

## **„Vertrauensarbeitszeit“ und arbeitszeitrechtliche Aufzeichnungspflicht gemäß § 16 Abs. 2 ArbZG**

Christian Schlottfeldt/Dr. Andreas Hoff<sup>[1]</sup>

geringfügig bearbeitet erschienen in der Neuen Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA), 10/2001, S. 530-533

Vertrauensarbeitszeitsysteme<sup>[2]</sup> sind dadurch gekennzeichnet, dass in ihnen der Arbeitgeber auf die Kontrolle der Einhaltung der Vertragsarbeitszeit verzichtet und darauf vertraut, dass die Mitarbeiter<sup>[3]</sup> ihren arbeitszeitbezogenen vertraglichen Verpflichtungen auch ohne diese Kontrolle nachkommen. Allerdings verlangt das Arbeitszeitgesetz in § 16 Abs. 2 vom Arbeitgeber in gewissen Grenzen die Aufzeichnungen von Arbeitszeiten seiner Mitarbeiter. Mit dem sich daraus ergebenden Spannungsfeld beschäftigen sich die nachfolgenden Überlegungen. Dabei gehen wir davon aus, dass sich für die betroffenen Mitarbeiter keine Aufzeichnungspflichten aus Tarifvertrag und/oder Betriebsvereinbarung ergeben, sondern dass es insoweit allein auf den Umfang der gesetzlichen Aufzeichnungspflicht ankommt.

### **1. Die arbeitszeitgesetzlichen Aufzeichnungsvorschriften im Wortlaut**

§ 16 Abs. 2 des Arbeitszeitgesetzes, der im 5. Abschnitt dieses Gesetzes („Durchführung des Gesetzes“) angesiedelt ist, lautet wie folgt:

#### **§ 16 Aushang und Arbeitszeitnachweise**

(1) (Aushangverpflichtung)

(2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen. Die Aufzeichnungen sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren.“

§ 16 Abs. 2 Satz 1 ArbZG verlangt also eine Aufzeichnung der Arbeitszeitmengen, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 ArbZG hinausgehen. Daraus ergibt sich zunächst, dass es keine generelle Verpflichtung zur Aufzeichnung von Menge und/oder Lage von Arbeitszeiten gibt.

Der die Aufzeichnungspflicht auslösende Umstand ist die Überschreitung der in § 3 Satz 1 ArbZG genannten „werktäglichen Arbeitszeit“. Dort heißt es:

„Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten.“

Erst eine - mehr als nur geringfügige<sup>[4]</sup> – Überschreitung der Grenze von acht Stunden Arbeitszeit an einem Werktag löst also die Aufzeichnungspflicht aus. In welchem Umfang Arbeitszeiten an Sonn- und Feiertagen aufzeichnungspflichtig sind, ist umstritten.<sup>[5]</sup> Vor dem Hintergrund des grundsätzlichen Verbotes der Arbeit an Sonn- und Feiertagen sprechen jedoch Wortlaut und Zweck der Vorschrift dafür, dass an diesen Tagen jegliche Arbeitszeit festzuhalten ist.

### **2. Auslegung der Aufzeichnungsvorschriften des Arbeitszeitgesetzes**

Fraglich ist, wie die auf den Werktag und die werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden Bezug nehmende Aufzeichnungspflicht des Arbeitszeitgesetzes vor dem Hintergrund ihrer Stellung im Gesetz und von dessen Sinn und Zweck auszulegen ist.

