

Positionspapier

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes

7. Juni 2023

Einleitung

Nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14. Mai 2019 (Rs. C-55/18) müssen die EU-Mitgliedstaaten Arbeitgeber dazu verpflichten, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmenden geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann. Damit will der EuGH die praktische Wirksamkeit der in der Arbeitszeitrichtlinie verankerten Rechte der Arbeitnehmenden auf Begrenzung der Höchstarbeitszeit und auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sicherstellen. Den Mitgliedstaaten wird ein Spielraum eingeräumt, die konkreten Modalitäten zur Umsetzung des Zeiterfassungssystems, insbesondere dessen Form, unter Berücksichtigung der Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs oder der Eigenheiten bestimmter Unternehmen, festzulegen. Das Urteil betont außerdem, dass unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmenden die Mitgliedstaaten gemäß Art. 17 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie weiterhin Ausnahmen von den Vorschriften zur Höchstarbeitszeit und zu den Ruhezeiten vornehmen dürfen, wenn die Arbeitszeit wegen besonderer Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht bemessen und/oder vorherbestimmt ist oder von den Arbeitnehmenden selbst festgelegt werden kann.¹

Nach dem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 13. September 2022 (BAG - 1 ABR 22/21) sind Arbeitgeber schon kraft Gesetzes verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem Beginn und Ende und damit die Dauer der Arbeitszeiten einschließlich der Überstunden erfasst werden.² Dabei bezieht sich das BAG auf das o.g. EuGH-Urteil vom 14. Mai 2019. Der Arbeitgeber ist bei unionsrechtskonformer Auslegung von § 3 Absatz 2 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtet, ein System einzuführen und zu nutzen, mit dem die geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales arbeitet derzeit an einem Entwurf zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes, um die Vorgaben der gerichtlichen Entscheidungen umzusetzen. Bitkom nimmt zum aktuellen Entwurf des Gesetzes vom 18.04.2023 wie folgt Stellung:

¹ S. Rn. 63 des Urteils

² S. Rn. 19 und Rn. 63 des Beschlusses

Adél Holdampf-Wendel
Bereichsleiterin Future of
Work & Arbeitsrecht

T+49 30 27576-202
a.holdampf@bitkom.org

Albrechtstraße 10
10117 Berlin

Zusammenfassung

Der Referentenentwurf zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes schafft grundsätzlich Rechtssicherheit in Bezug auf einige Fragen, die sich nach dem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts gestellt haben. Insbesondere verankert der Entwurf die Arbeitszeiterfassungspflicht im Arbeitszeitgesetz und leitet diese Pflicht nicht aus dem Arbeitsschutzgesetz ab.

Allerdings verpasst der Entwurf die Chance, die Regelung der Arbeitszeit an die Anforderungen der zunehmend digitalen Arbeitswelt auszurichten. Die vom BAG-Beschluss und vom EuGH-Urteil eingeräumten Spielräume werden nicht genutzt. Stattdessen schafft die Arbeitszeiterfassungspflicht in vielen Unternehmen unnötige Bürokratie. Besonders in der Digitalwirtschaft ist eine auf Flexibilität und Vertrauen basierende Arbeitskultur wichtig. Die Branche muss angesichts des immensen IT-Fachkräftemangels³ attraktiv bleiben. Sie steht mit Blick auf die Gewinnung von IT-Fachkräften in einem internationalen Wettbewerb, bei dem weitere bürokratische Hürden die Attraktivität des Standorts Deutschland weiter schmälern.

Auch mit Blick auf die weit verbreitete Nutzung von mobiler Arbeit wäre es dringend geboten, bei der Regelung der Arbeitszeit mehr Flexibilität zu ermöglichen. Zeit- und ortsflexibles Arbeiten ist in vielen Unternehmen spätestens seit der Corona-Pandemie zum Standard geworden. Nach aktuellen Befragungsergebnissen des Bitkom⁴ bieten 64 Prozent der Unternehmen das Arbeiten im Homeoffice zumindest teilweise an. 68 Prozent der Erwerbstätigen, die von ihrem Arbeitgeber die Möglichkeit dazu bekommen, arbeiten vollständig oder teilweise im Homeoffice.

