

# Business Breakfast

## Arbeitszeitgesetz NEU ab 1.9.2018

Graz, 31. August 2018



- Übersicht: Änderungen ab 1.9.2018
- Ausnahmen vom Geltungsbereich des AZG und ARG (§ 1 Abs 2 Z 7 und Z 8 AZG, § 1 Abs 2 Z 3 und 5 ARG)
- Maximal zulässige Höchstarbeitszeit (§§ 7 Abs 1, 9 Abs 1 AZG)
- Überstundenarbeit (§§ 7, 10 AZG)
- Gleitzeit (§ 4b AZG)
- Übertragung Zeitguthaben und Zeitschulden (§ 4 Abs 7 AZG)
- Auswirkungen auf All-In-Verträge
- Hotel- und Gastgewerbe: verkürzte tägliche Ruhezeiten (§§ 12 Abs 2a, 26 Abs 2a AZG)
- Wochentags- und Feiertagsruhe (§ 12b ARG)
- Günstigkeitsbestimmungen (§ 32c Abs 10 AZG)
- Auf den Punkt gebracht

# Übersicht: Änderungen ab 1.9.2018



Thema	Rechtslage bis 31.8.2018	Rechtslage ab 1.9.2018
<b>Ausnahmen vom Geltungsbereich des AZG und ARG</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leitende Angestellte, denen <i>maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich</i> übertragen sind (§ 1 Abs 2 Z 8 AZG, § 1 Abs 2 Z 5 ARG)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leitende Angestellte oder sonstige Arbeitnehmer, denen <i>maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis</i> übertragen ist</li> <li>Nahe Angehörige des Arbeitgebers</li> </ul> <p>Voraussetzung: Gesamte (!) Arbeitszeit kann aufgrund der besonderen Merkmale der Tätigkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>nicht gemessen oder im Voraus festgelegt werden ODER</li> <li>von den Arbeitnehmern hinsichtlich Dauer und Lage selbst festgelegt werden</li> </ul> <p>(§ 1 Abs 2 Z 7, 8 AZG; § 1 Abs 2 Z 3, 5 ARG)</p>
<b>Maximal zulässige Höchstarbeitszeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>10 Stunden pro Tag, 50 Stunden pro Woche darf beschäftigt werden (§ 9 Abs 1 AZG)</li> <li>Im Viermonatszeitraum (17 Wochen) darf im Schnitt max. 48 Stunden pro Woche beschäftigt werden (§ 9 Abs 4 AZG)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>12 Stunden pro Tag, 60 Stunden pro Woche darf beschäftigt werden (§ 9 Abs 1 AZG)</li> <li>Ablehnungsrecht für gewisse Überstunden (siehe unten)!</li> <li>Regelung bleibt unverändert</li> </ul>

