

Vertrauensarbeitszeit - FAQs (HI1237215)

18 Wie kann die Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeiten bei Vertrauensarbeitszeit erfüllt werden? (HI1780071)

In der Vertrauensarbeitszeit verzichtet der Arbeitgeber auf den Nachweis der vom Arbeitnehmer geleisteten Arbeitszeit. Damit stellt sich die Frage, wie unter dieser Voraussetzung noch die Nachweispflicht des § 16 Abs. 2 ArbZG erfüllt werden kann.

§ 16 ArbZG schreibt vor, dass der Arbeitgeber die über die Arbeitszeit des § 3 Satz 1 ArbZG (= 8 Stunden pro Werktag) hinausgehenden Arbeitszeiten der Menge nach aufzeichnet, diese Aufzeichnungen 2 Jahre aufbewahrt und im Überprüfungsfall der Aufsichtsbehörde (dies sind in der Regel die staatlichen Gewerbeaufsichtsbehörden oder Ämter für Arbeitsschutz) zugänglich macht.

Der betriebsseitige Verzicht auf Arbeitszeiterfassung entbindet nicht von dieser Verpflichtung des Arbeitgebers, die gesetzlich gebotenen Aufzeichnungen zu führen. Der Arbeitgeber kann sich aber **des Arbeitnehmers bedienen**, um die Aufzeichnungen anzufertigen. Das geschieht im Übrigen auch in den meisten Zeiterfassungssystemen, bei deren Nutzung vorausgesetzt wird, dass der Arbeitnehmer das Gerät korrekt bedient.

In der Praxis kann dies dadurch erfolgen, dass in Mitarbeiterinformationen regelmäßig auf die arbeitszeitgesetzliche Aufzeichnungspflicht **hingewiesen** und den Mitarbeitern (zum Beispiel im Intranet) ein geeignetes **Formular** zur Arbeitszeiterfassung zur Verfügung gestellt wird. Zudem sollten regelmäßig **stichprobenartige Kontrollen** durchgeführt werden.

Eine bestimmte Form der Aufzeichnung ist nicht vorgeschrieben. Es ist also für die Erfüllung der gesetzlichen Aufzeichnungspflicht ausreichend, dass der Arbeitnehmer an den Tagen, an denen er eine Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden (zuzüglich Pausen) geleistet hat, eine entsprechende Notiz in einem Formular, das auch digital geführt werden kann, macht.

Praxis-Beispiel Aufzeichnung von Arbeitszeiten

Datum:	<input type="checkbox"/> Überschreitung einer Arbeitszeit-dauer von <u>8 Std. an Werktagen</u> (MO-SA) um:	<input type="checkbox"/> Überschreitung einer Arbeitszeit-dauer von <u>10 Std. an Werktagen</u> (MO-SA) bzw. von <u>0 Std. an Sonn- und Feiertagen</u> um:	Begründung (nur für <input type="checkbox"/>):
	Hinweis: Überschreitungen der werktäglichen Arbeitszeit müssen so ausgeglichen werden, dass innerhalb von 6 Kalendermonaten eine wöchentliche Arbeitszeit von durchschnittlich 48Std. eingehalten werden kann. Der Ausgleich ist gem. ArbZG nicht dokumentationspflichtig.		Hinweis: Solche Überschreitungen sind mit der Führungskraft abzustimmen (nach Möglichkeit vorab)!

Vor diesem Hintergrund bietet sich ein Aufzeichnungsverfahren an, das speziell für Betriebe mit einer 5-Tage-Woche entwickelt worden ist: Die Aufzeichnungsgrenze wird an den Tagen MO-FR angehoben, da der freie Samstag, der arbeitszeitgesetzlich ein Werktag ist, wie oben dargestellt, als Ausgleichstag fungiert. Ausgleichspflichtige Arbeitszeiten fallen bei einer 5-Tage-Woche nur dann an, wenn an einzelnen Tagen mehr als 9,6 Stunden gearbeitet wird (wobei die Grenze von 10 Stunden ohnehin nicht bzw. nur in außergewöhnlichen Fällen gemäß § 14 ArbZG überschritten werden darf) oder wenn ausnahmsweise doch am Samstag Arbeitszeiten (etwa während einer Messe) anfallen. Diese Aufzeichnung auf Basis einer 5-Tage-Woche kann ebenfalls im Wege einer einfachen Selbstaufschreibung umgesetzt werden.