Die Novelle des Arbeitszeitgesetzes müsste daher insbesondere folgende Punkte angehen:

- Es wäre notwendig, vom Modell des Acht-Stunden-Arbeitstages auf eine Wochenarbeitszeit von maximal 48 Stunden umzustellen – ohne, dass dies zu einer Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit führt.
- Abweichungen von der elfstündigen Ruhezeit sollten aufgrund von Tarifverträgen, Betriebs- oder Personalvereinbarungen oder auf Wunsch des Arbeitnehmenden möglich sein. Es sollte klargestellt werden, dass kurzzeitiges Arbeiten die Ruhezeit nicht unterbricht.
- Die Vertrauensarbeitszeit, wie sie derzeit in vielen Unternehmen gelebt wird, muss für eine breitere Gruppe von Arbeitnehmenden möglich bleiben und darf nicht auf Gleitzeit reduziert werden. Abweichungen von der Regelung müssen auch durch Betriebs- oder Dienstvereinbarungen oder auf der Grundlage von Individualvereinbarungen ermöglicht werden.
- Zumindest die im Koalitionsvertrag für das Jahr 2022 angekündigte Regelung zur Arbeitszeitflexibilisierung im Rahmen von sogenannten Experimentierräumen muss Teil der Novelle des Arbeitszeitgesetzes werden.

64 %

der Unternehmen bieten das Arbeiten im Homeoffice zumindest teilweise an.

³ Laut der Bitkom Fachkräfte-Studie (2022) fehlen der deutschen Wirtschaft 137.000 IT-Fachkräfte. [Trotz Krieg und Krisen: In Deutschland fehlen 137.000 IT-Fachkräfte | Presseinformation | Bitkom e.V.](#)

⁴ [Kaffeeküche statt Küchentisch: Die Büros füllen sich wieder | Presseinformation | Bitkom e.V.](#)

Im Einzelnen

Umstellung auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit

Der Entwurf macht bedauerlicherweise keinen Gebrauch von den europarechtlichen Spielräumen zur Regelung der Arbeitszeit. Er setzt nur die Rechtsprechung des EuGH und BAG bezogen auf die Arbeitszeiterfassung um und verpasst dabei die Chance, eine überfällige Anpassung an die gelebte Arbeitspraxis vorzunehmen. Bei der Novellierung des Arbeitszeitgesetzes wäre jedoch insbesondere eine Flexibilisierung der Höchstarbeitszeiten wichtig für die Praxis.

Es wäre notwendig, vom Modell des Acht-Stunden-Arbeitstages auf eine Wochenarbeitszeit von maximal 48 Stunden umzustellen – ohne, dass dies zu einer Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit führt. Die Umstellung von der täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit würde Beschäftigten die flexiblere Gestaltung ihrer Arbeitszeit ermöglichen und stünde auch mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie im Einklang. Hiervon würden insbesondere Familien mit zwei berufstätigen Elternteilen profitieren, die eine Vollzeitätigkeit meist nur mit flexiblen Arbeitszeitlösungen ausüben können.

78 %

der Unternehmen wünschen eine Umstellung von der täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit.

Klarstellungen und Flexibilisierung der Ruhezeit

Der Entwurf nimmt keine Anpassung der täglichen Ruhezeit vor. Eine Flexibilisierung der Ruhezeit wäre für die Förderung von zeit- und ortsflexiblem Arbeiten jedoch dringend notwendig.

Die gesetzlich vorgeschriebene elfstündige Ruhezeit ist aufgrund der breiten Nutzung von mobiler Arbeit nicht mehr zeitgemäß und steht dem Wunsch nach souveräner Arbeitszeitgestaltung entgegen. Abweichungen hiervon sollten aufgrund von Betriebs- oder Personalvereinbarungen sowie auf Wunsch des Arbeitnehmenden möglich sein.

Zudem sollte in § 7 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz eine Homeoffice-Möglichkeit verankert werden, im Zuge derer die elfstündige Ruhezeit relativiert werden kann, wenn durch mobiles Arbeiten entsprechende Ruhezeitanteile (z.B. mindestens zwei Stunden am Stück) im übrigen Verlauf des Arbeitstages integriert wurden.

