

14. Hans-Böckler-Forum zum Arbeits- und Sozialrecht

Arbeitszeiterfassung im aktuellen
Recht

BAG zur Arbeitszeiterfassung

BAG 13.9.2022, 1 ABR 22/21, NZA 2022, 1616:

Der Arbeitgeber ist nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann. Bei unionsrechtskonformer Auslegung von § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer zu erfassen

Im Anschluss an: EuGH 14.5.2019 – C-55/18, CCOO, NZA 2019, 683: Die Mitgliedstaaten müssen die Arbeitgeber verpflichten, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die von einem jeden Beschäftigten geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.

§ 3 ArbSchG

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. ... Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.

(2) Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten 1. für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen sowie

BAG zur Arbeitszeiterfassung

„Verfassungskonformität“?

Die Verfassungskonformität des BAG-Beschlusses (unzulässige Rechtsfortbildung?) ist im Schrifttum ganz erheblich umstritten. Für verfassungswidrig halten diesen u.a. Höpfner/Schneck, NZA 2023, 1; Salamon NJW 2023, 335; H. Hanau, RdA 2023, 115; Franzen, NZA-SB 2023, 72, 77; aA: Brors, AuR 2023, 188; Pschorr, AuR 2023, 193; Bayreuther, NZA 2023, 193; Schuch, AuR 2023, 202.

Die Frage nach der „Verfassungskonformität“ des Beschlusses kann ein Punkt sein, mit dem sich Gerichte insb. in einem Beschlussverfahren konfrontiert sehen können. Aber: § 100 Abs. 1 S. 1 ArbGG!

BAG zur Arbeitszeiterfassung

Direkte Rechtsfolgen

Rein theoretisch können einzelne Arbeitnehmer für sich eine Erfassung erzwingen, §§ 618, 241 Abs. 2 BGB. Wohl eher unrealistisch.

Aktuell ungeklärt ist, ob die Aufsichtsbehörden AG via einer Anordnung zur Einrichtung einer Zeiterfassung verpflichten können: § 22 Abs. 3 ArbSchG. Problem ggf.: Unionrechtskonforme Auslegung des Verwaltungsrechts zu Lasten Privater?

Eher zweifelhaft, ob gegen den Arbeitgeber, sollte dieser der Anordnung nicht nachkommen, ein Bußgeld verhängt werden kann.

Rechtsgrundlage: §§ 25 Abs. 1 Nr. 2 lit. a, Abs. 2 ArbSchG (30 Tsd. €). Problem aber ggf. Art. 103 GG, s. BVerfG 19.11.2021 – 1 BvR 781/21, NJW 2022, 139 Rn. 156, Bundesnotbremse I).

BAG zur Arbeitszeiterfassung

Für wen?

- Jedenfalls für alle Arbeitnehmer, die dem ArbZG unterliegen (auch: AN in Vertrauensarbeitszeit oder im Homeoffice).
- Maßgeblich dürfte nicht der Anwendungsbereich des ArbSchG, sondern der des ArbZG (oder eines vergleichbaren Arbeitszeitregimes sein (z.B. im öD). Wohl nicht: Leitende Angestellte: §§ 18 Nr. 1 ArbZG, 5 Abs. 3 BetrVG, umstritten.
- Aktuelle Diskussionslinien: Öffentlicher Dienst, insbesondere Lehrkräfte, Beamte, Richterschaft (hier ist bei abweichenden Landesrecht aber Art. 125a GG zu beachten).

Was ist zu erfassen?

- Vorgaben des ArbZG (eher nicht: der Richtlinie) = maximale Arbeitszeit von 8 bzw. 10 Stunden am Tag, 11-stündige Ruhezeit, Verbot von Sonn- und Feiertagsarbeit
- Wie: Dokumentation Tag der Arbeitsleistung, Beginn, Ende und Dauer. Vorbild: § 17 Abs. 1 S. 1 MiLoG
- Nicht zwingend: Lage der Ruhepausen nach § 4 ArbZG.
- Nicht zwingend: elektronisch. Kann an die AN delegiert werden. Aber zumindest Systematisierung durch den AG erforderlich.

s. auch: Homepage des BMAS

<https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Arbeitnehmerrechte/Arbeitszeitschutz/Fragen-und-Antworten/faq-arbeitszeiterfassung.html>

BAG zur Arbeitszeiterfassung

Eine elektronische Erfassung (Karte, App, Laptop, z.B. Mitteilung über Arbeitsbeginn u. ende) ist möglich, sicher sinnvoll, aber nicht zwingend.

Keine automatisierten Einbuchungen („Pausenabzug“), soweit diese nicht verlässlich gesichert sind. S. dazu bereits zur Vergütung: BAG 4.5.2022, 5 AZR 539/21, NZA 2022, 1267 Rn. 18.

Der Arbeitgeber kann die Aufzeichnung an den Arbeitnehmer delegieren. Der AG trägt aber die Letztverantwortlichkeit (z.B. Plausibilitätskontrolle, insb. bei offensichtlicher Meldung „zu kurzer“ Arbeitszeiten).

Stets wird eine abschließende Systematisierung durch den Arbeitgeber erforderlich sein. Betriebsrat (und ggf. Aufsichtsbehörden) müssen auf einen Blick ersehen können, ob die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes eingehalten sind.

Eine digitale Erfassung darf nicht zu einer Arbeitnehmerüberwachung führen, indem digital erbrachte (Nicht-) Arbeitsleistungen mitprotokolliert werden („Keylogger-Protokoll“, s. BAG 27.7.2017, 2 AZR 681/16, NZA 2017, 1327, Finger-Print LAG Berlin-Brandenburg, 4.6.2020 – 10 Sa 2130/19).

Hinweis: Spezialgesetzliche Aufzeichnungspflichten (z.B. „Mehrarbeit“ und Sonntagsarbeit [§ 16 ArbZG], Straßenverkehr) bleiben neben der allgemeinen Zeiterfassungspflicht bestehen. Aufzeichnungspflichten nach MiLoG und AEntG sind ein aliud. Entsprechende Aufzeichnung dürften die arbeitszeitrechtliche Aufzeichnungspflicht aber in jedem Fall mit abdecken.

BAG zur Arbeitszeiterfassung

Grenzen der Vertrauensarbeitszeit:

- Der Arbeitgeber kann auf Vorgaben zum Umfang der Arbeitszeit verzichten,
- Der Arbeitgeber kann darauf verzichten, Beginn, Ende oder Lage der Arbeitszeit festzulegen.
- Er muss aber Vorkehrungen zur Aufzeichnung der tatsächlich geleisteten Arbeiten treffen. Er ist (möglicherweise) nicht zwingend verpflichtet, diese zur Kenntnis nehmen, muss aber, wenn er dies nicht tut, dafür Sorge tragen, dass die Vorgaben des Arbeitszeitrechts eingehalten werden.

BAG zur Arbeitszeiterfassung

https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Arbeitnehmerrechte/Arbeitszeitschutz/Fragen-und-Antworten/faq-arbeitszeiterfassung.html



English Leichte Sprache Gebärdensprache

ARBEIT SOZIALES EUROPA UND DIE WELT MINISTERIUM SERVICE SUCHE

Arbeit > Arbeitsrecht > Arbeitnehmerrechte > Arbeitszeitschutz > Fragen und Antworten zur Arbeitszeiterfassung

ARBEITSRECHT

03. Mai 2023

Fragen und Antworten zur Arbeitszeiterfassung

*Hier finden Sie Antworten auf die häufigsten
Fragen zur Arbeitszeiterfassung*

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Beschluss vom 13. September 2022 (Az. 1 ABR 22/21), festgestellt, dass in Deutschland die gesamte Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzuzeichnen ist. Arbeitgeber sind nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) - in unionskonformer Auslegung - verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann. Damit hat das BAG verbindlich entschieden, dass das Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14. Mai 2019 (EuGH Rs. 55/18 CCOO) auch von den deutschen Arbeitgebern zu beachten ist.

BAG zur Arbeitszeiterfassung

Betriebsverfassungsrecht

§ 80 BetrVG: Mittelbar kann der Betriebsrat den Arbeitgeber zu einer Aufzeichnung drängen.

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit zu informieren, da der Betriebsrat nur so die Einhaltung der in § 5 ArbZG vorgeschriebenen Ruhezeit überprüfen kann. Diese Auskünfte hat der Arbeitgeber auch dann zu erteilen, wenn er mit Rücksicht auf eine im Betrieb geltende „Vertrauensarbeitszeit“ die tatsächlichen Arbeitszeiten der Beschäftigten nicht erfasst und/oder bewusst nicht zur Kenntnis nehmen will.

LAG München 11.7.2022, 4 TaBV 9/22; BAG 6.5.2003, 1 ABR 13/02, NZA 2003, 1348.

Ein solches Vorgehen zeigt sich für den Betriebsrat aber nicht immer ergiebig genug, da inhaltlich und vollstreckungsrechtlich tendenziell schwach (nur: Zwangsgeld, §§ 23 Abs. 3 S. 3 BetrVG, 85 Abs. 1 ArbGG, aber keine Einsetzung einer Einigungsstelle und damit keine Möglichkeit zur Einflussnahme auf die Art und Weise der Zeiterfassung).

BAG zur Arbeitszeiterfassung

Es besteht nunmehr (auch) eine erzwingbare Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.
BAG 13.9.2022, 1 ABR 22/21, NZA 2022, 1616.

Diese bezieht sich nur auf das „Wie“ der Erfassung, nicht aber auf das „Ob“. Das heißt aber nicht, dass der Arbeitgeber BR oder der Einsetzung einer Einigungsstelle mit Erfolg entgegenhalten kann, dass er generell keine Zeiterfassung einrichten möchte. Dass das „Ob“ zwingend ist, schließt bei Nr. 7 nicht das „Wie“ der Mitbestimmung aus, s. nur: BAG 15.1.2002 – 1 ABR 13/01, NZA 2002, 995 (998).

LAG München 22.5.2023, 4 TaBV 24/23, NZA-RR 2023, 477 (abschließend): Hinsichtlich der Ausgestaltung eines Systems zur Arbeitszeiterfassung hat der Betriebsrat nach §§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG iVm 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG ein Mitbestimmungs- und Initiativrecht. Das Mitgestaltungsrecht hängt nicht davon ab, ob der Arbeitgeber seinen gesetzlichen Pflichten nachkommen will oder nicht.

Der Betriebsrat darf sein Mitbestimmungsbegehren indes nicht auf die Einrichtung einer bestimmten Erfassung (z.B. elektronische Erfassung) beschränken.

1. Grundsatz: Substantiierung gem. § 253 ZPO (1. Stufe)

Im Vergütungsprozess (Normalarbeitszeit, Überstunden) muss der Arbeitnehmer spezifiziert vortragen, an welchen Tagen er von wann bis wann Arbeit geleistet oder sich auf Weisung des Arbeitgebers zur Arbeit bereitgehalten hat.

BAG 4.5.2022, 5 AZR 359/21, NZA 2022, 1267.

Auf einen solchen Vortrag muss der Arbeitgeber substantiiert erwidern und im Einzelnen vortragen, welche Arbeiten er dem Arbeitnehmer zugewiesen hat und an welchen Tagen der Arbeitnehmer von wann bis wann diesen Weisungen – nicht – nachgekommen ist. Trägt er nichts vor oder lässt er sich nicht substantiiert ein, gelten die vom Arbeitnehmer vorgetragene Arbeitsstunden als zugestanden. BAG, aaO

Keine Erklärung des Arbeitgebers mit Nichtwissen. Bei „Patt“ ist ggf. eine richterliche Schätzung möglich, BAG 26.6.2019, 5 AZR 452/18, NZA 2019, 1361, Rn. 43 f.

Pauschale, wenig (oder gar un-)substantiierte Angaben des Arbeitnehmers zur eingeklagten Stundenzahl genügen hierfür nicht.

