

Arbeitszeitbetrug: Ein unterschätztes Problem in Unternehmen

Eine repräsentative Befragung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zum Thema Arbeitszeiterfassung



Einführung

Die vorliegende Studie untersucht das Thema Arbeitszeiterfassung aus zwei zentralen Perspektiven: der Sicht der Arbeitnehmer und der Sicht der Arbeitgeber. Ziel ist es, ein umfassendes Bild davon zu erhalten, wie häufig es in deutschen Unternehmen zur fehlerhaften Erfassung der Arbeitszeit kommt, welche Formen dies annehmen kann – von unbeabsichtigten Fehlern bis hin zu bewusstem Arbeitszeitbetrug – und wie die Thematik sowohl von Mitarbeitenden als auch von Führungskräften wahrgenommen wird.

Studiendesign

Eine umfassende Untersuchung zum Thema Arbeitszeiterfassung in deutschen Unternehmen mit Fokus auf fehlerhafte Erfassung der Arbeitszeit (bewusst oder unbewusst) und deren Häufigkeit sowie Wahrnehmung durch die Beteiligten (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberperspektive) // Status quo, Formen und wirtschaftliche Auswirkungen von Arbeitszeitbetrug – Befragung von Unternehmensverantwortlichen und Mitarbeitenden in Zusammenarbeit mit dem Marktforschungsinstitut Consumerfieldwork aus Hamburg im September 2024.

Arbeitszeiterfassung aus der Sicht der Mitarbeitenden

Auf der einen Seite wurden 1.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer befragt, um herauszufinden, welche Formen von Arbeitszeitbetrug am häufigsten vorkommen, welche persönlichen oder arbeitsbedingten Gründe dahinterstehen und in welchen Situationen die Arbeitszeit nicht korrekt erfasst wird. Zudem wurde untersucht, wie stark private Aktivitäten während der Arbeitszeit als normal oder akzeptabel angesehen werden und ob es Unterschiede zwischen Altersgruppen, Branchen oder Unternehmensgrößen gibt. Auch die Zufriedenheit der Arbeitnehmer mit den eingesetzten Zeiterfassungssystemen sowie ihre Wahrnehmung der Kontrolle durch ihre Arbeitgeber wurden beleuchtet.

Arbeitszeiterfassung aus der Sicht der Unternehmen

Auf der anderen Seite wurden 373 Führungskräfte aus Unternehmen in Deutschland zu ihrer Einschätzung von Arbeitszeitbetrug und den Auswirkungen auf ihr Unternehmen befragt. Dabei ging es um die Häufigkeit, mit der Arbeitszeitbetrug entdeckt wird, die eingesetzten Systeme zur Erfassung und Kontrolle der Arbeitszeiten sowie die daraus resultierenden wirtschaftlichen Schäden. Zudem wurden Strategien zur Prävention und die Kommunikation der Konsequenzen innerhalb der Unternehmen untersucht.

Die Gegenüberstellung beider Perspektiven

Durch die Betrachtung dieser beiden Perspektiven – die der Arbeitnehmer und die der Arbeitgeber – ergeben sich wertvolle Erkenntnisse darüber, in welchen Bereichen Diskrepanzen und Missverständnisse in Bezug auf Arbeitszeitbetrug liegen und welche Faktoren den größten Einfluss auf dessen Entstehung haben.

Die Studie gibt darüber hinaus interessante Einblicke, wie sich die Wahrnehmung von Arbeitszeitbetrug aus unterschiedlichen Perspektiven unterscheidet, welche Rolle die Digitalisierung und Automatisierung in der Zeiterfassung spielen und wie Unternehmen zukünftig besser auf diese Problematik reagieren können.

Teilbereiche der Untersuchung umfassen:

- Häufigkeit und Formen des Arbeitszeitbetrugs (inkl. Pausenzeiten, private Tätigkeiten)
- Gründe für Arbeitszeitbetrug aus Sicht der Mitarbeitenden
- Präventionsmaßnahmen und Kontrollsysteme der Arbeitgeber
- Wirtschaftliche Auswirkungen des Arbeitszeitbetrugs auf Unternehmen

Die folgende Ergebnisübersicht bietet detaillierte Einblicke in die aktuellen Trends und Herausforderungen im Bereich der Zeiterfassung und deckt bestehende Lücken zwischen den Erwartungen der Mitarbeitenden und den von den Unternehmen ergriffene Maßnahmen auf. Sie bestätigt dabei bestimmte Annahmen, wie etwa unkorrekte Pausenzeiterfassung oder das Erledigen privater Angelegenheiten während der Arbeitszeit, und gibt gleichzeitig neue Impulse zur Weiterentwicklung des Arbeitszeitmanagements.

Kapitel 1: Zeiterfassungssysteme

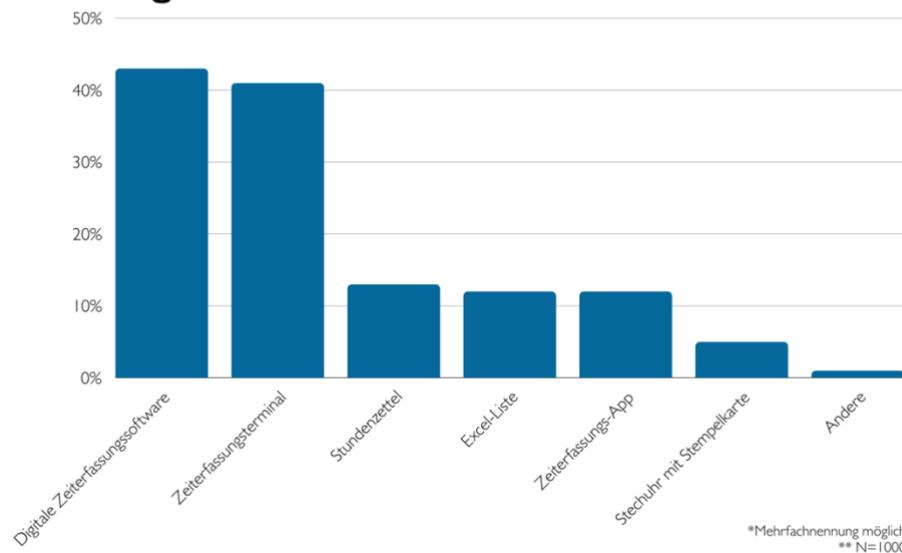
Digital ist Standard: Wie Unternehmen heute die Arbeitszeit erfassen



Die Umfrage zeigt, dass digitale Zeiterfassung dominiert: Bereits in 80 Prozent der Unternehmen sind digitale Lösungen im Einsatz.

Frage an die Arbeitnehmer

Welche Zeiterfassungsmethode wird bei Ihnen genutzt?



Die Digitalisierung der Zeiterfassung ist weit fortgeschritten: 79 Prozent der Arbeitnehmer nutzen bereits digitale Systeme wie Software oder Terminals, während davon 12 Prozent bereits auf moderne Apps zur Zeiterfassung setzen. Größere Unternehmen sind mit 93 Prozent hier Vorreiter, während kleinere Betriebe noch Nachholbedarf haben. Bei dieser Frage war eine Mehrfachnennung möglich.

Wie zufrieden sind Mitarbeiter und Unternehmen mit ihren Zeiterfassungssystemen?

