

Antrag

der Fraktion der CDU/CSU

Arbeitszeiterfassung bürokratiearm ausgestalten – Mehr flexibles Arbeiten ermöglichen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat in einer Entscheidung vom 14. Mai 2019 (C-55/18) festgehalten, dass Mitgliedstaaten die Arbeitgeber verpflichten müssen, ein System einzuführen, mit dem die geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann. Der EuGH hat den Mitgliedstaaten in der Umsetzung erhebliche Spielräume zugebilligt. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Beschluss vom 13. September 2022 (1 ABR 22/21) auf Grundlage der EuGH-Entscheidung vom 14. Mai 2019 (C-55/18) festgestellt, dass aufgrund einer europarechtskonformen Auslegung des § 3 Abs. 2 Nr. 1 des Arbeitsschutzgesetzes grundsätzlich eine Pflicht für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber besteht, ein System einzuführen und zu verwenden, mit dem Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeiten einschließlich der Überstunden erfasst werden.

Das BAG gibt dem Gesetzgeber und den Arbeitgebern Spielräume. Der Beschluss gibt keine Vorgaben darüber, auf welche Art und Weise eine Arbeitszeiterfassung erfolgen muss, ob und in welcher Form eine Kontrollpflicht der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gegeben ist, in welchem Umfang es Ausnahmen beim erfassten Personenkreis geben kann und welche Konsequenzen aus einer Nichteinhaltung der Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung folgen.

Im April 2023 wurde ein Entwurf des Bundesarbeitsministeriums zur Arbeitszeiterfassung bekannt. Dieser Entwurf ist ausgesprochen unausgewogen und würde sowohl die Beschäftigten als auch die Arbeitgeber mit überflüssiger Bürokratie gängeln. Das wird kleine und mittlere Unternehmen in besonderem Maße belasten. Der Entwurf würde zudem das Ende für selbstbestimmte Vertrauensarbeitszeiten bedeuten. Das, was das Bundesarbeitsministerium in seinem Gesetzentwurf als „Vertrauensarbeitszeit“ bezeichnet, ist nichts anderes als eine Definition für Gleitzeit. Die Bundesregierung und die Regierungsfractionen sind jedoch offenkundig nicht in der Lage einen geeinten Gesetzentwurf vorzulegen und zu verabschieden. So hat die FDP-Fraktion – zutreffend – öffentlich geäußert: „Der Entwurf des Arbeitszeiterfassungsgesetzes muss grundlegend geändert werden.“ (Süddeutsche Zeitung vom 20. April 2023, S. 1).

Dies führt zu erheblicher Rechtsunsicherheit sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Beschäftigtenseite. Zudem bietet eine Reform der Arbeitszeiterfassung die Gelegenheit, gleichzeitig das Arbeitszeitrecht zu reformieren. Immer mehr Beschäftigte wollen flexibel arbeiten. Der starre Acht-Stunden-Tag erscheint angesichts der stärkeren Verbreitung von mobilem Arbeiten, Vertrauensarbeitszeitmodellen und dem Wunsch nach

einer besseren Work-Life-Balance der Arbeitnehmer nicht mehr zeitgemäß. Sie benötigen ein modernes und flexibles Arbeitszeitrecht, um Familie, Kinderbetreuung, Kindererziehung, Pflege und Beruf besser miteinander zu vereinbaren. Die europäische Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) lässt den Mitgliedstaaten dabei erhebliche Spielräume, um flexible Arbeitszeiten einzuführen. Diese gilt es zu nutzen. Unser Ziel ist, den rechtlichen Rahmen so zu entwickeln, dass mögliche Spielräume bei der Arbeitszeitgestaltung zum Vorteil aller Beteiligten genutzt werden können, ohne dass die Schutzfunktion des Arbeitszeitrechts beeinträchtigt wird.

- II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, unverzüglich einen Gesetzentwurf zur Reform der Arbeitszeiterfassung vorzulegen,
1. der einerseits die Vorgaben des EuGH-Urteils vom 14. Mai 2019 (C-55/18) beachtet und die Vorgaben des BAG-Beschlusses vom 13. September 2022 (1 ABR 22/21) umsetzt und der andererseits gleichzeitig die Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeiterfassung vollständig ausschöpft;
 2. der freiwillige Vertrauensarbeitszeitmodelle im Rahmen des EU-Rechts ohne Pflicht zur Arbeitszeiterfassung weiterhin überall dort ermöglicht, wo es praktikabel ist;
 3. der beinhaltet, dass den Arbeitgebern freies Ermessen bei der Auswahl der Arbeitszeiterfassungssysteme und deren betrieblicher Anwendung belassen wird und der die Arbeitszeiterfassung nicht in elektronischer Form vorschreibt, sondern auch alternative Formen der Arbeitszeiterfassung für alle Arbeitgeber ermöglicht;
 4. der keine taggenaue Erfassung der Arbeitszeiten zwingend vorsieht;
 5. der die Möglichkeit belässt, die Pflicht zur verlässlichen Aufzeichnung der Arbeitszeiten auf die betreffenden Arbeitnehmer zu delegieren;
 6. der praxistauglich umsetzbar ist und dafür Sorge trägt, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen, sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern keine unnötigen bürokratischen Lasten oder Kosten auferlegt werden;
 7. der insbesondere flexible und moderne Arbeitszeitmodelle ermöglicht, indem im Einklang mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG), ausgenommen bei gefahrgeneigten Tätigkeiten, wöchentliche statt täglicher Höchstarbeitszeiten eingeführt werden und die Möglichkeiten der Flexibilisierung der Arbeitszeiten im Rahmen der Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) zum Vorteil der Beschäftigten und der Betriebe vollständig ausgenutzt werden und nicht nur in wenigen begrenzten Fällen, wie im derzeit geltenden Arbeitszeitgesetz.

Berlin, den 23. Mai 2023

Friedrich Merz, Alexander Dobrindt und Fraktion