

20. Oktober 2023

NEWSLETTER DES ARBEITGEBERVERBANDS

AGV-Newsletter 011/2023

Sehr geehrte Damen und Herren,

auch in diesem Monat erhalten Sie wieder unseren Newsletter mit den aktuellen Themen aus dem Arbeitsrecht.

Themenübersicht:

- [Aktuelles zur Arbeitszeiterfassung](#)
- [Geplante Lockerung der Arbeitsaufnahme für Asylsuchende](#)
- [Eckpunktepapier für weniger Bürokratie in den Betrieben](#)
- [Bundesarbeitsgericht zu Arbeit auf Abruf](#)
- [Veranstaltungen](#)

1. Aktuelles zur Arbeitszeiterfassung

Wir warten weiter auf aktualisierte Regelungen zur Arbeitszeiterfassung. In einer Experten-Anhörung im Arbeitsausschuss wurde auf der Grundlage zweier Anträge von Unions- und Linksfraktion über die Umsetzung der Entscheidungen von Europäischem Gerichtshof und Bundesarbeitsgericht zur Arbeitszeiterfassung debattiert. Die Forderungen reichten von einem engen bis hin zu einem möglichst flexiblem Arbeitszeitrecht.



Im Mai 2019 hatte der Europäische Gerichtshof entschieden, dass die EU-Mitgliedstaaten die Arbeitgeber verpflichten müssen, ein System zur Arbeitszeiterfassung einzuführen. Im Anschluss hieran leitete das Bundesarbeitsgericht in einem Beschluss aus September 2022 her, dass Arbeitgeber Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Überstunden der Beschäftigten erfassen müssen. Bei der Ausgestaltung hätten die Arbeitgeber einen Gestaltungsspielraum.

Im April 2023 reagierte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) auf die beiden Entscheidungen und legte einen Referentenentwurf zur Einführung einer allgemeinen Pflicht zur Arbeitszeiterfassung vor. Danach sollen die Arbeitgeber ab einer bestimmten Betriebsgröße verpflichtet werden, die Arbeitszeit elektronisch aufzuzeichnen. Vertrauensarbeitszeit soll weiterhin möglich sein. Der Arbeitgeber müsse dabei sicherstellen, dass er von Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz erfährt.

Dies veranlasste die Unionsfraktion zu einem Antrag im Bundestag, in dem sie den Referentenentwurf kritisiert und flexible Regelungen fordert: "Dieser Entwurf ist ausgesprochen unausgewogen und würde sowohl die Beschäftigten als auch die Arbeitgeber mit überflüssiger Bürokratie gängeln", heißt es dort. Die Linksfraktion stellte ebenfalls einen Antrag. Sie fordert hingegen eine taggenaue, lückenlose Dokumentation der geleisteten Arbeitsstunden.

Roland Wolf von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) unterstrich in der Expertenanhörung, dass der Erhalt der Vertrauensarbeitszeit ein wichtiges Element der betrieblichen Praxis sei und schlug vor, die Höchstarbeitszeit auf die Woche zu verteilen.

In der Expertenanhörung ist offenbar geworden, dass der bisherige Regierungsentwurf für ein Arbeitszeiterfassungsgesetz noch nicht ausdiskutiert ist. Dies könnte das Gesetzgebungsverfahren noch verlängern.

Bis zur Verabschiedung neuer gesetzlicher Regelungen gilt weiter, dass der Arbeitgeber die Arbeitszeit seiner Beschäftigten erfassen muss. Die Form (handschriftlich oder elektronisch) ist dabei ihm überlassen, und er kann dies auch weiterhin an die Arbeitnehmenden delegieren. Wichtig ist momentan vorrangig, dass überhaupt dokumentiert wird, und zwar Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit sowie die Pausen. Es wird auch schon von Kontrollen in schleswig-holsteinischen Unternehmen berichtet. Sollten Sie hierzu Fragen haben, kommen Sie auf Ihre Kreisgeschäftsstelle oder Ihren Arbeitgeberverband zu.

2. Geplante Lockerung für Arbeitsverbote von Asylsuchenden

In einem aktuellen Gesetzentwurf von Innenministerin Nancy Faeser, der zum Migrationspaket II gehört, sollen Arbeitsverbote für Asylantragsteller gelockert werden.

Gleichzeitig sollen Maßnahmen zur Entlastung der Ausländerbehörden beschlossen werden.