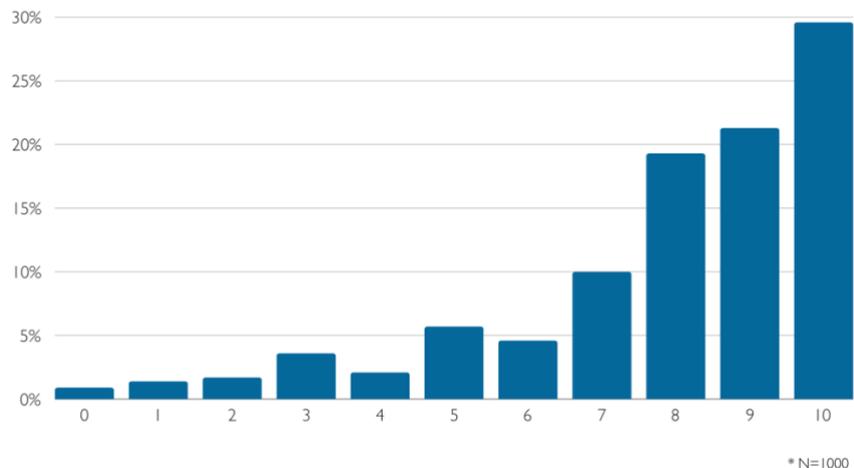


Laut Umfrageergebnis herrscht grundsätzlich überwiegend Zufriedenheit mit den aktuellen Zeiterfassungssystemen.

Frage an die Arbeitnehmer

Wie zufrieden sind Sie mit ihrem aktuellen Zeiterfassungssystem?

(Skala von 1 bis 10, 1 = gar nicht, 10 = sehr stark)



Insgesamt zeigt sich eine hohe Zufriedenheit mit den angewendeten Zeiterfassungssystemen – sowohl auf Arbeitnehmer- als auch auf Arbeitgeberseite. Arbeitnehmer bewerten die Zufriedenheit durchschnittlich mit 7,9, während Arbeitgeber eine ähnliche Bewertung mit 7,7 auf einer Skala von 1 bis 10 abgeben (10 steht für höchste Zufriedenheit). Diese Übereinstimmung spiegelt sich auch in verschiedenen Alters- und Berufsgruppen sowie in unterschiedlichen Bundesländern wider.

Es zeigt sich jedoch, dass in einigen Fällen eine höhere Zufriedenheit mit spezifischen Zeiterfassungstools (z. B. digitale Lösungen) verknüpft ist: 90 Prozent derjenigen, die eine digitale Software nutzen, schätzen ihre Zufriedenheit auf der Skala von 8 bis 10 ein.

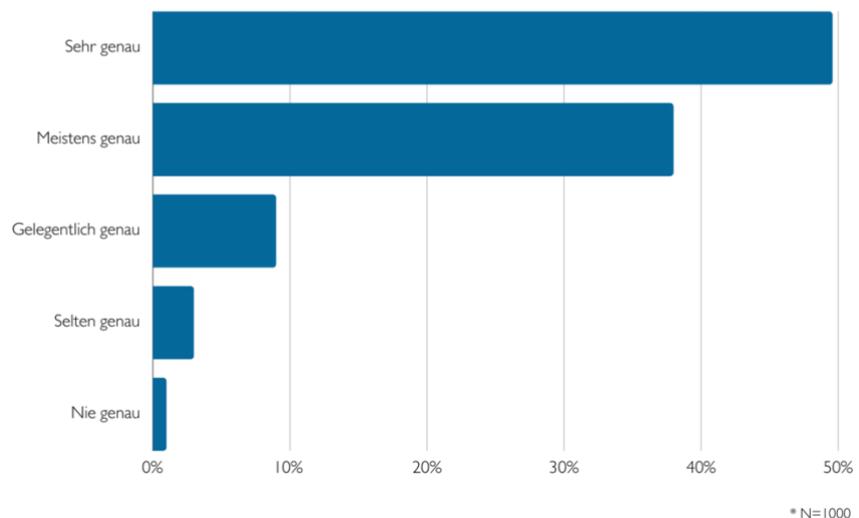
Gewissenhaftigkeit im Fokus: Wie genau Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit erfassen



Vertrauen in die Genauigkeit: 87 Prozent der Arbeitnehmer geben an, auf die Korrektheit ihrer Zeiterfassung zu achten.

Frage an die Arbeitnehmer

Wie genau achten Sie darauf, dass Ihre Arbeitszeiterfassung immer korrekt ist?



Die Mehrheit der Arbeitnehmer gibt an, ihre Arbeitszeiten „sehr genau“ oder „meistens genau“ zu erfassen. Nur 13 Prozent vernachlässigen dies gelegentlich, selten oder immer (1 Prozent). Arbeitgeber setzen dabei vor allem auf Unternehmensrichtlinien (42 Prozent) und Mitarbeitergespräche (36 Prozent), um fehlerhafter Arbeitszeiterfassung vorzubeugen. Manipulationssichere Systeme kommen dabei in 33 Prozent der Unternehmen zum Einsatz und tragen dazu bei, die Genauigkeit weiter zu steigern.

Kapitel 2: Arbeitszeitbetrug in deutschen Unternehmen – Ein unterschätztes Phänomen

Der Arbeitszeitbetrug stellt ein vielschichtiges Problem in deutschen Unternehmen dar und kann in unterschiedlichen Formen auftreten. Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer berichten von diversen Arten, wie Arbeitszeiten manipuliert oder falsch erfasst werden (bei dieser Frage war eine Mehrfachnennung möglich). Die Ergebnisse der Umfrage verdeutlichen, dass dieses Phänomen doch weit verbreitet ist und ganz verschiedene Facetten hat.

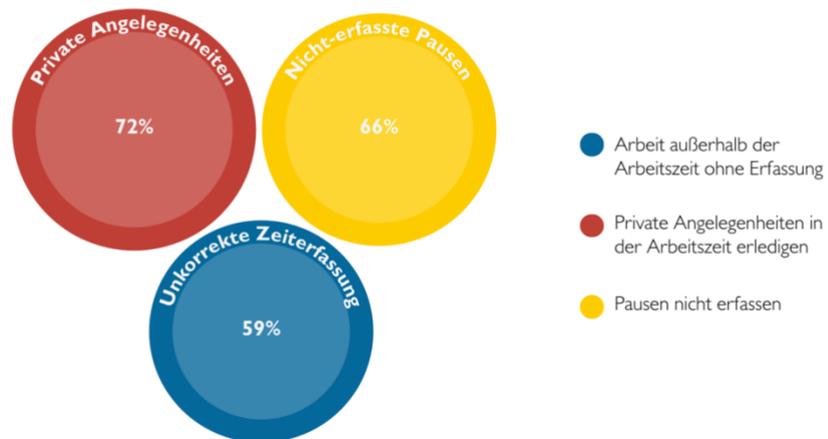
Formen von Arbeitszeitbetrug

Arbeitszeitbetrug kann in verschiedenen Formen auftreten, dazu zählen insbesondere:

- **Unkorrekte Erfassung von Arbeitszeiten:** Mitarbeiter erfassen ihre tatsächlichen Arbeitszeiten nicht korrekt, um beispielsweise Überstunden oder Pausen nicht zu dokumentieren – etwa durch bewusstes Nicht-Ausstempeln oder Nicht-Einstempeln. 38 Prozent der Befragten haben verlängerte Pausenzeiten bei Kollegen beobachtet, was dies zur häufigsten Form des Arbeitszeitbetrugs macht.
- **Private Tätigkeiten während der Arbeitszeit:** Arbeitnehmer erledigen während ihrer Arbeitszeit private Angelegenheiten, ohne dies ordnungsgemäß zu erfassen. 19 Prozent der Befragten geben an, dass private Tätigkeiten während der Arbeitszeit eine gängige Form der nicht-korrekten Zeiterfassung sind.
- **Pausenregelungen:** Pausen werden nicht oder nicht vollständig angegeben, was zu einer fehlerhaften Abrechnung der Arbeitszeiten führt. Dies zählt mit zu den am häufigsten beobachteten Formen von Arbeitszeitbetrug (66 Prozent), wobei 22 Prozent der Befragten das Arbeiten an persönlichen Projekten während der Arbeitszeit als zweithäufigste Art nennen.
- **Falsche Angabe von Arbeitsbeginn und -ende:** Mitarbeitende geben selbst oder durch Dritte eine andere Uhrzeit ihres Arbeitsbeginns und/oder Arbeitsendes an, um beispielsweise früher gehen oder später erscheinen zu können. 17 Prozent der Arbeitnehmer haben dies bei Kollegen schon beobachtet.

