

## Referentenentwurf

### des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

#### Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes und anderer Vorschriften

##### A. Problem und Ziel

Der voranschreitende digitale Wandel hat erhebliche Auswirkungen auf die Entwicklung der Arbeitswelt und begründet die Chance für einige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, durch den Einsatz digitaler Arbeitsmittel zunehmend orts- und zeitflexibel zu arbeiten. Damit geht einher, dass diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen größeren Einfluss auf die Gestaltung der eigenen Arbeitszeit nehmen können. Dies entspricht auch immer häufiger den Ansprüchen von Beschäftigten in einer heterogener werdenden Arbeitswelt. Es verstärkt das Bedürfnis nach differenzierten Arbeitszeitmodellen. Zudem liegen arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse darüber vor, dass sich eine höhere Souveränität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeiten positiv auf die Vereinbarkeit privater und beruflicher Belange sowie auf die Zufriedenheit auswirken kann.

Hiervon zu unterscheiden sind gewachsene Flexibilitätsanforderungen, welche in vielen Branchen an Unternehmen und Beschäftigte gestellt werden. Unternehmen sind immer häufiger in komplexe Prozesse eingebunden, welche in einer globalen Wirtschaft entstehen. Von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird daher vielfach eine flexible Anpassung von Arbeitszeiten an die jeweiligen betrieblichen Erfordernisse zur Steigerung der Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen erwartet. Die konkreten Anforderungen variieren jedoch stark nach Branche oder Unternehmen.

Sofern Flexibilitätsanforderungen ausschließlich den Vorgaben von Unternehmen entsprechen, können sie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erschweren und sich negativ auf die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auswirken. Bedürfnisse nach einer Ausweitung der Möglichkeiten zur Umsetzung einer modernen, flexiblen Arbeitszeitgestaltung sind daher mit einem hinreichenden Sicherheits- und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Einklang zu bringen und sollen die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben berücksichtigen.

Gerade in einer flexiblen Arbeitswelt kommt daher der Erfassung der geleisteten Arbeitszeiten eine besondere Bedeutung zu. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat am 13. September 2022 entschieden, dass die gesamte Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzuzeichnen ist (BAG, Beschluss vom 13. September 2022 – 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, Urteil vom 14. Mai 2019 – C-55/18, CCOO). Der Arbeitgeber ist bei unionsrechtskonformer Auslegung von § 3 Absatz 2 Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, ein System einzuführen und zu nutzen, mit dem die geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann. Es bedarf deshalb einer rechtssicheren, aber auch modernen Ausgestaltung dieser Aufzeichnungspflicht im Arbeitszeitgesetz und im Jugendarbeitsschutzgesetz.

Viele öffentliche Bibliotheken haben sich in den letzten Jahren weiterentwickelt. Als kulturelle sogenannte „Dritte Orte“ zwischen Arbeitsplatz und Zuhause dienen sie nicht mehr nur dem Ausleihen von Büchern und anderen Medien, sondern haben sich zu Orten kultureller Begegnung, gesellschaftlicher Integration und Kommunikation entwickelt. Damit haben sie sich anderen kulturellen Einrichtungen, wie Museen oder Theatern, angenähert. Anders jedoch als diese Einrichtungen, dürfen öffentliche Bibliotheken an Sonn- und Feiertagen keine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen. Schon aus diesem Grund können sie an diesen Tagen häufig keine kulturellen Veranstaltungen anbieten. Hier bedarf es einer Modernisierung.

Auch bei Bäckereien und Konditoreien ist ein Strukturwandel zu verzeichnen, der Einfluss auf die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen hat: In der Branche ist eine erhebliche Veränderung mit einem Trend vom Kleinbetrieb zu Filial-Bäckereien feststellbar. Dies führt unter anderem dazu, dass Großbetriebe Backwaren herstellen und diese dann an kleine Filialen ausliefern müssen. Oft ist dies innerhalb der vorgegebenen drei Stunden, an welchen bisher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden dürfen, nicht leistbar. Auch hier bedarf es einer Anpassung.

## **B. Lösung**

Im Arbeitszeitgesetz wird zur Erweiterung der Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten der Spielraum für tarifvertragliche Regelungen sowie unter bestimmten Voraussetzungen für Betriebsvereinbarungen angepasst. Die Tarifvertragsparteien und unter bestimmten Voraussetzungen die Betriebspartner erhalten die Möglichkeit, statt einer täglichen eine wöchentliche Arbeitszeit zu vereinbaren. Dies soll möglich sein, wenn durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.

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 nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz Beschäftigten jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch aufzuzeichnen. Vertragliche Arbeitszeitgestaltungen wie das Modell der Vertrauensarbeitszeit bleiben weiterhin möglich.

Im Arbeitszeitgesetz werden zudem Möglichkeiten für öffentliche Bibliotheken und Bäckereien sowie Konditoreien geschaffen beziehungsweise erweitert, an Sonn- und Feiertagen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu beschäftigen.

Außerdem erfolgen notwendige Anpassungen des Arbeitszeitgesetzes an die Arbeitszeitrichtlinie.

## **C. Alternativen**

Keine.

Die Regelungen der Aufzeichnungspflicht im Arbeitszeitgesetz und im Jugendarbeitsschutzgesetz sind erforderlich, um nach der BAG-Entscheidung Rechtssicherheit in Bezug auf die Aufzeichnung der Arbeitszeiten herzustellen.

## **D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand**

Keiner.

## **E. Erfüllungsaufwand**

### **E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger**

Keiner.

### **E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft**

Für die Wirtschaft entsteht eine jährliche Einsparung von rund 168,6 Millionen Euro sowie ein einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 76,7 Millionen Euro, der über fünf Jahre verteilt werden kann (1. Jahr: 18,5 Millionen Euro, 2. Jahr: 17,4 Millionen Euro und 3. bis 5. Jahr: jeweils 13,6 Millionen Euro).

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Es werden jährlich rund 168,6 Millionen Euro an Informationspflichten eingespart.

### **E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung**

Keiner.

## **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 52 des Gesetzes vom 23. Oktober 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 323) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 5 Absatz 2 und 3 werden durch die folgenden Absätze 2 und 3 ersetzt:

(1) „ Die Dauer der Ruhezeit des Absatzes 1 kann in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung, in Verkehrsbetrieben, beim Rundfunk sowie in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung um bis zu eine Stunde verkürzt werden, wenn die Verkürzung unmittelbar ausgeglichen wird.

(2) Die Dauer der Ruhezeit des Absatzes 1 kann in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen durch Inanspruchnahmen während der Rufbereitschaft bis zur Hälfte der Ruhezeit gekürzt werden, wenn die Verkürzung unmittelbar ausgeglichen wird.“

2. § 7 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Nummer 1 wird nach Buchstabe b der folgende Buchstabe c eingefügt:

a) „ anstelle einer werktäglichen, eine wöchentliche Begrenzung der Arbeitszeit zu vereinbaren, wenn gleichzeitig durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.“

b) In Absatz 2a wird die Angabe „den §§ 3, 5 Abs. 1“ durch die Angabe „§ 3“ ersetzt.

c) In Absatz 8 Satz 2 wird die Angabe „sechs“ durch die Angabe „vier“ ersetzt und die Angabe „24“ durch die Angabe „16“ ersetzt.

3. § 10 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Nummer 7 wird die Angabe „Museen und wissenschaftlichen Präsenzbibliotheken,“ durch die Angabe „Museen, wissenschaftlichen Präsenzbibliotheken und für bis zu sechs Stunden in öffentlichen Bibliotheken, sofern diese über ihr Informationsangebot hinaus als Orte der Begegnung, Kultur und Bildung fungieren,“ ersetzt.

bb) In Nummer 16 wird der Punkt am Ende durch ein Komma ersetzt.

cc) Nach Nummer 16 wird die folgende Nummer 17 eingefügt:

2. „ in Bäckereien und Konditoreien für bis zu fünf Stunden mit der Herstellung sowie für bis zu drei Stunden mit dem Austragen oder Ausfahren von an diesem Tag zum Verkauf kommenden Konditor- und Bäckerwaren.“

b) Absatz 3 wird gestrichen.

c) Absatz 4 wird zu Absatz 3.

4. In § 14 Absatz 3 und § 15 Absatz 4 wird jeweils die Angabe „sechs“ durch die Angabe „vier“ ersetzt und die Angabe „24“ durch die Angabe „16“ ersetzt.

5. § 16 wird wie folgt geändert:

a) Die Überschrift wird durch die folgende Überschrift ersetzt:

### § 2 „

Information und Arbeitszeitaufzeichnung“.

b) In Absatz 1 wird nach der Angabe „verpflichtet,“ die Angabe „anlass- und bedarfsbezogen“ eingefügt.

c) Absatz 2 wird durch die folgenden Absätze 2 bis 9 ersetzt:

(1) „ 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 Nachweise nach Satz 1 und 2 mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

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

(3) 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.

(4) 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.

(5) Der 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.

(6) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden, dass die Aufzeichnung abweichend von Absatz 2 Satz 1:

1. in nichtelektronischer Form erfolgen kann,
2. an einem anderen Tag erfolgen kann, spätestens aber bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages.

Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags können abweichende tarifvertragliche Regelungen im Betrieb eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder, wenn ein Betriebs- oder Personalrat nicht besteht, durch schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer übernommen werden. Können auf Grund eines solchen Tarifvertrags abweichende Regelungen in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung getroffen werden, kann auch in Betrieben eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers davon Gebrauch gemacht werden.

(7) Abweichend von Absatz 2 Satz 1 kann ein Arbeitgeber mit bis zu zehn Arbeitnehmern die Arbeitszeit in nichtelektronischer Form aufzeichnen. Bei Hausangestellten in einem Privathaushalt kann die Arbeitszeit in nichtelektronischer Form aufgezeichnet werden.

(8) Abweichend von Absatz 2 Satz 1 kann ein Arbeitgeber bis zum ... [einsetzen: Datum des Tages und Monats des Inkrafttretens dieses Gesetzes sowie Jahreszahl des ersten auf das Inkrafttreten folgenden Jahres] die Arbeitszeit in nichtelektronischer Form aufzeichnen. Für Arbeitgeber mit weniger als 250 Arbeitnehmern gilt diese Ausnahme bis zum ... [einsetzen: Datum des Tages und Monats des Inkrafttretens dieses Gesetzes sowie Jahreszahl des zweiten auf das Inkrafttreten folgenden Jahres], für Arbeitgeber mit weniger als 50 Arbeitnehmern bis zum ... [einsetzen: Datum des Tages und Monats des Inkrafttretens dieses Gesetzes sowie Jahreszahl des fünften auf das Inkrafttreten folgenden Jahres].“

6. § 17 Absatz 4 Satz 2 wird durch den folgenden Satz ersetzt:

„Sie kann ferner vom Arbeitgeber verlangen, die Nachweise nach § 16 Absatz 2 Satz 1 und 2 sowie § 16 Absatz 6, und Tarifverträge oder Betriebs- oder Dienstvereinbarungen im Sinne des § 7 Absatz 1 bis 3, §§ 12, 16 Absatz 7 und § 21a Absatz 6 sowie andere Nachweise oder Geschäftsunterlagen, die mittelbar oder unmittelbar Auskunft über die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes geben, vorzulegen oder zur Einsicht einzusenden.“

7. In § 18 Absatz 1 wird die Angabe „Dieses Gesetz ist nicht anzuwenden auf“ durch die Angabe „Die §§ 3 bis 5, § 6 Absatz 2 und § 16 Absatz 2 bis 9 sind nicht anzuwenden auf.“ ersetzt.

8. § 21a Absatz 7 wird durch den folgenden Absatz 7 ersetzt:

(9) „Aufzeichnungen nach Artikel 33 Absatz 2 der Verordnung (EU) Nr. 165/2014 oder nach Artikel 11 Absatz 2 des Anhangs zum AETR können als Aufzeichnungen im Sinne von § 16 Absatz 2 Satz 1 gelten, wenn sich daraus Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit des einzelnen Arbeitnehmers ableiten lassen.“

9. § 22 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Nummer 6 wird die Angabe „einen Arbeitnehmer an allen Sonntagen beschäftigt“ durch die Angabe „einem Arbeitnehmer weniger als 15 beschäftigungsfreie Sonntage im Jahr gewährt“ ersetzt.

bb) In Nummer 7 wird nach der Angabe „Nr. 2“ die Angabe „oder § 17 Absatz 2“ eingefügt.

cc) Nummer 9 wird durch die folgenden Nummern 9 bis 11 ersetzt:

1. „ 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,
2. entgegen § 16 Absatz 5 nicht über die aufgezeichnete Arbeitszeit informiert oder keine Kopie zur Verfügung stellt,
3. entgegen § 16 Absatz 6 Aufzeichnungen nicht, nicht vollständig oder nicht für die vorgeschriebene Dauer bereithält oder“.

dd) Die bisherige Nummer 10 wird zu Nummer 12.

b) In Absatz 2 wird die Angabe „, 9 und 10“ durch die Angabe „und 9 bis 12“ ersetzt.

10. Die Überschrift des Achten Abschnitts wird durch die folgende Überschrift ersetzt:

„Achter Abschnitt  
Schlussvorschrift“.

11. § 25 wird gestrichen.

## Artikel 2

### Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes

Das Jugendarbeitsschutzgesetz vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965), das zuletzt durch Artikel 53 des Gesetzes vom 23. Oktober 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 323) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:

a) Die Angabe zum ersten Titel des vierten Abschnitts wird durch die folgende Angabe ersetzt:

„ERSTER TITEL

Arbeitszeitaufzeichnung, Informationen und Verzeichnisse“.

b) Die Angabe zu § 48 wird durch die folgende Angabe ersetzt:

„§ 48 Information über Arbeitszeit und Pausen“.

c) Nach der Angabe zu § 49 wird die folgende Angabe eingefügt:

„§ 49a Arbeitszeitaufzeichnung“.

d) Die Angabe zu § 50 wird durch die folgende Angabe ersetzt:

„§ 50 Auskunft, Vorlage der Verzeichnisse und Arbeitszeitaufzeichnungen“.

2. In § 5 Absatz 2 Satz 2 und § 7 Satz 2 wird jeweils die Angabe „46“ durch die Angabe „50“ ersetzt.

3. Nach § 27 Absatz 3 wird der folgende Absatz 4 eingefügt:

(10) „ Die Aufsichtsbehörde kann die erforderlichen Maßnahmen anordnen, die der Arbeitgeber zur Erfüllung der sich aus diesem Gesetz und den auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen ergebenden Pflichten zu treffen hat.“

4. Die Überschrift des ersten Titels des vierten Abschnitts wird durch die folgende Überschrift ersetzt:

„Erster Titel

Arbeitszeitaufzeichnung, Informationen und Verzeichnisse“.

5. In § 47 wird nach der Angabe „haben“ die Angabe „anlass- und bedarfsbezogen“ eingefügt.

6. Nach § 49 wird der folgende § 49a eingefügt:

„§ 49a

Arbeitszeitaufzeichnung

(11) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen

Arbeitszeit der Jugendlichen jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch aufzuzeichnen.

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

(13) 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.

(14) Der 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.

(15) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden, dass die Aufzeichnung abweichend von Absatz 1:

1. in nichtelektronischer Form erfolgen kann,
2. an einem anderen Tag erfolgen kann, spätestens aber bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages.

(16) § 16 Absatz 8 und 9 des Arbeitszeitgesetzes finden entsprechende Anwendung.“

7. § 50 wird wie folgt geändert:

a) Die Überschrift wird durch die folgende Überschrift ersetzt:

### § 3 „

Auskunft, Vorlage der Verzeichnisse und Arbeitszeitaufzeichnungen“.

b) In Absatz 1 Nummer 2 wird nach der Angabe „sind,“ die Angabe „die Arbeitszeitaufzeichnungen nach § 49a Absatz 1,“ eingefügt.

c) In Absatz 2 wird nach der Angabe „Verzeichnisse“ die Angabe „Arbeitszeitaufzeichnungen“ eingefügt.

8. § 58 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Nach Nummer 25 werden die folgenden Nummern 26 bis 29 eingefügt:

1. „ entgegen § 49a Absatz 1 Arbeitszeitaufzeichnungen nicht oder nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig erstellt,
2. entgegen § 49a Absatz 3 nicht über die aufgezeichnete Arbeitszeit informiert oder keine Kopie zur Verfügung stellt,
3. entgegen § 49a Absatz 4 Arbeitszeitaufzeichnungen nicht, nicht vollständig oder nicht für die vorgeschriebene Dauer bereithält,
4. entgegen § 50 Absatz 2 Arbeitszeitaufzeichnungen nicht, nicht vollständig oder nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt,“.

bb) Die bisherigen Nummern 26 bis 29 werden zu den Nummern 30 bis 33.

cc) Nummer 31 wird durch die folgende Nummer 31 ersetzt:

5. „ einer vollziehbaren Anordnung der Aufsichtsbehörde nach § 6 Absatz 3, § 27 Absatz 1 Satz 2, Absatz 2 oder Absatz 4, § 28 Absatz 3 oder § 30 Absatz 2 zuwiderhandelt,“.

dd) In Nummer 32 wird die Angabe „§ 14 Abs. 7,“ gestrichen.

b) Absatz 3 wird durch den folgenden Absatz 3 ersetzt:

(2) „ Absatz 1 Nummer 4 und 6 bis 33 sowie 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 33 und Absatz 2 gelten auch für eine Beschäftigung nach § 7 von Kindern, die der Vollzeitschulpflicht nicht mehr unterliegen.“

c) Absatz 5 Satz 1 wird durch den folgenden Satz ersetzt:

