

Merkblatt Arbeitszeiterfassung

Das ArbZG verpflichtet den Arbeitgeber, in einem bestimmten Umfang die von den einzelnen Beschäftigten geleisteten Arbeitszeiten zu erfassen. Die entsprechende Vorschrift hierzu findet sich in § 16 Abs. 2 ArbZG. Der verlangt, dass die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 hinausgehende Arbeitszeit aufgezeichnet wird. § 3 Satz 1 wiederum legt fest, dass diese werktägliche Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten darf. Also: Alles über acht Stunden täglich muss aufgezeichnet werden.

Ist 8 genauso viel wie 9,6?

Da haben wir mal eine ziemlich eindeutige Regelung im Gesetz und trotzdem versuchen Beratungsunternehmen ihren Kunden einzureden, im Gesetz stehe zwar die Zahl acht, es reiche aber auch aus, wenn nur die Überschreitung von täglich 9,6 Stunden Arbeitszeit aufgezeichnet werde. Zumindest dann, wenn in der fünf-Tage-Woche gearbeitet wird.

Zu diesem überraschenden Ergebnis kommen sie, weil sie die Anforderung des Gesetzes, die tägliche Arbeitszeit auf acht Stunden zu begrenzen ignorieren und lediglich auf die Arbeitswoche schauen. Die darf mit 48 Stunden Arbeit gefüllt sein, ohne dass die gesetzlichen Vorgaben verletzt werden. 48 Stunden, weil das Gesetz von einer heute eher unüblichen sechs-Tage-Woche ausgeht und sechs mal acht Stunden 48 Stunden pro Woche ergibt. Soweit stimmen die Überlegungen.

Ein gedanklicher Kurzschluss ist es jedoch, hieraus Folgen für die Dauer der tatsächlich vom Gesetz vorgenommenen Begrenzung der täglichen Arbeitszeit in der fünf-Tage-Woche abzuleiten. Zwar ist es mathematisch richtig, dass 48 durch fünf geteilt 9,6 ergibt. Wir haben es aber mit einem Gesetz und keiner mathematischen Gleichung zu tun. Und dieses Gesetz ist in seinem Wortlaut eindeutig.

Der erste Satz des § 3 - und nur auf diesen verweist § 16 Abs. 2, der die Aufzeichnungspflicht enthält - enthält keinerlei Hinweis darauf, dass der Gesetzgeber etwas anderes gemeint haben könnte, als eine Limitierung auf acht Stunden. Das ist insbesondere historisch begründet, weil in Deutschland die Auseinandersetzung um den Arbeitszeitschutz immer auf die Begrenzung der Dauer der täglichen Arbeitszeit bezogen war. Im Ergebnis werden so arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse über das Erfordernis umgesetzter Anstrengung und Erholung zeitnah aufeinander folgen zu lassen.

Anders ist die Vorschrift im zweiten Satz des § 3: Hier ist tatsächlich von einer nur durchschnittlichen Betrachtung die Rede. Der

Gesetzgeber hat also durchaus die Möglichkeit einer solchen Berechnung eingeräumt, allerdings ausdrücklich nicht für die tägliche Höchstarbeitszeit. Hier ist die Grenze fixiert, die Aufzeichnung der Überschreitungen soll gerade dazu dienen, dass die Aufsichtsbehörde den Ausgleich auf durchschnittlich acht Stunden nachvollziehen kann - gleich ob er innerhalb von einer Woche oder sechs Monaten erreicht wird.

Das ArbZG geht damit einen anderen Weg, als die europäische Rahmenrichtlinie zur Arbeitszeit: Die berücksichtigt tatsächlich vor allem die Dauer der wöchentlichen und nicht so sehr der täglichen Arbeitszeit. Aber: so lange, wie das ArbZG seinen Sonderweg aufrecht erhält, ist es anzuwenden. Das hat das BAG erst jüngst für den Fall des Bereitschaftsdienstes entschieden.

Der Vorschlag, die Zeiterfassung erst nach 9,6 Stunden beginnen zu lassen, ist auch nicht praktikabel: Er funktioniert ja selbst in der Überlegung seiner Befürworter nur in einer fünf-Tage-Woche. Sobald die/der betroffene Beschäftigte auch am Samstag zur Arbeit erscheint, bricht die Konstruktion in sich zusammen, weil damit auch der sechste Tag in die Bilanz einfließt - gleich wie lange an ihm gearbeitet wird. Gerade in den Bereichen, für die eine solche Form der Aufzeichnung empfohlen wird, ist dieser sechste Tag häufig kaum kalkulierbar. Er ist durch Projektarbeiten, kurzfristig stark schwankende Auslastungen oder auch eine generell erhöhte Arbeitsbelastung gekennzeichnet. Den Beschäftigten wird zeitliche Autonomie eingeräumt und eine Rahmenarbeitszeit gesetzt, die den Samstag ohne Weiteres zur Regelarbeitszeit macht. Da weiß dann von Montag bis Freitag Nachmittag niemand, ob die Woche fünf oder sechs Arbeitstage hat. Ohne ein verbindliches Arbeitsverbot am Samstag funktioniert also dieses Aufzeichnungssystem nicht: Es ist von der vorherigen Begrenzung der Arbeitswoche auf fünf Tage abhängig.

