

Welche gesetzlichen Aufzeichnungspflichten der werktäglichen Arbeitszeit sind zu beachten? (1/2)

- Nach § 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) ist der Arbeitgeber verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Die Lage der Arbeitszeit, also deren Beginn und Ende, ist nach dem Wortlaut dieser Gesetzesbestimmung ebenso wenig aufzeichnungspflichtig wie die Lage und Dauer der Ruhepausen (§ 4 ArbZG) und die Ruhezeit (§ 5 ArbZG).
- Nach § 17 Abs. 4 Satz 2 ArbZG kann die Aufsichtsbehörde vom Arbeitgeber die Vorlage der Arbeitszeitchronik verlangen, der somit kein Aussageverweigerungsrecht hinsichtlich der Arbeitszeitchronik hat. Jedoch kann der Arbeitgeber gemäß § 17 Abs. 6 ArbZG die Herausgabe von Arbeitszeitchroniken verweigern, die über § 16 Abs. 2 ArbZG hinausgehen, wenn er sich dadurch der Gefahr strafrechtlicher Verfolgung oder der eines Verfahrens nach dem Gesetz über Ordnungswidrigkeiten aussetzen würde. Allerdings muss der Arbeitgeber in diesem Fall damit rechnen, dass die Aufsichtsbehörde auf der Grundlage von § 17 Abs. 2 ArbZG anordnet, wie künftige Aufzeichnungen zu führen sind. Die Aufzeichnungen der Vergangenheit wären davon nicht betroffen.
- Gemäß § 17 Abs. 4 Satz 1 ArbZG kann die Aufsichtsbehörde vom Arbeitgeber alle für die Durchführung des Arbeitszeitgesetzes und der darauf basierenden Rechtsverordnungen erforderlichen Auskünfte verlangen – und zwar auch dann, wenn sich der Arbeitgeber durch diese Auskünfte selber belasten würde.

Welche gesetzlichen Aufzeichnungspflichten der werktäglichen Arbeitszeit sind zu beachten? (2/2)

- Auch wenn die Zulässigkeit und Verhältnismäßigkeit beispielsweise einer aufsichtsbehördlichen Aufzeichnungsverfügung zu § 16 Abs. 2 ArbZG verwaltungsgerichtlich überprüft werden kann, ist es nach unseren Erfahrungen günstiger, mit der Aufsichtsbehörde von Anfang an zu kooperieren. Auch könnte bei bereits fortgeschrittener Eskalation mit der Aufsichtsbehörde beispielsweise noch ein Monitoringverfahren vereinbart werden, während dessen das Ordnungswidrigkeitsverfahren ausgesetzt wird, bis ein rechtskonformer Zustand erreicht ist (um das Ordnungswidrigkeitsverfahren dann ggf. mit einer Verwarnung abzuschließen).
- Hierüber hinaus ist das BAG-Urteil vom 13.09.2022 (1 ABR 22/21) zu berücksichtigen. Die Konsequenzen haben wir hier (https://www.arbeitszeitberatung.de/fileadmin/rechtstipps/Rechtstipps_Zeiterfassung_1.pdf) zusammengefasst.