

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Die Aufzeichnungs- und Aushangpflichten nach dem ArbZG
3. Die Aufzeichnungspflichten nach dem JArbSchG
4. Die Aufzeichnungspflichten nach dem MiLoG
5. Rechtsprechungs-ABC
 - 5.1 AEntG-Branchen

Information

1. Allgemeines

Der Arbeitgeber ist **in bestimmten Fällen** und **bei bestimmten Arbeitnehmern** zur Aufzeichnung der Arbeitszeit verpflichtet. Die ArbZG-Bestimmungen sehen z.B. eine Aufzeichnungspflicht für **die acht Stunden täglich überschreitende Arbeitszeit** vor (§ 16 Abs. 2 Satz 1 ArbZG). Die **Arbeitsschutzbehörden** sollen damit eine bessere Möglichkeit haben, die Einhaltung der gesetzlichen Höchstarbeitszeiten zu überwachen. Aber nicht nur das: Um seinen Arbeitnehmern einen Zugang zum Arbeitszeitrecht zu verschaffen, ist der Arbeitgeber sogar gehalten, ihnen das ArbZG zugänglich zu machen.

Praxistipp:

Arbeitgeber sind verpflichtet, auch bestimmte weitere Arbeits(schutz)gesetze in ihrem Betrieb auszuhängen. Im Hauptmenue der Personalpraxis24 kann über den Button Service Aushangpflichtige Gesetze kostenlos eine aktuelle Sammlung dieser Vorschriften als pdf-Datei heruntergeladen werden. Verstöße gegen die Aushangpflicht sind eine Ordnungswidrigkeit - und die kann mit einer empfindlichen Geldbuße geahndet werden.

Mit Inkrafttreten des MiLoG und der MiLoAufzV haben Arbeitgeber **weitere Aufzeichnungspflichten** dazubekommen. Zu dokumentieren sind u.a. "Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit". Die MiLoG-Pflichten sollen helfen, den **Missbrauch von Arbeitnehmern** durch eine Bezahlung unterhalb des Mindestlohns zu **verhindern**. Das MiLoG spricht insbesondere die SchwarzArbG-Branchen und die Arbeitgeber von geringfügig Beschäftigten i.S.d. § 8 Abs. 1 SGB IV an. Die MiLoG-Aufzeichnungen sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Auch **Verstöße** gegen die MiLoG-Pflichten sind **bußgeldbewehrt**. Im Einzelfall drohen Geldbußen bis zu 30.000 EUR.

2. Die Aufzeichnungs- und Aushangpflichten nach dem ArbZG

Der Arbeitgeber ist nach § 16 Abs. 1 ArbZG verpflichtet, in seinem Betrieb an geeigneter Stelle einen **Abdruck**

- des ArbZG,
- der auf Grund des ArbZG erlassenen Gesetze,
- der für den Betrieb geltenden Rechtsverordnungen sowie
- der für den Betrieb geltenden Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen i.S.d. § 7 Abs. 1 bis 3 , §§ 12 und 21a Abs. 6 ArbZG

zur Einsichtnahme **auszulegen oder auszuhängen**.

Der Arbeitgeber ist nach § 16 Abs. 2 Satz 1 ArbZG verpflichtet,

- die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Abs. 1 ArbZG hinausgehende Arbeitszeit seiner Arbeitnehmer **aufzuzeichnen** und
- ein Verzeichnis der Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 7 ArbZG eingewilligt haben.

Beispiel:

Linda Loeven-Zahn arbeitet als Verkäuferin in Florian Flauers Gartencenter. Ihre regelmäßige tägliche Arbeitszeit beträgt 7,5 Stunden bei fünf Arbeitstagen je Woche. Der Samstag ist regelmäßig arbeitsfrei. Die werktägliche Arbeitszeit nach § 3 Satz 1 ArbZG beträgt acht Stunden. Wenn Linda nun an einem Tag statt der 7,5 Stunden acht arbeitet, braucht Florian das nicht nachzuweisen. Arbeitet Linda Loeven-Zahn dagegen beispielsweise in den "Stress-Wochen" vor Weihnachten täglich neun Stunden, muss die über acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit von Florian dokumentiert werden.