Ferner sollte klargestellt werden, dass kurzzeitiges Arbeiten nach Feierabend die Ruhezeit nicht unterbricht. Hiervon sollte insbesondere das nur wenige Minuten dauernde Lesen oder Schreiben von E-Mails erfasst sein. Die derzeitige Regelung in § 5 ArbZG zur elfstündigen Ruhezeit stammt aus einer Zeit, in der Arbeit auf jeden Fall im Betrieb stattfand, mit erheblichem zeitlichem Aufwand (Fahrzeit etc.) verbunden war und nicht kurzfristig und mit wenig Aufwand über moderne Technologien erfolgen konnte.

Gerade für berufstätige Wissensarbeiter mit Sorgeverantwortung wäre es wichtig, dass sie durch eine Flexibilisierung der Ruhezeit und die genannten Klarstellungen ihren Beruf mit ihrem Privatleben besser und zugleich gesetzeskonform in Einklang bringen können. Aus diesem Grund wäre es sinnvoll, die Gesetzeslage an die bereits gelebte Praxis anzupassen.

Zumindest muss aber die im Koalitionsvertrag für das Jahr 2022 angekündigte Regelung zur Arbeitszeitflexibilisierung im Rahmen von sogenannten Experimentierräumen Teil der Novelle des Arbeitszeitgesetzes werden.

Ermöglichung der echten Vertrauensarbeitszeit

§ 16 Abs. 2 ArbZG-E beschränkt die Aufzeichnungspflicht ausdrücklich auf Beginn, Dauer und Ende der Arbeitszeit. Eine Erfassung der genauen Lage der Pausen ist richtigerweise nach dem Gesetzeswortlaut nicht erforderlich.

Nach § 16 Abs. 3 ArbZG-E soll es möglich bleiben, die Aufzeichnung der Arbeitszeit auf die Arbeitnehmenden zu delegieren. Gemäß § 16 Abs. 4 ArbZG-E kann der Arbeitgeber auf die Kontrolle der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verzichten, wenn er durch geeignete Maßnahmen sicherstellt, dass ihm Verstöße gegen die gesetzlichen Bestimmungen zu Dauer und Lage der Arbeits- und Ruhezeiten bekannt werden. Nach der Gesetzesbegründung soll die Vertrauensarbeitszeit hierdurch in Zukunft weiterhin möglich bleiben.

In der Unternehmenspraxis bedeutet Vertrauensarbeitszeit allerdings, dass der Mitarbeitende im Rahmen der gesetzlichen Höchstgrenzen frei über seine Arbeitszeit bestimmen kann und statt der Dauer seiner Arbeitszeit die Erledigung seiner Arbeitsaufgaben im Vordergrund stehen. Der Referentenentwurf definiert in seiner Gesetzesbegründung Vertrauensarbeitszeit jedoch so, dass der Mitarbeitende nur über die Lage seiner Arbeitszeit frei bestimmen kann und setzt damit die Vertrauensarbeitszeit eher der Gleitzeit gleich.

Auch wenn die Aufzeichnung auf die Arbeitnehmenden delegiert werden kann, ist der Arbeitgeber gemäß § 16 Abs. 4 ArbZG-E verpflichtet sicherzustellen, dass ihm Verstöße gegen die Arbeitszeitregelungen bekannt werden. Der Arbeitgeber bleibt also in der Verantwortung für die Einhaltung der Aufzeichnungspflicht und muss die Zeiten zumindest durch Stichproben regelmäßig kontrollieren. Dieses Arbeitszeitmodell des Referentenentwurfs beruht dementsprechend nicht auf Vertrauen.

Echte Vertrauensarbeitszeit hat bereits in eine Vielzahl von Betrieben Einzug gehalten. Arbeitgeber können somit ihren Arbeitnehmenden größtmögliche Zeitflexibilität und Zeitsouveränität gewähren und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben fördern.

Eine detaillierte Erfassung von Arbeits- und Freizeiten (z. B. privates Internet-Surfen, private Telefonate, Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen) kann nicht im Sinne der Arbeitnehmenden sein und ist primär eine Frage der Unternehmenskultur. In vielen

59 %

der Unternehmen sind der Auffassung, dass durch die Zeiterfassungspflicht die Flexibilität von Vertrauensarbeitszeit verlorengeht.

