



22.06.2026

Referentenentwurf zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes u.a.

Liebe Mitglieder,

das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat einen Referentenentwurf zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) und anderer Vorschriften vorgelegt. Der Entwurf befindet sich im Gesetzgebungsverfahren und ist noch nicht in Kraft getreten. Arbeitgeber sollten sich jedoch frühzeitig mit den geplanten Änderungen vertraut machen, da erheblicher Handlungsbedarf besteht, wenn diese durch Bundestag und Bundesrat unverändert angenommen würden.

Der Entwurf reagiert auf die Rechtsprechung des EuGH und des BAG zur Arbeitszeiterfassung: Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat vor rund 4 Jahren entschieden, dass die gesamte Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen ist (BAG, Beschluss vom 13. September 2022 – 1 ABR 22/21).

Den wesentlichen Inhalt des Gesetzentwurfes stellen wir im Folgenden vor:

1. Pflicht zur Arbeitszeiterfassung

Der Arbeitgeber wird verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer jeweils **am Tag der Arbeitsleistung elektronisch** aufzuzeichnen. Eine bestimmte Art der elektronischen Aufzeichnung wird nicht vorgeschrieben. Die Aufzeichnung kann durch den Arbeitnehmer oder einen Dritten erfolgen. Der Arbeitgeber bleibt allerdings für die ordnungsgemäße Aufzeichnung verantwortlich und muss sicherstellen, dass die Aufzeichnenden ordnungsgemäß instruiert und die Aufzeichnungen regelmäßig kontrolliert werden. Die Nachweise sind 2 Jahre aufzubewahren.

Diese Aufzeichnungspflicht gilt für **alle** Arbeitnehmer, also auch für solche mit Vertrauensarbeitszeit. Hier gilt weiterhin, dass der Arbeitgeber auf die Kontrolle der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verzichten kann. Er hat jedoch durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass ihm Verstöße gegen die gesetzlichen Bestimmungen zu Dauer und Lage der Arbeits- und Ruhezeiten bekannt werden. Dies kann beispielsweise durch stichprobenartige Kontrollen umgesetzt werden.

In einem **Tarifvertrag** oder in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung auf Grund eines Tarifvertrags kann zugelassen werden, dass die Aufzeichnung abweichend in nicht-elektronischer Form und an einem anderen Tag erfolgen kann (sog. Tariföffnung).

Auch ein Arbeitgeber mit **bis zu zehn Arbeitnehmern** ist nicht an die elektronische Form gebunden.

Für alle Arbeitgeber in Deutschland besteht bis zu einem Jahr nach Inkrafttreten des Gesetzes die Möglichkeit, die Arbeitszeit **nichtelektronisch** aufzuzeichnen. Für Arbeitgeber mit weniger als 250 Arbeitnehmern beträgt die **Übergangsfrist** zwei, für Arbeitgeber mit weniger als 50 Arbeitnehmern fünf Jahre. Die generelle Aufzeichnungspflicht unterliegt keiner Übergangsfrist.

2. Anwendbarkeit des Arbeitszeitgesetzes

Bislang waren leitende Angestellte von der Anwendung des Arbeitszeitgesetzes gänzlich ausgenommen. Nach dem neuen Gesetzesentwurf gelten nur bestimmte Vorschriften für diesen Personenkreis nicht, nämlich die Vorschriften zur Arbeitszeit, Pausen, Ruhezeiten, Nachtarbeitszeiten und den neuen Aufzeichnungspflichten.

3. Wöchentliche Höchstarbeitszeit

Der bisherige Ausgleichszeitraum, der die durchschnittliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden wöchentlich sicherstellen soll, wird von sechs auf vier Monate reduziert.

Zudem sieht der Entwurf eine Tariföffnungsklausel zur Einführung einer *wöchentlichen* anstatt einer *täglichen* Höchstarbeitszeit vor.

Die Möglichkeit, im Rahmen tariflicher Vereinbarungen eine höhere *tägliche* Arbeitszeit für die Landwirtschaft festzulegen, wurde in den zuletzt abgeschlossenen Tarifverhandlungen für Nordrhein-Westfalen bereits geschaffen. Näheres ergibt sich aus unserem zuletzt versandten Rundschreiben "Neuer Tarifabschluss 2026 für Gewerblich Beschäftigte in NRW" (s. unsere Homepage: www.WLAV.de unter "aktuelle Meldungen" vom 16.05.2026)

Die Möglichkeit der Erhöhung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit durch Tarifvertrag ist an die Voraussetzung gebunden, dass gleichzeitig durch besondere Regelungen eine Gefährdung der Gesundheit der Arbeitnehmer ausgeschlossen wird.

4. Jugendarbeitsschutz

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Jugendlichen jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch aufzuzeichnen. Die Regelungen entsprechen weitgehend denen im geänderten § 16 ArbZG, einschließlich der Übergangsfristen und der Tariföffnungsklausel.

Der Gesetzesentwurf widerspricht den Festlegungen im Koalitionsvertrag und bürdet den Unternehmen einen hohen administrativen und finanziellen Aufwand auf. Er strotzt vor Misstrauen gegenüber Beschäftigten und Arbeitgebern. Außerdem gewährt er den Unternehmen nicht die erhoffte notwendige Flexibilität, um auf schwankenden Bedarf an Arbeitskraft reagieren zu können. Dem Instrument der Vertrauensarbeitszeit wird erheblicher Schaden zugefügt.

Der Gesamtverband der deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände wird sich wie auch schon in 2023 dafür einsetzen, dass die elektronische Arbeitszeiterfassung nicht verpflichtend wird.

Ihr Team vom WLAV