Signifikante, häufig nur schwer zu nehmende Hürde im Überstunden- bzw. Vergütungsprozess (Frage zuweilen: Beweiswert von Aufzeichnungen aus der Erinnerung heraus?).

2. Überstunden (2. Stufe)

Der Arbeitnehmer muss vortragen, dass der Arbeitgeber die geleisteten *Überstunden* (nicht der Grundarbeitszeit) ausdrücklich oder konkludent angeordnet, geduldet oder nachträglich gebilligt hat.

Ebenfalls, wengleich abhängig vom Sachverhalt, eine nur schwer zu nehmende Hürde.

Insoweit bestehen immerhin – einige – Beweiserleichterungen:

Leistet der Arbeitnehmer Überstunden und erfährt der Arbeitgeber hiervon, muss er dagegen zielgerichtet einschreiten. Bloße „Lippenbekenntnisse“ reichen nicht. Tut er das nicht, gelten fortgesetzte Überstunden als angeordnet.

Beweiserleichterung bei „Überforderung“: Überstunden gelten als angeordnet, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Arbeiten in einem Umfang zugewiesen hat, den dieser ersichtlich in der Normalarbeitszeit nicht hat verrichten können: *„... wenn (der Arbeitgeber) Arbeitsleistungen, die über die regelmäßige Arbeitszeit hinausgehen, entgegennimmt. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die Erbringung von Überstunden über mehrere Wochen erfolgt und der Arbeitgeber keinerlei ernst gemeinte organisatorischen Vorkehrungen trifft, um eine freiwillige Ableistung von Überstunden zu unterbinden.“*

BAG 4.5.2022, 5 AZR 474/21, NZA 2022, 1271; BAG 26.6.2019, 5 AZR 452/18, NZA 2019, 1361, Rn. 31; 10.4.2013, 5 AZR 122/12, NZA 2013, 1100.

Einfluss auf die Darlegungs- und Beweislast

Darlegungs- und Beweislast bei Arbeitszeiterfassung?

Wird tatsächlich aufgezeichnet, besteht die Vermutung der Richtigkeit der aufgezeichneten Arbeitszeit, aber auch für die Anordnung etwa protokollierter Überstunden durch den Arbeitgeber.

BAG 4.5.2022, 5 AZR 359/21 Rn. 16; 26.6.2019, 5 AZR 452/18, NZA 2019, 1361, Rn. 43 (im Fall: elektronische Erfassung, Abzeichnung durch den Vorgesetzten); 21.12.2016, 5 AZR 362/16, NZA-RR 2017, 233 (§ 21a Abs. 7 ArbZG – Aufzeichnungspflicht im Straßenverkehr).

Dies gilt entsprechend für in einem Arbeitszeitkonto gebuchte Arbeitsstunden.
LAG Mecklenburg-Vorpommern 5.11.2019, 5 Sa 73/19, NZA-RR 2020, 131.

Dies gilt erst recht, soweit die Aufzeichnung arbeitszeitrechtlich verpflichtend ist. Das folgt zwar nicht aus dem Arbeitszeitrecht (anderes gilt aber für die vergütungsrechtlichen Aufzeichnungspflichten nach: §§ 17 MiloG, 19 AEntG, 6 GSA Fleisch), eribgt sich m.E. aber mehr oder weniger zwingend aus allgemeinen beweisrechtlichen Grundsätzen (und zwar auch für die 2. Stufe).

Beachte: Umgekehrt könnte eine Aufzeichnung aber auch die Vortragslast des Arbeitnehmers erhöhen, er habe bestimmte über das Deputat bzw. nicht aufgezeichnete Arbeitsleistungen erbracht.

Einfluss auf die Darlegungs- und Beweislast

Und wenn keine Arbeitszeiterfassung besteht?

Besteht keine Zeiterfassung, kann der Arbeitnehmer die erforderliche Anordnung von Überstunden (Darlegungs- und Beweislast auf der 2. Stufe) nicht alleine mit dem Hinweis darauf untermauern, dass die Arbeitszeit nicht aufgezeichnet worden sei. → Das würde erst recht für die Substantiierungslast auf der 1. Stufe gelten.

BAG 4.5.2022, 5 AZR 539/21, NZA 2022, 1267 (v.a. unter Hinweis auf die Divergenz von öffentlichem Arbeitszeitrecht und Vergütungsrecht).

Anders die 1. Instanz, ArbG Emden. Im entscheidenden 2. Fall (24.9.2020 – 2 Ca 144/20) hat aber auch dieses den Arbeitnehmer nicht von der Vortrags- und Beweislast auf der 1. Stufe (Spezifizierung der Arbeitszeiten) entbunden.

Umgekehrt:

Reicht der Arbeitnehmer bei Gericht eine adäquate („eigene“) Aufstellung ein, muss der Arbeitgeber erwidern, warum die Aufstellung unrichtig sein sollen und/oder von wann bis wann der Arbeitnehmer trotz Anwesenheit Weisungen des Arbeitgebers nicht nachgekommen ist, also gar nicht gearbeitet hat. Trägt er nichts vor oder lässt er sich nicht substantiiert ein, gelten die vom Arbeitnehmer vorgetragene Arbeitsstunden als zugestanden. BAG 26.6.2019, 5 AZR 452/18, NZA 2019, 1361, Rn. 43.

Dadurch kann der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast zwar zu seinen Gunsten verschieben. Es bleibt indes die Notwendigkeit eines Sachvortrags zur Anordnung oder Billigung geleisteter Überstunden.

Referentenentwurf I

BMAS 27.3.2023 – derzeit nicht weiter erfolgt

- für alle Beschäftigte ist Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit aufzuzeichnen, freilich vorausgesetzt, dass diese in den Anwendungsbereich des ArbZG fallen, mithin nicht für AN, die nach § 18 ArbZG hiervon ausgenommen sind, insbesondere also Leitende
- Elektronisch, etwa über Zeiterfassungssysteme, Apps usw. Unternehmen mit bis zu zehn Beschäftigten dürfen alternativ auch händisch dokumentieren.
- noch am Tag der Arbeitsleistung (aber nicht notwendigerweise zu Beginn)
- mittelbare Erfassung über die Einbindung des Arbeitnehmers in ein Schichtsystem genügt
- Delegation an den Arbeitnehmer ist möglich
- Arbeitszeiten sind auch bei Vertrauensarbeitszeit zu dokumentieren. Der Arbeitgeber ist zwar nicht verpflichtet, die Aufzeichnungen zur Kenntnis zu nehmen, muss dann aber anderweitig sicherstellen, dass es zu keinen Verstößen gegen das ArbZG kommt.
- Anspruch des AN auf Information über die erfassten Arbeitszeiten.
- Aufbewahrungspflicht: zwei Jahre
- Verstöße seitens des Arbeitgebers sind bußgeldbewehrt.

Referentenentwurf I

Ausnahmen durch Tarifvertrag:

- Voraussetzung ist offenbar Tarifbindung (des Arbeitgebers)
- Betriebsvereinbarung nur auf Grundlage eines (im jeweiligen Betrieb - normativ - geltenden?) Tarifvertrags
- Händische Aufzeichnung
- Streckung auf den 7. Tag (bei elektronischer Erfassung wenig zielführend)
- Arbeitnehmer, die in ihrer Arbeitszeitgestaltung völlig frei sind, können von der Aufzeichnungspflicht ausgenommen werden. → Diskussionsansatz

Weitere Referentenentwürfe

BMAS, 23.2.2022, ursprünglicher Entwurf 2. Gesetz Anpassung Geringfügigkeitsgrenze (nicht in das Gesetz übernommen).

§ 17 MiLoG Ein Arbeitgeber, der Arbeitnehmer*innen nach § 8 Absatz 1 SGB IV oder in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen beschäftigt, ist verpflichtet, den Beginn der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jeweils unmittelbar bei Arbeitsaufnahme sowie Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch und manipulationssicher aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt elektronisch aufzubewahren.

