

Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz 2014- Lohn- und Sozialdumping

Wesentliche Vereinfachungen bei Arbeitszeitaufzeichnungen ab 2015

Das mit 2015 in Kraft getretene Gesetz gegen Lohndumping bringt drei wesentliche Erleichterungen bei den Aufzeichnungspflichten für fixe Arbeitszeiten mit sich. Bei fixer Arbeitszeitaufteilung kann die Aufzeichnung überhaupt ganz entfallen, nur Abweichungen sind festzuhalten. Lediglich einmal im Monat sowie gegenüber dem Arbeitsinspektor ist zu bestätigen, ob und dass es keine Abweichung gab.

- Die **Saldenaufzeichnung** (also keine Aufzeichnung über Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie Ruhepausen, sondern bloß zB „*Montag 9 Stunden, Dienstag 8 Stunden ...*“) ist für einen erweiterten Personenkreis möglich. Seit Jahresbeginn sind davon auch Mitarbeiter erfasst, die die Lage der Arbeitszeit und ihren Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen können sowie „Teleheimarbeiter“ (überwiegende Tätigkeitsausübung in der Wohnung).
- Der **Entfall der Aufzeichnung von Ruhepausen** ist ebenso **erleichtert** worden. Aufgrund der Neuregelung kann der Entfall nun nicht nur mittels Betriebsvereinbarung, sondern auch mittels Einzelvereinbarung geregelt werden.
- Die Vereinbarung muss entweder einen fixen Beginn und ein fixes Ende der Ruhepausen festlegen (zB „*täglich von 12-12.30 Uhr*“) oder einen Zeitraum festlegen, innerhalb dessen die Ruhepause konsumiert werden kann (zB „*täglich 30 Minuten Ruhepause zwischen 11.30 und 14.00 Uhr*“). So es eine **schriftlich festgehaltene fixe Arbeitszeiteinteilung** gibt, müssen **keine täglichen Arbeitsaufzeichnungen** geführt werden. Ausreichend ist die Bestätigung der Einhaltung der Arbeitszeiteinteilung am Ende jeder Entgeltzahlungsperiode (idR am Monatsende) bzw. auf Verlangen des Arbeitsinspektorats. Lediglich Abweichungen von der Einteilung sind laufend aufzuzeichnen. **Achtung:** In diesem Zusammenhang sind auch die Vereinbarungen bzw. Aufzeichnungen über die Ruhepause zu beachten.

Zu prüfen ist jeweils im Vorfeld, ob die Verwaltungsvereinfachung im Vordergrund stehen soll oder weiterhin eine detaillierte Aufzeichnung für die Zwecke der Abrechnung und als Beweis für etwaige Rechtsstreitigkeiten über erbrachte Arbeitsleistungen notwendig ist.

An sonst gilt:

Eine tägliche Arbeitszeitaufzeichnung :

- **Beginn der Tätigkeiten**
- **Beginn Mittagspause**
- **Ende Mittagspause**
- **Dauer der Mittagspause**
- **Ende der Tätigkeiten**
- **Dauer der Tätigkeiten**

Weitere Änderungen:

- Der Arbeitnehmer hat einmal pro Monat das **Recht auf** kostenfreie **Übermittlung seiner Arbeitszeitaufzeichnungen**, sofern dies nachweislich verlangt wurde (§ 26 Abs. 8 AZG).
- Bereits bisher wurde der **Lauf von Verfallsfristen** durch das Fehlen von Arbeitszeitaufzeichnungen **gehemmt**. Durch die Neuregelung tritt eine Hemmung auch dann ein, **wenn die** zuvor beschriebene **Übermittlung der Arbeitszeitaufzeichnungen verwehrt wird** (§ 26 Abs. 9 AZG). Aus diesem Grund sollten die Arbeitszeitaufzeichnungen nach Verlangen jedenfalls (nachweislich!) an den Arbeitnehmer übermittelt bzw. übergeben werden.