitszeit des Fahrpersonals umgesetzt wurde. Der Arbeitgeber kann den Vorgaben auch dadurch entsprechen, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die sie betreffenden elektronischen Aufzeichnungen selbst einsehen und Kopien fertigen können.

Die Arbeitszeitaufzeichnungen kann auch der Betriebsrat einsehen. Nach § 80 Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) hat der Betriebsrat unter anderem die Aufgabe, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltenden Gesetze durchgeführt werden. Dazu sind dem Betriebsrat nach § 80 Absatz 2 BetrVG

auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

Zu Absatz 6

Die Regelung schreibt vor, dass die für die Kontrolle der Einhaltung der Arbeitszeitvorschriften erforderlichen Arbeitszeitaufzeichnungen in deutscher Sprache geführt werden müssen und im Inland bereitzuhalten sind. Auf Verlangen der Aufsichtsbehörde sind die Unterlagen auch am Ort der Beschäftigung, bei Bauleistungen auf der Baustelle, bereitzuhalten.

Die Regelung lehnt sich an Vorschriften in § 17 Absatz 2 des Mindestlohngesetzes (MiLoG) sowie § 19 Absatz 2 des Arbeitnehmerentsendegesetzes (AEntG) an. Sie gilt insbesondere für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland. Sie werden verpflichtet, die Arbeitszeitaufzeichnungen in Deutschland mindestens für die Dauer der gesamten Werk- oder Dienstleistung bereitzuhalten, insgesamt jedoch nicht länger als für zwei Jahre.

Zu Absatz 7

Die Sozialpartner erhalten durch eine Tariföffnungsklausel die Möglichkeit, in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung bestimmte abweichende Regelungen zur Arbeitszeitaufzeichnung zu vereinbaren.

Sie können von der elektronischen Form der täglichen Arbeitszeiterfassung abweichen und eine händische Aufzeichnung in Papierform zulassen.

Möglich ist auch, einen späteren Zeitpunkt für die Arbeitszeitaufzeichnung zuzulassen. Um die vom EuGH verlangte Objektivität zu gewährleisten, soll die Aufzeichnung zeitnah erfolgen. Daher darf maximal eine Frist von sieben Kalendertagen nach dem Tag der Arbeitsleistung vereinbart werden. Möglich ist somit auch die Festlegung einer kürzeren Frist.

Für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern können die Tarifvertragsparteien die Arbeitgeber von der Pflicht zur Aufzeichnung der Arbeitszeit ausnehmen. Dies gilt in Bezug auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, bei denen die gesamte Arbeitszeit (Dauer und Lage) wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann. Der Wortlaut übernimmt die Formulierung aus Artikel 17 Absatz 1 der Arbeitszeitrichtlinie, die für den so definierten Personenkreis Abweichungen von der Richtlinie ausdrücklich zulässt.

Dabei ist die Rechtsprechung des EuGH zu beachten., Der Gerichtshof hat entschieden, dass Artikel 17 Absatz 1 der Richtlinie 2003/88 für Arbeitnehmer gilt, deren gesamte Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann (Urteile vom 7. September 2006, Kommission/Vereinigtes Königreich, C 484/04, EU:C:2006:526, Rn. 20, und vom 14. Oktober 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C 428/09, EU:C:2010:612, Rn. 41).

Die Voraussetzungen für die Anwendung der Regelung in § 16 Absatz 7 Nummer 3 ArbZG können etwa bei Führungskräften, herausgehobenen Experten oder Wissenschaftlern gegeben sein, die nicht verpflichtet sind, zu festgesetzten Zeiten am Arbeitsplatz anwesend zu sein, sondern über den Umfang und die Einteilung ihrer Arbeitszeit selbst entscheiden können. Aufgrund ihrer Sachnähe können die Tarifvertragsparteien oder auf Grund eines Tarifvertrags die Betriebspartner festlegen, für welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Voraussetzungen zutreffen.

Zu Absatz 8

Der Absatz enthält eine nach Unternehmensgröße gestaffelte Übergangsregelung für die Einführung eines elektronischen Systems der Arbeitszeiterfassung. Generell können Arbeitgeber bis zu einem Jahr nach Inkrafttreten des Gesetzes die Arbeitszeit nicht elektronisch, also zum Beispiel handschriftlich aufzeichnen. Für Arbeitgeber mit weniger als 250 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gilt die Übergangsregelung zwei Jahre, für Arbeitgeber mit weniger als 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern fünf Jahre. Die Festlegung der Unternehmensgröße orientiert sich an der Definition der EU-Kommission für kleine und mittlere Unternehmen.

