inside | XPRESS
INFORMATIONSPROGRAMM
JUNI 2019

Arbeitszeitaufzeichnungen im nationalen und internationalen Fokus: Freiräume und Grenzen bei der Dokumentation der Arbeitszeit

Arbeitszeitaufzeichnungen sollten in der Regel schon zum betrieblichen Alltag gehören, dennoch wird bei Prüfungen durch die Finanzbehörde oder die Gebietskrankenkasse vermehrt beanstandet, dass diese unzureichend dokumentiert sind. Als Folge kann die korrekte Abrechnung aller geleisteten Stunden durch den Unternehmer nicht nachgewiesen werden, was insbesondere unter dem Aspekt des Lohndumpings teilweise zu erheblichen Nachzahlungen und Strafen führen kann.

GESETZESKONFORME ARBEITSZEITAUFZEICHNUNGEN SIND PFLICHT

Der Arbeitgeber ist aufgrund des Arbeitszeitgesetzes für das Führen von lückenlosen, täglich aktuellen Arbeitsaufzeichnungen verantwortlich und dazu verpflichtet. Zu erfassen sind Beginn und Ende der Arbeitszeit, sowie die Ruhepausen. Zwar kann die Aufzeichnungspflicht selbst auf die ArbeitnehmerInnen übertragen werden, an der Verantwortlichkeit des Arbeitgebers ändert dies jedoch nichts. Ausgenommen vom Arbeitszeitgesetz und somit auch von den Arbeitszeitaufzeichnungen sind nur jene ArbeitnehmerInnen, die als leitende Angestellte zu qualifizieren sind bzw. ArbeitnehmerInnen aus dem Kreis der nahen Angehörigen des Arbeitgebers.

Mit Jänner 2015 wurde eine Erleichterung in der Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeiten samt Ruhepausen bei fixen Arbeitszeiten eingeführt. Sofern die fixen Arbeitszeiten im Dienstvertrag oder in einer gesonderten schriftlichen Vereinbarung festgehalten sind, müssen grundsätzlich keine separaten Aufzeichnungen der Arbeitszeit geführt werden. Lediglich Abweichungen von der Fixarbeitszeit sind weiterhin gesondert zu dokumentieren (siehe auch: Fixe Arbeitszeiten? Ab 2015 wird das Aufzeichnen vereinfacht). Eine weitere Erleichterung kommt im Bereich von AußendienstmitarbeiterInnen und bei Home Office zur Anwendung. Hier ist es ausreichend, wenn der Tagessaldo, also lediglich die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit, aufgezeichnet wird.

AKTUELLE ENTSCHEIDUNG DES EUGH ZU ARBEITSZEITAUFZEICHNUNGEN

In einem aktuellen Fall aus Spanien hatte sich auch der EuGH mit dem Detaillierungsgrad von Arbeitszeitaufzeichnungen zu beschäftigen. Der EuGH kam zum Ergebnis, dass die EU-Staaten dafür Sorge tragen müssen, dass die Arbeitgeber „ein objektives, verlässliches und zugängliches System einrichten, mit dem die tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann". Begründet wird dies damit, dass nur dadurch die Einhaltung der wöchentlichen Höchstarbeitszeiten sowie der täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten möglich ist.

UNSER FAZIT

Der EuGH hat aktuell die Notwendigkeit von systematischen Arbeitszeitaufzeichnungen in allen EU-Staaten bestätigt. Ob vor diesem Hintergrund die derzeit in Österreich geltenden Erleichterungen beibehalten werden können, ist fraglich. Aus heutiger Sicht besteht jedoch noch kein akuter Handlungsbedarf, zumal etwaige Änderungen erst vom nationalen Gesetzgeber zu beschließen sind.

DISCLAIMER
Sämtliche Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte können wir jedoch dennoch keine Gewähr übernehmen.
Setzen Sie sich daher v. a. bei komplexen und rechtlich heiklen Fragestellungen mit uns in Verbindung. Wir freuen uns darauf, Sie auf Ihrem Weg zu begleiten.