Die Aufzeichnungspflicht des § 16 Abs. 2 S. 1 ist nach Auffassung des Gesetzgebers notwendig, um die Überwachung der Einhaltung des Gesetzes durch die Aufsichtsbehörden sicherzustellen.<sup>[6]</sup> Wegen der in § 3 vorgesehenen Erweiterung des Ausgleichszeitraums, die flexible Arbeitszeitregelungen begünstigen soll, und verschiedener Möglichkeiten, vom Gesetz abweichende Regelungen in Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung festzulegen, wäre dies ohne derartige Aufzeichnungen nicht möglich.<sup>[7]</sup>

Die Aufzeichnungsverpflichtung wird damit gesetzessystematisch zugleich durch den Zweck der Ermöglichung der Überwachung der gesetzlichen Bestimmungen begrenzt. Gemäß § 1 Nr. 1 ArbZG ist vorrangiger Zweck des Arbeitszeitgesetzes, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer zu gewährleisten und die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern. Der Zweck des Gesundheitsschutzes aktualisiert sich in Höchstgrenzen zulässiger Arbeitszeitmengen innerhalb bestimmter Zeiträume. Der diesbezüglich normierte „Fixpunkt“ ist eine werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden, die aber gemäß § 3 Satz 2 ArbZG nicht absolut auf den Tag zu beziehen ist, sondern – bei Wahrung einer „absoluten Tageshöchststarbeitszeitgrenze“ von 10 Stunden<sup>[8]</sup> - in der Regel lediglich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen einzuhalten ist.

Im Unterschied zur EG-Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Amtsbl. EG Nr. L 307/18 v. 13.12.1993)<sup>[9]</sup> kennt das Arbeitszeitgesetz keine wöchentlichen Höchststarbeitszeiten, sondern nimmt nur auf werktägliche Arbeitszeitmengen Bezug. Darin liegt eine gewisse Erschwerung der Flexibilisierung der Arbeitszeiten, die durch die Anknüpfung der Aufzeichnungspflicht an die diesbezügliche Acht-Stunden-Grenze, unabhängig von der Länge der tatsächlichen „Arbeitswoche“, noch verstärkt wird. Die in § 16 Abs. 2 ArbZG normierte Aufzeichnungspflicht korrespondiert jedoch nicht mit dieser arbeitszeitgesetzlichen Konkretisierung des Gesundheitsschutzes. Dies wird schon daran erkennbar, dass eine Aufzeichnungspflicht, die erst bei einer Überschreitung der Acht-Stunden-Grenze einsetzt, nicht geeignet ist, eine Überwachung der Einhaltung des Durchschnittswertes von acht

Stunden über einen längeren Zeitraum hinweg zu ermöglichen. Denn um die Einhaltung dieses Wertes überwachen zu können, müsste die einmalige Überschreitung der Acht-Stunden-Grenze eine Verpflichtung zur Aufzeichnung auch der „Ausgleichszeiten“ auslösen.

Von einem Teil der Literatur wird die Aufzeichnungsvorschrift des § 16 Abs. 2 ArbZG daher auch so ausgelegt, dass sie auch eine Verpflichtung zur Aufzeichnung der Zeiten enthält, in denen Überschreitungen der Acht-Stunden-Grenze ausgeglichen werden („Ausgleichszeiten“).<sup>[10]</sup> Eine solche Aufzeichnung von Ausgleichszeiten hat der Gesetzgeber mit der rein überschreitungsbezogenen Aufzeichnungsverpflichtung jedoch gerade nicht vorgesehen, sondern es bei einer möglichst einfach zu erfüllenden Aufzeichnungspflicht belassen wollen.<sup>[11]</sup> Sie würde – gerade auch im Hinblick auf die mit der Verletzung der Aufzeichnungsvorschriften verbundenen Sanktionen<sup>[12]</sup> - ferner dem rechtsstaatlichen Gebot der Normklarheit widersprechen.

### **3. Zwischenergebnis: Widersprüchlichkeit der arbeitszeitgesetzlichen Aufzeichnungsvorschriften**

Die Aufzeichnungsverpflichtung des § 16 Abs. 2 Satz 1 ArbZG stellt sich damit als Norm dar, die den von ihr selbst verfolgten Zweck nicht erfüllt. Das wirft die Frage auf, welche Form der Aufzeichnung von Arbeitszeiten dem Zweck des § 16 Abs. 2 Satz 1 ArbZG, die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes überwachen zu können, Rechnung trägt und zugleich dem Anliegen des Gesetzgebers gerecht wird, flexible Arbeitszeitregelungen ohne übermäßigen bürokratischen Aufwand in der Praxis umsetzen zu können.