Vorbild: § 6 GSA Fleisch (entsprechende Anpassung). Gleiche Verfahren: §§ 19 AEntG und 17c AÜG. Bei Leiharbeitnehmern: Zeitaufzeichnungspflicht zu lasten des Entleihers und zwar faktisch für alle entliehenen AN.

Ergänzung des § 108 Abs. 1 GewO (Abrechnung in Textform): Ist der Arbeitgeber zum Erstellen von Dokumenten nach § 17 Absatz 1 MiLoG (u.a.) verpflichtet, hat er dem Arbeitnehmer nach Ablauf des Abrechnungszeitraums die Arbeitszeitaufzeichnungen in Textform zu übersenden.

§ 112 GewO im Entwurf eines Mobile-Arbeit-Gesetzes v. 14.1.2021: Verpflichtender Arbeitszeitaufzeichnung für mobil arbeitende Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

Weitere Entwürfe / Regelungsvorschläge

Entwurf eines Vierten Gesetzes zur Entlastung der Bürgerinnen und Bürger, der Wirtschaft sowie der Verwaltung von Bürokratie (Viertes Bürokratieentlastungsgesetz).
Novelle des § 16 Abs. 1 ArbZG (= „Auslage des ArbZG im Betrieb“) – aber ohne jeden Zugriff auf die Zeiterfassung

Antrag Fraktion Bündnis90/Grüne 30.6.2020, BT-Drs. 19/20585

Diskussion im Ausschuss für Arbeit und Soziales, 21. September 2020

Abgelehnt

Antrag CDU/CSU-Fraktion 25.5.2023, BT-Drs. 20/6909

Diskussion im Ausschuss für Arbeit und Soziales am 9. Oktober 2023

Abgelehnt

Unionsebene

Mitteilung der Kommission v. 14.3.2023 zu Auslegungsfragen in Bezug auf die (Arbeitszeitrichtlinie), Abl. 2023/C109/21

Arbeitszeiterfassung, S. 21 (es folgt im Wesentlichen nur eine Wiedergabe der Leitsätze des CCOO-Urteils des EuGH)

Bericht der Kommission über die Durchführung der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in den Mitgliedstaaten v. 15.3.2023, COM(2023) 72, Anschluss an COM(2017) 254

Der Gerichtshof hat 2019 entschieden, dass die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber verpflichten müssen, „ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzuführen, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.“

In den meisten Mitgliedstaaten sind die Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitszeit zu überwachen und zu erfassen, aber in fünf Mitgliedstaaten gibt es keine solche Verpflichtung oder sie ist nicht klar definiert: Belgien, Dänemark, Zypern, Malta und Schweden.

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 1994 Ausgegeben am 14. Juni 1994 132. Stück

446. Bundesgesetz: Änderung des Arbeitszeitgesetzes und des Arbeitsruhegesetzes
(NR: GP XVIII RV 1596 AB 1672 S. 166. BR: AB 4795 S. 587.)

Aufzeichnungs- und Auskunftspflicht

§ 26. (1) Der Arbeitgeber hat zur Überwachung der Einhaltung der in diesem Bundesgesetz geregelten Angelegenheiten in der Betriebsstätte Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden zu führen.

(2) Ist — insbesondere bei gleitender Arbeitszeit — vereinbart, daß die Arbeitszeitaufzeichnungen vom Arbeitnehmer zu führen sind, so hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zur ordnungsgemäßen Führung dieser Aufzeichnungen anzuleiten.

Nach Ende der Gleitzeitperiode hat der Arbeitgeber sich diese Aufzeichnungen aushändigen zu lassen und zu kontrollieren. Werden die Aufzeichnungen vom Arbeitgeber durch Zeiterfassungssystem geführt, so ist dem Arbeitnehmer nach Ende der Gleitzeitperiode auf Verlangen eine Abschrift der Arbeitszeitaufzeichnungen zu übermitteln, andernfalls ist ihm Einsicht zu gewähren.