„Wer vorsätzlich eine in Absatz 1, 2 oder 3 bezeichnete Handlung begeht und

dadurch ein Kind oder einen Jugendlichen in seiner Gesundheit oder Arbeitskraft gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.“

## Artikel 3

### Änderung weiterer Vorschriften

(1) Die Offshore-Arbeitszeitverordnung vom 5. Juli 2013 (BGBl. I S. 2228) wird wie folgt geändert:

1. § 8 wird durch den folgenden § 8 ersetzt:

#### § 4 „

##### Arbeitszeitznachweise

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) Die Binnenschiffahrts-Arbeitszeitverordnung vom 19. Juli 2017 (BGBl. I S. 2659) wird wie folgt geändert:

1. § 10 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird durch den folgenden Absatz 1 ersetzt:

(1) „ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, abweichend von § 16 Absatz 2 Satz 1 des Arbeitszeitgesetzes Aufzeichnungen nach Maßgabe des Absatzes 2 über die tägliche Arbeits- und Ruhezeit jedes Arbeitnehmers und jeder Arbeitnehmerin zu führen, um eine Kontrolle der Einhaltung der Bestimmungen dieser Verordnung zu ermöglichen. § 16 Absatz 3 bis 9 des Arbeitszeitgesetzes finden keine Anwendung.“

b) In Absatz 4 Satz 2 wird die Angabe „Abweichend von § 16 Absatz 2 des Arbeitszeitgesetzes müssen die Aufzeichnungen“ durch die Angabe „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, die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern, sowie den Schutz des Sonntags und der staatlich anerkannten Feiertage als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schützen. 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.

Der voranschreitende digitale Wandel hat erhebliche Auswirkungen auf die Entwicklung der Arbeitswelt und begründet die Chance für bestimmte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, durch den Einsatz digitaler Arbeitsmittel zunehmend orts- und zeitflexibel zu arbeiten. Damit kann einhergehen, dass diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen größeren Einfluss auf die Gestaltung der eigenen Arbeitszeit nehmen können. Dies entspricht auch immer häufiger den Ansprüchen von Beschäftigten, beispielsweise, um Beruf und Sorgerepflichtungen besser vereinbaren zu können oder, um Projekte zu einem erfolgreichen Abschluss bringen zu können.

Darüber hinaus wird in einer globalisierten Wirtschaft von Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmern eine flexible Anpassung von Arbeitszeiten auch an die jeweiligen betrieblichen Erfordernisse zum Erhalt und weiteren Ausbau der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen erwartet. Hierfür kann es punktuell erforderlich sein, den Spielraum für flexible Arbeitszeitgestaltung zu erweitern, beispielsweise, um Arbeitsspitzen decken zu können.

Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zeigen, dass flexible Arbeitszeiten Chancen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bieten können, wenn ausreichende Zeiten zur Erholung gegeben sind und das Maß an Selbstbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gestärkt wird. Insbesondere kann hierdurch die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbessert werden, woraus sich auch positive Auswirkungen auf die Arbeitsmotivation und Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ergeben können (vergleiche Backhaus, Nils; Nold, Johanna; Entgelmeier, Ines; Brenscheidt, Frank; Tisch, Anita: 2023. Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen. Dortmund: baa: Fokus, 2. Auflage, Seite 14). Eine Regelung, die zusätzlichen Spielraum für die flexible Anpassung von Arbeitszeiten gewährt, muss diese Aspekte daher aufgreifen.

Um zusätzliche Flexibilität sowohl für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit als auch bei der Anpassung von Arbeitszeiten an die jeweiligen betrieblichen Erfordernisse zu ermöglichen und dabei einen hinreichenden Sicherheits- und Gesundheitsschutz zu wahren, sind Tarifverträge das angemessene Mittel. Die Tarifvertragsparteien haben an vielen Stellen bereits gezeigt, dass sie in der Lage sind, gute Lösungen für eine ausgewogene Arbeitszeitgestaltung zu finden. Sie können die jeweiligen Bedürfnisse und Gegebenheiten in den Branchen besser beurteilen und passgenauere Lösungen finden als der Gesetzgeber. Tarifverträge schaffen zugleich einen angemessenen Interessenausgleich.

Auch der Erfassung der geleisteten Arbeitszeiten kommt in diesem Zusammenhang eine besondere Bedeutung zu. Durch die Arbeitszeiterfassung kann die Einhaltung von Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten und Pausen nachgehalten werden. Insbesondere die Aufzeichnung in elektronischer Form ermöglicht den Arbeitsschutzbehörden der Länder eine effektive Durchsetzung und Kontrolle der Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes und erleichtert Arbeitgebern sowie Beschäftigten ihre Einhaltung. Die Ausgestaltung einer Aufzeichnungspflicht im Arbeitszeitgesetz ist zudem im Sinne der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit geboten.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat am 13. September 2022 entschieden, dass die gesamte Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzuzeichnen ist (BAG, Beschluss vom 13. September 2022 – 1 ABR 22/21). Der Arbeitgeber ist bei unionsrechtskonformer Auslegung von § 3 Absatz 2 Arbeitsschutzgesetz 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 (EuGH, Urteil vom 14. Mai 2019 – C-55/18, CCOO). 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.

Öffentliche Bibliotheken sind wichtige Kultur- und Bildungsorte in den Städten und Gemeinden und gehören deutschlandweit zu den kulturellen Einrichtungen mit den höchsten Besucherzahlen (Besuche: Museen (2022): 81.372.000, Theater (2022/2023): 18.754.000, Bibliotheken (2024): 110.593.000, vergleiche Statistisches Bundesamt, Genesis-Online, Code 21611-0101 (Museen), 21611-0110 (Theater), 21611-0200 (Bibliotheken)). Durch die Bereitstellung umfassender und verlässlicher Informationsangebote leisten öffentliche Bibliotheken einen wichtigen Beitrag zum gesellschaftlich-demokratischen Diskurs.

Viele öffentliche Bibliotheken haben in den vergangenen Jahren eine Weiterentwicklung und Neuausrichtung vollzogen. Als kulturelle sogenannte „Dritte Orte“ zwischen Arbeitsplatz und Zuhause dienen sie nicht mehr nur dem Ausleihen von Büchern und anderen Medien, sondern haben sich zu Orten der Begegnung und des Austauschs, des Lesens und Lernens, der kulturellen Aktivität, Unterhaltung und Kreativität entwickelt, die

von Menschen aller Altersstufen genutzt werden. Indem sie einen niedrighschwelligen Zugang zu Kultur und Bildung in einem nichtkommerziellen Rahmen bieten, erreichen öffentliche Bibliotheken Menschen unterschiedlicher sozialer Gruppen und Milieus. Diese wichtige kulturelle und soziale Funktion der Begegnung und des Austauschs kann aber nur durch eine Nutzung an Ort und Stelle wahrgenommen werden.

Das Bedürfnis der Bevölkerung nach an Sonn- und Feiertagen zum Verkauf kommenden Backwaren ist in den letzten Jahrzehnten stetig gestiegen. Dieses allgemeine Bedürfnis ist im November 1996 durch die Aufnahme einer Regelung über die Herstellung, das Ausfahren und den Verkauf von Bäckereiprodukten im Arbeitszeitgesetz anerkannt worden. Seitdem haben in der Branche tiefgreifende Veränderungen stattgefunden. Zwar unterliegt die Anzahl der Beschäftigten keinen größeren Schwankungen, es ist jedoch ein Trend vom Kleinbetrieb zu Filial-Bäckereien feststellbar.

Die Strukturänderung in der Branche hat dazu geführt, dass größere Handwerksbäckereien mehr Backwaren herstellen als dies zum Zeitpunkt der Einführung von § 10 Absatz 3 ArbZG der Fall war, um die gewachsene Zahl von Filialen zu beliefern. Derzeit haben sie Schwierigkeiten, im vorgegebenen Zeitraum Backwaren an Sonn- und Feiertagen herstellen zu können.

Gleichzeitig bleiben aber nach Artikel 140 des Grundgesetzes in Verbindung mit Artikel 139 Weimarer Reichverfassung der Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung verfassungsrechtlich geschützt. Diese Vorschrift enthält einen Schutzauftrag an den Gesetzgeber und gibt ihm auf, ein Mindestmaß an Sonn- und Feiertagsruhe und ein Regel-Ausnahme-Verhältnis zu bewahren. Grundsätzlich hat die typische „werktägliche Geschäftigkeit“ an Sonn- und Feiertagen zu ruhen. Der garantierte Schutz umfasst zum einen die Möglichkeit der Religionsausübung an Sonn- und Feiertagen, zum anderen beinhaltet er in einer säkularisierten Gesellschafts- und Staatsordnung auch die „Verfolgung profaner Ziele wie die der persönlichen Ruhe, Besinnung, Erholung und Zerstreuung“ (Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 26. November 2014 – 6 CN 1.13, Randnummer 35). Dem Einzelnen soll dieser Tag ungehindert von werktäglichen Verpflichtungen und Beanspruchungen zur Verfügung stehen, um ihn allein oder in Gemeinschaft mit anderen nutzen zu können, um sich von der beruflichen Tätigkeit zu erholen und individuell das zu tun, was aus der eigenen Sicht für die Verwirklichung der persönlichen Ziele als Ausgleich für den Alltag notwendig ist.

