

Arbeitszeiterfassung wird Pflicht

Die Bundesregierung will Unternehmen vorschreiben, die Arbeitszeit ihrer Mitarbeitenden elektronisch zu dokumentieren. Arbeitgeber sollen laut dem Gesetzesentwurf **Beginn, Ende und Dauer** der täglichen Arbeitszeit ihrer Beschäftigten noch am selben Tag elektronisch erfassen. Die Nachweise darüber müssen Unternehmen mindestens **zwei Jahre** aufbewahren.

Bis ein Jahr nach Inkrafttreten des Gesetzes können Betriebe die Arbeitszeit noch händisch aufzeichnen. Arbeitgeber mit weniger als 250 Angestellten haben dafür zwei Jahre, Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten sogar fünf Jahre Zeit. Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten müssen keine elektronische Arbeitszeiterfassung einführen. Die Erfassung kann durch einen Arbeitnehmer oder einen Dritten erfolgen, der Arbeitgeber bleibt jedoch für die Aufzeichnung verantwortlich.

Hausangestellte in einem Privathaushalt sind von dem Gesetzesentwurf nicht betroffen. Fahrtenstreifen können als Aufzeichnung gelten, wenn sich daraus Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der einzelnen Fahrenden ableiten lassen.

In dem Gesetzesentwurf sind Ausnahmen verankert, die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften per Tarifvertrag vereinbaren können. Das könnten „Ausnahmen von der täglichen Aufzeichnungsfrist“ sein. Dadurch können Arbeitsstunden bis zu einer Woche später erfasst werden. Auch händische Arbeitszeiterfassung wäre über solche Klauseln möglich. Unter besonderen Bedingungen lässt sich die Erfassung sogar komplett aussetzen, wenn die gesamte Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen werden oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt wird.

Für Mitarbeiter im **Homeoffice** wären entsprechende Sonderregelungen über Tarifverträge denkbar. Der Arbeitgeber kann auf die Kontrolle der Homeoffice-Arbeitszeit verzichten. Er muss jedoch sicherstellen, dass er Verstöße gegen die Arbeits- und Ruhezeiten mitbekommt.

Aufsichtsbehörden können von den Arbeitgebern die Herausgabe von Arbeitszeitznachweisen, Tarifverträgen und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen oder „andere Arbeitszeitznachweise“ verlangen. Wenn Arbeitgeber die geforderten Aufzeichnungen nicht oder nicht richtig, nicht vollständig, nicht in vorgeschriebener Weise oder nicht rechtzeitig erstellen, müssen sie mit Bußgeldern rechnen. Dasselbe gilt, wenn die Unterlagen nicht lang genug oder nicht vollständig aufbewahrt werden.

Das Gesetz wurde noch nicht offiziell verabschiedet, Änderungen sind noch möglich.

Quelle:
b.b.h. Fortbildungswerk