Die **Nachweise** nach § 16 Abs. 2 Satz 1 ArbZG müssen mindestens **zwei Jahre aufbewahrt** werden (§ 16 Abs. 2 Satz 2 ArbZG).

§ 21a Abs. 7 ArbZG verpflichtet Arbeitgeber im **Straßenverkehr**, "die Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen." Die Aufzeichnungen sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer auf Verlangen eine Kopie der Aufzeichnungen seiner Arbeitszeit auszuhändigen.

Praxistipp:

Das AEntG sieht in § 19 ebenfalls Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten vor. § 19 Abs. 1 Satz 1 AEntG sagt: "Soweit die Rechtsnormen eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nummer 1, § 5 Satz 1 Nummer 1 bis 3 und § 6 Absatz 2 oder einer entsprechenden Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a über die Zahlung eines Mindestentgelts oder die Einziehung von Beiträgen und die Gewährung von Leistungen im Zusammenhang mit Urlaubsansprüchen auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren."

Besondere Aufzeichnungspflichten können sich aus landesrechtlichen Bestimmungen ergeben. So sieht beispielsweise das Ladenöffnungsgesetz NRW - LÖG NRW - in § 12 Abs. 2 vor:

"Die am Sonn- und Feiertag geleistete Arbeit und der dafür gewährte Freizeitausgleich ist mit Namen, Tag, Beschäftigungsart und -dauer der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzuzeichnen. Die Aufzeichnungen sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren."

Verstöße gegen die ArbZG-Pflichten,

- die Nichtvornahme der in § 16 Abs. 1 ArbZG bezeichneten Auslage bzw. des bezeichneten Aushangs (§ 22 Abs. 1 Nr. 8 ArbZG),
- die Nichterstellung bzw. nicht richtige Erstellung der Aufzeichnungen nach § 16 Abs. 2 ArbZG oder § 21a Abs. 7 ArbZG oder Nichtaufbewahrung der Aufzeichnungen über den in § 16 Abs. 2 Satz 2 ArbZG bestimmten Zeitraum (§ 22 Abs. 1 Nr. 9 ArbZG),

sind **Ordnungswidrigkeiten**. Diese Ordnungswidrigkeiten können mit einer Geldbuße geahndet werden. Die Ordnungswidrigkeit i.S.d. § 22 Abs. 1 Nr. 8 ArbZG mit einer Geldbuße bis zu 2.500 EUR, die Ordnungswidrigkeit nach § 22 Abs. 1 Nr. 9 ArbZG mit einer Geldbuße bis zu 15.000 EUR (§ 22 Abs. 2 ArbZG).

3. Die Aufzeichnungspflichten nach dem JArbSchG

Das JArbSchG sieht **keine allgemeine Aufzeichnungspflicht** vor. Lediglich für die **Binnenschifffahrt** bestimmt § 20 Abs. 2 JArbSchG :

"In der gewerblichen Binnenschifffahrt hat der Arbeitgeber Aufzeichnungen nach Absatz 3 über die tägliche Arbeits- oder Freizeit jedes Jugendlichen zu führen, um eine Kontrolle der Einhaltung der §§ 8 bis 21a dieses Gesetzes zu ermöglichen. Die Aufzeichnungen sind in geeigneten Zeitabständen, spätestens bis zum nächsten Monatsende, gemeinsam vom Arbeitgeber oder seinem Vertreter und von dem Jugendlichen zu prüfen und zu bestätigen. Im Anschluss müssen die Aufzeichnungen für mindestens zwölf Monate an Bord aufbewahrt werden und dem Jugendlichen ist eine Kopie der bestätigten Aufzeichnungen auszuhändigen. Der Jugendliche hat die Kopien daraufhin zwölf Monate für eine Kontrolle bereitzuhalten."