Für Arbeitgeber mit bis zu zehn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird eine Kleinbetriebsklausel eingeführt. Sie können dauerhaft von der Vorgabe der elektronischen Aufzeichnung der Arbeitszeiten abweichen. Dies gilt entsprechend für einen ausländischen Arbeitgeber ohne Betriebsstätte im Inland, wenn er bis zu zehn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Deutschland entsendet. Auch Privathaushalte, die Hausangestellte beschäftigen, können die Aufzeichnung nichtelektronisch führen. Dies gilt, wenn das Arbeitsverhältnis mit dem privaten Haushalt geschlossen ist und somit zum Beispiel nicht für gewerbliche Betriebe, deren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Privathaushalt arbeiten.

Zu Nummer 2

Folgeänderung zu Nummer 1 Buchstabe b (zu § 16 Absatz 7: Tariföffnungsklausel).

Zu Nummer 3

Für die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei Straßenverkehrstätigkeiten bestehen eigene Aufzeichnungspflichten. Diese sind europäisch in der Verordnung (EU) Nr. 165/2014 geregelt für die Güterbeförderung mit Fahrzeugen, deren zulässige Höchstmasse einschließlich Anhänger oder Sattelanhänger 3,5 Tonnen übersteigt, (ab dem 1. Juli 2026 bei grenzüberschreitenden Güterbeförderungen oder bei Kabotagebeförderungen mit Fahrzeugen, deren zulässige Höchstmasse einschließlich Anhänger oder Sattelanhänger 2,5 Tonnen übersteigt), oder für die Personenbeförderung mit Fahrzeugen, die für die Beförderung von mehr als neun Personen einschließlich des Fahrers konstruiert oder dauerhaft angepasst und zu diesem Zweck bestimmt sind (vgl. Artikel 2 Absatz 1 der Verordnung (EU) Nr. 561/2006, auf deren Anwendungsbereich die VO 165/2014 verweist). Entsprechende Regelungen enthält das Europäische Übereinkommen über die Arbeit des im internationalen Straßenverkehr beschäftigten Fahrpersonals (AETR).

National bestehen zudem Aufzeichnungspflichten in der Fahrpersonalverordnung für das Fahrpersonal von Fahrzeugen, die zur Güterbeförderung dienen und deren zulässige Höchstmasse einschließlich Anhänger oder Sattelanhänger mehr als 2,8 Tonnen und nicht mehr als 3,5 Tonnen beträgt, sowie Fahrzeuge, die zur Personenbeförderung dienen, nach ihrer Bauart und Ausstattung geeignet und dazu bestimmt sind, mehr als neun Personen einschließlich Fahrer zu befördern, und im Linienverkehr mit einer Linienlänge bis zu 50 Kilometern eingesetzt sind (vgl. § 1 Absatz 1 FPersV).

Mit der Regelung wird klargestellt, dass die nach den Fahrpersonalvorschriften zu erstellenden Daten eines digitalen Fahrtenschreibers und Schaublätter eines analogen Tachografen sowie zu fertigende Ausdrucke und handschriftlichen Aufzeichnungen als Aufzeichnungen nach § 16 Absatz 2 Satz 1 ArbZG gelten können, wenn sich aus den Unterlagen Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers ableiten lassen.

Wenn die Aufzeichnungen im Sinne dieser Regelung genutzt werden, sind sie abweichend von den Aufbewahrungsfristen im Fahrpersonalrecht zwei Jahre aufzubewahren.

Zu Nummer 4

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Redaktionelle Folgeänderung zu Nummer 1 (Arbeitszeitaufzeichnung).

Zu Doppelbuchstabe bb

Folgeänderung zu Nummer 1 (neuer § 16 Absatz 5: Arbeitszeitaufzeichnung).

Auch Verstöße gegen die in § 16 Absatz 5 normierten Informationspflichten des Arbeitgebers über die aufgezeichnete Arbeitszeit sollen als Ordnungswidrigkeit geahndet werden können.

Zu Doppelbuchstabe cc

Folgeänderung zu Nummer 4 Buchstabe a Doppelbuchstabe bb (Bußgeldbewährung Informationspflichten).

Zu Buchstabe b

Folgeänderung zu Nummer 4 Buchstabe a Doppelbuchstabe bb (§ 22 Absatz 1 Nummer 10: Bußgeldbewährung Informationspflichten).

Zu Artikel 2 (Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes)

Zu Nummer 1

Die Nummer 1 enthält die erforderliche Änderung der Inhaltsübersicht.

Zu Nummer 2

Mit dem neuen § 49a wird das Jugendarbeitsschutzgesetz an die Vorgaben des Grundsatzurteils des EuGH sowie der sich hierauf beziehenden Entscheidung des BAG zur Arbeitszeitaufzeichnung angepasst. Die Regelungen entsprechen weitgehend denen im geänderten § 16 ArbZG (vgl. Begründung zu Artikel 1 Nummer 1). Zusätzlich erhalten in Absatz 3 neben den Jugendlichen auch die Personensorgeberechtigten das Recht zur Information über die Arbeitszeit der Jugendlichen sowie auf eine Kopie der Arbeitszeitaufzeichnungen.

Bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten im Zusammenhang mit der Arbeitszeitaufzeichnung hat der Arbeitgeber sicherzustellen, dass dies unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen der Verordnung (EU) 2016/679 und des Bundesdatenschutzgesetzes, insbesondere der Anforderungen des Beschäftigtendatenschutzes in § 26 Bundesdatenschutzgesetz, erfolgt.

Wie bei der Aufzeichnungspflicht im Arbeitszeitgesetz erhalten die Sozialpartner durch eine Tariföffnungsklausel die Möglichkeit, in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zuzulassen, dass von der elektronischen Form und der Arbeitszeiterfassung am Tag der Arbeitsleistung abgewichen werden kann (vgl. Begründung zu Artikel 1 Nummer 1 Buchstabe b, zu Absatz 7).

Da das Jugendarbeitsschutzgesetz und das Arbeitszeitgesetz einen unterschiedlichen persönlichen Anwendungsbereich zu Grunde legen, wird in Absatz 6 auf die Übergangsregelungen und die Regelung für Kleinbetriebe in § 16 Absatz 8 Satz 2 und 3 ArbZG verwiesen.

Damit ist eine einheitliche Anwendung der dortigen Schwellenwerte für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitszeitgesetzes – nach § 2 Absatz 2 ArbZG also für alle „Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten“ – gewährleistet. Auch die Ausnahme des § 16 Absatz 8 Satz 4 ArbZG für Privathaushalte findet Anwendung.

Zu Nummer 3

Folgeänderungen zu Nummer 2 (neuer § 49a: Arbeitszeitaufzeichnung).

Zu Nummer 4

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Folgeänderungen zu Nummer 2 (neuer § 49a Arbeitszeitaufzeichnung).

Verstöße gegen die Vorschriften zur Arbeitszeitaufzeichnung sowie gegen die damit zusammenhängenden Informationspflichten des Arbeitgebers über die aufgezeichnete Arbeitszeit sollen als Ordnungswidrigkeit geahndet werden können.

Zu Doppelbuchstabe bb

Folgeänderung zu Nummer 4 Buchstabe a Doppelbuchstabe aa.

Zu Buchstabe b

Folgeänderung zu Buchstabe a Doppelbuchstaben aa (Bußgeldbewährung Arbeitszeitnachweise) und bb (Folgeänderung Nummerierung) sowie redaktionelle Neufassung.

Zu Artikel 3 (Änderung weiterer Vorschriften)

Zu Absatz 1 (Änderung der Offshore-Arbeitszeitverordnung)

Folgeänderung in der zu Artikel 1 Nummer 1 (neuer § 16 Absatz 2 bis 8 ArbZG: Arbeitszeitaufzeichnung).

§ 8 Offshore-Arbeitszeitverordnung enthält bereits eine umfassende Pflicht zur Aufzeichnung der Arbeitszeit. Da die Verordnung auf das Arbeitszeitgesetz verweist, kann die Regelung teilweise aufgehoben werden. Weiterhin müssen aber der Ausgleich der Mehrarbeit über acht Stunden und die Ersatzruhetage für Sonntags- und Feiertagsbeschäftigung aufgezeichnet werden. Dies wird durch die Neufassung des § 8 der Verordnung geregelt.

Zu Absatz 2 (Änderung der Binnenschifffahrts-Arbeitszeitverordnung)

Folgeänderung zu Artikel 1 Nummer 1 (neuer § 16 Absatz 2 bis 8 ArbZG: Arbeitszeitaufzeichnung).

Der bestehende Inhalt der Regelung wird nicht verändert.

Zu Artikel 4 (Inkrafttreten)

Der Artikel regelt das Inkrafttreten des Gesetzes am ersten Tag des auf die Verkündung folgenden Quartals. Hiermit kommt die Bundesregierung dem Beschluss des Arbeitspro-

gramms Bessere Rechtsetzung und Bürokratieabbau 2018 nach, wonach die Bundesregierung in ihren Regelungsentwürfen ein Inkrafttreten zum ersten Tag eines Quartals vorschlägt.