# Übersicht: Änderungen ab 1.9.2018



Thema	Rechtslage bis 31.8.2018	Rechtslage ab 1.9.2018
<b>Normalarbeitszeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die tägliche Normalarbeitszeit darf 8 Stunden pro Tag und 40 pro Woche nicht überschreiten (§ 3 Abs 1 AZG – mit zahlreichen Ausnahmen zur “flexiblen“ Arbeitszeit)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keine Änderungen, ab der 9. Stunde pro Tag liegen daher grundsätzlich Überstunden vor</li> </ul>
<b>Überstundenarbeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vereinbarung zu Sonderüberstunden mit Beschäftigung von bis zu 12 Stunden pro Tag (60 Stunden pro Woche) mit Betriebsrat bzw Einzelvereinbarung unter bestimmten Voraussetzungen (ua Beiziehung eines Arbeitsmediziners) möglich (§ 7 Abs 4, 4a AZG)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeitnehmer können Überstunden über 10/50 Stunden ohne Angabe von Gründen ablehnen (Benachteiligungsverbot!) (§ 7 Abs 6 AZG)</li> <li>Arbeitnehmer können wählen, ob Überstunden über 10/50 Stunden in Geld oder Zeitausgleich vergütet werden (§ 10 Abs 4 AZG)</li> <li>Regelung Sonderüberstunden entfällt</li> </ul>
<b>Gleitzeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Normalarbeitszeit von bis zu 10 Stunden/Tag (§ 4b Abs 4 AZG)</li> <li>Entstehen von Überstunden jedenfalls ab Überschreiten von 10 Stunden/Tag, bei Anordnung durch den Arbeitgeber in der Literatur strittig (außerhalb Gleitzeitrahmen/fiktiver NAZ/Kernzeit?)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Normalarbeitszeit (NAZ) grundsätzlich maximal 10 Stunden/Tag</li> <li>Verlängerung der NAZ auf 12 Stunden/Tag bei Vereinbarung über ganztägigen Zeitausgleich und in Verbindung mit dem Wochenende (§ 4b Abs 4 AZG)</li> <li>Angeordnete Stunden außerhalb der NAZ nach § 3 Abs 1 AZG (=8 Stunden/Tag) sind Überstunden (§ 4b Abs 5 AZG NEU)</li> </ul>

# Übersicht: Änderungen ab 1.9.2018



Thema	Rechtslage bis 31.8.2018	Rechtslage ab 1.9.2018
<b>Übertragung von Zeitguthaben bei Durchrechnung von Normalarbeitszeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Der KV kann eine Übertragung von Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum zulassen (§ 4 Abs 7 AZG)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Der KV kann eine mehrmalige Übertragung von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächsten Durchrechnungszeiträume zulassen (§ 4 Abs 7 AZG)</li> </ul>
<b>Hotel- und Gastgewerbe: Tägliche Ruhezeiten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Der KV kann unter bestimmten Voraussetzungen die tägliche Ruhezeit in Saisonbetrieben von 11 auf 8 Stunden verkürzen (§12 Abs 2a AZG)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die tägliche Ruhezeit bei geteilten Diensten kann auf 8 Stunden verkürzt werden; binnen 4 Wochen bzw bis Ende der Saison ist ein Ausgleich zu gewähren (§ 12 Abs 2a AZG)</li> </ul>
<b>Wochenend- und Feiertagsruhe</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eine Beschäftigung ist grundsätzlich unzulässig, nur Gesetz, Verordnung und KV können Ausnahmen vorsehen (§§ 3, 7, 10 f ARG)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bei vorübergehend auftretendem besonderem Arbeitsbedarf ist eine Beschäftigung an bis zu 4 Wochenenden oder Feiertagen pro KJ und Arbeitnehmer möglich, bei Betriebsvereinbarung oder schriftlicher Einzelvereinbarung (§ 12b ARG)</li> <li>Ohne Betriebsrat haben die Arbeitnehmer ein Ablehnungsrecht mit Benachteiligungsverbot</li> </ul>
<b>Günstigere Regelungen</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Günstigere Regelung in Kollektivverträgen oder Betriebsvereinbarungen werden durch die Novelle nicht berührt (§ 32c Abs 10 AZG)</li> </ul>

# 1. Ausnahmen vom Geltungsbereich des AZG/ARG



- Bisherige Rechtslage
  - **Leitende Angestellte**, denen *maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen* sind
  - Leitende Angestellte, sind Dienstnehmer welche
    - wesentliche Teilbereiche eines Betriebes eigenverantwortlich leiten
    - auf Bestand und Entwicklung für das gesamte Unternehmen Einfluss haben
    - sich von der gesamten Angestelltenschaft herausheben
    - einen wesentlichen größeren Entscheidungsspielraum haben
    - sich die Arbeitszeit selbst einteilen und keinen/wenigen Kontrollen unterliegen
  - Praxishinweis: Auslegung des Begriffs bereitete immer wieder Schwierigkeiten