Berufen gibt es zudem keine klare Trennlinie zwischen beruflichen und privaten Tätigkeiten, etwa bei der Nutzung sozialer Medien, der Pflege des persönlichen Online-Netzwerks oder thematischen Recherchen. Eine auf Vertrauen und Flexibilität bauende Unternehmenskultur ist gerade in der digitalen Wirtschaft unabdingbar, um im internationalen Wettbewerb um Talente erfolgreich sein zu können.

Gemäß § 16 Abs. 7 ArbZG-E kann eine Befreiung von der Erfassungspflicht nur in einem Tarifvertrag oder auf Grundlage eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung für einen engen Kreis von Arbeitnehmenden erfolgen. Dies ist der Fall, wenn die gesamte Arbeitszeit wegen besonderer Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmenden selbst festgelegt werden kann.

Diese Ausnahmeregelung ist aus mehreren Gründen zu restriktiv:

Zum einen ist es aus der Perspektive des Arbeitsschutzes nicht ersichtlich, warum die Ausnahmeregelung nicht auch in nicht tarifgebundenen Unternehmen gelten soll. **Hier wäre es zielführender, Abweichungen auch allein aufgrund einer Betriebsvereinbarung oder auch auf Grundlage individueller Vereinbarungen zuzulassen.**

Zum anderen sollte die Befreiung von der Erfassungspflicht auch für Beschäftigte möglich sein, die ihre Arbeitszeit **weitestgehend** selbst festlegen können.

Der Koalitionsvertrag der Ampel-Parteien kündigte an, dass bei einer Anpassung des Arbeitszeitrechts vor dem Hintergrund der einschlägigen EuGH-Rechtsprechung flexible Arbeitszeitmodelle (z. B. Vertrauensarbeitszeit) weiterhin möglich sein sollen. Die Bundesregierung müsste dieses Bekenntnis entsprechend umsetzen.

Die Vertrauensarbeitszeit, wie sie derzeit in vielen Unternehmen gelebt wird, muss für eine breitere Gruppe von Arbeitnehmenden möglich bleiben und darf nicht auf Gleitzeit reduziert werden.

Ausnahmeregelung für leitende Angestellte

Der Referentenentwurf sieht keine Änderungen hinsichtlich der Ausnahmeregelung für leitende Angestellte nach § 18 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG vor. So ist davon auszugehen, dass die Arbeitszeiterfassungspflicht auf leitende Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes künftig keine Anwendung findet. Eine diesbezügliche Klarstellung wäre im Zuge der Novellierung wünschenswert, insbesondere mit Blick darauf, dass das BAG die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung auf § 3 ArbSchG gestützt hatte, welches auch für leitende Angestellte gilt.

Aufzeichnungspflicht am Tag der Arbeitsleistung

Die Vorgabe in § 16 Abs. 2 ArbZG-E, die Arbeitszeit jeweils am Tag der Arbeitsleistung aufzuzeichnen geht über die Anforderungen des EuGH-Urteils und des BAG-Beschlusses hinaus. Laut Gesetzesbegründung schließt diese Vorgabe eine spätere - möglichst zeitnah erfolgende - Korrektur einer Fehlbuchung oder einer versäumten Buchung nicht aus. In der Praxis dürfte sich die taggenaue Erfassung der Arbeitszeit allerdings oft als unpraktisch erweisen, wenn beispielsweise Arbeitnehmende auf Dienstreise sind, an Fortbildungen teilnehmen oder die Aufzeichnung einfach vergessen.

Es wäre daher sinnvoll und wünschenswert, eine Aufzeichnungsfrist von maximal sieben Kalendertagen nach dem Tag der Arbeitsleistung als Regelfall im Gesetz festzulegen.

Weitergehende Abweichungen, also z.B. eine über sieben Tage hinausgehende Aufzeichnungsfrist, sollten aufgrund von Tarifverträgen oder durch Betriebs- oder Personalvereinbarungen möglich sein.