Bisher dürfen Asylbewerber drei Monate lang ab Ankunft nicht erwerbstätig sein. Dies bleibt auch so. Nach diesen drei Monaten dürfen nur diejenigen arbeiten, die nicht in einer Erstaufnahmeeinrichtung leben. Erst nach neun Monaten dürfen grundsätzlich auch diese Asylbewerber arbeiten. Diese Wartefrist will die Bundesregierung mit dem Gesetzentwurf auf sechs Monate reduzieren.

Darüber hinaus greift der Gesetzentwurf Vorschläge zur **Entlastung der Ausländerbehörden** auf. Allgemein gesprochen sollen erteilte Gestattungen einen längeren Gültigkeitszeitraum haben, so dass weniger Besuche in den Ausländerbehörden erforderlich werden. Konkret ist eine längere Gültigkeitsdauer von Aufenthaltsgestattungen im Asylverfahren (von drei auf sechs Monate) und von Aufenthaltserlaubnissen von subsidiär Schutzberechtigten (von einem auf drei Jahre) sowie von elektronischen Aufenthaltstiteln von Ausländern mit Niederlassungserlaubnis oder Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EU vorgesehen.

3. Eckpunktepapier für weniger Bürokratie in den Betrieben vorgestellt

Das Bundeskabinett hat ein von Justizminister Marco Buschmann vorgestelltes Eckpunktepapier für ein Bürokratieentlastungsgesetz gebilligt. Damit soll ein Beitrag zum Abbau von bürokratischen Hürden geleistet und ein Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag umgesetzt werden. In die Eckpunkte sind Vorschläge aus einer Verbändeabfrage eingeflossen.



Geplant sind u. a. folgende Veränderungen:

Schriftformerfordernisse: Die elektronische Form soll im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) die Regelform werden. Deshalb sollen zahlreiche Schriftformerfordernisse so weit wie möglich aufgehoben werden. Auch soll der Rechtsverkehr für die Wirtschaft sowie für Bürgerinnen und Bürger vereinfacht und weitmöglichst digitalisiert werden. Dies soll nach heutigem Stand auch für Kündigungen gelten, die dann – anders als jetzt – auch per E-Mail möglich wären. Einzelheiten für die konkrete Umsetzung und z. B. Fragen zum Beweis des Zugangs sind bisher noch offen.

Arbeitsverträge: Im Nachweisgesetz soll eine Regelung geschaffen werden, wonach wie bereits bisher bei schriftlichen Arbeitsverträgen die Verpflichtung des Arbeitgebers, einen Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen zu erteilen, entfällt, wenn und soweit ein Arbeitsvertrag in einer die Schriftform ersetzenden gesetzlichen elektronischen Form geschlossen wurde. Ausgenommen werden sollen die Wirtschaftsbereiche dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (z. B. in der Forstwirtschaft, in der Fleischwirtschaft, im Baugewerbe und im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe). Für die Erteilung von Arbeitszeugnissen soll ebenfalls die elektronische Form ermöglicht werden.

Aushangpflichtige Gesetze: Das Arbeitszeitgesetz und das Jugendarbeitsschutzgesetz sollen mit dem Ziel angepasst werden, dass die jeweiligen Aushangpflichten durch den Arbeitgeber auch erfüllt werden, wenn dieser die geforderten Informationen über die im Betrieb oder in der Dienststelle übliche Informations- und Kommunikationstechnik (etwa das Intranet) elektronisch zur Verfügung stellt, sofern alle Beschäftigten freien Zugang zu den Informationen haben.

4. Bundesarbeitsgericht zu Arbeit auf Abruf

Wird in einem Arbeitsvertrag keine Wochenarbeitszeit vereinbart, gelten laut dem Teilzeit- und Befristungsgesetz 20 Wochenstunden als vereinbart. Dies hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einer Entscheidung vom 18. Oktober 2023 bekräftigt (5 AZR 22/23).



Eine Abweichung ist nur in Ausnahmefällen möglich. Und zwar nur dann, wenn die gesetzliche Regelung im Einzelfall nicht sachgerecht ist und es objektive Anhaltspunkte gibt, dass die Parteien bei Vertragsschluss übereinstimmend eine andere Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit gewollt hätten.

Die Klägerin war im BAG-Fall mal mehr, mal weniger als 20 Stunden pro Woche zur Arbeit herangezogen worden. Da in ihrem Arbeitsvertrag keine feste Wochenarbeitszeit vereinbart worden war, galten 20 Stunden als vereinbart. In der Folge wurden der Klägerin für die Wochen, in denen sie weniger als 20 Stunden eingesetzt wurde, die Differenz zu 20 Stunden ausgezahlt, gefordert hatte sie die Differenz zu den Spitzenzeiten, in denen sie mehr als 20 Stunden eingesetzt worden war. Dem kam das BAG nicht nach. Das Gericht erklärte dies damit, dass nicht erkennbar gewesen sei, dass der Arbeitgeber die Klägerin dauerhaft mit mehr als 20 Stunden pro Woche hätte beschäftigen wollen.