§ 20 Abs. 3 JArbSchG legt den **Inhalt der Aufzeichnung** fest. Dazu gehören u.a.

- der Name des Schiffes, des Schiffführers und des Jugendlichen,
- das Datum der Arbeits- und Ruhetage sowie
- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit oder der täglichen Freizeit.

Arbeitgeber, die regelmäßig mindestens einen Jugendlichen beschäftigen, haben nach § 47 JArbSchG an geeigneter Stelle einen **Abdruck des JArbSchG** und die **Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde** im Betrieb zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen. § 48 JArbSchG ergänzt: "Arbeitgeber, die regelmäßig mindestens drei Jugendliche beschäftigen, haben einen Aushang über Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen der Jugendlichen an geeigneter Stelle im Betrieb anzubringen." Und nach § 49 JArbSchG haben Arbeitgeber **Verzeichnisse**

- der bei ihnen beschäftigten Jugendlichen
- unter Angabe des Vor- und Familiennamens und des Geburtsdatums
- sowie der Wohnanschrift

zu führen, "in denen das Datum des Beginns der Beschäftigung bei ihnen, bei einer Beschäftigung unter Tage auch das Datum des Beginns dieser Beschäftigung, enthalten ist." § 50 Abs. 1 JArbSchG regelt eine Auskunfts- und Vorlagepflicht gegenüber den **Aufsichtsbehörden**. § 50 Abs. 2 JArbSchG sieht eine 2-jährige Aufbewahrungspflicht vor.

Auch das JArbSchG kennt **Bußgeldbestimmungen**. Wer entgegen § 20 Abs. 2 Satz 1 eine Aufzeichnung nicht oder nicht richtig führt (§ 59 Abs. 1 Nr. 2a JArbSchG); entgegen § 20 Abs. 2 Satz 3 eine Aufzeichnung nicht oder nicht mindestens zwölf Monate aufbewahrt (§ 59 Abs. 1 Nr. 2b JArbSchG) oder entgegen § 49 JArbSchG ein Verzeichnis nicht oder nicht in der vorgeschriebenen Weise führt (§ 59 Abs. 1 Nr. 9 JArbSchG), verhält sich **ordnungswidrig** - und riskiert eine Geldbuße bis maximal 2.500 EUR (§ 59 Abs. 2 JArbSchG).

4. Die Aufzeichnungspflichten nach dem MiLoG

§ 17 Abs. 1 Satz 1 MiLoG verpflichtet Arbeitgeber, die Arbeitnehmer

- nach § 8 Abs. 1 SGB IV (**geringfügig Beschäftigte**) oder
- in den in § 2a SchwarzArbG genannten **Branchen** (z.B. Bau- und Gebäudereinigungsgewerbe, so genannte **Schwarzarbeitsbranchen**)

beschäftigen,

- Beginn
- Ende und
- Dauer

der täglichen Arbeitszeit dieser Mitarbeiter "spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre

beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren."

Ausnahme: geringfügige Beschäftigungen in Privathaushalten (§ 17 Abs. 1 Satz 3 MiLoG mit Hinweis auf § 8a SGB IV). Für Entleiher in SchwarzArbG-Branchen gilt § 17 Abs. 1 Satz 1 MiLoG entsprechend (§ 17 Abs. 1 Satz 2 MiLoG).

Praxistipp:

Wer Probleme mit der Definition von Schwarzarbeit hat, dem hilft das Gesetz weiter: "Schwarzarbeit leistet, wer Dienst- oder Werkleistungen erbringt oder ausführen lässt und dabei 1. als Arbeitgeber, Unternehmer oder versicherungspflichtiger Selbstständiger seine sich auf Grund der Dienst- oder Werkleistungen ergebenden sozialversicherungsrechtlichen Melde-, Beitrags- oder Aufzeichnungspflichten nicht erfüllt ..." (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 SchwarzArbG).

Abweichend von § 17 Abs. 1 Satz 1 MiLoG und § 19 Abs. 1 Satz 1 AEntG genügen Arbeitgeber nach § 1 Abs. 1 MiLoAufzV ihrer Aufzeichnungspflicht aus § 17 MiLoG ,

- soweit sie **Arbeitnehmer** ausschließlich **mit mobilen Tätigkeiten** beschäftigen,
- diese Mitarbeitern keinen Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit (Beginn und Ende) unterliegen und
- sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen,

ihrer MiLoG-Aufzeichnungspflicht, "wenn für diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur die Dauer der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit aufgezeichnet wird."

Ausschließlich mobile Tätigkeiten i.S.d. § 1 Abs. 1 MiLoAufzV sind nicht an Beschäftigungsorte gebundene Tätigkeiten (§ 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoAufzV). Es handelt sich dabei insbesondere um

- Zustellung von Briefen, Paketen und Druckerzeugnissen,
- Sammlung von Abfall,
- Straßen- und Winterdienst,
- Güter- und Personenbeförderung (§ 1 Abs. 2 Satz 2 MiLoAufzV).

"Arbeitnehmer unterliegen im Sinne des Absatzes 1 keinen **Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit**, wenn die Arbeit lediglich innerhalb eines bestimmten zeitlichen Rahmens geleistet werden muss, ohne dass die konkrete Lage (Beginn und Ende) der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber festgelegt wird. Eine eigenverantwortliche Einteilung der Arbeitszeit im Sinne des Absatzes 1 liegt vor, wenn Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer während ihrer täglichen Arbeitszeit regelmäßig nicht durch ihren Arbeitgeber oder Dritte Arbeitsaufträge entgegennehmen oder für entsprechende Arbeitsaufträge zur Verfügung stehen müssen. Die zeitliche Ausführung des täglichen Arbeitsauftrages muss in der Verantwortung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer liegen" (§ 1 Abs. 2 Satz 3 bis 5 MiLoAufzV).

Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

- entgegen § 17 Abs. 1 Satz 1 MiLoG , auch in Verbindung mit Satz 2, eine Aufzeichnung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstellt oder nicht oder nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt (§ 21 Abs. 1 Nr. 7 MiLoG) oder
- entgegen § 17 Abs. 2 MiLoG eine Unterlage nicht richtig, nicht vollständig oder nicht in der vorgeschriebenen Weise bereithält (§ 21 Abs. 1 Nr. 8 ArbZG).

Ein Verstoß gegen § 21 Abs. 1 Nr. 7 MiLoG kann mit einer **Geldbuße** bis zu 30.000 EUR geahndet werden (§ 21 Abs. 3 MiLoG).

5. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Arbeitszeit und Aufzeichnungspflichten etc. **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet vorgestellt:

5.1 AEntG-Branchen

"Nicht jedem Arbeitgeber der im AEntG genannten Branchen ist grundsätzlich die Pflicht auferlegt, nach näherer Maßgabe des § 19 Abs. 1 AEntG im Anwendungsbereich der dort erfassten **Tarifregelungen oder Rechtsverordnungen** Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers aufzuzeichnen. § 19 Abs. 1 AEntG verweist – soweit es um die Branche oder den Geltungsbereich geht – nur auf § 4 Abs. 1 Nr. 1 AEntG und damit nur auf das **Bauhauptgewerbe** und das **Baunebengewerbe**. Eine analoge Anwendung der Sanktionierung auf die nach dem Wortlaut des § 19 Abs.1 nicht erfasste Branche der Landwirtschaft kommt nicht in Betracht" (OLG Hamm, 18.10.2016 - 3 RBs 277/16 - Leitsätze).