Vorgabe der elektronischen Erfassung

Obwohl die Rechtsprechung von EuGH und BAG hinsichtlich der Form der Arbeitszeiterfassung einen Gestaltungsspielraum belässt, führt der Referentenentwurf in § 16 Abs. 2 ArbZG-E eine generelle Pflicht zur elektronischen Aufzeichnung ein. Eine dauerhafte Abweichung ist nur für Arbeitgeber mit bis zu zehn Arbeitnehmenden (§ 16 Abs. 8 ArbZG-E) oder durch die Nutzung der Tariföffnungsklausel gemäß § 16 Abs. 7 Nr. 1 ArbZG-E möglich. Zudem enthält § 16 Abs. 8 ArbZG-E eine nach Unternehmensgröße gestaffelte Übergangsregelung für die Einführung eines elektronischen Systems der Arbeitszeiterfassung.

Bitkom begrüßt, dass für die elektronische Erfassung nach Unternehmensgröße gestaffelte Übergangsregelungen geschaffen werden und Kleinbetriebe von der elektronischen Erfassungspflicht befreit bleiben. Hierdurch wird der Umsetzungsaufwand für Unternehmen etwas reduziert. Dennoch bräuchten kleine Betriebe mit mehr als 10 Mitarbeitenden auch die Flexibilität, andere Aufzeichnungsmethoden dauerhaft nutzen zu können.

Zwar sollten aus Sicht des Bitkom digitale Erfassungstools in der Praxis vorrangig genutzt werden, die Entscheidung darüber, welches Arbeitszeiterfassungssystem zur Verfügung gestellt wird, sollte indes dem Arbeitgeber überlassen werden. Je nach Branche, Tätigkeitsprofil des Unternehmens oder Betriebsgröße könnten unterschiedliche (technische) Lösungen passen, solange das Messsystem die Anforderungen des EuGH-Urteils hinsichtlich Objektivität, Zuverlässigkeit und Zugänglichkeit erfüllt.

Tariföffnungsklausel

Grundsätzlich sollte der Gesetzgeber Ausnahmetatbestände direkt im Gesetz definieren. Die Ausnahmeregelungen in § 16 Abs. 7 ArbZG-E wären auch ohne tarifvertragliche Grundlage für die Praxis wünschenswert. Es ist nicht klar, warum abweichende Regelungen nur von Tarifparteien getroffen werden dürfen, wenn doch dem Arbeitsschutz die Differenzierung zwischen Arbeitsverhältnissen zwischen tarifgebundenen Vertragsparteien und außertariflichen Arbeitsverhältnissen fremd ist. Die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte negative Koalitionsfreiheit sollte im Entwurf besser berücksichtigt werden. Ausnahmen müssen auch für nicht tarifgebundene Unternehmen durch Betriebs- oder Dienstvereinbarungen oder auf der Grundlage von Individualvereinbarungen ermöglicht werden.

Überdies wirft § 17 Abs. 7 Nr. 3 ArbZG-E einige Fragen auf, die einer Konkretisierung bedürfen:

- Die Formulierung des § 17 Abs. 7 Nr. 3 ArbZG-E „wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt wird“ ist sehr ungenau und wird in der Praxis zu Rechtsunsicherheit führen. Damit hat der Entwurf lediglich die Regelung aus Art. 17 Richtlinie 2003/88/EG übernommen, ohne die dort weiter genannten Regelfälle („insbesondere“) mit in den Gesetzestext aufzunehmen.
- Ebenso wird aus dem Gesetzeswortlaut allein nicht klar, inwieweit die Tarifvertragsparteien oder auf Grund eines Tarifvertrags die Betriebspartner selbst dazu befugt sein sollen, eine weitere Konkretisierung im Rahmen des § 17 Abs. 7 Nr. 3 ArbZG-E vorzunehmen. Neben den diesbezüglichen Ausführungen in der Gesetzesbegründung bedarf es einer entsprechenden Klarstellung im Gesetzestext selbst.
- Des Weiteren lässt der Gesetzeswortlaut des § 17 Abs. 7 Nr. 3 ArbZG-E Interpretationsspielraum dergestalt zu, dass außertarifliche Mitarbeitende, die in Vertrauensarbeitszeit tätig sind, unter die Mitarbeitergruppe der dritten Variation fallen können („bei denen die gesamte Arbeitszeit [...] von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann“). Diesbezüglich ist die Gesetzesbegründung allerdings deutlich einschränkender, denn nach dieser fallen unter die Ausnahme nur Mitarbeitende in besonderen Positionen. Beispielhaft sind hier Führungskräfte, herausgehobene Experten oder Wissenschaftler genannt. Beachtet man, dass leitende Angestellte weiterhin von der Erfassungspflicht ausgenommen bleiben, verbleibt für eine Ausnahme nach § 16 Abs. 7 Nr. 3 ArbZG-E nur ein sehr kleiner Mitarbeiterkreis, der solche Positionen besetzt ohne leitende Angestellte zu sein. Dieser Ansatz ist zu restriktiv. Vor dem Hintergrund, dass außertarifliche Mitarbeitende meist in großem Umfang, aber nicht ausnahmslos ihre Arbeitszeit frei einteilen dürfen, könnte die Beschreibung der dritten Variation wie folgt formuliert werden: „von den Arbeitnehmern **weitestgehend** selbst festgelegt werden kann“.

