



Arbeitszeitgesetz neu - Informationen zur Aufzeichnung

Erleichterungen bei den Arbeitszeitaufzeichnungen – was sich 2015 ändert!

In Bezug auf die Arbeitszeitaufzeichnung gibt es mit 1. Jänner 2015 rechtliche Neuerungen.

Durch das Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz 2014 (ASRÄG 2014) wurden unter anderem die bisher geltenden Regelungen hinsichtlich Arbeitszeitaufzeichnungen mit 1. Jänner 2015 vereinfacht und entschärft:

Wer ist für die Einhaltung und die Dokumentation der Arbeitszeit verantwortlich?

Der Arbeitgeber hat zur Überwachung der Einhaltung der im Arbeitszeitgesetz geregelten Angelegenheiten in der Betriebsstätte Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden zu führen. Diese Pflicht besteht für alle Betriebe – somit auch für Kleinbetriebe mit nur einem oder wenigen Mitarbeitern. Die Einhaltung der Aufzeichnungspflicht wird durch das Arbeitsinspektorat überprüft. Die Nichteinhaltung führt zu Strafsanktionen gegen den Arbeitgeber.

Somit müssen Friseure mit Mitarbeitern diese Aufzeichnungen führen.

Welche Erleichterungen wurden nun bei fixer Arbeitszeiteinteilung eingeführt?

Liegen schriftlich fixe Arbeitszeiteinteilungen vor, dann muss der Arbeitgeber die Arbeitszeit nicht mehr fortlaufend aufzeichnen (bitte das ausgefüllte Muster beachten; bspw. Dienstag-Freitag von 09:00-18:00 Uhr mit Mittagspause von 30 Minuten zwischen 12:00 und 13:00 Uhr und am Samstag von 08:00-14:00 Uhr). Für den Fall, dass dem Arbeitnehmer auch das Nehmen der Ruhepause innerhalb eines bestimmten Zeitfensters selbst überlassen ist, z.B. immer eine halbe Stunde zwischen 12:00-13:00 Uhr, so muss auch der Beginn und das Ende dieser Ruhepause, die ja täglich innerhalb des Zeitfensters anders liegen kann, nicht aufgezeichnet werden. Diese Arbeitszeiteinteilungen können im Dienstvertrag geregelt sein. Der Arbeitgeber muss lediglich zum Ende der Entgeltperiode oder wenn dies der Arbeitsinspektor verlangt, bestätigen, dass die fixe Arbeitszeiteinteilung eingehalten wurde. Eine Aufzeichnungspflicht besteht nur mehr für Abweichungen von dieser fixen Zeiteinteilung (z.B. geänderte Lage der Normalarbeitszeit wie anstelle von 09:00-18:00 Uhr wird wegen eines Notfalls folgende Abweichung festgehalten: 08:30-09:00 Uhr und dann wieder normal: 09:00-13:00 Uhr und 13:30-18:00 Uhr, Leistung von Mehr- und Überstunden). Bitte hierfür das ausgefüllte Muster beachten. Weiteres muss der Urlaubsverbrauch aufgezeichnet werden (§ 8 Urlaubsgesetz), und auch der Krankenstand soll aufgezeichnet werden, weil die Höhe der Entgeltfortzahlung ja von der Dauer des Krankenstandes abhängt.

Was ist neu bei Aufzeichnungen zu Ruhepausen?

Nach der bisher geltenden Rechtslage konnten die Aufzeichnungen von Ruhepausen nur mittels Betriebsvereinbarungen entfallen. Seit dem 1. Jänner 2015 ist der Entfall auch mit schriftlicher Einzelvereinbarung möglich, wenn im Betrieb kein Betriebsrat existiert. Diese Einzelvereinbarung kann auch in einem ganz normalen Dienstvertrag enthalten sein (bspw. ein formloser Satz wie „Beginn und Ende der Ruhepausen werden wie folgt festgelegt: 12:30-13:00 Uhr“ oder „dem Arbeitnehmer wird es selbst überlassen, im Zeitraum von 12:00-13:00

Uhr die Ruhepausen von 30 Minuten zu konsumieren). Bisher war auch erforderlich, dass die derart festgelegte Ruhepause genau 30 Minuten dauern muss. Dieser „Regelungszwang“ entfällt durch das ASRÄG 2014 – Ruhepausen können in Zukunft diese halbe Stunde auch überschreiten.

Wie ist die neue Pflicht zur Übermittlung der Aufzeichnungen an die Arbeitnehmer ausgestaltet?

Neu ist das Recht des Arbeitnehmers, ein Mal pro Monat zu verlangen, dass der Arbeitgeber kostenfrei seine Arbeitszeitaufzeichnungen übermittelt. Der Arbeitgeber muss dieser Pflicht aber erst nachkommen, wenn der Arbeitnehmer die Übermittlung ausdrücklich verlangt. Ein proaktives Handeln ist nicht erforderlich, kann im Einzelfall aber administrativ sinnvoll sein. Erfüllt der Arbeitgeber dieses Verlangen des Arbeitnehmers nicht, dann wird als Konsequenz die Verfallsfrist gehemmt. Ansprüche verfallen somit nicht, solange dem konkreten Arbeitnehmer die verlangte Übermittlung der Aufzeichnungen verwehrt wird.

In welchen Fällen entfällt die Informationspflicht an das Arbeitsinspektorat?

Durch die Novellierung muss der Arbeitgeber das Arbeitsinspektorat von der geplanten Einführung der durchlaufenden mehrschichtigen Arbeitsweise oder Nachtschwerarbeit nicht mehr informieren bzw. keine Regelungen über Kurzpausen mehr übermitteln.

Richtigkeit bestätigen lassen!

Die in der Novelle zum Arbeitszeitgesetz umgesetzten Vereinfachungen von Arbeitszeitaufzeichnungen bewirken für die Unternehmer eine deutliche Verbesserung und Entbürokratisierung der geltenden Rechtslage. Um etwaige Rechtsstreitigkeiten mit Mitarbeitern von vornherein zu vermeiden, ist es aber nach wie vor ratsam, die Richtigkeit und Vollständigkeit der geführten Arbeitszeitaufzeichnungen durch die Unterschrift des Arbeitnehmers bestätigen zu lassen. Dadurch kann sich der Arbeitgeber vor allem vor der unberechtigten Geltendmachung von Überstunden schützen.

Das Gesetz sieht keine konkrete Form hinsichtlich der Arbeitszeitaufzeichnungen vor. Formulare für Arbeitszeitaufzeichnungen können beim zuständigen Arbeitsinspektorat oder bei der WK Tirol angefordert werden.

Wir haben Ihnen **zwei Varianten** für die Arbeitszeitaufzeichnungen mitgeschickt. Diese können Sie verwenden!

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an die **Stelle Arbeits- und Sozialrecht der Wirtschaftskammer Tirol** unter:

Telefon: +43 5 90 905 1111

Fax: +43 5 90 905

Mail: arbeitsrecht@wktiro.at

Internet: <http://wko.at/tirol/arbeitsrecht>