Das Bedürfnis von Teilen der Bevölkerung nach Kulturangeboten in öffentlichen Bibliotheken beziehungsweise das Bedürfnis nach frischen Backwaren an Sonn- und Feiertagen ist demnach in einen angemessenen Ausgleich mit dem verfassungsrechtlich geschützten Gebot der Sonn- und Feiertagsruhe zu bringen. Eine Erweiterung der Sonntagsbeschäftigung muss daher maßvoll erfolgen.

## II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Im Arbeitszeitgesetz werden die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeitgestaltung durch eine Erweiterung des Spielraums für tarifvertragliche Regelungen sowie, sofern Tarifverträge dies zulassen, für Betriebsvereinbarungen, angepasst. Die Tarifvertragsparteien erhalten die Möglichkeit, statt einer täglichen eine wöchentliche Arbeitszeit zu vereinbaren und können auf diese Weise passgenaue Lösungen für einzelne Branchen oder sogar einzelne Unternehmen finden. Damit entsteht für Tarifvertragsparteien dort, wo erforderlich, mehr Spielraum für eine flexiblere Verteilung der Arbeitszeit über die Woche. Eine Wochenarbeitszeit kann tarifvertraglich nur vereinbart werden, wenn gleichzeitig sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch besondere Regelungen geschützt wird. Diese Anforderung beruht auf wissenschaftlichen Erkenntnissen zu Arbeitszeiten und Gesundheitsschutz. Unterschiedliche Studien haben immer wieder eine Korrelation zwischen der Länge einzelner Arbeitsperioden und sowohl der Unfallgefahr als auch der gesundheitlichen Konstitution der Beschäftigten feststellen können (vergleiche Backhaus, Nils; Nold, Johanna; Entgelmeier, Ines; Brenscheidt, Frank; Tisch, Anita: 2023. Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen. 2. Auflage. Dortmund: baa: Fokus, Seite 7. Sowie vergleiche Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021. Dortmund: BAuA. 2. Auflage 2023, Seite 33 f., mit weiteren Nachweisen).

Im Arbeitszeitgesetz sowie im Jugendarbeitsschutzgesetz werden die (europa-) rechtlichen Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung, die durch die Entscheidungen des EuGH und des BAG konkretisiert wurden, 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 Dritte (zum Beispiel einen Vorgesetzten oder eine Meisterin) erfolgen kann. Auch in diesem Fall bleibt der Arbeitgeber aber für die ordnungsgemäße Aufzeichnung verantwortlich.

Die Vorgabe einer elektronischen Erfassung ist zeitgemäß und kann mit vertretbarem Aufwand erfüllt werden. Langfristig wird der bürokratische Aufwand hierdurch minimiert. Durch die elektronische Aufzeichnung werden dem Arbeitgeber sowie den Kontrollbehörden die Kontrolle der aufgezeichneten Arbeitszeit (beispielsweise durch bessere Lesbarkeit und IT-gestützte Auswertung der Unterlagen) erleichtert.

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 Arbeitzeitschutzes (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 weiterhin möglich. Zur Erleichterung der Umsetzung dieser Arbeitszeitmodelle kann der Arbeitgeber auf die Kontrolle der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verzichten. Er hat hierbei jedoch sicherzustellen, dass ihm Verstöße gegen die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes zu Dauer und Lage der Arbeits- und Ruhezeiten bekannt werden.

Öffentlichen Bibliotheken wird ermöglicht, an Sonn- und Feiertagen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu beschäftigen. Um gleichzeitig dem verfassungsrechtlich verankerten Gebot der Sonn- und Feiertagsruhe Rechnung zu tragen, wird diese Möglichkeit auf sechs Stunden täglich begrenzt.

Weiterhin erhalten Bäckereien und Konditoreien die Möglichkeit, an Sonn- und Feiertagen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer länger zu beschäftigen: bis zu fünf Stunden mit der Herstellung und bis zu weiteren drei Stunden mit dem Ausliefern von am selben Tag zum Verkauf kommenden Waren.

### **III. Exekutiver Fußabdruck**

Die verschiedenen, teils auch gegenläufigen Anliegen der verschiedenen Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter wurden bei der Erarbeitung des Referentenentwurfs geprüft, miteinander in Ausgleich gebracht und entsprechend berücksichtigt.

Im Sinne einer besseren Rechtssetzung und für eine enge Einbeziehung aller Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Vorfeld der Erstellung eines Entwurfs zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes einen Dialog mit den Sozialpartnern durchgeführt, in dem die Vorgaben des Koalitionsvertrags und ihre Umsetzung besprochen wurde. An dem Dialog haben neben den Spitzenorganisationen der Arbeitgeber sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von diesen benannte Unternehmen, Verbände und Gewerkschaften teilgenommen.

### **IV. Alternativen**

Keine.

### **V. Gesetzgebungskompetenz**

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

### **VI. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen**

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

### **VII. 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

Gesetzesentwurf verfolgt, indem Regelungen geschaffen werden, welche die Rahmenbedingungen für beschäftigtenorientierte Arbeitszeitflexibilität verbessern sowie die Kontrolle und Durchsetzung der gesetzlichen Arbeitszeitschutzvorgaben erleichtern und damit für gute Arbeitsbedingungen der Beschäftigten sorgen.

### 3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Keine.

### 4. Erfüllungsaufwand

Durch die Regelung der Arbeitszeiterfassung im Arbeitszeitgesetz und im Jugendarbeitsschutzgesetz entsteht kein jährlicher Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft, die Bürgerinnen und Bürger sowie die Verwaltung. Vielmehr ergeben sich durch die Verpflichtung zur elektronischen Aufzeichnung der Arbeitszeit jährliche Einsparungen für die Wirtschaft von rund 168,6 Millionen Euro, da dies die zeitsparendste Art der Arbeitszeiterfassung darstellt. Dies gilt vor allem dann, wenn nicht nur ein Tabellen- oder Textverarbeitungsprogramm, sondern ein elektronisches Zeiterfassungssystem genutzt wird. Darüber hinaus entsteht der Wirtschaft für die Anschaffung von elektronischen Zeiterfassungssystemen ein einmaliger Umstellungsaufwand von rund 76,7 Millionen Euro. Da je nach Unternehmensgröße eine Übergangsfrist vorgesehen ist, kann dieser auf bis zu fünf Jahre verteilt werden.

#### 4.1. Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Kein Erfüllungsaufwand.

#### 4.2. Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Nach § 16 Absatz 2 ArbZG wird eine verpflichtende elektronische Arbeitszeiterfassung eingeführt. Auf Basis von Untersuchungsergebnissen von Destatis zur Dauer der Arbeitszeitaufzeichnungen wird angenommen, dass eine Arbeitszeitbuchung 0,1 Minuten dauert, wenn ein mögliches elektronisches Arbeitszeitaufzeichnungssystem genutzt wird. Nach der Studie „Allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn: Seine Kontrolle und Durchsetzung sowie bürokratische Kosten für Arbeitgeber“ des Instituts für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) (2020) wird angenommen, dass im Durchschnitt über alle Aufzeichnungsarten hinweg (auch händisch) eine Arbeitszeitbuchung 0,43 Minuten dauert, sodass in der Summe 0,33 Minuten eingespart werden können. Es wird geschätzt, dass die Einsparungen jährlich für rund 794 Millionen Buchungen in Betrieben ab elf Beschäftigten gelten, da nach der IAW-Studie bereits 69 Prozent der Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten, 68 Prozent der Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten und 38 Prozent der Betriebe mit 11 bis 49 Beschäftigten die Arbeitszeit elektronisch aufzeichnen. Zur Schätzung der betroffenen Beschäftigten werden die Beschäftigtenzahlen der Bundesagentur für Arbeit (BA) von Juni 2025 herangezogen. Es wird mit einer Teilzeitquote von 30 Prozent geschätzt. Nach Untersuchungsergebnissen von Destatis wird mit 200 Arbeitstagen für Voll- und mit 110 Arbeitstagen für Teilzeitbeschäftigte geschätzt. Bei einem durchschnittlichen Stundenlohnsatz von 38,60 Euro ergibt sich so eine jährliche Einsparung von rund 168,6 Millionen Euro.

Mit Hilfe der elektronischen Aufzeichnung ergeben sich keine weiteren Kosten für das Vorhalten der Daten als die, die schon jetzt aufgrund der BAG-Entscheidung erfolgen.