# 1. Ausnahmen vom Geltungsbereich des AZG



- Neue Rechtslage ab 1.9.2018
  - **Leitende Angestellte** sowie **sonstige Arbeitnehmer** (§ 1 Abs 2 Z 8 AZG, § 1 Abs 2 Z 5 ARG)
    - denen *maßgebliche selbstständige Entscheidungsbefugnis* übertragen ist und
    - deren gesamte (!) Arbeitszeit aufgrund der besonderen Merkmale der Tätigkeit
      - nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird oder
      - vom Arbeitnehmer hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann
  - Definition der „**maßgeblichen selbstständigen Entscheidungsbefugnis**“
    - Keine gesetzliche Definition
    - Gesetzesmaterialien: „dritte Führungsebene“
    - Arbeitszeit-RL 2003/88/EG: „*selbstständige Entscheidungsbefugnis*“ – Auslegung der EU-Kommission: „bestimmte Experten, erfahrene Anwälte in einem Beschäftigungsverhältnis oder Wissenschaftler (...), die ihre Arbeitszeit weitgehend selbst festlegen“

# 1. Ausnahmen vom Geltungsbereich des AZG



- Neue Rechtslage ab 1.9.2018
  - **Nahe Familienangehörige** (§ 1 Abs 2 Z 7 AZG, § 1 Abs 2 Z 3 ARG) sind
    - Eltern und volljährige Kinder,
    - Ehegatten und eingetragene Partner, die im gemeinsamen Haushalt leben,
    - Lebensgefährten, die seit mindestens drei Jahren im gemeinsamen Haushalt leben,
  - denen *maßgebliche selbstständige Entscheidungsbefugnis übertragen* ist und
  - deren gesamte (!) Arbeitszeit aufgrund der besonderen Merkmale der Tätigkeit
    - nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird oder
    - vom Arbeitnehmer hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann



# 1. Ausnahmen vom Geltungsbereich des AZG



- **Praxishinweis:** Folgen der Nichtanwendbarkeit des AZG bzw ARG
  - Keine Höchstgrenzen der Arbeitszeit oder Arbeitsruhebestimmungen zu beachten (keine Strafen bei Nichteinhaltung)
  - Kein Überstundenanspruch des Mitarbeiters (Ausnahme: KV sieht einen solchen vor)
    - Achtung: Keine Steuerfreiheit von Überstundenzuschlägen, sofern kein Kollektivvertrag gilt (zu beachten ist uU eine Nichtanwendbarkeit des KV für Geschäftsführer; zB IT-KV)
  - Keine Verpflichtung zur Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen nach dem AZG

## 2. Maximal zulässige Höchstarbeitszeit



- **Tägliche Höchstarbeitszeit**
  - Erhöhung von 10 Stunden auf 12 Stunden (§ 9 Abs 1 AZG)
  - Vorübergehender besonderer Arbeitsbedarf nicht mehr erforderlich
- **Wöchentliche Höchstarbeitszeit**
  - Erhöhung von 50 Stunden auf 60 Stunden (§ 9 Abs 1 AZG)
- **Achtung: Weitere Durchrechnungsvorgaben** (§ 9 Abs 4 AZG bleibt aufrecht → EU-Recht)
  - Höchstzulässige Dauer der Arbeitszeit innerhalb eines **Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen** darf **48 Stunden pro Woche** nicht überschreiten
  - Kollektivvertrag kann Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes auf
    - bis zu **26 Wochen** bzw
    - bis zu **52 Wochen** bei technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen zulassen
  - **Praxistipp:** Verstärkter Fokus von Arbeitszeitkontrollen auf Durchrechnungszeitraum zu erwarten!
    - Auslegungsschwierigkeiten hinsichtlich des 17-Wochen-Zeitraums (starr/flexibel?)

## 2. Maximal zulässige Höchstarbeitszeit



- **Weitere Hinweise**

- **Kollektivvertragliche Sonderbestimmungen:** siehe Folie 18

- **Abgrenzung zur Normalarbeitszeit/Überstundenarbeit**

- Es bleibt bei 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche (bzw. in diversen Branchen zB 38,5 Wochenstunden) Normalarbeitszeit
- Darüber hinaus fallen Überstunden an (Ausnahmen: „flexible“ Arbeitszeitmodelle)

- **Weitere Anpassungen** ua.

- bei Genehmigung weiterer Höchstarbeitszeitüberschreitungen durch das Arbeitsinspektorat (§ 7 Abs 5 AZG),
- bei Vor- und Abschlussarbeiten (§ 8 Abs 1 und 2 AZG),
- im Bereich des öffentlichen Verkehrs (§ 18 Abs 2 AZG),
- bei diversen weiteren Ausnahmetatbeständen (§ 9 Abs 2 und 3 AZG)

# 3. Überstundenarbeit



- **Allgemeines zur Überstundenarbeit**

- Grundsätzlich besteht **keine Verpflichtung** zur Leistung von Überstundenarbeit durch den Arbeitnehmer; Ausnahmen:
  - **Treuepflicht** bei betrieblichen Notständen
  - **Rechtsgrundlage** (KV, BV, Dienstvertrag) besteht
    - Praxistipp für Dienstgeber: Verpflichtung von Überstundenleistung im Dienstvertrag bei gleichzeitiger Regelung, dass diese nur auf ausdrückliche Anordnung geleistet werden dürfen
- **Voraussetzungen** für Überstundenleistung bei bestehender Verpflichtung:
  - Gesetzliche Zulässigkeit (Höchstgrenzen der Arbeitszeit!)
  - **Interessenabwägung**: betriebliche Interessen müssen zu den persönlichen Interessen des Arbeitnehmers überwiegen, da dem Arbeitnehmer andernfalls ein Ablehnungsrecht zukommt
    - **Hinweis**: Dies gilt nach der neuen Rechtslage nicht für die 11. und 12. Überstunde (generelles Ablehnungsrecht – siehe unten)!

# 3. Überstundenarbeit



- **Ablehnungsrecht von Überstunden durch den Arbeitnehmer** (§ 7 Abs 6 AZG)
  - Voraussetzung: Überschreitung der Tagesarbeitszeit von 10 Stunden oder der Wochenarbeitszeit von 50 Stunden
  - Arbeitnehmer muss keine Gründe für mögliche Ablehnung angeben
  - **Benachteiligungsverbot:** Verbot der Benachteiligung des Arbeitnehmers durch derartige Ablehnung, insbesondere in Bezug auf Entgelt, Aufstiegsmöglichkeiten und Versetzung
  - **Motivkündigungsschutz:** Anfechtung der Kündigung binnen 2 Wochen möglich, wenn Kündigungsgrund glaubhaft gemacht wird

# 3. Überstundenarbeit



- **Ablehnungsrecht von Überstunden durch den Arbeitnehmer (§ 7 Abs 6 AZG)**

- **Beispiel:**

Ein Unternehmen muss einen Auftrag bis Freitag 18 Uhr abschließen (Vertragsstrafe droht). Die Mitarbeiter arbeiten in dieser Woche Montag bis Donnerstag jeweils 11 Stunden pro Tag. Der Arbeitgeber ordnet darüber hinaus am Freitag noch Überstundenarbeit bis 18 Uhr an, wobei bereits Freitag um 12 Uhr die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden erreicht ist. Alle Mitarbeiter haben eine Klausel im Dienstvertrag, wonach sie sich bei erhöhtem Arbeitsbedarf zur Überstundenarbeit verpflichten.

**Können die Mitarbeiter die Überstundenarbeit ab Freitag 12 Uhr verweigern?**

Lösung: Ja, die Mitarbeiter können die Überstundenleistung ohne Angabe von Gründen verweigern, da die Wochenarbeitszeit bereits 50 Stunden erreicht hat (Gesetz steht "über" dem Dienstvertrag).