Selbst wenn also auch andere Regelungen zur Zeiterfassung denkbar sind: Im Gesetz finden sie sich nicht, damit sind Arbeitgeber gut beraten,

weiterhin spätestens ab der achten Stunden die Uhr laufen zu lassen. Betriebsräte können im Rahmen ihrer Informationsrechte die Angaben einfordern und diese Verpflichtung gerichtlich

durchsetzen. In diesem Verfahren befindet dann das Arbeitsgericht über die Auslegung des § 16 Abs. 2 ArbZG und nicht eine überlastete Arbeitsschutzbehörde.

Was muss aufgezeichnet werden?

Noch ein zweites Versprechen haben die Berater im Gepäck: Es müsse gar nicht alles aufgezeichnet werden, sondern nur die Zeiten, die tatsächlich mit Arbeit gefüllt gewesen seien. Dies wird mit der schillernden Begriff „mengenbezogene Aufzeichnung“ verbrämt. Auch diese Position ist bei der derzeitigen Rechtslage blanker Unsinn. Was als Arbeitszeit zu gelten hat (und damit zur Überschreitung der acht-Stunden-Grenze bzw. in die Aufzeichnungspflicht führt), ist in § 2 Abs. 1 ArbZG beschrieben: "die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen". Auch die Europäische Richtlinie zur Arbeitszeit enthält eine klare Aussage: „Arbeitszeit ist jede Phase, in der der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Verpflichtungen zur Arbeit zur Verfügung steht.“ Herausgenommen aus der Arbeitszeit werden also nur Arbeitsunterbrechungen, die im Voraus festliegen und während der keinerlei Arbeitsverpflichtung besteht. Es kommt also darauf an, ob sich die Beschäftigten am

Arbeitsort befinden und die Arbeitsleistung jederzeit abgerufen werden kann. So hat es der Europäische Gerichtshof im Jahr 2000 verbindlich für alle EU-Mitgliedsstaaten entschieden.

Leerphasen zwischen einzelnen Arbeitsschritten sind gesetzlich anders geregelt: Gem. § 615 BGB befindet sich der Arbeitgeber in Annahmeverzug, muss also für die Arbeitsleistung bezahlen, ohne dass der/die Beschäftigte zur Nachleistung verpflichtet ist. Arbeitsschutzrechtlich zählen sie zur Arbeitszeit, weil in dieser Phase eben keine Entbindung von der Arbeitspflicht erfolgt. Die Arbeit muss in dem Augenblick wieder aufgenommen werden, in dem sie sich zeigt. Wenn in Betriebsvereinbarungen die betrieblichen Belange zum vorrangigen Maßstab der Festlegung der Lage der Arbeitszeit gemacht werden, dann ist klar, dass die zufällige Arbeitsunterbrechung eben keine Befreiung von der Arbeitspflicht enthält, also Arbeitszeit ist und aufgezeichnet werden muss.

Fazit

Viel heiße Luft, die hier verbreitet wird und letztlich die Umgehung der gesetzlichen Schutzgrenzen in Nebel einhüllen soll. Weil die entsprechenden Aufsichtsbehörden jedoch in der Regel sowieso eher versuchen, sich ihren Aufgaben zu entziehen, besteht die Gefahr, dass diese das Spiel mitmachen. Daher sollten Betriebsräte, die hier die Rechte der Beschäftigten schützen wollen, über die Durchsetzung ihres Informationsrechts zu einer gerichtlichen Klärung der Rechtslage beitragen.

Gesetze

§ 2. ArbZG Begriffsbestimmungen

Abs. 1:

Arbeitszeit im Sinne dieses Gesetzes ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen; Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern sind zusammenzurechnen. Im Bergbau unter Tage zählen die Ruhepausen zur Arbeitszeit.

§ 3. ArbZG Arbeitszeit der Arbeitnehmer

Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

§ 4. ArbZG Ruhepausen

Die Arbeit ist durch im voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen.

§ 16. ArbZG Aushang und Arbeitszeitnachweise

Abs. 2:

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen und ein Verzeichnis der Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 7 eingewilligt haben. Die Nachweise sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren

§ 615. BGB

Kommt der Dienstberechtigte mit der Annahme der Dienste in Verzug, so kann der Verpflichtete für die infolge des Verzugs nicht geleisteten Dienste die vereinbarte Vergütung verlangen, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein. Er muss sich jedoch den Wert desjenigen anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner Dienste erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt.