

Pötsching, im April 2011

KLIENTENINFORMATION

ARBEITSZEITAUFEICHNUNG

Nachtrag zur Klienteninformation vom April 2008

Der Arbeitgeber (alle Betriebe, auch Kleinbetriebe mit nur einem Mitarbeiter!) haben zur Überwachung der Einhaltung der im Arbeitszeitgesetz geregelten Angelegenheiten, **Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitszeiten ihrer Mitarbeiter** zu führen und bei Kontrollen dem **Arbeitsinspektorat** oder bei Prüfungen der Lohnverrechnung und Sozialversicherung (**GPLA-Prüfung**) vorzulegen. Die Nichteinhaltung führt zu Strafsanktionen gegen den Arbeitgeber.

Bei Gleitzeit und Außendiensttätigkeit darf der Arbeitnehmer selbst die Arbeitszeitaufzeichnungen führen. Davon ist aber abzuraten, weil einerseits die Arbeitszeitaufzeichnungen Grundlage der Entlohnung sind, andererseits fehlende Arbeitszeitaufzeichnungen die Strafbarkeit des Unternehmers zur Folge haben.

_ Durchrechnungszeitraum

Ist im Betrieb ein Durchrechnungszeitraum anzuwenden, sind Beginn und Dauer dieses Durchrechnungszeitraumes in den Arbeitsaufzeichnungen ausdrücklich festzuhalten.

_ Außendienstmitarbeiter

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

Tipp! In diesen Fällen können die Angaben über die zeitliche Lage der Arbeitszeit(en) und der Ruhepausen innerhalb eines Tages entfallen, es genügen "Saldoaufzeichnungen".

Beispiel: Solche Arbeitnehmer sind beispielsweise angestellte Handelsvertreter oder Mitarbeiter im mittleren Management, die eine größere Zahl an Filialen eines Filialbetriebes zu betreuen haben.

_ Ruhepausen

Grundsätzlich sind in den Arbeitszeitaufzeichnungen auch die Ruhepausen festzuhalten. Die Verpflichtung zum Führen von Aufzeichnungen über die Ruhepausen entfällt jedoch, wenn durch Betriebsvereinbarung Beginn und Ende der Ruhepausen festgelegt werden oder es dem Arbeitnehmer überlassen wird, innerhalb eines festgelegten Zeitraumes die Ruhepausen zu nehmen, die Betriebsvereinbarung keine längeren Ruhepausen als 30 Minuten vorsieht und in der

Praxis von der Betriebsvereinbarung nicht abgewichen wird. Wir empfehlen Ihnen daher jedenfalls die Ruhepausen mitaufzuzeichnen!

_ Auskunftspflichten

Der Arbeitgeber hat der Arbeitsinspektion und deren Organen die erforderlichen Auskünfte zu erteilen und auf Verlangen Einsicht in die Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden und deren Entlohnung zu geben.

Vorsicht!

Es genügt nicht, auf irgendwelche im Vorhinein festgesetzten fixen Arbeitszeiten in den Lohnkontoblättern hinzuweisen! Die Auffassung, dass die generelle Festlegung von Tagesarbeitszeiten die Führung von Aufzeichnungen über Beginn und Ende der Arbeitszeit entbehrlich mache, findet im Arbeitszeitgesetz keine Deckung.

_ Form

In welcher Art und Weise konkret Arbeitszeitaufzeichnungen zu erfolgen haben, darüber gibt das Gesetz keine Auskunft.

Vorsicht!

Der Arbeitnehmer sollte mit seiner Unterschrift jedenfalls regelmäßig die Richtigkeit der Arbeitszeitaufzeichnungen bestätigen. Dadurch können Sie sich vor der unberechtigten Geltendmachung von Überstunden schützen.

Die Aufzeichnungen müssen für jeden Arbeitstag Beginn und Ende der Arbeitszeit (Uhrzeit) sowie Beginn und Ende der Pausen beinhalten. Wenn jemand z.B. zwischen 12 und 13 Uhr eine Stunde Mittagspause gehalten hat, genügt es, die Arbeitszeit dieses Tages mit 8:00 bis 12:00 und 13:00 bis 17:00 einzutragen. Sie können entweder Formulare vom Arbeitsinspektorat (siehe Anhang) oder der Wirtschaftskammer anfordern oder selbst erstellte Excel-Sheets verwenden. Die Auffassung, dass die generelle Festlegung von Tagesarbeitszeiten das Festhalten der tatsächlichen Arbeitszeiten entbehrlich machen könnte, findet im Arbeitszeitgesetz keine Deckung!

Vorsicht!

Ist wegen Fehlens der Arbeitszeitaufzeichnungen eine Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unmöglich, verfallen diesbezügliche Ansprüche (z.B. auf Überstundenentgelt) nicht und kann dieser Verstoß hinsichtlich jedes einzelnen Arbeitnehmers gesondert bestraft werden!

Mit freundlichen Grüßen
ECKHARDT Wirtschaftsprüfung
und SteuerberatungsgmbH