

TruckOnline.de

Arbeitsvertrag einer sächsischen Spedition

Erläuterung der Aufzeichnungen
(Hinweise an Arbeitgeber)

Erläuterung zur Arbeitszeitaufzeichnung
(Stand 10.12.2014)

Die Arbeitszeitaufzeichnung im gesetzlichen Sinne muss nach der gesetzlichen Regelung folgende Daten umfassen:

- Beginn und Ende der Tätigkeit mit konkreter Uhrzeit
- Angabe der gesamten Arbeitszeit am Tag
- Angabe der gesamten Pausen

Die Pausen müssen nicht im Einzelnen unter Angabe der Uhrzeit aufgezeichnet werden. Es genügt nach derzeitiger Auffassung, dass die Pause in Gesamtheit am Ende dargestellt wird.

Es ist derzeit allerdings nicht abschließend geklärt, ob es genügt die Arbeitszeit in einem einzelnen Block anzugeben oder die Arbeitszeit nach konkreten Zeitabschnitten unter Angabe der Uhrzeit aufgezeichnet werden muss. Die zuletzt genannte Auffassung mit der Aufzeichnung unter Berücksichtigung der Uhrzeit ist auch aus anwaltlicher Sicht anzuempfehlen. Damit würden sie nicht nur einem möglichen Verstoß gegen das Mindestlohngesetz vermeiden. So haben Sie mit diesen Aufzeichnungen auch die Möglichkeit die vom Arbeitnehmer aufgezeichnete Arbeitszeit tatsächlich nachzuprüfen. Bei Angabe der Arbeitszeit in einem Block ohne Angabe der Uhrzeit kann die vom Arbeitnehmer aufgezeichnete Arbeitszeit nicht überprüft werden.

Die Art der Tätigkeit muss aber nicht konkret bezeichnet werden. Es muss insbesondere nicht im Einzelnen angegeben werden, welche Arbeiten (Lenken, sonstige Arbeiten usw.) erledigt wurden. Soweit dies aus einzelnen Gründen zur Kontrolle der Tätigkeit sinnvoll ist, kann dem Mitarbeiter aber aufgegeben werden, die Arbeitszeit allerdings auch konkret unter Benennung der Art der Tätigkeit aufzuzeichnen.

Die Bereitschaftszeit muss nachzeitigem Stand nicht aufgezeichnet werden. Die Aufzeichnung der Bereitschaftszeit ist auch nicht anzuempfehlen. Der Arbeitnehmer soll nicht animiert werden, die Bereitschaftszeit in Gesamtheit zu erfassen, um möglicherweise hierauf Ansprüche geltend zu machen.

Die Arbeitszeitaufzeichnung kann durch computermäßiger Erfassung, durch handschriftlicher Erfassung oder auch mit Hilfe von elektronischen Vorrichtungen (digitales Kontrollgerät, GPS-Gerät usw.) erfolgen.

Der Gesetzgeber hat in Ergänzung zum Mindestlohngesetz weiterhin eine „Mindestlohnarbeitszeitaufzeichnungsverordnung“ erlassen. Danach soll es möglich sein, die Arbeitszeit vereinfacht aufzuzeichnen, in dem diese lediglich ohne Beginn und Ende und Pausen als Block der Arbeitszeit dargestellt wird. Diese Form der Arbeitszeitaufzeichnung dürfte allerdings für einen Großteil der Fahrten/Aufträge im Verkehrsunternehmen nicht anwendbar sein. Der Gesetzgeber setzt voraus, dass

- eine mobile Tätigkeit ausgeübt ist,
- dem Arbeitnehmer keine Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit (Beginn und Ende) gemacht werden und
- der Arbeitnehmer sich die Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen kann.

Es ist in diesem Fall möglich, in dem Arbeitsvertrag die Vergütung der Bereitschaftszeit gar nicht zu erwähnen.

Es besteht aber auch die Möglichkeit einen Mittelweg zu versuchen.

Es wird für diesen Fall die rechtlich nicht sichere Variante gewählt, nach der zunächst entgegen der bisherigen Rechtsprechung die Vergütung für die Bereitschaftszeit ausgeschlossen wird, in dem Wissen, dass der Ausschluss unwirksam sein kann. Es wird sodann weiter die unbestimmte Vereinbarung getroffen, dass nur bei Feststellung der Vergütungspflicht auf die Bereitschaftszeit eine Zahlung erfolgen soll. Darin kann ein Gericht später allerdings einen Verstoß gegen das Transparenzgebot sehen. Danach müssen nämlich für den „unbedarften Arbeitnehmer“ alle geltenden Rechte und Pflichten klar erkennbar sein. Eine solche Transparenz liegt mit der Formulierung „für den Fall, dass“ nicht vor. Dies gilt sowohl im Hinblick auf die ausdrückliche Festlegung, dass Bereitschaftszeit nicht zu vergüten ist, als auch auf die alternative Formulierung der Einführung oder Feststellung der Vergütungspflicht mit der Vereinbarung eines Faktors von 25 %. Es wäre daher möglich, dass die Formulierung einer späteren gerichtlichen Kontrolle nicht mehr standhält. Die Vereinbarung dient aber dazu, dem Arbeitnehmer einen möglichen Vorhalt machen zu können, um ihn von der weiteren Geltendmachung der Vergütung für Bereitschaftszeiten abzuhalten, falls dieser auf die Vergütung der Bereitschaftszeiten anspricht.

Das dürfte auf die wenigsten Tätigkeiten zu treffen.

Die Arbeitszeitaufzeichnungen sind vom Arbeitgeber wöchentlich zu erfassen und spätestens 7 Tage nach der Ableistung der Tätigkeit am Betriebsitz niederzulegen.

Der Mitarbeiter sollte sinnvollerweise die Aufzeichnungen unterzeichnen oder gegenzeichnen, soweit es sich nicht um elektronische Erfassung handelt.

Rechtsanwalt