### **4. Sicherung der arbeitszeitgesetzlichen Zwecke durch ein flexibles Aufzeichnungsverfahren**

- **Aufzeichnungssystematische Verteilung dokumentierter Ausgleichszeiten auf die nachfolgenden Arbeitstage**

Diesen Anforderungen wird unseres Erachtens eine Aufzeichnungsform besonders gut gerecht, die fest vorgesehene arbeitsfreie Zeiten an Werktagen markiert und diese Ausgleichszeiten gedanklich auf eine Periode *nachfolgender* tatsächlicher Arbeitstage verteilt (Prinzip des „vorgeholten Ausgleichszeitraums“).

In der Praxis bietet sich ein solches Verfahren vor allem dann an, wenn grundsätzlich in einer Fünf-Tage-Woche gearbeitet wird, in der der Samstag arbeitsfrei ist. Die durch den arbeitsfreien Samstag (der arbeitszeitgesetzlich ja als Werktag gilt) fest eingeplante Ruhezeit wird dabei aufzeichnungstechnisch so auf die nachfolgende Arbeitswoche (MO-FR) verteilt, dass an diesen Tagen erst ab einer Grenze von 9,6 Stunden Arbeitszeitaufzeichnungen vorzunehmen sind. Sofern ausnahmsweise in regelmäßigen Ausgleichszeiten (also insbesondere am Samstag) gearbeitet wird, ist in der darauf folgenden Woche jegliche Arbeitszeit über acht Stunden zu erfassen. Darüber hinaus ist stets auch Sonn- und Feiertagsarbeit zu erfassen, da diese auf die arbeitszeitgesetzlich zulässigen Arbeitszeitmengen anzurechnen ist.

- **Umsetzung des „vorgeholten Ausgleichszeitraums“ in der klassischen Fünf-Tage-Woche**

Eine weitere Vereinfachung der Aufzeichnung lässt sich dadurch erreichen, dass werktäglich lediglich Arbeitszeitmengen oberhalb von zehn Stunden aufgezeichnet werden. Im Hinblick auf die gesellschaftlich vorherrschende Wochenendkultur bietet sich nämlich die Verteilung der durch den arbeitsfreien Samstag „vorgeholten“ Ausgleichszeit von acht Stunden auf die nachfolgenden Tage Montag bis Donnerstag an (siehe das anliegende Musterformular). Bei einem freien Samstag wären dann in der darauffolgenden Woche an den Tagen Montag bis Donnerstag lediglich Überschreitungen von 10 Stunden Arbeitszeit täglich bzw. am Freitag von 8 Stunden Arbeitszeit aufzuzeichnen. Diese Vorgehensweise hat den Vorteil, dass die beim Verzicht auf elektronische Kommt-/Geht-Zeiterfassung in der Praxis nicht so gut handhabbare Aufzeichnungsgrenze von 9,6 Stunden täglicher Arbeitszeit vermieden wird. Darüber hinaus vereinfacht das damit an den meisten Arbeitstagen verbundene Zusammenfallen der regelmäßigen Aufzeichnungsgrenze von 10 Stunden mit der Grenze der höchstzulässigen täglichen Arbeitszeitmenge, deren Überschreitung begründungspflichtig ist, die Aufzeichnung zusätzlich.

Anhand solcher Aufzeichnungen kann dann leicht nachvollzogen werden, ob die werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden im Durchschnitt von sechs Werktagen eingehalten wurde. Dies ist nämlich dann der Fall, wenn der Bogen – außer formalen Angaben zu Personalien etc. - keine Eintragungen enthält: Denn in diesem Fall ist unter keinen Umständen mehr als 48 Stunden innerhalb eines Zeitraums von sechs Werktagen gearbeitet worden. Die Anforderungen des Arbeitszeitgesetzes - Arbeitszeitausgleich in der Regel innerhalb von 24 Wochen bzw. sechs Monaten – sind damit nachweisbar eingehalten.

Bei Arbeitszeiten von mehr als 10 (MO-DO) bzw. 8 (FR) Stunden an einem regelmäßigen Arbeitstag (MO-FR) wird mit dieser Form der Aufzeichnung zugleich ermittelt, in welchem maximalen Umfang auszugleichende Arbeitszeitmengen angefallen sind. Der konkrete Umfang ergibt dann auch Anhaltspunkte dafür, ob diese Überschreitungen innerhalb des gesetzlich vorgeschriebenen Zeitraums von grundsätzlich 24 Wochen bzw. sechs Monaten ausgeglichen wurden oder nicht.

Mit dieser Aufzeichnungsform gewinnt die Unternehmensleitung zudem auch Anhaltspunkte für gegensteuernde Maßnahmen bei „Ausreißern“. So wird – im Gegensatz zur rein am Wortlaut orientierten Auslegung, die Samstagsarbeit unterhalb von 8 Stunden nicht erkennbar werden lässt - permanente Samstagsarbeit transparent und kann zum

Gegenstand von Mitarbeitergesprächen gemacht werden. Ergeben sich aus den Aufzeichnungen Hinweise darauf, dass der Zeitausgleich eines Mitarbeiters gefährdet ist, können vom Arbeitgeber gegebenenfalls individuell detailliertere Aufzeichnungen gefordert werden. Auch der Intention des Gesetzgebers, unnötigen Verwaltungsaufwand bei der Aufzeichnung von Arbeitszeiten zu vermeiden<sup>[13]</sup> und dem Arbeitgeber einen weitgehenden Gestaltungsspielraum zu eröffnen<sup>[14]</sup>, wird das oben beschriebene Aufzeichnungsverfahren besser gerecht als die wortlautkonforme Befolgung der Aufzeichnungsvorschrift.

- **Übergang zur 8-Stunden-Aufzeichnungsgrenze bei Arbeitsleistung im „vorgeholten Ausgleichszeitraum“**

Sofern in regelmäßig vorgesehenen arbeitsfreien Zeiten (also insbesondere am Samstag) ausnahmsweise doch einmal gearbeitet wird, steht dies der gedanklichen Verteilung von Ausgleichszeiten auf die nachfolgenden Arbeitstage, wie sie oben skizziert wurde, entgegen; Entsprechendes gilt für Arbeit an Sonn- und Feiertagen. In diesem Fall ist der Übergang zur wortlautkonformen Gesetzesbefolgung, also der Aufzeichnung von Arbeitszeiten über acht Stunden, geboten. Die „Freitagsspalte“, mit der Arbeitszeiten über acht Stunden erfasst werden, ist dann auch für die Arbeitstage Montag bis Donnerstag maßgeblich. Mit dem nächsten arbeitsfreien Wochenende kann man dann wieder zur „reduzierten“ Aufzeichnungsform (Aufzeichnung von über 10 Stunden Arbeitszeit montags bis donnerstags und von über 8 Stunden am Freitag) zurückkehren.

Im Kern wird also die Erleichterung der Arbeitszeitaufzeichnung in einer Fünf-Tage-Woche gleichsam mit einer Verschärfung der Aufzeichnungspflichten an regelmäßig arbeitsfreien Tagen „erkauft“, die arbeitszeitgesetzlich Werktagen sind (in der Praxis meist der Samstag).

#### **4. Durchführung der erforderlichen Arbeitszeiterfassung**

Die Verpflichtung, Arbeitszeiten in dem beschriebenen Umfang aufzuzeichnen, trifft den Arbeitgeber. Dieser kann sich jedoch bei der Erfüllung dieser Pflicht des Arbeitnehmers bedienen, indem er die Führung der Arbeitszeitsnachweise dem einzelnen Mitarbeiter überträgt, der diese Nachweise – zum Beispiel im Wege der Selbstaufschreibung - anfertigt.<sup>[15]</sup> Der Arbeitgeber hat in diesem Fall die notwendigen organisatorischen Vorkehrungen zu treffen, dass der Mitarbeiter die Arbeitszeitsnachweise führen kann - insbesondere durch die Bereitstellung von Aufzeichnungsmitteln. Ferner muss er sicherstellen, dass der Mitarbeiter die Aufzeichnungen auch tatsächlich anfertigt, etwa mittels Durchführung stichprobenartiger Kontrollen und Einschreiten bei festgestellten Verletzungen von Aufzeichnungspflichten.<sup>[16]</sup> Auch wird man regelmäßige Hinweise auf die Aufzeichnungspflicht und Auswertungen der vom Mitarbeiter gefertigten Aufzeichnungen im Hinblick auf mögliche Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz für erforderlich halten müssen.

