

Arbeitszeitgesetz & Arbeitszeiterfassung – fit für die Zukunft?

Nach den sogenannten „Stechuhr-Entscheidungen“ des EuGH (2019) und des BAG (2022) hat die Bundesregierung für 2023 ein neues Arbeitszeitgesetz angekündigt. Klar ist: Die Arbeitswelt hat sich stark gewandelt. Home Office, mobiles und flexibles Arbeiten sind längst betriebliche Realität. Deshalb brauchen wir ein modernes Arbeitszeitgesetz und eine praxistaugliche Arbeitszeiterfassung.

- Vertrauensarbeitszeit muss möglich bleiben: Beschäftigte mit Vertrauensarbeitszeit müssen sich weiterhin die Arbeitszeit frei über den Tag verteilt einteilen können. Auch der Koalitionsvertrag der Ampel sieht entsprechende Arbeitszeitmodelle vor.
- Bestimmte Arbeitnehmergruppen von der Zeiterfassung ausnehmen: Das BAG hat selbst betont, dass bestimmte Beschäftigtengruppen von der Arbeitszeiterfassung ausgenommen werden können. Nicht nur leitende Angestellte, sondern insbesondere auch Arbeitnehmer, bei denen die Arbeitszeit von vornherein durch Schichten festgelegt ist (z.B. Industrie, Einzelhandel, Gastronomie), sollten hier berücksichtigt werden.
- Arbeitszeiterfassung flexibel lassen: Die Firmen müssen weiterhin die Arbeitszeit auch in Papierform (und nicht nur elektronisch) erfassen dürfen. Andernfalls würden viele Betriebe finanziell und organisatorisch überfordert. Ebenso sollte es möglich sein, dass Arbeitgeber die Erfassung an die Arbeitnehmer delegieren. Dies sorgt für mehr Flexibilität auf beiden Seiten.
- Weg von starren Höchstarbeits- und Ruhezeiten: Die Umstellung auf eine wöchentliche statt einer täglichen Höchstarbeitszeit ist sowohl für Arbeitgeber (z.B. in betrieblichen Spitzenzeiten) als auch für Arbeitnehmer (mehr Flexibilität) hilfreich. Gleichzeitig müssen die starren Ruhezeiten (11 Stunden zwischen Arbeitsende und -beginn) angepasst werden. Sie passen nicht mehr zur heutigen flexiblen und oft auch globalen Arbeitswelt, in der zum Beispiel ein Beschäftigter früher sein Büro verlässt und noch abends zu Hause weiterarbeitet oder zu später Uhrzeit ein Telefonat mit einem Geschäftspartner in einer anderen Zeitzone führen muss.

Fazit: Die Arbeitswelt hat sich sehr gewandelt. Ein neues Arbeitszeitgesetz muss dringend daran angepasst sein. Die Arbeitgeber und Arbeitnehmer wünschen sich vor allem Flexibilität für betriebliche Spitzenzeiten sowie für die Vereinbarung von Beruf- und Privatleben. Dies gilt auch für die Erfassung der Arbeitszeit. Einen „Stechuhr-Betrieb“ mit bürokratischen Pflichten darf es nicht geben.