Hinweis: Die 20-Stunden-Fiktion kann auch bei Minijobs zum Tragen kommen, was u. U. zur Sozialversicherungspflicht des Arbeitnehmers führen kann.

5. Veranstaltungen

Hier erhalten Sie Veranstaltungstipps und Hinweise auf Fortbildungsveranstaltungen für Sie als Arbeitgeber. Bei Fragen hierzu wenden Sie sich gern direkt an die genannten Veranstalter.



a) Online-Seminar: Das Mutterschutzgesetz – Hilfestellung für Betriebe der Grünen Branche

Sie bekommen praktische Informationen und Arbeitshilfen zur Beurteilung der betrieblichen Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung) sowie zur generellen Rangfolge von Schutzmaßnahmen. Sie erhalten einen Überblick über unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Mitarbeiterinnen. Es werden die zuständigen Stellen (staatliche Arbeitsschutzverwaltung und Krankenkassen) genannt und die Kommunikation mit diesen erläutert. Abschließend gibt es die Gelegenheit, Fragen zu stellen.

Für dieses Seminar können Sie sich auf eine **Interessentenliste** setzen lassen. Das Seminar findet nur ab einer gewissen Zahl an Interessenten statt.

Thema:	Das Mutterschutzgesetz – Hilfestellung für Betriebe der Grünen Branche
Ort:	online
Termin:	Dienstag, den 7. November 2023, 14-16 Uhr
Dauer:	120 Minuten
Kosten:	keine
Anmeldelink:	Online-Vortrag: Das Mutterschutzgesetz - Hilfestellung für Betriebe der Grünen Branche (svlfg.de)
Veranstalter:	SVLFG

b) Wie sicher ist Ihr Betrieb? - Vorstellung des SVLFG-Selbstchecks

Mit dem digitalen Selbstcheck können vor allem auch kleine und mittlere Betriebe herausfinden, welchen Stellenwert Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz in Ihrer Unternehmenskultur haben und inwieweit diese bereits in den Arbeitsalltag integriert sind.

In diesem Vortrag lernen Sie den SVLFG-Selbstcheck kennen und werfen gemeinsam einen Blick auf die kulturelevanten Themenfelder im Betrieb:

- Wahrnehmung von Arbeitssicherheit und Gesundheit im Betrieb
- Standards und Vorgaben in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheit
- Arbeitsgestaltung
- Partizipation und Kooperation
- Kommunikation
- Führungsverantwortung
- Soziale Unterstützung durch die Führungskraft
- Betriebliches Eingliederungsmanagement

Mit dem digitalen SVLFG-Selbstcheck können Sie in nur 30 Minuten herausfinden, wie es um die Sicherheit und Gesundheit in Ihrem Betrieb bestellt ist.

Für dieses Seminar können Sie sich auf eine **Interessentenliste** setzen lassen. Das Seminar findet nur ab einer gewissen Zahl an Interessenten statt.

Thema:	Wie sicher ist Ihr Betrieb? - Vorstellung des SVLFG-Selbstchecks
Ort:	Online-Vortrag
Termin:	Donnerstag, 9. November 2023
Dauer:	45 Minuten
Kosten:	keine
Anmeldelink:	Interessentenliste Selbstcheck
Veranstalter:	SVLFG

c) Vorbereitung auf die Betriebsprüfung der Deutschen Rentenversicherung

In diesem Seminar erhalten Sie Informationen zu Fehlern und Haftungsrisiken. Sie erfahren, wie Sie sich sicher und umfassend vorbereiten, welches die häufigsten Fehler bei Betriebsprüfungen sind und wie Sie diese vermeiden können.

Thema:	Vorbereitung auf die DRV-Prüfung
Ort:	online
Termin:	Dienstag, den 17. November 2023, 11-15:30 Uhr
Dauer:	4,5 Stunden
Kosten:	keine
Anmeldelink:	Anmeldung zur Vorbereitung auf die DRV-Prüfung
Veranstalter:	IKK Krankenversicherung

Bei Fragen und Anregungen sprechen sie uns beim Arbeitgeberverband gern an.

Mit freundlichen Grüßen



Alice Arp
Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)