Für die Wirtschaft entsteht darüber hinaus ein einmaliger Erfüllungsaufwand nach § 16 Absatz 2 in Verbindung mit Absatz 9 ArbZG. Auf Basis der Beschäftigtenstatistik der BA von Juni 2025, der IAW-Studie zur Information zur Verbreitung der elektronischen Arbeitszeitaufzeichnung sowie der Annahme, dass 55 Prozent der betroffenen Betriebe bereits über eine technische Voraussetzung für eine elektronische Arbeitszeitaufzeichnung (wie ein Tabellenkalkulationsprogramm) verfügen, müssten rund 170.500 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 76,7 Millionen Euro, der sich aufgrund der Übergangsregelung für die Einführung der elektronischen Erfassung in den fünf Jahren nach Inkrafttreten der Vorschrift wie folgt verteilt: Im ersten Jahr entsteht ein Umstellungsaufwand von rund 18,5 Millionen Euro, im zweiten Jahr rund 17,4 Millionen Euro und in den drei Folgejahren von jeweils rund 13,6 Millionen Euro.

Artikel Regelungsent wurf; Norm (§§); IP	Jährliche Fallzahl und	Jährlicher Aufwand		Einmaliger Aufwand	
		pro Fall (Minuten * Lohnkosten n pro	Jährlicher Erfüllungsa ufwand (in Tsd. Euro) oder	pro Fall (Minuten * Lohnkosten n pro	Einmaliger Erfüllungsa ufwand (in Tsd. Euro) oder

Nr. Bezeichnung der Vorgabe	Einheit	Stunde „geringfügig“ (Wirtschaftszweig) + Sachkosten in Euro	„geringfügig“ (Begründung)	Einheit	Stunde „geringfügig“ (Wirtschaftszweig) + Sachkosten in Euro	„geringfügig“ (Begründung)
2.1 § 16 Absatz 2 ArbZG	795 Mio. Arbeitszeiterfassungen	-(0,43-0,1)	-168.600			
		Minuten)*38,60 Euro (für 795 Mio. Fälle)				
2.2 § 16 Absatz 2 in Verbindung mit Absatz 9 ArbZG				170.500	450 Euro*170.500	76.700 auf 5 Jahre verteilt (1. Jahr 18.500, im 2. Jahr 17.400, Jahre 3 bis 5 jeweils 13.600 Euro)
Summe (in Tsd. Euro)		-168.600			76.700	
davon aus Informationspflichten (IP) (in Tsd. Euro)		-168.600			0	

#### 4.3. Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Kein Erfüllungsaufwand.

#### 5. Weitere Kosten

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

#### 6. Weitere Gesetzesfolgen

Die Förderung flexibler Arbeitszeiten kann dazu beitragen, eine gleichmäßigere Verteilung der Arbeitszeit zwischen den Geschlechtern zu erreichen, und damit auch zu einer gleichmäßigeren Verteilung der Arbeit zum Beispiel im Haushalt und bei der familiären Sorge wie auch zu Fortschritten bei der Gleichstellung von Frauen und Männern führen.

Daneben kann eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung, die die Wünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stärker berücksichtigt, auch einen Beitrag leisten, nicht ausgeschöpftes Fachkräftepotenzial zu aktivieren.

#### VIII. Befristung; Evaluierung

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

#### B. Besonderer Teil

##### Zu Artikel 1 (Änderung des Arbeitszeitgesetzes)

##### Zu Nummer 1 (Änderung des § 5 Absatz 2 und 3)

Zu Absatz 2

Es handelt sich um eine Anpassung an die Arbeitszeitrichtlinie. Nach der Rechtsprechung des EuGH muss der Ausgleich einer gekürzten Ruhezeit unmittelbar im Anschluss an die Arbeitsperiode gewährt werden, die auf die gekürzte Ruhezeit folgt (EuGH, Urteil vom 9. September 2003 – C-151/02, Jaeger).

Zu Absatz 3

Es handelt sich um eine Anpassung an die Arbeitszeitrichtlinie (siehe oben zu Absatz 2)

und infolgedessen um eine sprachliche Anpassung.

#### **Zu Nummer 2 (Änderung des § 7)**

##### **Zu Buchstabe a (Änderung des Absatzes 1 Nummer 1 Buchstabe c)**

In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann anstelle einer täglichen, eine wöchentliche Begrenzung der Arbeitszeit vereinbart werden. Voraussetzung hierfür ist, dass gleichzeitig durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht gefährdet wird. Lange Arbeitszeiten, vor allem wenn sie über einen fortgesetzten Zeitraum hinweg ausgeübt werden, bergen grundsätzlich erhebliche Risiken für die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (vergleiche BAuA. Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021. Dortmund: BAuA. 2. Auflage 2023, Seite 33 f., mit weiteren Nachweisen). Die Fehlerquote sowie das Unfallrisiko und die Gefahr von Wegeunfällen steigen an (vergleiche Backhaus, Nils; Nold, Johanna; Entgelmeier, Ines; Brenscheidt, Frank; Tisch, Anita. Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen. Dortmund: baua, 2. Auflage 2023, Seite 7). Auch Erschöpfungszustände und Konflikte im Privatleben können zunehmen. Allerdings können flexible Arbeitszeiten, wenn sie mit entsprechenden Schutzmaßnahmen flankiert werden, eine positive Ressource darstellen. Haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Einfluss auf die Verteilung ihrer Arbeitszeit, kann dies zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, sowie zu einem insgesamt gesteigerten Wohlbefinden führen (vergleiche Backhaus, Nils; Nold, Johanna; Entgelmeier, Ines; Brenscheidt, Frank; Tisch, Anita: 2023. Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen. Dortmund: baua: Fokus, 2. Auflage, Seite 14).

Eine größere Arbeitszeitflexibilität kann folglich positive Effekte für Beschäftigte wie Unternehmen haben. Voraussetzung ist aber, dass beide Seiten gleichermaßen von dieser Flexibilitätssteigerung profitieren können. Dies kann dann besonders gut gelingen, wenn die Besonderheiten der Belegschaft und der Branche ausreichend Berücksichtigung finden. Die neue Regelung schafft daher eine Möglichkeit für Tarifvertragsparteien und Betriebspartner, passgenaue Lösungen für unterschiedliche Branchen oder Unternehmen zu vereinbaren und dabei die heterogener werdende Beschäftigungsstruktur angemessen zu berücksichtigen.

Um die Gefahren langer Arbeitszeiten zu minimieren, müssen Vereinbarungen über eine Wochenarbeitszeit stets von besonderen Regelungen zum Gesundheitsschutz der Beschäftigten begleitet werden. Diese Regelungen müssen dabei ein höheres Schutzniveau aufweisen als der generelle betriebliche Gesundheitsschutz es vorsieht und sich auf das spezifische Gesundheitsrisiko beziehen, welches mit der wöchentlichen Begrenzung der Arbeitszeit einhergeht. Als besondere Schutzmaßnahmen kommen zum Beispiel in Frage: Eine Begrenzung aufeinanderfolgender Tage mit langen Arbeitszeiten, die Gewährleistung ausreichender Ruhezeiten nach langen Arbeitsperioden, die Begrenzung langer Arbeitszeiten auf einen bestimmten Personenkreis oder ein besonderes Mitentscheidungsrecht beim Ausgleich der Mehrarbeit.

Vereinbaren Tarifvertragsparteien beziehungsweise Betriebspartner anstelle einer täglichen eine wöchentliche Begrenzung der Arbeitszeit, gilt die zeitliche Begrenzung nach Absatz 8. Das bedeutet, dass die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von zwölf Kalendermonaten nicht überschreiten darf. Hierdurch wird sichergestellt, dass die Vereinbarung einer Wochenarbeitszeit nicht zu einer Ausweitung des Arbeitszeitrahmens führt. Zweck der Regelung ist eine Erhöhung der Flexibilität bei der Verteilung der Arbeitszeit über die Woche. Auf diese Weise können beispielsweise Auftragsspitzen besser abgedeckt werden oder Flexibilitätsbedürfnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, beispielsweise zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, berücksichtigt werden.

##### **Zu Buchstabe b (Änderung des Absatzes 2a)**

Bei der Änderung handelt es sich um eine Anpassung an Artikel 22 Absatz 1 der Arbeitszeitrichtlinie. Die Richtlinie lässt die Möglichkeit eines Opt-Out bei der Ruhezeit nicht zu.

##### **Zu Buchstabe c (Änderung des Absatzes 8 Satz 2)**

Bei der Änderung handelt es sich um eine Anpassung an Artikel 16 Buchstabe b der Arbeitszeitrichtlinie. Eine Verlängerung der Arbeitszeit über 48 Stunden wöchentlich, welche nicht auf Grund von Artikel 18 der Arbeitszeitrichtlinie durch die Sozialpartner vereinbart wurde, muss innerhalb von vier Monaten beziehungsweise 16 Wochen ausgeglichen werden.