Die 5-Tage-Aufzeichnung kann sogar noch einfacher praktiziert werden, wenn man nicht von einer gleichmäßigen "Grundverteilung" der ausgleichsfreien Wochenarbeitszeit von 48 Stunden (5 x 9,6 Stunden) ausgeht, sondern dieses Arbeitszeitvolumen wie folgt verteilt:

Montag - Donnerstag: = 10 Stunden pro Tag

Freitag: = 8 Stunden pro Tag

In diesem Fall müssten nur folgende Aufzeichnungen vorgenommen werden:

- Überschreitungen von 10 Stunden Arbeitszeit an den Tagen Montag - Donnerstag; solche Überschreitungen sind nur ausnahmsweise und in außergewöhnlichen Fällen gemäß § 14 ArbZG zulässig; in diesen Fällen sollte eine Begründung vermerkt werden, um im Fall einer Überprüfung durch die Aufsichtsbehörden darlegen zu können, dass es sich um einen solchen Fall handelte;
- Überschreitungen von 8 Stunden Arbeitszeit am Freitag;
- Arbeitszeiten am Samstag und an Sonn- und Feiertagen, wenn an diesen Tagen ausnahmsweise gearbeitet wird (dabei sollte für Arbeit an Sonn- und Feiertagen, die grundsätzlich nicht zulässig ist, ebenfalls eine nachvollziehbare Begründung vermerkt werden).

Die hier beschriebene Form der Arbeitszeiterfassung führt dazu, dass in der Regel keine Aufzeichnungen erforderlich werden, wenn im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes gearbeitet wird. Allerdings basiert diese Aufzeichnungsform auf einer am Schutzzweck der Aufzeichnungsvorschrift orientierten Auslegung des Arbeitszeitgesetzes und entspricht nicht voll dem Wortlaut des Arbeitszeitgesetzes. Gegenwärtig wird sie von einigen Aufsichtsbehörden zugelassen, von anderen als Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz abgelehnt. Vorsorglich sollte daher das beschriebene Verfahren mit der zuständigen Aufsichtsbehörde abgeprochen werden

Eine Reihe von Aufsichtsbehörden haben dem hier beschriebenen Verfahren aber dann zugestimmt, wenn der Ausgleich der über 8 Stunden pro Werktag bzw. 48 Stunden pro Woche hinaus anfallenden Arbeitszeiten nachgewiesen wird. Bei Durchführung der zuletzt dargestellten Variante "4 x 10 Std. (MO-DO) plus 1 x 8 Std. (FR)" hieße das, dass nicht nur die oberhalb dieser Grenzen geleisteten Arbeitszeiten der Menge nach erfasst werden, sondern auch festgehalten wird, an welchen Arbeitstagen (Montag - Freitag) der Arbeitnehmer entsprechend weniger gearbeitet hat. Dies wäre erforderlich, wenn er zum Beispiel an einem Freitag länger als 8 Stunden gearbeitet hatte.

Diese Erfassungsform ist zwar gegenüber der bloßen "Spitzenaufschreibung" (bloße Erfassung der ausgleichspflichtigen Arbeitszeiten ohne Nachweis des Ausgleichs) ein Mehraufwand, ist aber im Vergleich zu der wortlautgetreuen Aufschreibung (Aufzeichnung von Arbeitszeiten über 8 Stunden an allen Tagen Montag - Samstag) immer noch einfacher. Bei einer derartigen Aufzeichnung dürfte das Risiko aufsichtsbehördlicher Sanktionen sehr gering sein, da sie den Aufsichtsbehörden eine gegenüber dem Wortlaut des Arbeitszeitgesetzes, das keinen Nachweis des Arbeitszeitausgleichs verlangt, weitreichendere Kontrolle ermöglicht.^[1]

Unabhängig von den gesetzlichen Aufzeichnungspflichten kann die Erfassung von Arbeitszeiten aber erforderlich werden, um Auskunftsansprüche des Betriebsrates zu erfüllen.