- **Manipulation von Zeiterfassungssystemen:** Manipulation der eingesetzten (nicht manipulationssicheren) Systeme, um eine bewusst falsche Erfassung zu erzeugen. Zwar ist dies seltener, aber immer noch relevant, da 9 Prozent gefälschte Überstundenmeldungen als Problem sehen und 5 Prozent Vortäuschungen von Anwesenheit beobachten.

Formen von Arbeitszeitbetrug

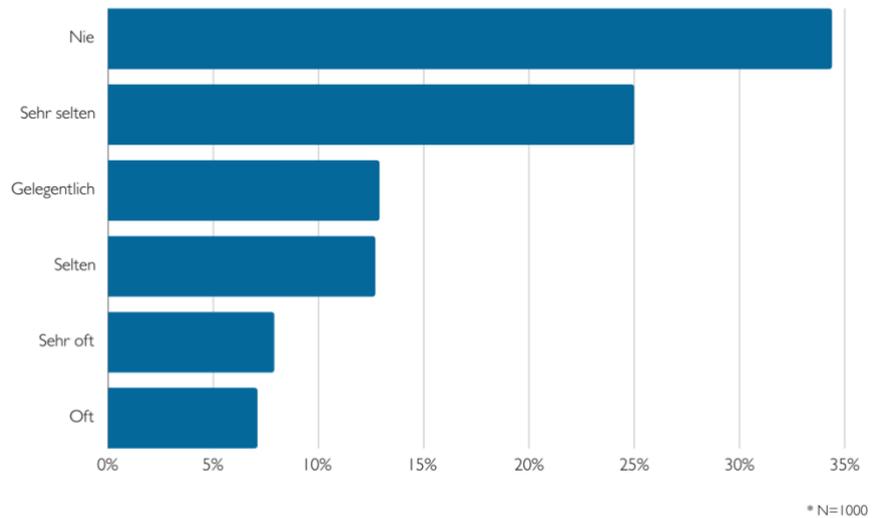


Die Realität des Arbeitszeitbetrugs: Was wissen Arbeitgeber wirklich?

Die Umfrage unter den **Arbeitgebern** zeigt, dass fast **70 Prozent** bereits bewusst **falsche Angaben bei der Arbeitszeiterfassung** festgestellt haben. Dabei kommt es in den meisten Fällen (54 Prozent) nur selten oder sehr selten vor, dass solche Vorfälle auftreten. Lediglich 5 Prozent der befragten Arbeitgeber berichten von häufig auftretenden Fällen. Diese Werte zeigen, dass die Mehrheit der Arbeitgeber sich des Problems zwar bewusst ist, es jedoch in vielen Unternehmen nicht zur täglichen Praxis gehört.

Frage an die Arbeitnehmer

Wie oft passiert es, dass Sie Pausen (wie kurze Unterbrechungen) nicht erfassen?



Wahrheit oder Täuschung? Arbeitnehmer berichten über ihre Arbeitszeiterfassung

Auf Seiten der **Arbeitnehmer** geben **72 Prozent** an, dass sie schon **einmal private Angelegenheiten während der Arbeitszeit** erledigt haben. Die Mehrheit der Arbeitnehmer gibt an, dies schon einmal getan zu haben, wobei 29 Prozent dies als „sehr selten“ und 21 Prozent als „gelegentlich“ einstufen. Die Reaktionen auf festgestellten Arbeitszeitbetrug von Kollegen sind ebenfalls unterschiedlich. So haben zwei Drittel der Arbeitnehmer bemerkt, dass die Arbeitszeit von Kollegen nicht korrekt erfasst wurde, wobei es 27 Prozent für unproblematisch halten. 23 Prozent sprechen die Kollegen direkt darauf an und 16 Prozent ärgern sich, unternehmen aber nichts. Nur 3 Prozent der Befragten melden diesen Vorfall beim Arbeitgeber.

Sieben von 10 Personen haben schon Mal private Angelegenheiten während der Arbeitszeit erledigt.

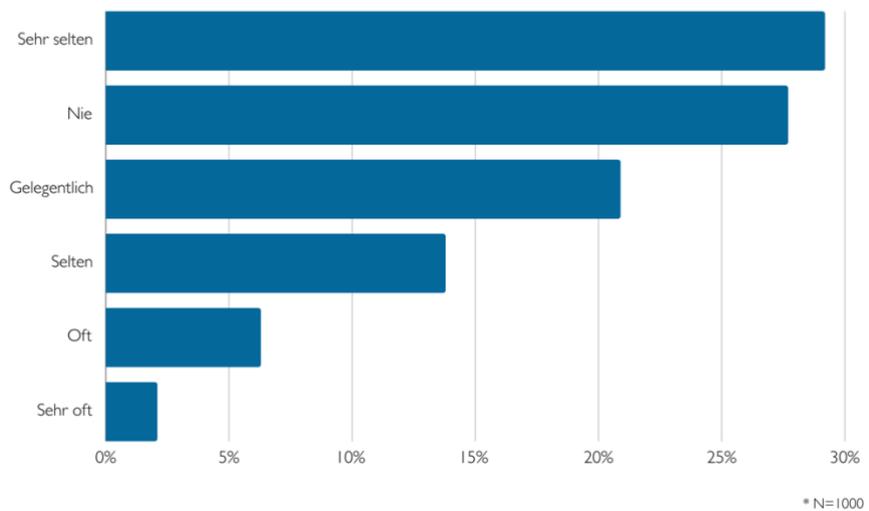


Im Hinblick auf die Pausenerfassung gaben allerdings 34 Prozent der Arbeitnehmer an, ihre Pausen immer korrekt anzugeben, während 28 Prozent

anführten, dies gelegentlich oder sehr oft zu unterlassen. Dies deutet darauf hin, dass eine gewisse Flexibilität oder Nachlässigkeit in der Dokumentation besteht. Besonders jüngere Mitarbeiter (18-29 Jahre) neigen dazu, Pausen nicht regelmäßig zu erfassen, während sie gleichzeitig häufiger private Tätigkeiten während der Arbeitszeit erledigen (50 Prozent). Nur 26 Prozent der Mitarbeitenden unter 30 Jahren sagen, dass sie ihre Pausen immer korrekt eintragen, während 19 Prozent angeben, dies sehr oft zu unterlassen.

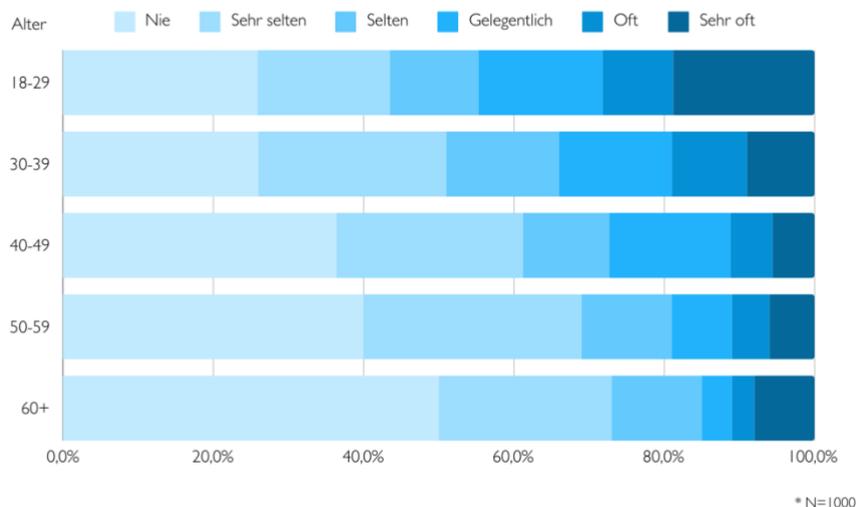
Frage an die Arbeitnehmer

Wie oft erledigen Sie während der Arbeitszeit auch private Angelegenheiten?



Frage an die Arbeitnehmer

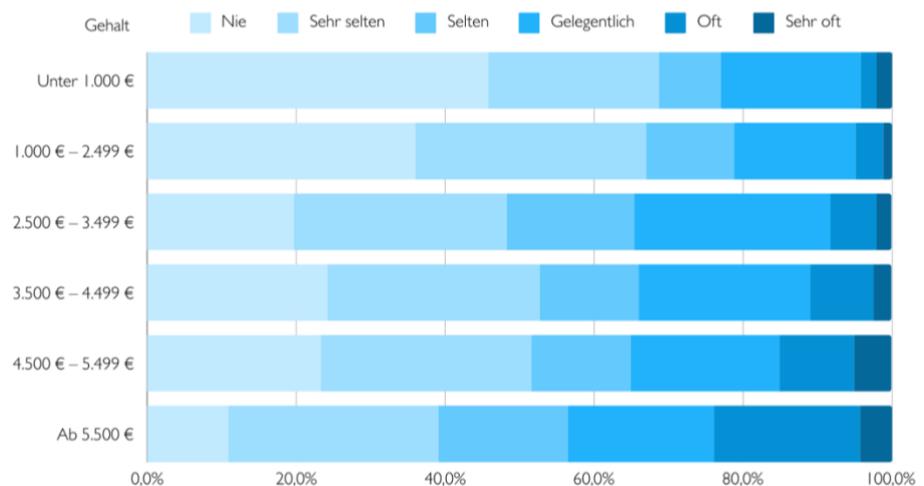
Wie oft passiert es, dass Sie Pausen (wie kurze Unterbrechungen) nicht erfassen?



Interessanterweise zeigt die Umfrage auch auf, dass ein höheres Einkommen nicht unbedingt zu einer gewissenhafteren Pausenerfassung führt. Nur 35 Prozent der Beschäftigten, die zwischen 4.500 und 5.499 Euro verdienen, geben ihre Pausen immer korrekt an, während dieser Wert bei Beschäftigten mit einem Einkommen von 5.500 Euro und mehr sogar auf nur 13 Prozent sinkt. Auch bei privaten Erledigungen während der Arbeitszeit zeigt sich ein ähnliches Bild: Etwas mehr als 20 Prozent der Geringverdiener (unter 2.500 Euro) nutzen ihre Arbeitszeit gelegentlich für private Angelegenheiten, während dieser Wert bei denjenigen mit einem Verdienst von 4.500 bis 5.499 Euro auf 35 Prozent steigt.

Frage an die Arbeitnehmer

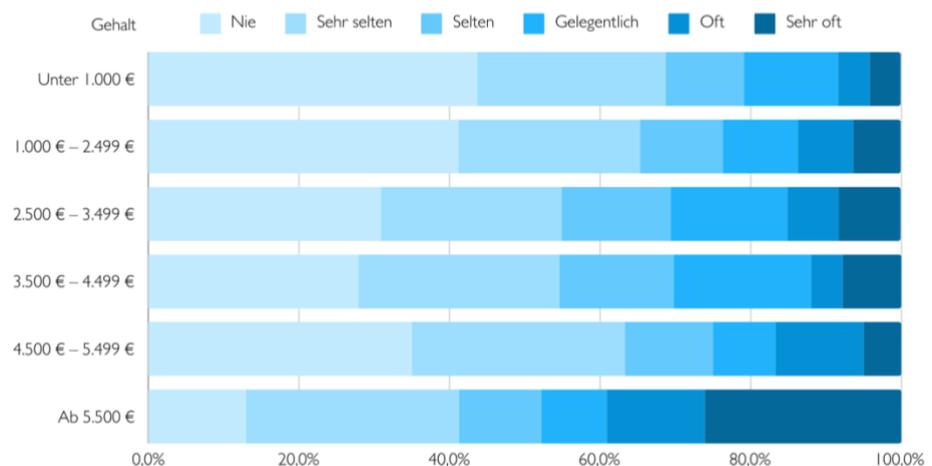
Wie oft erledigen Sie während der Arbeitszeit auch private Angelegenheiten?



* N=1000

Frage an die Arbeitnehmer

Wie oft passiert es, dass Sie Pausen (wie kurze Unterbrechungen) nicht erfassen?

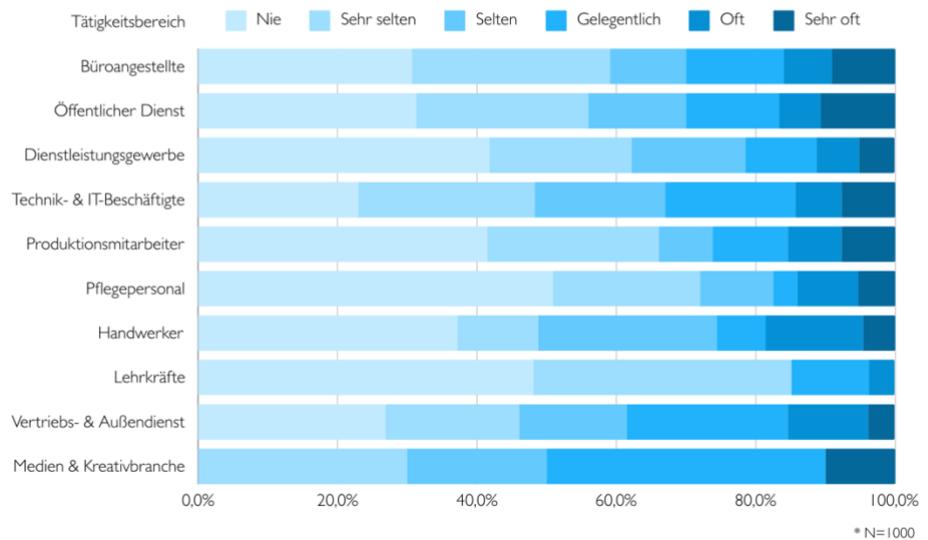


* N=1000

Besonders auffällig ist die Unzuverlässigkeit bei den Beschäftigten der Medien- und Kreativbranche. Nur 27 Prozent von ihnen erfassen ihre Pausen regelmäßig, während 23 Prozent dies nur gelegentlich tun. Auch bei privaten Erledigungen während der Arbeitszeit liegen Beschäftigte der IT- und Kreativbranche mit 16,5 Prozent bzw. 15,5 Prozent, die Privates „nie“ während der Arbeitszeit verrichten, deutlich unter dem Durchschnitt anderer Branchen.