Auch die Verpflichtung, Arbeitszeitaufzeichnungen aufzubewahren, trifft den Arbeitgeber. Im Interesse des jederzeitigen Zugriffs der Aufsichtsbehörde auf die Unterlagen kann sich die zentrale Verwahrung der Unterlagen, etwa in der Personalabteilung, empfehlen. Den Verfassern sind aber auch Fälle bekannt, in denen Gewerbeaufsichtsbehörden keine Einwände gegen das dezentrale Vorhalten der Erfassungsbelege erhoben haben.

#### **5. Mögliche ordnungsbehördliche Maßnahmen gemäß § 17 ArbZG**

Gemäß § 17 Abs. 2 ArbZG kann die zuständige Aufsichtsbehörde (regelmäßig das Gewerbeaufsichtsamt, das Amt für Arbeitsschutz etc.) gegenüber dem Arbeitgeber die Maßnahmen anordnen, die dieser zur Erfüllung der sich aus dem Arbeitszeitgesetz ergebenden Pflichten zu treffen hat. Jede aufsichtsbehördliche Maßnahme, die wegen Verstoßes gegen die Aufzeichnungspflichten gegen den Arbeitgeber verhängt wird, muss sich jedoch wiederum an den Zwecken des Arbeitszeitgesetzes und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit in Gestalt des Übermaßverbotes messen lassen.<sup>[17]</sup> Insoweit besteht kein Raum für ordnungsbehördliche Maßnahmen (bzw. Sanktionen gemäß § 22 Abs.1 Nr. 9 ArbZG), wenn sich die vom Betrieb praktizierte Aufzeichnungsform an den Zwecken des Arbeitszeitgesetzes orientiert und eine gegenüber dem Wortlaut der Vorschrift unter Arbeitsschutz- und Überwachungsgesichtspunkten teilweise sogar günstigere Variante darstellt. Die Auferlegung weitergehender Aufzeichnungspflichten durch die Aufsichtsbehörde kommt allenfalls bei konkreten Hinweisen auf Verstößen des Arbeitgebers gegen arbeitszeitgesetzliche Bestimmungen in Betracht, insbesondere gegen die Einhaltung des 6-Monats-Ausgleichszeitraums gemäß § 3 Abs. 2 ArbZG. Bestehen entsprechende Anhaltspunkte, kann im Einzelfall sogar die vorübergehende Aufzeichnung aller Arbeitszeiten gefordert werden.

Auch § 17 Abs. 4 ArbZG bietet keine Rechtsgrundlage für die Forderung weiterer Arbeitszeitaufzeichnungen. Denn danach können seitens der Aufsichtsbehörde nur die Auskünfte vom Arbeitgeber verlangt werden, die zur Durchführung des Arbeitszeitgesetzes erforderlich sind. Da die Verpflichtung zur Aufzeichnung von Arbeitszeiten durch das ArbZG geregelt ist, kann die Aufsichtsbehörde in puncto Arbeitszeitaufzeichnung auch nur die zur Überwachung der Aufzeichnungspflicht erforderlichen Angaben verlangen. Die in § 17 Abs. 4 Satz 2 ArbZG genannten „Arbeitszeitsnachweise“, deren Vorlage und Übersendung die Aufsichtsbehörde verlangen kann, sind daher stets nur Nachweise, die in Befolgung der gesetzlichen Aufzeichnungspflicht entstehen.

