

Update Recht

Neuerungen bei Arbeitszeitaufzeichnungen und Auskunftspflicht

Die Neugestaltung des § 26 AZG durch das Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz 2014 (ASRÄG 2014) brachte den Arbeitgebern unter anderem Erleichterungen bei der Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen.



Folgende wesentlichen Änderungen traten mit 1. 1. 2015 in Kraft:

1. Ausweitung des Entfalls der Aufzeichnungspflicht von Ruhepausen

Der Entfall der Aufzeichnungspflicht für Ruhepausen wurde durch die Möglichkeit einer entsprechenden schriftlichen Einzelvereinbarung in Betrieben ohne Betriebsrat erweitert. Eine Einschränkung auf Ruhepausen im Mindestausmaß gilt nicht mehr.

2. Ausweitung der Möglichkeit zur Saldenaufzeichnung

„Saldenaufzeichnungen“, die nur Aufzeichnungen der Dauer der Tagesarbeitszeit enthalten, waren bislang nur möglich, wenn (i) Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit überwiegend außerhalb der Arbeitsstätte verbringen und (ii) die Lage ihrer Arbeitszeit und ihren Arbeitsort weitgehend selbst bestimm-

men können. Das Erfordernis der überwiegenden Tätigkeit außerhalb der Arbeitsstätte entfällt nunmehr. Zudem ist bei Teleheimarbeitern die Saldenaufzeichnung nun auch ohne das Vorliegen weiterer Voraussetzungen möglich.

3. Wegfall der Aufzeichnungspflicht bei fixer Arbeitszeiteinteilung

Bei Arbeitnehmern mit einer fixen Zeiteinteilung wird es als nicht mehr erforderlich angesehen die Arbeitszeit laufend aufzuzeichnen. Liegt eine schriftlich festgehaltene fixe Arbeitszeiteinteilung vor, ist der Arbeitgeber daher lediglich verpflichtet, über Abweichungen von dieser Aufteilung laufend Aufzeichnungen zu machen (etwa bei einer Änderung der Lage der Arbeitszeit). Der Arbeitgeber muss nur noch die festgehaltene fixe Arbeitszeiteinteilung am

Ende jeder Entgeltzahlungsperiode und auf Verlangen des Arbeitsinspektors bestätigen.

4. Auskunftspflicht

Arbeitnehmer haben nunmehr bei nachweislichem Verlangen einmal monatlich Anspruch auf kostenfreie Übermittlung ihrer Arbeitszeitaufzeichnungen. Kommt ein Arbeitgeber dem Verlangen nicht nach, werden die Verfallsfristen gehemmt, solange die Übermittlung verwehrt wird.

5. Entfall § 11 Abs 8 bis 10 AZG

Der Arbeitgeber ist nicht mehr verpflichtet, das Arbeitsinspektorat von der Einführung der durchlaufenden mehrschichtigen Arbeitsweise oder Nachtschwerarbeit und von Regelungen über Kurzpausen zu informieren. (Pallwein-Prettner, Binder Grösswang)