Aufbewahrung der Aufzeichnungen im Inland

§ 16 Abs. 6 ArbZG-E sieht vor, dass die für die Kontrolle der Einhaltung der Arbeitszeitvorschriften erforderlichen Arbeitszeitaufzeichnungen im Inland bereitzuhalten sind.

Viele digitale Arbeitszeiterfassungssysteme können am Desktop PC, über mobile Endgeräte oder auch mittels stationärer Terminals benutzt werden. Oft werden die über die HR-Software erfassten Arbeitszeiten verschlüsselt in der Cloud gespeichert. Die Speicherung („**Bereithaltung**“) der Daten erfolgt somit nicht notwendigerweise auf Servern im Inland. Zumal einige Arbeitgeber in Deutschland digitale Arbeitszeiterfassungstools von ausländischen Anbietern nutzen. Für den Arbeitgeber sind die Arbeitszeitaufzeichnungen über die HR-Software-Lösung jedoch jederzeit **abrufbar**.

Die Regelung in § 16 Abs. 6 ArbZG-E sollte daher nur generell die Bereithaltung der Arbeitszeitaufzeichnungen (im In- oder Ausland) vorschreiben und dass der Arbeitgeber bei Kontrollen die Arbeitszeitaufzeichnungen der Aufsichtsbehörde vorlegen muss.

Umsetzungsfrist

Die in Artikel 4 des Ref-E vorgesehene Umsetzungsfrist ist eindeutig zu kurz und kaum kalkulierbar. Je nach Termin der Verkündung hätten Unternehmen unter Umständen nur wenige Tage Zeit, ein gesetzeskonformes Arbeitszeiterfassungssystem einzuführen oder ihr bestehendes System anzupassen.

Um die neuen Vorgaben in den Betrieben umzusetzen, benötigen Unternehmen mindestens drei bis sechs Monate. Dies gilt insbesondere, weil die Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung mitbestimmungspflichtig ist und die diesbezüglichen Betriebsvereinbarungen neu geschlossen bzw. angepasst werden müssen.

Vor diesem Hintergrund sollte das Gesetz eine Umsetzungsfrist von sechs Monaten vorsehen.

Bitkom vertritt mehr als 2.000 Mitgliedsunternehmen aus der digitalen Wirtschaft. Sie erzielen allein mit IT- und Telekommunikationsleistungen jährlich Umsätze von 190 Milliarden Euro, darunter Exporte in Höhe von 50 Milliarden Euro. Die Bitkom-Mitglieder beschäftigen in Deutschland mehr als 2 Millionen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zu den Mitgliedern zählen mehr als 1.000 Mittelständler, über 500 Startups und nahezu alle Global Player. Sie bieten Software, IT-Services, Telekommunikations- oder Internetdienste an, stellen Geräte und Bauteile her, sind im Bereich der digitalen Medien tätig oder in anderer Weise Teil der digitalen Wirtschaft. 80 Prozent der Unternehmen haben ihren Hauptsitz in Deutschland, jeweils 8 Prozent kommen aus Europa und den USA, 4 Prozent aus anderen Regionen. Bitkom fördert und treibt die digitale Transformation der deutschen Wirtschaft und setzt sich für eine breite gesellschaftliche Teilhabe an den digitalen Entwicklungen ein. Ziel ist es, Deutschland zu einem weltweit führenden Digitalstandort zu machen.