#### **6. Ergebnis**

1. Die nach dem Wortlaut des Gesetzes bestehende Verpflichtung zur Aufzeichnung von Arbeitszeiten über 8 Stunden an Werktagen steht in Widerspruch zu ihrem Zweck, die Überwachung der Einhaltung der Vorschriften des

Arbeitszeitgesetzes zu ermöglichen.

2. Vor diesem Hintergrund erscheint die Erfüllung der Aufzeichnungspflicht durch eine werktägliche Aufzeichnung unter Berücksichtigung bereits in Anspruch genommener Freizeit an arbeitszeitgesetzlichen Werktagen mit dem Gesetz vereinbar. In der Praxis bietet sich bei einer regelmäßigen Fünf-Tage-Woche mit tatsächlicher Freizeit am Samstag die Aufzeichnung von Arbeitszeiten von mehr als 10 Stunden täglich an den folgenden Tagen Montag bis Donnerstag und von mehr als acht Stunden am folgenden Freitag an. Da eine derartige – vereinfachte - Aufzeichnungspraxis den Gesetzeszwecken mindestens im gleichen Umfang gerecht wird wie der nach dem Wortlaut des § 16 Abs. 2 Satz 1 ArbZG vorgesehene Aufzeichnungsumfang, würden ordnungsbehördliche Maßnahmen und Sanktionen gegenüber einer solchen Praxis dem rechtsstaatlichen Übermaßverbot widersprechen und wären daher rechtswidrig.

---

[1] Ass. iur. Christian Schlottfeldt ist Berater, Dr. Andreas Hoff Partner der Arbeitszeitberatung Dr. Hoff · Weidinger · Herrmann, Berlin.

[2] Vgl. hierzu z.B. Andreas Hoff, Der Dreisprung in die Vertrauensarbeitszeit, eco 6/99, S. 18-21, und die Hinweise unter [www.arbeitszeitberatung.de](http://www.arbeitszeitberatung.de).

[3] Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird hier stets die Form „Mitarbeiter“ verwendet; gemeint sind sowohl männliche als auch weibliche Mitarbeiter.

[4] Nach Auffassung von Baeck/Deutsch, (Arbeitszeitgesetz, 1999, § 16, Rz. 21), ist eine geringfügige Überschreitung dieser Grenze im Hinblick auf den eventuell enormen Aufwand unerheblich. Die Grenze der Geringfügigkeit wird man u. E. bei ¼-Stunde ansetzen können; dies entspricht einer Unschärfe der Arbeitszeitmessung von ca. 3%. Diese Unschärfe dürfte unabhängig von der Form der Arbeitszeitmessung schon aufgrund kleinerer „Privatzeiten“ am Arbeitsplatz (kurzes Telefonat etc.) unproblematisch sein.

[5] Für eine Verpflichtung zur Aufzeichnung aller Arbeitszeiten an Sonn- und Feiertagen plädieren Zmarzlik/Anzinger: Arbeitszeitgesetz, 1995, § 16, Rz. 11; Neumann/Biebl: Arbeitszeitgesetz, 12. Aufl., 1995, § 16, Rz. 4; Fiedler/Schelter: Arbeitszeitrecht für die Praxis, 2. Aufl., 1995, S. 131. Anders offenbar Roggendorff (Arbeitszeitgesetz, 1. Aufl., 1994, § 16, Rz. 8), der auch an Sonntagen von einer Verpflichtung zur Aufzeichnung erst bei Überschreitung von 8 Stunden täglicher Arbeitszeit ausgeht; ebenso Schliemann/Förster/Meyer: Arbeitszeitrecht – gesetzliche, tarifliche und betriebliche Regelungen, 1997, Rz. 881.

[6] BT-Drucks. 12/5888, S. 31; Zmarzlik/Anzinger: ArbZG, § 16, Rz. 10; Schliemann/Förster/Meyer: Arbeitszeitrecht, Rz. 880.

[7] Vgl. auch Baeck/Deutsch: ArbZG, § 16, Rz. 3.