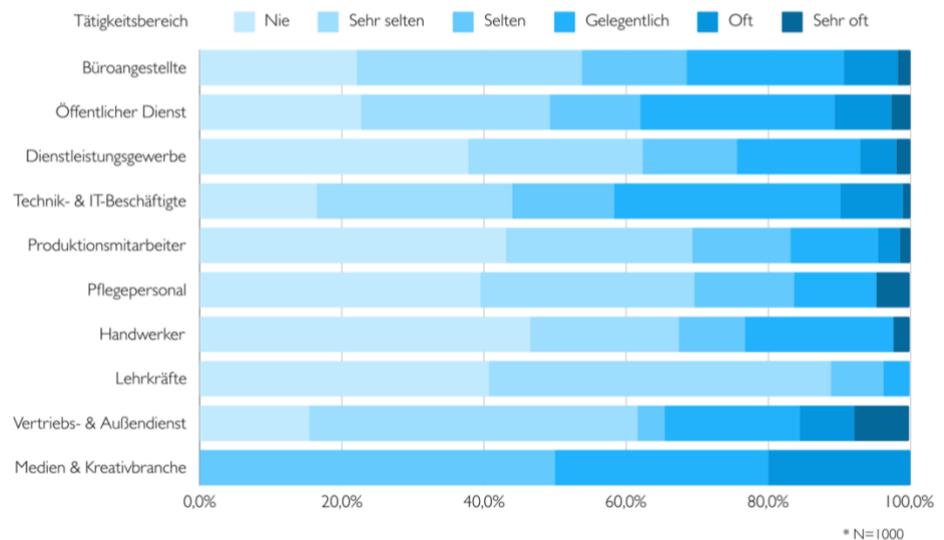
Frage an die Arbeitnehmer

Wie oft passiert es, dass Sie Pausen (wie kurze Unterbrechungen) nicht erfassen?



Frage an die Arbeitnehmer

Wie oft erledigen Sie während der Arbeitszeit auch private Angelegenheiten?



Zwei Perspektiven, eine Realität: Der Arbeitszeitbetrug im Spannungsfeld von Arbeitgebern und Arbeitnehmern

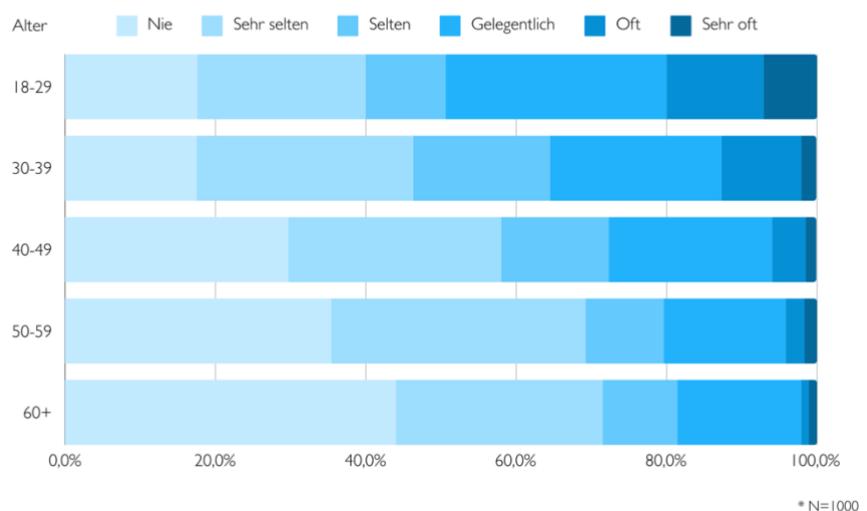
Die Analyse der Ergebnisse offenbart sowohl Übereinstimmungen als auch Diskrepanzen zwischen den Perspektiven von Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

Arbeitgeber neigen dazu, die Häufigkeit von Arbeitszeitbetrug geringer einzuschätzen als sie in der Realität ist, während Arbeitnehmer den Umgang mit privaten Angelegenheiten während der Arbeitszeit als normal betrachten.

„Die Ergebnisse unserer Umfrage zeigen deutlich, dass Arbeitszeitbetrug in vielen Unternehmen nicht nur ein individuelles, sondern auch ein strukturelles Problem darstellt. Sowohl aus Sicht der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer kann allein ein grundlegendes Verständnis für die Ursachen die Basis bilden, um effektive Lösungen zu entwickeln und ein transparentes Arbeitsumfeld zu schaffen. Durch einen offenen Dialog und klare Richtlinien können Unternehmen das Vertrauen in die Zeiterfassungssysteme stärken und Arbeitszeitbetrug nachhaltig reduzieren.“ – Dipl. Wirt-Inf. David Kadiri, Geschäftsführer bei TimO[®].

Frage an die Arbeitnehmer

Wie oft erledigen Sie während der Arbeitszeit auch private Angelegenheiten?

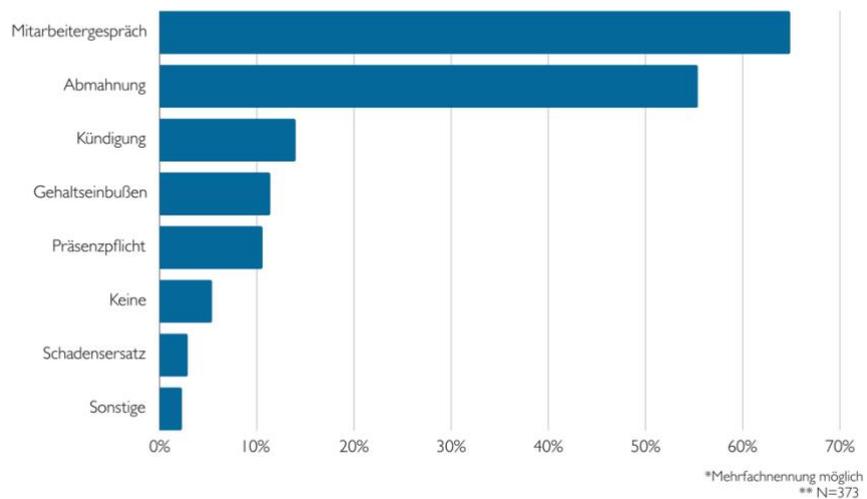


Kapitel 3: Konsequenzen bei Arbeitszeitbetrug

Arbeitszeitbetrug bleibt in den meisten Unternehmen kein ungeahndetes Vergehen. Doch anstatt sofort harte Sanktionen zu ergreifen, setzen laut der Umfrage viele Arbeitgeber zunächst auf eine mildere Vorgehensweise, um Missverständnisse oder Unklarheiten auszuräumen.

Frage an die Arbeitgeber

Welche Konsequenzen haben Ihre Mitarbeitenden zu befürchten, wenn sie die Arbeitszeit nachweislich nicht korrekt erfassen?



Klärung vor Konsequenz – Großteil der Unternehmen setzt auf Dialog bei Arbeitszeitbetrug

Die Umfrage zeigt, dass Unternehmen bei nachweislich falschen Angaben zur Arbeitszeit überwiegend auf ein moderates Vorgehen setzen (bei dieser Frage war eine Mehrfachnennung an Antworten möglich). Rund 65 Prozent der Arbeitgeber geben an, dass sie als erste Maßnahme ein Mitarbeitergespräch führen, um den Vorfall aufzuklären. Der Dialog steht demnach an oberster Stelle der Konsequenzen, was den Fokus der meisten Unternehmen auf Kommunikation und Klärung verdeutlicht. Mitarbeitergespräche dienen hier auch nicht nur als Mittel zur Aufarbeitung, sondern auch zur Prävention künftiger Verstöße.

Abmahnung und Kündigung: Der Ernstfall tritt eher selten ein

An zweiter Stelle der Sanktionen folgen Abmahnungen, die deutlich seltener verhängt werden. Trotz des erheblichen Vertrauensverlusts durch einen solchen Vorfall drohen lediglich 14 Prozent der Unternehmen ihren

Arbeitnehmern im Falle eines nachweislichen Arbeitszeitbetrugs mit einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses als Konsequenz. Noch geringer ist die Zahl der Arbeitgeber, die Gehaltseinbußen (11 Prozent) oder die Verpflichtung zu Präsenzzeiten infolge eines Arbeitszeitbetrugs in Erwägung ziehen. Dies unterstreicht, dass drastische Maßnahmen in den meisten Fällen nur als letztes Mittel eingesetzt werden.

Das Bewusstsein der Arbeitnehmer

Interessanterweise sind sich die meisten Arbeitnehmer der möglichen Konsequenzen bewusst: Nur etwa 10 Prozent der Befragten geben an, keine oder nur vage Vorstellungen darüber zu haben, welche Sanktionen bei falschen Angaben zur Arbeitszeit auf sie zukommen könnten. Dies ist vermutlich auf die klare Kommunikation der Unternehmensrichtlinien und die Dialogorientierung der Betriebe zurückzuführen, die die Maßnahmen transparent und nachvollziehbar machen.

Dialog statt Sanktionen – Aufklärung statt Abmahnung

Im Vergleich der Erwartungen und Maßnahmen zeigt sich, dass Arbeitgeber eher auf Gespräche und Abmahnungen als auf sofortige drastische Konsequenzen wie den Ausspruch einer Kündigung setzen. Die Unternehmen sehen in der Kommunikation und der Prävention durch klare Richtlinien zur Arbeitszeiterfassung eine langfristige Lösung, um Arbeitszeitbetrug zu minimieren. Sie sind bestrebt eine Kultur des Vertrauens aufrechtzuerhalten, ohne den Arbeitsfrieden durch zu harte Strafen zu gefährden.

Kapitel 4: Auswirkungen auf Motivation und Leistungsfähigkeit

Die Folgen inkorrektur Arbeitszeitangaben werfen unweigerlich die Frage auf, inwieweit ein solcher Vertrauensbruch die Motivation und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter beeinflusst. Welche Wahrnehmungen herrschen bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern vor, wenn sie die Auswirkungen auf das gesamte Team einschätzen sollen?

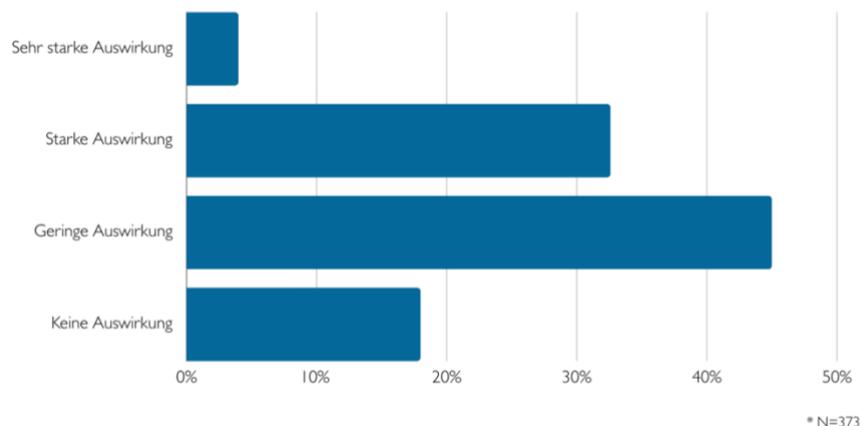
Unterschiedliche Sichtweisen – Arbeitgeber und Arbeitnehmer bewerten die Folgen fehlerhafter Zeiterfassung unterschiedlich

Die Meinungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern sind geteilt, wenn es um die Auswirkungen von bewusst falschen Arbeitszeitangaben geht. Ein Drittel der Arbeitgeber (33 Prozent) spricht von „starken“ bis „sehr starken“ Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit des gesamten Teams, wenn einzelne Mitarbeitende falsche Angaben bei der Zeiterfassung machen. Fast die Hälfte (45 Prozent) sehen jedoch nur „geringe“ Auswirkungen und 18 Prozent sogar „keine“ Auswirkungen.

Interessanterweise sind die Arbeitnehmer hier gelassener. Mit 37 Prozent ist der Anteil derjenigen, die von keinen negativen Auswirkungen auf die Teamleistung ausgehen, fast doppelt so hoch wie bei den Arbeitgebern. Dies verdeutlicht eine gewisse Diskrepanz in der Wahrnehmung, wie gravierend ungenaue Arbeitszeiterfassungen tatsächlich das Arbeitsklima und die Leistungsfähigkeit beeinflussen.

Frage an die Arbeitgeber

Wie wirken sich bewusst falsche Angaben bei der Arbeitszeiterfassung durch einzelne Mitarbeitende auf die Leistungsfähigkeit des gesamten Teams aus?



Zeitbetrug und Motivation – Ein geteiltes Bild

Auf der anderen Seite zeigt sich auch bei der Frage, wie sich die Nutzung von Zeiterfassungssystemen generell auf die Motivation und Zufriedenheit auswirkt, ein gespaltenes Bild. Aus Sicht der Arbeitgeber gehen fast zwei Drittel (63 Prozent) davon aus, dass eine korrekte Zeiterfassung positive Auswirkungen auf das Betriebsklima und die Effizienz hat. 34 Prozent sind überzeugt, dass sie zur Steigerung der Effizienz beiträgt, während 29 Prozent die Fairness und Transparenz in den Vordergrund stellen. Insgesamt bewerten 60 Prozent der Unternehmen ihre Zeiterfassungsmethoden als „effektiv“ bis „sehr effektiv“.

Fast die Hälfte der Arbeitnehmer gibt jedoch an, dass die Zeiterfassung keine merklichen Auswirkungen auf ihre persönliche Motivation hat. Dennoch berichten 23 Prozent, dass die Transparenz im Team durch die Erfassung gestärkt wird, während 17 Prozent angeben, dass ihre Zufriedenheit und Motivation dadurch gesteigert wird.

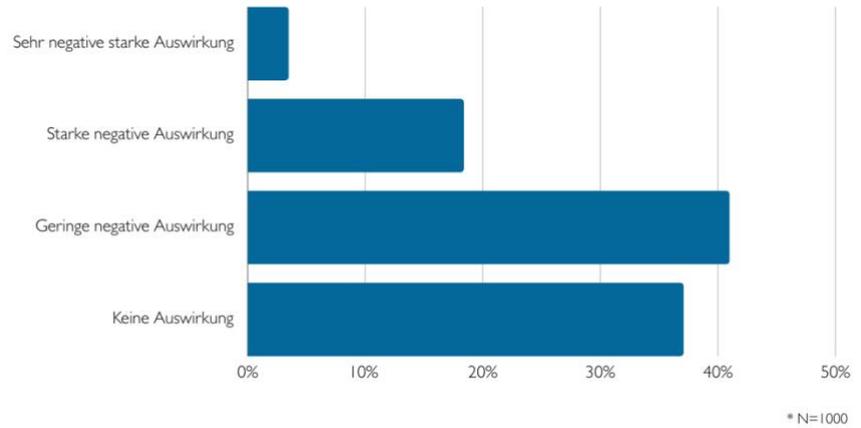
Diskrepanz zwischen Wahrnehmung und Realität?

Arbeitgeber betonen häufig die negativen Auswirkungen von Arbeitszeitbetrug sowie die Vorteile einer genauen Zeiterfassung. So sehen gut ein Drittel der Befragten „starke“ bis „sehr starke“ Einbußen in der Leistungsfähigkeit des gesamten Teams, wenn einzelne Mitarbeiter falsche Arbeitszeiten angeben. Arbeitnehmer hingegen nehmen das Thema deutlich gelassener wahr. Immerhin glauben 37 Prozent von ihnen, dass Falschangaben keine spürbaren Auswirkungen auf die Teamleistung haben. Trotz dieser unterschiedlichen Wahrnehmungen bleibt das Vertrauen in die Effektivität der Zeiterfassungssysteme auf beiden Seiten hoch, was darauf hindeutet, dass klare Vorgaben und Kommunikation auch weiterhin eine Schlüsselrolle spielen können.

„Die Nutzung von Zeiterfassungssystemen hat das Potenzial, das Betriebsklima und die Effizienz zu verbessern. Fast zwei Drittel der Arbeitgeber sind überzeugt, dass eine präzise Zeiterfassung nicht nur zur Steigerung der Effizienz beiträgt, sondern auch Fairness und Transparenz fördert. Während viele Arbeitnehmer der Zeiterfassung möglicherweise noch nicht die gleiche Bedeutung beimessen, zeigen moderne Systeme, wie sie das Vertrauen im Team stärken können. Gerade durch den Einsatz zeitgemäßer Technologien kann auch die Wahrnehmung der Arbeitnehmer positiv beeinflusst werden.“ – Dipl. Wirt-Inf. David Kadiri, Geschäftsführer bei TimO[®].

Frage an die Arbeitnehmer

Wie wirken sich bewusst falsche Angaben bei der Arbeitszeiterfassung durch einzelne Mitarbeitende auf die Leistungsfähigkeit des gesamten Teams aus?



Kapitel 5: Anlässe von Arbeitszeitbetrug

Nachdem bereits die verschiedenen Formen von Arbeitszeitbetrug aufgezeigt wurden (vgl. Kapitel 2), stellt sich nun die Frage: Was bewegt Arbeitnehmer eigentlich dazu, falsche Angaben zu ihrer Arbeitszeit zu machen? Die Gründe für Arbeitszeitbetrug unter den Befragten sind mannigfaltig und reichen von individuellen Motiven bis hin zu strukturellen Faktoren im Arbeitsumfeld. Oft sind sie vielschichtig und tief in den täglichen Herausforderungen und individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten verwurzelt. Sie spiegeln wider – in tatsächlichem und hypothetischem Kontext – wie betriebliche Rahmenbedingungen oder persönliche Umstände dazu führen können, dass Mitarbeiter die Zeiterfassung manipulieren.

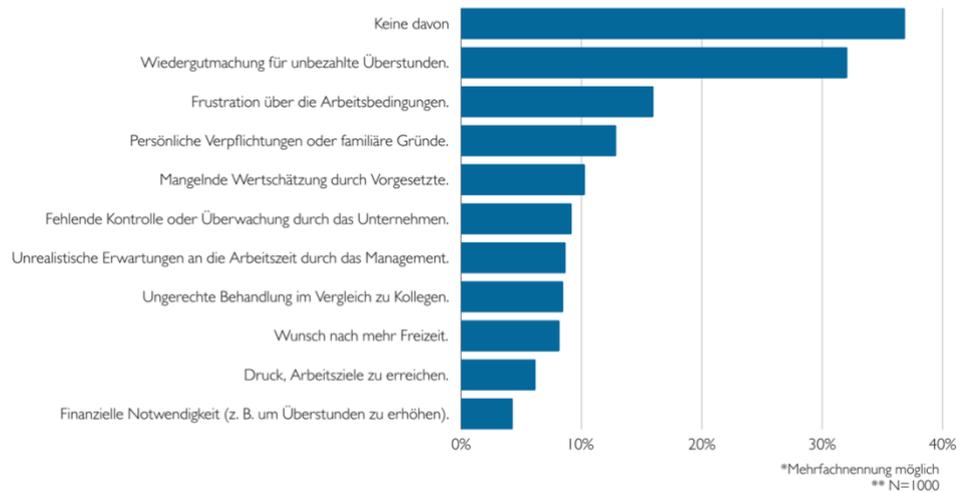
Die wichtigsten Anlässe für Arbeitszeitbetrug lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- **Unbezahlte Überstunden:** 32 Prozent der Befragten geben an, bewusst falsche Arbeitszeiten zu erfassen (oder dies zumindest in Betracht zu ziehen), um nicht vergütete Überstunden auszugleichen, womit dies eindeutig als häufigster Anlass benannt wurde.
- **Frustration über Arbeitsbedingungen:** 16 Prozent der Arbeitnehmer begehen aufgrund von Unzufriedenheit mit ihren Arbeitsbedingungen Arbeitszeitbetrug.
- **Persönliche Verpflichtungen oder familiäre Gründe:** 13 Prozent der Befragten nennen familiäre oder persönliche Verpflichtungen als Grund für inkorrekte Arbeitszeiterfassung.

Offenbar wird, dass Arbeitszeitbetrug oft eine Reaktion auf wahrgenommene Ungerechtigkeiten oder auf persönliche Umstände und Verpflichtungen zurückzuführen ist. Dieses Verhalten wird oft als Kompensation für bestehende Missstände am Arbeitsplatz gesehen. Bei dieser Frage war eine Mehrfachnennung möglich.

Hypothetische Frage an die Arbeitnehmer

Welche Gründe könnten dazu führen, dass Sie einmal bewusst falsche Angaben zur Arbeitszeit machen würden?



Kapitel 6: Auswirkungen von Arbeitszeitbetrug

Unternehmensrisiko durch unsichtbare Kosten: Welche Bedenken haben Unternehmen hinsichtlich der finanziellen Auswirkungen von Arbeitszeitbetrug.



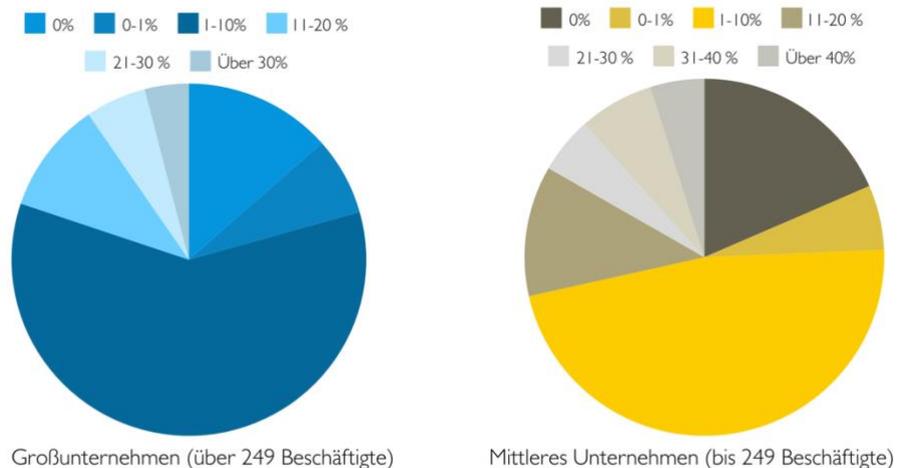
Zwei Drittel der deutschen Unternehmen befürchten wirtschaftlichen Schaden durch Arbeitszeitbetrug.