(3) Für Arbeitnehmer, die

1. ihre Arbeitszeit überwiegend außerhalb der Arbeitsstätte verbringen und
 2. die Lage ihrer Arbeitszeit und ihren Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen können,
- sind ausschließlich Aufzeichnungen über die Dauer der Tagesarbeitszeit zu führen.

(4) Durch Betriebsvereinbarungen kann festge-

aktuelle Fassung:



Aufzeichnungs- und Auskunftspflicht

§ 26. (1) Der Arbeitgeber hat zur Überwachung der Einhaltung der in diesem Bundesgesetz geregelten Angelegenheiten in der Betriebsstätte Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden zu führen. Der Beginn und die Dauer eines Durchrechnungszeitraumes sind festzuhalten.

(2) Ist — insbesondere bei gleitender Arbeitszeit — vereinbart, daß die Arbeitszeitaufzeichnungen vom Arbeitnehmer zu führen sind, so hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zur ordnungsgemäßen Führung dieser Aufzeichnungen anzuleiten. Nach Ende der Gleitzeitperiode hat der Arbeitgeber sich diese Aufzeichnungen aushändigen zu lassen und zu kontrollieren. Werden die Aufzeichnungen vom Arbeitgeber durch Zeiterfassungssystem geführt, so ist dem Arbeitnehmer nach Ende der Gleitzeitperiode auf Verlangen eine Abschrift der Arbeitszeitaufzeichnungen zu übermitteln, andernfalls ist ihm Einsicht zu gewähren.

(2a) Wird in Saisonbetrieben eine Verkürzung der Ruhezeit im Sinne des § 12 Abs. 2a in Anspruch genommen, ist die Führung der Arbeitszeitaufzeichnungen durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer nach Abs. 2 nicht zulässig. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat in den Arbeitszeitaufzeichnungen die Inanspruchnahme des § 12 Abs. 2a sowie den Beginn und das Ende der Saison zu vermerken.

(3) Für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die die Lage ihrer Arbeitszeit und ihren Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen können oder ihre Tätigkeit überwiegend in ihrer Wohnung ausüben, sind ausschließlich Aufzeichnungen über die Dauer der Tagesarbeitszeit zu führen.

(4) Durch Betriebsvereinbarungen kann festgesetzt werden, daß Arbeitnehmer gemäß Abs. 3 die Aufzeichnungen selbst zu führen haben. In diesem Fall hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zur ordnungsgemäßen Führung der Aufzeichnungen anzuleiten, sich die Aufzeichnungen regelmäßig aushändigen zu lassen und zu kontrollieren.

(5) Die Verpflichtung zur Führung von Aufzeichnungen über die Ruhepausen gemäß § 11 entfällt, wenn

1. durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung
 - a) Beginn und Ende der Ruhepausen festgelegt werden oder
 - b) es den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen überlassen wird, innerhalb eines festgelegten Zeitraumes die Ruhepausen zu nehmen, und
2. von dieser Vereinbarung nicht abgewichen wird.

(5a) Bei Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern mit einer schriftlich festgehaltenen fixen Arbeitszeiteinteilung haben die Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber lediglich deren Einhaltung zumindest am Ende jeder Entgeltzahlungsperiode sowie auf Verlangen des Arbeitsinspektorates zu bestätigen und sind nur Abweichungen von dieser Einteilung laufend aufzuzeichnen.

(6) Die Arbeitgeber haben dem Arbeitsinspektorat die erforderlichen Auskünfte zu erteilen und auf Verlangen Einsicht in die Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden zu geben.

(7) In der Abrechnung gemäß § 78 Abs. 5 EStG 1988 sind die geleisteten Überstunden auszuweisen.

(8) Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer haben einmal monatlich Anspruch auf kostenfreie Übermittlung ihrer Arbeitszeitaufzeichnungen, wenn sie nachweislich verlangt werden.

(9) Verfallsfristen werden gehemmt,

1. solange den Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern die Übermittlung gemäß Abs. 8 verwehrt wird, oder
2. wenn wegen des Fehlens von Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unzumutbar ist.