[8] Die diesbezüglichen Ausnahmen gemäß §§ 7, 14 ArbZG bleiben hier außer Betracht.

[9] Abgedruckt bei Baeck/Deutsch: ArbZG, Anhang A 1.

[10] Roggendorff: ArbZG, § 16, Rz. 8; Neumann/Biebl: ArbZG, § 16, Rz. 4; wohl auch Buschmann/Ulber: Arbeitszeitrechtsgesetz mit weiteren Arbeitszeitevorschriften, 1994, § 16, Rz. 8; zu weit gehend Schliemann/Förster/Meyer (Arbeitszeitrecht, Rz. 881), die aus § 16 Abs. 2 ArbZG eine Verpflichtung zur Führung „grundsätzlich vollständiger Arbeitszeitnachweise“ bei einer Überschreitung der werktäglichen Arbeitszeit von 8 Stunden ableiten.

[11] Vgl. BT-Drucks. 12/5888 v. 13.10.1993, S. 31; auf dieses gesetzgeberische Motiv weisen auch Baeck/Deutsch (ArbZG, § 16, Rz. 22) und Kraegeloh (Arbeitszeitgesetz, 1995, § 16, Rz. 2) hin.

[12] Gemäß § 22 Abs. 1 Nr. 9 ArbZG handelt u. a. ordnungswidrig, wer entgegen § 16 Abs. 2 ArbZG Aufzeichnungen nicht oder nicht richtig erstellt.

[13] Vgl. BT-Drucks. 12/5888 v. 13.10.1993, S. 31.

[14] Zmarzlik/Anzinger: ArbZG, § 16, Rz. 10.

[15] Zmarzlik/Anzinger (ArbZG, § 16, Rz. 12) halten die Selbstaufschreibung ausdrücklich für zulässig; ähnlich Dobberahn: Das neue Arbeitszeitrechtsgesetz – Rechtsquellen, Grundregeln, wichtige Anlagen, 1994, Rz. 166; vgl. auch Schliemann/Förster/Meyer: Arbeitszeitrecht, Rz. 882.

[16] Dobberahn: ArbeitszeitrechtsG, Rz. 166; vgl. dazu auch Zmarzlik/Anzinger: ArbZG, § 16, Rz. 12. Auch Roggendorff

(ArbZG, § 16, Rz. 10) hält trotz seiner Bedenken gegen eine Selbstaufschreibung diese Form der Aufzeichnung für zulässig, wenn der Arbeitgeber entsprechende Vorkehrungen trifft.

[17] Baeck/Deutsch: ArbZG, § 17, Rz. 21.

**Anlage**

**Aufzeichnungen gemäß § 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz**

Name: \_\_\_\_\_ Personal-Nr.: \_\_\_\_\_

	AZ > 0 h	AZ > 8 h	AZ > 10 h	Begründung
11.3. SA		-----		
12.3. SO		-----		
13.3. MO	-----			
14.3. DI	-----			
15.3. MI	-----			
16.3. DO	-----			
17.3. FR	-----			
18.3. SA		-----		
19.3. SO		-----		
20.3. MO	-----			
21.3. DI	-----			
22.3. MI	-----			
23.3. DO	-----			
24.3. FR	-----			

**Hinweise:**

- Arbeitszeiten an SA, SO und Wochenfeiertagen sind stets in vollem Umfang aufzuzeichnen.
- Bei Freizeit an SA und SO sind in der folgenden Woche Arbeitszeiten über 10 Stunden/Tag (MO-DO) bzw. über 8 Stunden (FR) aufzuzeichnen.
- Bei Arbeit an SA und/oder SO sind in der folgenden Woche (MO-FR) alle Arbeitszeiten über 8 Stunden/Tag aufzuzeichnen.
- Arbeitszeiten über 10 Stunden/Tag und alle Arbeitszeiten an SO und Feiertagen sind stets zu begründen.

Datum: \_\_\_\_\_

Unterschrift: \_\_\_\_\_

**Bitte geben Sie dieses Blatt nach dem Ausfüllen an die Personalabteilung!**