#### **Zu Nummer 3 (Änderung des § 10)**

##### **Zu Buchstabe a (Änderung des Absatzes 1)**

##### **Zu Doppelbuchstabe aa (Änderung der Nummer 7)**

Mit der Änderung erhalten öffentliche Bibliotheken die Möglichkeit, an Sonn- und Feiertagen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für bis zu sechs Stunden zu beschäftigen. Voraussetzung hierfür ist, dass die jeweilige öffentliche Bibliothek als sogenannter „Dritter Ort“ fungiert und eine kulturelle Funktion als allgemein zugänglicher, nichtkommerzieller Ort mit selbstbestimmt kuratiertem Informationsangebot hat.

Die Erweiterung des Ausnahmekatalogs in § 10 Absatz 1 greift in den in Artikel 140 des Grundgesetzes in Verbindung mit Artikel 139 Weimarer Reichsverfassung niedergelegten Schutz der Sonn- und Feiertagsruhe ein. Diese Vorschrift enthält einen Schutzauftrag an den Gesetzgeber und gibt ihm auf, ein Mindestmaß an Sonn- und Feiertagsruhe und ein Regel-Ausnahme-Verhältnis zu bewahren. Dem trägt § 9 Absatz 1 durch ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen Rechnung. Abweichend von diesem Verbot wird jedoch in § 10 Sonn- und Feiertagsbeschäftigung ausnahmsweise für bestimmte Bereiche zugelassen, sofern die Arbeiten nicht an Werktagen durchgeführt werden können.

Bisherige Erfahrungen einzelner Bibliotheken mit Öffnungen aus Anlass von Kulturveranstaltungen oder auch für einen regulären Bibliotheksbetrieb an Sonntagen zeigen, dass in der Bevölkerung ein Bedürfnis besteht, öffentliche Bibliotheken auch an diesem Tag als Bildungs-, Informations- und Kulturrorte in der Freizeit zu nutzen (vergleiche Fischer, Gert. 26 Buchstaben zu viel. Politik und Kultur. Ausgabe 2, 2016, Seite 6). Die Angebote wurden dabei von Menschen aus unterschiedlichen sozialen und kulturellen Milieus wahrgenommen, sodass die Sonntagsöffnungen auch einen Beitrag zum interkulturellen und intersozialen Austausch leisten können. Die Regelung erkennt die sich weiterentwickelnde gesellschaftlichen Funktion von öffentlichen Bibliotheken als „Dritte Orte“ an und bezieht diese als sachlichen Grund für die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen in die Abwägung zwischen der Sonn- und Feiertagsruhe und den sich wandelnden Bedürfnissen der Gesellschaft ein.

Als Orte des interkulturellen und demokratischen Austauschs haben öffentliche Bibliotheken, die als „Dritte Orte“ fungieren, gerade an Sonntagen eine wichtige Funktion. Aufgrund der synchronen Taktung des sozialen Lebens (ein Großteil der Bürgerinnen und Bürger hat an Sonntagen frei) können an diesen Tagen viele unterschiedliche Menschen zusammenkommen, was für die Gestaltung der Teilhabe in einer gelebten Demokratie eine erhebliche Bedeutung hat. Durch die Bereitstellung umfassender und verlässlicher Informationsangebote leisten öffentliche Bibliotheken einen wichtigen Beitrag zum gesellschaftlich-demokratischen Diskurs. Mit der Vermittlung von zentralen Kulturtechniken, Lese-, Medien- und Digitalkompetenzen erfüllen sie eine wichtige Bildungsfunktion, insbesondere für Kinder und Jugendliche, und tragen damit zur kulturellen Teilhabe und Bildungschancengleichheit bei. Darüber hinaus fördern öffentliche Bibliotheken lebenslanges Lernen und sind Orte gesellschaftlicher Integration.

Die Möglichkeit von Bibliotheken, auch an Sonn- und Feiertagen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu beschäftigen, kann dazu beitragen, das Angebot der öffentlichen Bibliotheken im Sinne der kulturellen Teilhabe noch breiter zugänglich zu machen. Insbesondere Berufstätige und Familien, die dieses Angebot an Werktagen nur eingeschränkt wahrnehmen können, werden dadurch erreicht.

Als kulturelle Einrichtungen, die in ihrer Funktion als „Dritte Orte“ der nichtkonsumtiven Freizeitgestaltung dienen, sind öffentliche Bibliotheken in Wahrnehmung ihrer kulturellen Funktion mit den anderen in § 10 Absatz 1 Nummer 5 und 7 genannten Einrichtungen vergleichbar. Die dort geregelten Ausnahmen von der Sonn- und Feiertagsruhe zielen auf das Erholungs-, Unterhaltungs- und Bildungsbedürfnis sowie auf das kulturelle Bedürfnis der Bevölkerung ab.

Durch die Regelung wird die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in einem begrenzten Maß ermöglicht. Die jeweiligen Träger der öffentlichen Bibliotheken können in Abstimmung mit den Arbeitnehmervertretungen unter Beachtung der konkreten Bedürfnisse der Bevölkerung vor Ort entscheiden, ob die Möglichkeit zum Einsatz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Sonntagen genutzt und falls ja, wie sie ausgestaltet wird. Sie können somit nicht nur spezifisch auf die Bedürfnisse vor Ort eingehen und entsprechend reagieren, sondern auch die Personalsituation in der jeweiligen Einrichtung in die Abwägung mit einstellen.

#### **Zu Doppelbuchstabe bb (Änderung der Nummer 16)**

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zu Nummer 3 Buchstabe a Doppelbuchstabe cc.

#### **Zu Doppelbuchstabe cc (Einfügung der Nummer 17)**

Die Regelung erweitert die Möglichkeit von Bäckereien und Konditoreien, an Sonn- und Feiertagen Back- und Konditorwaren herzustellen und auszubringen. Das allgemeine Bedürfnis der Bevölkerung nach an Sonn- und Feiertagen zum Verkauf kommenden Bäckerwaren ist bereits durch die Aufnahme der Regelung ins Arbeitszeitgesetz zum 1. November 1996 anerkannt worden (Bundestagsdrucksache 13/4245, Seite 10).

Die Erweiterung des Ausnahmekatalogs in § 10 Absatz 1 durch eine erhöhte Stundenzahl

der Sonn- und Feiertagsbeschäftigung greift in den in Artikel 140 des Grundgesetzes in Verbindung mit Artikel 139 Weimarer Reichsverfassung niedergelegten Schutz der Sonn- und Feiertagsruhe ein. Diese Vorschrift enthält einen Schutzauftrag an den Gesetzgeber und gibt ihm auf, ein Mindestmaß an Sonn- und Feiertagsruhe und ein Regel-Ausnahme-Verhältnis zu bewahren. Dem trägt § 9 Absatz 1 durch ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen Rechnung. Abweichend von diesem Verbot wird jedoch in § 10 Sonn- und Feiertagsbeschäftigung ausnahmsweise für bestimmte Bereiche zugelassen, sofern die Arbeiten nicht an Werktagen durchgeführt werden können.

Mittlerweile ist vor allem in der Bäckereibranche ein erheblicher Strukturwandel mit einem Trend vom Kleinbetrieb zu Filial-Bäckereien feststellbar. Die Entwicklung hat dazu geführt, dass größere Handwerksbäckereien Schwierigkeiten haben, im vorgegebenen Zeitraum Backwaren für den Sonntag herstellen zu können. Diesen Schwierigkeiten wird durch eine Erweiterung der Arbeitszeiten an Sonn- und Feiertagen begegnet. Die Erweiterung ist auf das verfassungsmäßig notwendige Maß begrenzt, um den Ausnahmecharakter der Sonn- und Feiertagsarbeit weiterhin hervorzuheben. Daher gilt die Regelung auch für den gesamten Betrieb, nicht für die Beschäftigung der einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

#### **Zu Buchstabe b (Streichung des Absatzes 3)**

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Nummer 3 Buchstabe a Doppelbuchstabe cc.

#### **Zu Buchstabe c (Absatz 4 wird zu Absatz 3)**

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Nummer 3 Buchstabe b.

#### **Zu Nummer 4 (Änderung des § 14 Absatz 3 und § 15 Absatz 4)**

Bei der Änderung handelt es sich um eine Anpassung an Artikel 16 Buchstabe b der Arbeitszeitrichtlinie. Eine Verlängerung der Arbeitszeit über 48 Stunden wöchentlich, welche nicht auf Grund von Artikel 18 der Arbeitszeitrichtlinie durch die Sozialpartner vereinbart wurde, muss innerhalb von vier Monaten beziehungsweise 16 Wochen ausgeglichen werden.

