

Arbeitszeiterfassung Grundlagen und Auflagen

Es könnte so einfach sein, jeder macht was er soll und alle machen mit. Leider ist das nicht der Alltag und ohne Kontrolle geht es nur selten.

Daher hat der Gesetzgeber einige Grundlagen veröffentlicht, an die man sich zu halten hat. Also ohne irgendwelche Aufzeichnungen der Arbeitszeiten, geht das überhaupt?

Ja, das geht!

Wenn es in dem Unternehmen zu keinen längeren Arbeitszeiten kommen kann als zulässig (§3 ArbZG) und alle Mindestpausen strikt eingehalten werden, also der Ablauf eine Arbeitstages nachvollziehbar gleich abläuft und der Monatslohn mehr als 2.958 Euro beträgt, dann kann man auf Aufzeichnungen auch verzichten.

Wann also muss die Arbeitszeit dokumentiert werden?

Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

§ 16 Aushang und Arbeitszeitnachweise

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Abdruck dieses Gesetzes, der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen, für den Betrieb geltenden Rechtsverordnungen und der für den Betrieb geltenden Tarifverträge und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen im Sinne des § 7 Abs. 1 bis 3, §§ 12 und 21a Abs. 6 an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen oder auszuhängen.
- (2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen und ein Verzeichnis der Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 7 eingewilligt haben. Die Nachweise sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

Mindestlohngesetz

§17 Erstellen und bereithalten von Dokumenten

- (1) Ein Arbeitgeber, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach § 8 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (**MINIJOBS**) oder in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen beschäftigt, ist verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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. Satz 1 gilt entsprechend für einen Entleiher, dem ein Verleiher eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer oder mehrere Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung in einem der in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftszweige überlässt. Satz 1 gilt nicht für Beschäftigungsverhältnisse nach § 8a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch.

Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz – SchwarzArbG

§ 2a Mitführungs- und Vorlagepflicht von Ausweispapieren

- (1) Bei der Erbringung von Dienst- oder Werkleistungen sind die in folgenden Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen tätigen Personen verpflichtet, ihren Personalausweis, Pass, Passersatz oder Ausweisersatz mitzuführen und den Behörden der Zollverwaltung auf Verlangen vorzulegen:

1. im Baugewerbe,
2. im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe,
3. im Personenbeförderungsgewerbe,
4. im Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe,
5. im Schaustellergewerbe,
6. bei Unternehmen der Forstwirtschaft,
7. im Gebäudereinigungsgewerbe,
8. bei Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen,
9. in der Fleischwirtschaft,
10. im Prostitutionsgewerbe.

- (2) Der Arbeitgeber hat jeden und jede seiner Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nachweislich und schriftlich auf die Pflicht nach Absatz 1 hinzuweisen, diesen Hinweis für die Dauer der Erbringung der Dienst- oder Werkleistungen aufzubewahren und auf Verlangen bei den Prüfungen nach § 2 Abs. 1 vorzulegen.

- (3) Die Vorlagepflichten nach den Absätzen 1 und 2 bestehen auch gegenüber den nach Landesrecht für die Verfolgung und Ahndung von Ordnungswidrigkeiten nach diesem Gesetz zuständigen Behörden in den Fällen des § 2 Absatz 1a.

Wir sehen, es gibt eine Menge an Vorschriften, die eine Arbeitszeiterfassung erzwingen.

Kurz gefasst also:

1. Wenn Sie in einem der Wirtschaftsbereiche aus dem SchwarzArbG tätig sind oder Arbeitskräfte entleihen und deren verstetigtes Gehalt weniger als 2.958,-- € mtl. Brutto beträgt

oder
2. Minijobber beschäftigen

oder
3. wechselnde Arbeitsleistungen auch über acht Stunden täglich vorkommen können

muss die Arbeitszeit erfasst werden.

Die Zeiterfassung kann auf die Mitarbeiter beschränkt werden, die unter eine dieser Vorschriften fallen. In der **Mindestlohnaufzeichnungsverordnung** wird dargelegt, wann was und wie aufzuzeichnen ist. Kommt der Punkt 3 zum Tragen, so können nur die Zeiten erfasst werden, die über die acht Stunden hinaus gehen.

In den Aufzeichnungen ist minimal Kommt/Geht und Nettoarbeitszeit darzustellen. Auf die Aufzeichnung von Pausen kann verzichtet werden. Die Daten haben nachvollziehbar spätestens am siebenten Tag nach Anfall der Arbeitszeit vorzuliegen und müssen für zwei Jahre archiviert werden.

Unsere Meinungen hierzu:

Das Aufweichen der Vorschrift sieht auf den ersten Blick so aus, als wenn man damit eine Erleichterung im Ablauf erzielen könnte. In Einzelfällen, also wenn es nur selten zu längeren Arbeitszeiten kommt und sonst keine der Vorschriften zu beachten ist, kann das stimmen.

Bei häufig wechselnden Arbeitszeiten ist der Aufwand, nur die Differenzen zu den acht Stunden zu erfassen, mindestens genau so hoch, wie die kompletten Zeiten. Viel einfacher ist es, alle Zeiten zu erfassen, da vorher vielleicht gar nicht klar ist, dass es zu einer Überschreitung kommt.

Wird eine elektronische Zeiterfassung eingeführt, dann ergeben sich die verlangten Aufzeichnung ganz von selbst. Auch Unsicherheiten wie die Einhaltung der Mindestpausen sind damit beseitigt. Der Ausdruck hält alle Daten bereit und ist zeitnah möglich. Eine Datenbank stellt die Daten auch nach Jahren problemlos dar.

Nimmt man den manuelle Aufwand für Zettelwirtschaft, Nachfragen und die üblichen Ungenauigkeiten sowie das Risiko von bis zu 30.000,-- € Bußgeld ist es für jedes Management ein guter Rat, eine elektronische Zeiterfassung einzuführen.

Tip: Dokument zur [Amortisation einer elektronischen Zeiterfassung](#)

Unsere Ausführungen werden nach bestem Wissen und Gewissen gemacht und stellen keine Rechtsberatung dar. Für die Richtigkeit oder Aktualität können wir keine Gewähr übernehmen!

