

Verhasst, aber notwendig: die Arbeitszeitaufzeichnungen

In **§ 26 AZG** wird bestimmt, dass der **Arbeitgeber** "zur Überwachung der Einhaltung der in diesem Bundesgesetz geregelten Angelegenheiten **in der Betriebsstätte Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden** zu führen" hat

Aber **was** genau müssen die Aufzeichnungen **beinhalten**?

In **welcher Form** sind sie zu führen?

Kann die **Aufzeichnungspflicht** auf den **Arbeitnehmer übertragen** werden?

Was genau müssen die Aufzeichnungen beinhalten?

Die **Arbeitszeitaufzeichnungen** müssen **nachvollziehbar dokumentieren** ...

- ... die **Lage der Arbeitszeit**, dh Arbeitsbeginn und Arbeitsende,
- ... die **Dauer der Arbeitszeit**,
- ... **Ruhepausen**.

Fehlende oder mangelhafte Arbeitszeitaufzeichnungen -> mögliche Konsequenzen

a) **Verwaltungsstrafen** (§ 28 AZG, § 27 ARG)

b) **Hemmung** der **Verfallsfristen** (§ 26 Abs 8 AZG)

c) **Schätzmöglichkeit** des **Gerichtes** hinsichtlich der **geleisteten Arbeitsstunden** (§ 273 Abs 1 ZPO)

Fixe Arbeitszeiten--> Entfall der Aufzeichnungspflicht?

Leider NEIN: Aufzeichnungen müssen **auch dann** geführt werden, wenn **fix vorgegebene Arbeitszeiten** oder **exakte Dienstpläne** bestehen. Im Vorhinein erstellte Dienstpläne sind grundsätzlich nicht geeignet, die tatsächlich geleisteten (und daher erst im Nachhinein feststellbaren) Arbeitszeiten und Ruhepausen zu dokumentieren (vgl [VwGH 30. 7. 1992, 90/19/0457](#), ARD 4406/9/92).

Aufzeichnungen, falls Arbeitnehmer während der Wochenend-, Wochen-, Ersatz- oder Feiertagsruhe beschäftigt werden (§ 25 ARG)

Werden Arbeitnehmer während der **Wochenend-, Wochen-, Ersatz- oder Feiertagsruhe beschäftigt**, sind gemäß **§ 25 ARG** auch **Aufzeichnungen** zu **führen** über:

- **Ort, Dauer** und **Art** der Beschäftigung,
- die **Entlohnung** der beschäftigten Arbeitnehmer sowie
- über die gemäß **§ 6 ARG** gewährte **Ersatzruhe**.

Wo müssen die Aufzeichnungen geführt werden?

Der Arbeitgeber ist gemäß § 26 Abs 1 AZG verpflichtet, **in der Betriebsstätte** Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden zu führen. Das bedeutet, dass die Aufzeichnungen dort geführt werden müssen, wo der Arbeitnehmer beschäftigt wird; dass sie in der **Zentrale eingesehen** werden können, **genügt nicht**.

Wenn also bspw eine Kontrolle in einer Filiale vorgenommen wird, müssen auch dort die entsprechenden Aufzeichnungen der in der Filiale beschäftigten Mitarbeiter vorhanden sein.

Gibt es Mitarbeiter, für die keine Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen sind?

Arbeitszeitaufzeichnungen sind **für alle Arbeitnehmer** zu führen, unabhängig vom Ausmaß der Beschäftigung, daher auch für "nur" geringfügig Beschäftigte.

Ausnahme

Von der Arbeitszeitaufzeichnungspflicht **ausgenommen** sind jedoch jene **Arbeitnehmer**, die **nicht** unter das **AZG bzw ARG fallen**, wie bspw **leitende Angestellte**, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen werden.

In welcher Form sind Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen?

Das **Gesetz** sieht **keine konkrete Form** vor, wie die Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen sind. Die Arbeitszeiten sind **schriftlich** zu erfassen, das kann sowohl handschriftlich als auch elektronisch erfolgen.

Arbeitszeitaufzeichnungen durch den Arbeitnehmer möglich?

Die Arbeitszeitaufzeichnungen muss gemäß § 26 AZG **grundsätzlich** der **Arbeitgeber** führen. In der Praxis kann in **2 Fällen** der **Arbeitnehmer** die **Arbeitszeitaufzeichnungen** selbst führen:

§ 26 Abs 2 AZG: Es kann **vereinbart** werden, dass die **Arbeitszeitaufzeichnungen** vom **Arbeitnehmer** zu **führen** sind, wobei der **Arbeitgeber** verpflichtet ist, den Arbeitnehmer zur ordnungsgemäßen Führung dieser **Aufzeichnungen aufzufordern** und **anzuleiten**.

Als **Hauptanwendungsfall** erwähnt das AZG selbst die **gleitende Arbeitszeit**. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, sich nach Ende der Gleitzeitperiode diese Aufzeichnungen vom Arbeitnehmer aushändigen zu lassen und diese zu kontrollieren.

Wer ist für die korrekte Arbeitszeitaufzeichnung verantwortlich?

Verantwortlich ist immer der Arbeitgeber

Die **Pflicht** zur **Führung** von Arbeitszeitaufzeichnungen trifft den **Arbeitgeber**. Nur der **Arbeitgeber** (bzw ein wirksam bestellter verantwortlicher Beauftragter) trägt die **verwaltungsstrafrechtliche Verantwortung** für korrekte Arbeitszeitaufzeichnungen, nicht der Arbeitnehmer.