#### **Zu Nummer 5 (Änderung des § 16)**

Mit der Änderung des § 16 wird das Arbeitszeitgesetz aufgrund des Urteils 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 (EuGH, Urteil vom 14. Mai 2019 – C 55/18, CCOO, Randnummer 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 (EuGH, Urteil vom 14. Mai 2019 – C-55/18, CCOO, Randnummer 49).

#### **Zu Buchstabe a (Änderung der Überschrift)**

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zu Nummer 5 Buchstabe c.

#### **Zu Buchstabe b (Änderung des Absatz 1)**

Durch die Änderung wird ein Teil der Maßnahme Nummer 35 der Föderalen Modernisierungsagenda aus dem Jahr 2025 umgesetzt. Ziel ist es, den bürokratischen Aufwand dadurch zu reduzieren, dass der Arbeitgeber die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes sowie der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen, für den Betrieb geltenden Rechtsverordnungen und der für den Betrieb geltenden Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen nur noch anlass- beziehungsweise bedarfsbezogen zur Verfügung stellen muss. Ein Anlass für die Zurverfügungstellung der Regelungen liegt beispielsweise regelmäßig bei Neueinstellung oder bei wesentlichen Änderungen des Arbeitszeitgesetzes sowie der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen, für den Betrieb geltenden Rechtsverordnungen und der für den Betrieb geltenden Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen vor. Eine bedarfsbezogene Informationspflicht kann insbesondere vorliegen, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer entsprechende Informationen verlangt.

#### **Zu Buchstabe c (Einfügung der neuen Absätze 2 bis 9)**

Zu Absatz 2

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.

Arbeitszeit wird in Artikel 2 Nummer 1 der Arbeitszeitrichtlinie definiert als „jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung

steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt“. Es sind somit nur Arbeitszeiten in diesem Sinne aufzuzeichnen; etwaige ehrenamtliche Tätigkeiten unterliegen auch dann nicht der Aufzeichnungspflicht, wenn der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer für das Ehrenamt von der Arbeit freistellt.

Die Verpflichtung zur elektronischen Aufzeichnung bezieht sich bei Beschäftigten im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen oder bei einem anderen Leistungsanbieter nach § 60 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch auf die Beschäftigungszeit.

Um eine objektive und verlässliche Aufzeichnung zu gewährleisten, muss diese am Tag der Arbeitsleistung erfolgen.

Mit der vorgesehenen elektronischen Aufzeichnung wird eine zeitgemäße Form der Erfassung vorgegeben. Die elektronische Erfassung erleichtert 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.

Der Arbeitgeber hat die Nachweise nach Absatz 2 Satz 1 und 2 (Aufzeichnungen der Arbeitszeit, Verzeichnis der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Dies entspricht der bisherigen Regelung.

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, erfolgt.

Die Regelungen zur Aufzeichnung der Arbeitszeit nach § 16 Absatz 2 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 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 Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmern – mit der Aufzeichnung beauftragen (wie auch in § 17 Absatz 1 Mindestlohngesetz und § 19 Absatz 1 Arbeitnehmerentendengesetz). 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 und vertraut darauf, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre vertragliche Arbeitspflicht in zeitlicher Hinsicht auch ohne Kontrolle von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit erfüllen. Einzuhalten sind jedoch weiterhin die Vorgaben des öffentlich-rechtlichen 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 die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes zu Dauer und Lage der Arbeits- und Ruhezeiten eingehalten werden und ihm Verstöße bekannt werden. Dies kann zum Beispiel durch die entsprechende Meldung eines elektronischen Arbeitszeiterfassungssystems kurz vor oder bei Überschreitung der Schwellenwerte oder durch stichpunktartige Überprüfung der Arbeitszeitaufzeichnungen 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, Beschluss vom 6. Mai 2003 – 1 ABR 13/02).

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. Dabei sind die Belange von Menschen mit Behinderungen zu beachten. Die Regelung, der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer auf Verlangen eine Kopie auszuhändigen, entspricht der bisherigen Regelung in § 21a Absatz 7, 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 Arbeitszeitschriften 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 sowie § 19 Absatz 2 des Arbeitnehmerentsendegesetzes 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 beziehungsweise Betriebsparteien 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 beispielsweise 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 nicht tarifgebundene Arbeitgeber besteht die Möglichkeit, im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags abweichende tarifvertragliche Regelungen durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer zu übernehmen.

Zu Absatz 8

Für Arbeitgeber mit bis zu zehn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird eine Kleinstunternehmensklausel eingeführt. Sie können dauerhaft von der Vorgabe der elektronischen Aufzeichnung der Arbeitszeiten abweichen. Auch Privathaushalte, die Hausangestellte beschäftigen, können die Aufzeichnung nichtelektronisch führen. Dies gilt, wenn das Arbeitsverhältnis mit dem privaten Haushalt geschlossen ist und somit nicht für gewerbliche Betriebe, deren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Privathaushalt arbeiten.

Zu Absatz 9

Der Absatz enthält eine nach Unternehmensgröße gestaffelte Übergangsregelung für die Einführung eines elektronischen Systems der Arbeitszeiterfassung. Für alle Arbeitgeber besteht bis zu einem Jahr nach Inkrafttreten des Gesetzes die Möglichkeit, die Arbeitszeit nichtelektronisch, 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 (Empfehlung der Kommission vom 6. Mai 2003 betreffend die Definition der Kleinunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen (2003/361/EG), Amtsblatt der Europäischen Union L 124 vom 20. Mai 2003, Seite 36).

#### **Zu Nummer 6 (Änderung des § 17 Absatz 4 Satz 2)**

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Nummer 5 Buchstabe c.

#### **Zu Nummer 7 (Änderung des § 18 Absatz 1)**

Artikel 17 Absatz 1 der Arbeitszeitrichtlinie eröffnet unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, von den Artikeln 3 bis 6, 8 und 16 der Arbeitszeitrichtlinie abzuweichen und damit konkret von den Vorgaben zu Ruhezeiten, Ruhepausen, Höchstarbeitszeit, Dauer der Nacharbeit und den Ausgleichszeiträumen. Von den besonderen Vorgaben zum Schutz der Gefahren von Nacharbeit nach den Artikeln 9 bis 13 der Arbeitszeitrichtlinie, die in § 6 Absatz 1, 3, 4, 5 und 6 umgesetzt sind, kann jedoch nicht abgewichen werden. Eine vollständige Nichtanwendung des Gesetzes ist damit nicht von der unionsrechtlichen Abweichungsmöglichkeit gedeckt. Die Regelung wird entsprechend angepasst, wobei der Umfang der Abweichungsmöglichkeit lediglich unwesentlich eingeschränkt wird. Da die Arbeitszeiterfassung der Kontrolle und Durchsetzung des arbeitszeitrechtlichen Rahmens dient, von dem abgewichen werden kann, können in den Fällen des § 18 auch die Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung nach § 16 Absatz 2 bis 9 unanwendbar bleiben.

#### **Zu Nummer 8 (Änderung des § 21a Absatz 7)**

Für die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei Straßenverkehrstätigkeiten bestehen eigene Aufzeichnungspflichten. Diese sind im europäischen Recht in der Verordnung (EU) Nr. 165/2014 über Fahrtenschreiber im Straßenverkehr geregelt, die für die Güterbeförderung mit Fahrzeugen gilt, 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 (Artikel 2 Absatz 1 der Verordnung (EU) Nr. 561/2006 zur Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr, auf deren Anwendungsbereich die Verordnung (EU) Nr. 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 der 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 der 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 (§ 1 Absatz 1 Fahrpersonalverordnung).

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

#### **Zu Nummer 9 (Änderung des § 22)**

##### **Zu Buchstabe a (Änderung des Absatzes 1)**

##### **Zu Doppelbuchstabe aa (Änderung der Nummer 6)**

Bei der Änderung handelt es sich um eine Anpassung der Ordnungswidrigkeitsvorschrift an den Normtext von § 11 Absatz 1. Es wird klargestellt, dass bereits ordnungswidrig handelt, wer einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer weniger als 15 beschäftigungsfreie Sonntage im Jahr gewährt.

##### **Zu Doppelbuchstabe bb (Änderung der Nummer 7)**

Durch die Änderung wird die Anordnung von erforderlichen Maßnahmen nach § 17 Absatz 2 durch die Aufsichtsbehörde bußgeldbewehrt. Damit schließt das Arbeitszeitgesetz eine Regelungslücke in den Bußgeldvorschriften. Eine parallele Bußgeldvorschrift findet sich in § 25 Absatz 1 Nummer 2 Buchstabe a Arbeitsschutzgesetz.

##### **Zu Doppelbuchstabe cc (Änderung der Nummern 9 bis 11)**

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Nummer 5 Buchstabe c.

Auch Verstöße gegen die in § 16 Absatz 5 und Absatz 6 normierte Informations- und Aufbewahrungspflicht des Arbeitgebers über die aufgezeichnete Arbeitszeit sollen als Ordnungswidrigkeit geahndet werden können.

