Vorsicht bei Arbeitszeitaufzeichnungen

Nach dem Arbeitszeitgesetz hat ein Arbeitgeber Aufzeichnungen zur Überwachung und Einhaltung der geleisteten Arbeitsstunden jedes einzelnen Dienstnehmers zu führen. Widrigenfalls droht der Gesetzgeber mit Strafen.

Das Gesetz macht aber keine Vorschriften über die Form der Führung von Arbeitsaufzeichnungen. Es obliegt daher dem Arbeitgeber, ob die Aufzeichnungen händisch oder durch ein elektronisches Zeiterfassungssystem erfasst werden. Die Arbeitszeitaufzeichnungen können sowohl vom Dienstgeber als auch vom Dienstnehmer geführt werden.
Wenn der Dienstgeber die Arbeitszeitaufzeichnungen führt, steht dem Dienstnehmer ein Einsichtsrecht zu. Wird vereinbart, dass die Arbeitsaufzeichnungen vom Dienstnehmer geführt werden (insbesondere bei gleitender Arbeitszeit), ist der Dienstgeber für eine angemessene Kontrolle verantwortlich.

Welche Zeiten sind aufzuzeichnen?

Auch wenn mit dem Dienstnehmer fixe Arbeitszeiten oder ein Mehr- oder Überstundenpauschale vereinbart wurden, sind die Aufzeichnungen dennoch für alle Dienstnehmer zu führen. Aufzuzeichnen sind bei fixer Zeiteinteilung insbesondere Abweichungen durch Über- und Mehrstunden, Bereitschafts- und Nachtdienste und die Art des Verbrauches der Über- und Mehrstunden (über Zeitausgleich oder Bezahlung).
Ordnungsgemäße Arbeitszeitaufzeichnungen sind auch im Falle von Prüfungen durch die Finanzbehörde von Bedeutung. Bei fehlenden oder mangelhaften Aufzeichnungen können Sozialversicherungsbeiträge in Höhe der geschätzten Arbeitszeit vorgeschrieben werden. Darüber hinaus sind auch die lohnsteuerbegünstigten Zuschläge (Sonntags- und Nachtarbeit) durch Aufzeichnungen nachzuweisen, um die Lohnsteuerbegünstigung nicht zu verlieren.

Verwaltungsstrafen

Werden keine oder mangelhafte Aufzeichnungen geführt, kann es eine Strafe für Aufzeichnungsverstöße pro betroffenem Dienstnehmer verhängt werden. Der Strafrahmen bei mangelhaften oder fehlenden Aufzeichnungen reicht je Delikt von € 20 bis € 1.815.
Ordnungsgemäße Arbeitszeitaufzeichnungen sind besonders im Streitfall zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer eine wesentliche Voraussetzung für den Dienstgeber, um seine Rechte durchsetzen zu können.

Verlängerte Verjährungsfristen

Ist die Feststellung der geleisteten Arbeitszeit aufgrund mangelhafter oder fehlender Aufzeichnungen nicht möglich oder zumutbar, gelten bei durch den Dienstnehmer eingeklagten Entgeltforderungen für Überstunden die kollektivvertraglichen Verfallfristen nicht mehr. Es gilt dann die allgemeine dreijährige Verjährungsfrist.
Arbeitszeitaufzeichnungen sollten daher monatlich durch die Mitarbeiter gegengezeichnet werden.