

Update Arbeitsrecht: Arbeitszeiterfassung



KANZLEI KAMMER
Hamburger Str. 43
76829 Landau

Tel.: 06341 7006043
Fax: 06341 9380923
info@kanzlei-kammer.de

§ 16 Abs. 2 ArbZG

Nach § 16 Abs. 2 Satz 1 des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) sind Arbeitgeber*innen verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit von acht (8) Stunden hinausgehende Arbeitszeit von Arbeitnehmer*innen aufzuzeichnen. Die Nachweise sind gemäß § 16 Abs. 2 Satz 2 ArbZG mindestens zwei (2) Jahre aufzubewahren.

§ 17 Abs. 1 MiLoG

Auch die Arbeitszeit von Arbeitnehmer*innen, die auf geringfügiger Basis (§ 8 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch; allerdings mit Ausnahme von geringfügigen Beschäftigungen in Privathaushalten, § 8a des SGB IV) oder in folgenden Wirtschaftsbereichen bzw. -zweigen nach § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG) beschäftigt werden, müssen Arbeitgeber*innen (gilt auch für Entleiher*innen) gemäß § 17 Abs. 1 des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG) dokumentieren:

- Baugewerbe,
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe,
- Personenbeförderungsgesetz,
- Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe,
- Schaustellergewerbe,
- Unternehmen der Forstwirtschaft,
- Gebäudereinigungsgewerbe,
- Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen,
- Fleischwirtschaft,
- Prostitutionsgewerbe.

Spätestens bis zum Ablauf des siebten (7.) auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages sind Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen. Diese Aufzeichnungen sind mindestens zwei (2) Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren.

Schlussanträge des Generalanwalts vom 31.01.2019 in der Rechtssache C-55/18

Bis auf die vorstehend ausdrücklich gesetzlich vorgesehenen Regelungen besteht derzeit keine allgemeine Verpflichtung die Arbeitszeit von Arbeitnehmer*innen zu dokumentieren. Aktuell steht allerdings eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs über ein Vorabentscheidungsersuchen der Audiencia Nacional (Nationaler Gerichtshof, Spanien) aus, die dies ändern könnte.

Gegenstand des Verfahrens C-55/18 ist die Frage:

„Ist es für die Gewährleistung der vollen Wirksamkeit des Schutzes der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz – Ziele, die die Richtlinie 2003/88EG(2) u.a. durch die Festlegung von Höchstarbeitszeiten verfolgt, erforderlich, dass die Mitgliedsstaaten die Verpflichtung des Arbeitgebers vorsehen, Instrumente zur Messung der tatsächlichen täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit einzuführen?“

Anfang dieses Jahres hat der zuständige Generalanwalt dem EuGH vorgeschlagen, diese Frage zu bejahen. Zur Begründung eines Vorschlages hat er hierzu in seinen Schlussanträgen ausgeführt, dass sich seiner Meinung nach aus dem Unionsrecht die Verpflichtung der Mitgliedsstaaten ergebe, eine Arbeitszeitregelung einzuführen, die die effektive Einhaltung der Vorschriften über die Grenzen der Arbeitszeiten durch die Einführung von Systemen zur Messung der tatsächlich geleisteten Arbeit sicherstellt.

Es bleibt abzuwarten, ob und gegebenenfalls mit welchen konkreten Vorgaben an die Mitgliedsstaaten der Europäische Gerichtshof dem Vorschlag des Generalanwalts folgen wird. Es kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass Unternehmen zukünftig grundsätzlich verpflichtet sein werden, ein System zur Erfassung der täglichen effektiven Arbeitszeit für Vollzeit Arbeitnehmer*innen einzuführen.

Die Schlussanträge des Generalanwalts Giovanni Pitruzzella vom 31.01.2019 in der Rechtssache C-55/18 können über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=210334&pageIndex=0&doclang=de&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=4191013>

Joana Kammer

Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht