

Zusätzliche Energiekostenhilfen für KMU

Kleine und mittlere Unternehmen erhalten zusätzliche finanzielle Hilfen, wenn sie die Energiekrise besonders hart trifft. Der Bund stellt den Ländern zu diesem Zweck über den Wirtschaftsstabilisierungsfonds bis zu einer Milliarde Euro zur Verfügung.

Hierzu führt das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz Einleitung (BMWK) u.a. weiter aus:

- Die Antragstellung und Abwicklung der Härtefallhilfen werden über die Bewilligungsstellen der Länder erfolgen.
- Mit den Härtefallhilfen sollen stark gestiegene Mehrkosten für Energie, die trotz der umfangreichen bereits umgesetzten Entlastungsmaßnahmen der Bundesregierung im Einzelfall weiter bestehen bleiben, zusätzlich abgedeckt werden. Einbezogen sind sowohl leitungsgebundene als auch nicht leitungsgebundene Energieträger. Die Einzelheiten der Programmausgestaltung werden von den Ländern festgelegt, um insbesondere auch regionale Besonderheiten berücksichtigen und flankieren zu können.
- Für die Umsetzung der Härtefallhilfen haben Bund und Länder eine Verwaltungsvereinbarung abgestimmt, die die Durchführung der Förderung, die Zuweisung der Mittel an die Länder nach dem Königsteiner Schlüssel sowie die Prüfung und Erfolgskontrolle der Härtefallhilfen regelt.
- Die Bereitstellung der Bundesmittel für die Härtefallhilfen erfolgt über den Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages, der für diesen Zweck bereits 400 Mio. Euro freigegeben hat. Hinsichtlich der Freigabe weiterer Mittel will der Haushaltsausschuss auch die weiteren finanziellen Beteiligungen aller Länder mit eigenen Landesmitteln berücksichtigen. Die konkrete Auszahlung an die Betroffenen erfolgt ausschließlich über die Bundesländer und die zuständigen Bewilligungsstellen der Länder.

Referentenentwurf zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes veröffentlicht

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat vor kurzem einen Referentenentwurf veröffentlicht, der sich der gesetzlichen Regelung der Arbeitszeiterfassung annimmt. Der Gesetzentwurf war nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) im September des vergangenen Jahres dringend erwartet worden. Von einer Flexibilisierung der arbeitszeitlichen Regelungen ist jedoch keine Spur. Im Koalitionsvertrag wurde von der Bundesregierung noch ausdrücklich eine Flexibilisierung der Höchstarbeits- sowie der Ruhezeiten angekündigt. Der derzeitige Inhalt des Referentenentwurfes gibt dafür jedoch wenig Anhalt. Vielmehr wird eine weitere Regulierung und vor allem neue Bürokratie geschaffen, die auf die Arbeitgeber je nach Betriebsgröße schrittweise zukommen soll. Weder die Rechtsprechung

des EuGH noch die des BAG verlangt eine taggenaue und elektronische Arbeitszeiterfassung, so wie sie grundsätzlich im jetzt veröffentlichten Referentenentwurf vorgeschlagen wird. Für die CDH ist es unverständlich, warum die Chance, das Interesse der Beschäftigten und Arbeitgebern an flexiblen Lösungen umzusetzen, nicht genutzt wird. Nachstehend die wichtigsten vorgeschlagenen Änderungen kurz zusammengefasst:

- Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer müssen am Tag der Arbeitsleistung elektronisch aufgezeichnet werden.
- Die Aufzeichnung kann durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer delegiert werden.
- Der Arbeitgeber kann auf Kontrollen der vertraglichen vereinbarten Arbeitszeit verzichten. Der Arbeitgeber muss dennoch sicherstellen, dass ihm Verstöße gegen die gesetzlichen Bestimmungen zu Dauer und Lage der Arbeitszeit sowie der Ruhezeit bekannt werden.
- Der Arbeitnehmer hat ein Informationsrecht über die aufgezeichneten Arbeitszeiten. In diesem Zuge werden Aufbewahrungsfristen etabliert.
- Tarifverträge dürfen u.a. abweichende Regelungen zur Form und zum Zeitpunkt der Arbeitszeiterfassung enthalten.
- Für Arbeitgeber, die nicht mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigen, besteht keine Pflicht zur elektronischen Arbeitszeiterfassung. Für alle anderen Arbeitgeber gelten nur hinsichtlich der Form Übergangsvorschriften ab Inkrafttreten des Gesetzes:
 - Arbeitgeber ab 250 Arbeitnehmer haben ein Jahr Zeit die elektronische Arbeitszeiterfassung einzuführen.
 - Arbeitgeber mit 50 – 250 Arbeitnehmer haben zwei Jahre Zeit die elektronische Arbeitszeiterfassung einzuführen.
 - Arbeitgeber mit weniger als 50 Arbeitnehmern haben fünf Jahre Zeit die elektronische Arbeitszeiterfassung einzuführen.

Äußerst bedauerlich ist, dass sich mit dem Thema der sog. Vertrauensarbeitszeit inhaltlich überhaupt nicht befasst wird. Die Möglichkeit, die Arbeitszeiterfassung an Arbeitnehmer zu delegieren, entspricht bereits der gelebten Praxis und Rechtsprechung. Diese Regelung ist somit allenfalls klarstellender Natur. Auch werden im Gegensatz zur bisherigen Systematik des Arbeitszeitgesetzes im Referentenentwurf nur Abweichungsmöglichkeiten für tarifgebundene Arbeitgeber vorgesehen. Es sind derzeit keine Abweichungen durch Individualvereinbarungen oder Betriebsvereinbarungen vorgesehen.

Diese kompletten Vorschläge sind nur in einem Referentenentwurf aus dem BMAS enthalten, der vorzeitig – bewusst – veröffentlicht worden ist. Deshalb sind weitere Änderungen durch die Abstimmung innerhalb der Bundesregierung – insbesondere im Koalitionsausschuss durchaus möglich – und auch zu erwarten. Im weiteren Gesetzgebungsverfahren werden auch die Verbände zu dem betreffenden Gesetzentwurf gehört werden. Die CDH wird sich gemeinsam mit anderen Verbänden im Rahmen des folgenden Gesetzgebungsverfahrens für unbürokratische und praxisnahe Regelungen sowohl in Bezug auf die Arbeitszeiterfassung als auch in Bezug auf die Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts einsetzen.