#### **Zu Doppelbuchstabe dd (Änderung der Nummerierung)**

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zu Nummer 9 Buchstabe a Doppelbuchstabe cc.

#### **Zu Buchstabe b (Änderung des Absatzes 2)**

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zu Nummer 9 Buchstabe a Doppelbuchstabe cc.

#### **Zu Nummer 10 (Änderung der Überschrift zum Achten Abschnitt)**

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zu Nummer 11.

#### **Zu Nummer 11 (Streichung des § 25)**

Die Streichung dient der Rechtsbereinigung. Die seit dem 11. Januar 2004 geltende Übergangsregelung des § 25 für Tarifverträge ist seit dem 1. Januar 2007 ausgelaufen.

#### **Zu Artikel 2 (Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes)**

##### **Zu Nummer 1 (Änderung der Inhaltsübersicht)**

Es handelt sich um redaktionelle Folgeänderungen zu den Nummern 4, 6 und 7 Buchstabe a beziehungsweise um die Korrektur eines Redaktionsversehens.

##### **Zu Nummer 2 (Änderung des § 5 Absatz 2 Satz 2 und § 7 Satz 2)**

In § 5 Absatz 2 Satz 2 und § 7 Satz 2 wird klargestellt, dass die §§ 47 bis 50 ebenfalls auf Kinder anzuwenden sind.

##### **Zu Nummer 3 (Einfügung des § 27 Absatzes 4)**

Mit der Regelung erhalten die Arbeitsschutzbehörden eine Anordnungsgrundlage, um erforderliche Maßnahmen zur Durchführung des Jugendarbeitsschutzgesetzes festzulegen. So kann zum Beispiel eine Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen auch präventiv aktiv verboten werden. Die Regelung, die dem § 17 Absatz 2 ArbZG entspricht, ergänzt die bereits bestehenden Anordnungsbefugnisse des Gesetzes.

##### **Zu Nummer 4 (Änderung der Überschrift zum Ersten Titel)**

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zu Nummer 6.

##### **Zu Nummer 5 (Änderung des § 47)**

Durch die Änderung wird ein Teil der Maßnahme Nummer 35 der Föderalen Modernisierungsagenda aus dem Jahr 2025 umgesetzt. Ziel ist es, den bürokratischen Aufwand dadurch zu reduzieren, dass der Arbeitgeber die Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes nur noch anlass- beziehungsweise bedarfsbezogen zur Verfügung stellen muss. Ein Anlass für die Zurverfügungstellung der Regelungen liegt beispielsweise regelmäßig bei Neueinstellung von Jugendlichen oder bei wesentlichen Änderungen des Gesetzes vor. Eine bedarfsbezogene Informationspflicht kann insbesondere vorliegen, wenn die Jugendlichen oder die Personensorgeberechtigten entsprechende Informationen verlangen.

##### **Zu Nummer 6 (Einfügung des § 49a)**

Mit dem neuen § 49a wird das Jugendarbeitsschutzgesetz aufgrund des Urteils des EuGH sowie der sich hierauf beziehenden Entscheidung des BAG zur Arbeitszeitaufzeichnung angepasst. Die Regelungen entsprechen weitgehend denen im geänderten § 16 ArbZG.

Zu Absatz 1 und 2

In Absatz 1 wird geregelt, dass der Arbeitgeber Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Jugendlichen jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch aufzeichnen muss (vergleiche Begründung zu Artikel 1 Nummer 5 Buchstabe c, dort zu Absatz 2).

In Absatz 2 wird klargestellt, dass die Aufzeichnung der Arbeitszeit auch durch die Jugendlichen oder durch Dritte erfolgen kann. Der Arbeitgeber bleibt jedoch für die ordnungsgemäße Aufzeichnung verantwortlich (vergleiche Begründung zu Artikel 1 Nummer 5 Buchstabe c, dort zu Absatz 3).

Zu Absatz 3

In Absatz 3 erhalten die Jugendlichen sowie die Personensorgeberechtigten das ausdrückliche Recht, Informationen über die Arbeitszeit der Jugendlichen sowie eine Kopie der Arbeitszeitaufzeichnungen zu erhalten.

Zu Absatz 4

Die Regelung schreibt vor, dass die für die Kontrolle der Einhaltung der

Arbeitszeitschriften 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 entspricht weitgehend der im geänderten § 16 Absatz 6 ArbZG (vergleiche Begründung zu Artikel 1 Nummer 5 Buchstabe c, dort zu Absatz 6).

Zu Absatz 5

Wie bei der Aufzeichnungspflicht im Arbeitszeitgesetz erhalten die Sozialpartner beziehungsweise die Betriebsparteien 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 (vergleiche Begründung zu Artikel 1 Nummer 5 Buchstabe c, dort zu Absatz 7).

Zu Absatz 6

Da das Jugendarbeitsschutzgesetz und das Arbeitszeitgesetz einen unterschiedlichen persönlichen Anwendungsbereich zu Grunde legen, wird in Absatz 6 auf die Regelung für Kleinbetriebe in § 16 Absatz 8 ArbZG und die Übergangsregelungen in § 16 Absatz 9 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 2 ArbZG für Privathaushalte findet entsprechende Anwendung.

**Zu Nummer 7 (Änderung des § 50)**

**Zu Buchstabe a bis c (Änderung der Überschrift sowie des Absatzes 1 Nummer 2 und des Absatzes 2)**

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Nummer 6.

**Zu Nummer 8 (Änderung des § 58)**

**Zu Buchstabe a (Änderung des Absatzes 1)**

**Zu Doppelbuchstabe aa (Änderung der Nummern 26 bis 29)**

Es handelt sich um Folgeänderungen zu Nummer 6. Verstöße gegen die Vorschriften zur Arbeitszeitaufzeichnung sowie gegen die damit zusammenhängenden Informations-, Bereithaltungs- und Aufbewahrungspflichten des Arbeitgebers über die aufgezeichnete Arbeitszeit sollen als Ordnungswidrigkeit geahndet werden können.

**Zu Doppelbuchstabe bb (Änderung der Nummerierung)**

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zu Nummer 8 Buchstabe a Doppelbuchstabe aa.

**Zu Doppelbuchstabe cc (Änderung der Nummer 31)**

Durch die Änderung wird die neue Möglichkeit der Aufsichtsbehörden, Anordnungen für erforderliche Maßnahmen nach § 27 Absatz 4 zu erlassen, bußgeldbewehrt. Eine parallele Bußgeldvorschrift findet sich nun ebenfalls in § 22 Absatz 1 Nummer 7 ArbZG (vergleiche Begründung zu Artikel 1 Nummer 9 Buchstabe a Doppelbuchstabe bb).

**Zu Doppelbuchstabe dd (Änderung der Nummer 32)**

Die Streichung dient der Rechtsbereinigung. Die Möglichkeit zur Beschäftigung Jugendlicher im Kulturbereich nach 20 Uhr stand bis zum 1. Juli 2005 unter dem Vorbehalt einer Bewilligung durch die zuständige Aufsichtsbehörde, die die Bewilligung auch mit Auflagen versehen konnte. Die Bußgeldbewährung für Verstöße gegen entsprechende Auflagen der Behörde ist bei der Gesetzesänderung 2005 nicht aufgehoben worden und läuft seitdem ins Leere.

**Zu Buchstabe b (Änderung des Absatzes 3)**

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Nummer 8 Buchstabe a Doppelbuchstaben aa und bb.

**Zu Buchstabe c (Änderung des Absatzes 5 Satz 1)**

Die Änderung dient der Rechtsbereinigung. Ein Verstoß gegen die Freistellungspflicht ist bei volljährigen Auszubildenden inzwischen gemäß § 101 Absatz 1 Nummer 5 Berufsbildungsgesetz bußgeldbewehrt.

**Zu Artikel 3 (Änderung weiterer Vorschriften)**

**Zu Absatz 1 (Änderung der Offshore-Arbeitszeitverordnung)**

**Zu Nummer 1 (Änderung des § 8)**

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Artikel 1 Nummer 5 Buchstabe c.

**Zu Absatz 2 (Änderung der Binnenschifffahrts-Arbeitszeitverordnung)**

**Zu Nummer 1 (Änderung des § 10)**

**Zu Buchstabe a (Änderung des Absatzes 1)**

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Artikel 1 Nummer 5 Buchstabe c. Bezüglich der Ausgestaltung der Aufzeichnungspflicht gelten die speziellen Regelungen der Binnenschiffahrts-Arbeitszeitverordnung.

**Zu Buchstabe b (Änderung des Absatzes 4 Satz 2)**

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zu Artikel 1 Nummer 5 Buchstabe c.

**Zu Artikel 4 (Inkrafttreten)**

Der Artikel regelt das Inkrafttreten des Gesetzes am ersten Tag des auf die Verkündung folgenden Quartals.

Table-Briefings