Die Auswirkungen von Arbeitszeitbetrug auf Unternehmen sind nicht zu unterschätzen. Alarmierend ist die Erkenntnis, dass **über 70 Prozent der befragten Unternehmen** von **wirtschaftlichen Schäden** durch **falsche Arbeitszeiterfassung** ausgehen. Ein erheblicher Teil der Arbeitgeber, fast ein Drittel, schätzt, dass diese Schäden über 10 Prozent des potenziellen Umsatzes ausmachen.

- **Wirtschaftliche Schäden:** 10 Prozent der Unternehmen schätzen die entgangenen Umsätze auf bis zu 20 Prozent, während 7 Prozent sogar von bis zu 30 Prozent ausgehen.
- **Geringer wirtschaftlicher Nachteil:** Nur etwa die Hälfte der Unternehmen erwartet hingegen einen geringeren wirtschaftlichen Nachteil von lediglich 1 bis 10 Prozent.

Frage an die Arbeitgeber

Wie hoch schätzen Sie Ihren wirtschaftlichen Schaden prozentual zu Ihrem wirtschaftlichen Ertrag durch den Arbeitszeitbetrug?



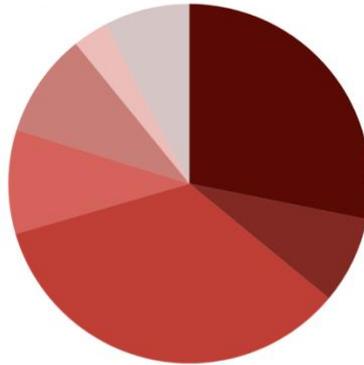
* N=373

Frage an die Arbeitnehmer

Wie hoch schätzen Sie Ihren wirtschaftlichen Schaden prozentual zu Ihrem wirtschaftlichen Ertrag durch den Arbeitszeitbetrug?

■ 0%
 ■ 0-1%
 ■ 1-10%
 ■ 11-20%
■ 21-30%
 ■ 31-40%
 ■ Über 40%

■ 0%
 ■ 0-1%
 ■ 1-10%
 ■ 11-20%
■ 21-30%
 ■ Über 30%



Kleinunternehmen (bis 49 Beschäftigte)



Kleinstunternehmen (bis 9 Beschäftigte)

* N=373

Vor diesem Hintergrund schätzt ein Viertel der Arbeitgeber, dass mehr als 10 Prozent ihrer Belegschaft bei der Arbeitszeiterfassung tricksen. Die Dimension dieser Probleme lässt sich auch besser verstehen, wenn man sie in Relation zur Unternehmensgröße betrachtet.

In Folge erscheint es unabdingbar, die Auswirkungen von Arbeitszeitbetrug nicht nur als „persönliche Verfehlung“ zu betrachten, sondern vielmehr als systematisches Problem, das die wirtschaftliche Stabilität von Unternehmen gefährden kann.

"Die Umsatzeinbußen, die durch Arbeitszeitbetrug entstehen, sind alarmierend. Daher sollten Arbeitgeber ein Umfeld schaffen, in dem Mitarbeiter sich wertgeschätzt fühlen, eine offene Kommunikation gefördert wird und moderne digitale Lösungen bereitstehen. Nur so kann die Integrität der Arbeitszeiterfassung sichergestellt und das Vertrauen innerhalb eines Unternehmens gestärkt werden." – Dipl. Wirt-Inf. David Kadiri, Geschäftsführer bei TimO[®].

Fazit

Die vorliegende Studie zur Arbeitszeiterfassung in deutschen Unternehmen aus dem Herbst 2024 hat mehrere überraschende Erkenntnisse zu Tage gebracht, die sich im Überblick wie folgt zusammenfassen lassen:

- **Häufigkeit und Formen:** Arbeitszeitbetrug ist weit verbreitet, wobei die häufigsten Formen verlängerte Pausenzeiten und Arbeiten an persönlichen Projekten sind. Über 38 Prozent der Befragten gaben an, dass sie Verlängerungen der Pausenzeiten bei Kollegen beobachten. Alarmierend ist zudem, dass mehr als 70 Prozent der Arbeitnehmer bekennen, während der Arbeitszeit private Angelegenheiten zu erledigen, was die Problematik des Arbeitszeitbetrugs weiter verstärkt, und die betriebliche Effizienz gefährdet.
- **Anlässe:** Die Hauptanlässe für Arbeitszeitbetrug sind unbezahlte Überstunden (32 Prozent), Frustration über Arbeitsbedingungen (16 Prozent) und persönliche Verpflichtungen (13 Prozent). Diese Ursachen verdeutlichen, dass viele Arbeitnehmer das Gefühl haben, in ihrer Arbeitsumgebung ungerecht behandelt zu werden.
- **Wirtschaftliche Auswirkungen:** Mehr als 70 Prozent der Unternehmen befürchten wirtschaftliche Schäden durch Arbeitszeitbetrug, wobei fast ein Drittel von Schäden von über 10 Prozent ausgeht. Dies weist auf die erhebliche wirtschaftliche Relevanz dieses Problems hin.
- **Vertrauen und Kommunikation:** Trotz der beobachteten Unregelmäßigkeiten bleibt das Vertrauen in die Effizienz der Zeiterfassungssysteme sowohl bei Arbeitgebern als auch bei Arbeitnehmern hoch. Dies zeigt, dass klare Vorgaben und eine offene Kommunikation wichtig sind, um das Vertrauen in die Systeme weiter zu stärken und Arbeitszeitbetrug zu minimieren.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass Arbeitszeitbetrug nicht nur individuelle Entscheidungen der Mitarbeiter reflektiert, sondern auch tiefere strukturelle Probleme innerhalb der Organisationen offenlegt. Um den Herausforderungen von Arbeitszeitbetrug effektiv zu begegnen, empfehlen sich folgende Maßnahmen:

- **Verbesserung der Arbeitsbedingungen:** Unternehmen sollten ein Umfeld schaffen, das die Mitarbeiterzufriedenheit fördert.
- **Förderung eines vertrauensvollen Arbeitsklimas:** Eine wertschätzende Kommunikation und eine Vertrauensbasis zwischen Führungskräften und Mitarbeitern ist sicherzustellen.
- **Bereitstellung zeitgemäßer digitaler Lösungen:** Es empfiehlt sich, moderne Tools zur Zeiterfassung bereitzustellen, die den Bedürfnissen der Mitarbeiter entsprechen.

Diese Ansätze können dazu beitragen, nicht nur Arbeitszeitbetrug effektiv einzudämmen, sondern auch die wirtschaftliche Stabilität des Unternehmens nachhaltig zu fördern. Denn indem wir ein vertrauensvolles Arbeitsumfeld gestalten und moderne Lösungen anbieten, legen wir den Grundstein für ein produktiveres und gerechteres Miteinander.

Weitere Informationen unter: <https://www.timo24.de/>

Bei Fragen freuen wir uns über Ihre Nachricht an:
TimO[®] - Time Management Office GmbH, Telefon: +49 6081 58600,
E-Mail: kontakt@timo.net