# 3. Überstundenarbeit



- **Wahlrecht des Arbeitnehmers – Abgeltung in Geld oder Zeit (§ 10 Abs 4 AZG)**
  - Gilt für Überstunden über 10 Stunden pro Tag oder 50 Stunden pro Woche
  - Wahlrecht: Zeitausgleich und Abgeltung durch Geld
  - Wahlrecht ist möglichst frühzeitig auszuüben, spätestens am Ende des Abrechnungszeitraums
    - Wird das Wahlrecht nicht (rechtzeitig) ausgeübt, wird eine Abgeltung in Geld erfolgen (§ 10 Abs 2 AZG)
    - Kommt ein Zeitausgleich innerhalb von sechs Monaten nicht zustande, kann Arbeitnehmer unter Rücksicht einer vierwöchigen Frist und betrieblicher Erfordernisse Zeitpunkt selbst wählen (§ 19f Abs 2 und 3 AZG)
  - Abgeltung im Verhältnis 1:1,5 oder Zeitausgleich 1:1 und Bezahlung der Überstundenzuschläge separat möglich
    - **Achtung:** Auszahlung der Zuschläge ohne Überstundengrundlohn → keine Steuerbefreiung nach § 68 (2) EStG
  - Hinweis: Fragestellungen iZm All-In-Verträgen

# 3. Überstundenarbeit



- **Änderungen der Bestimmungen bei maximal erlaubten Überstunden**

(§ 7 Abs 1 AZG; bisherige Abs 2 wird aufgehoben)

- Aufhebung der bisherigen „Kontingentbestimmungen“ (5 ÜSt pro Woche + zusätzlich 60 ÜSt pro Jahr)
- **Wöchentlich** sind ab 1.9.2018 nicht mehr als **20 Überstunden** zulässig
- Tagesarbeitszeit darf 12 Stunden nicht überschreiten, sodass insgesamt daher eine **maximale wöchentliche Arbeitszeit von 60 Stunden** besteht
- ACHTUNG: Höchstzulässige Dauer der Arbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen darf 48 Stunden pro Woche nicht überschreiten → pro Jahr **maximal 416 Überstunden** zulässig (8h \* 52 Wochen)

- **Weitere Anpassungen**

- Sonderüberstunden bei vorübergehend auftretendem, besonderem Arbeitsbedarf durch Betriebsvereinbarung bzw Einzelvereinbarung wurden gestrichen (§ 7 Abs 4 und 4a AZG)
- Meldung an das Arbeitsinspektorat entfällt, somit auch die Strafbarkeit bei Unterlassung (§ 28 Abs 1 Z 3 AZG)
- Vereinbarung tägliche Arbeitszeit bei vier Tage Woche durch Überstunden auf 12 Stunden auszudehnen ist hinfällig und wurde gestrichen (§ 7 Abs 6 AZG)
- **Kollektivvertragliche Sonderbestimmungen**: siehe Folie 18



# 3. Überstundenarbeit



- **Praxishinweis**
  - Mögliche Umstellung von Zeiterfassungssystemen
  - Unterscheidung von Überstunden bis zu 10 Stunden/Tag und 50 Stunden/Woche und darüber hinaus gehende Überstunden mit Ablehnungsrecht des Dienstnehmers bzw Abgeltung der Überstunden durch Bestimmung des Arbeitnehmers
    - Hinweis: All-In-Verträge

# Kollektivvertragliche Sonderbestimmungen



- **Günstigere Regelung** in Kollektivverträgen oder Betriebsvereinbarungen werden durch die Novelle **nicht berührt** (§ 32c Abs 10 AZG)
- **Kollektivvertragliche Sonderbestimmungen zu Höchstarbeitszeiten oder zu maximal erlaubten Überstunden - Folgen der Nichteinhaltung**
  - Beispiel: KV für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe
    - Maximale Überstundenarbeit von 15 Stunden pro Woche, maximale Gesamtarbeitszeit von 10 Stunden pro Tag (bzw 55 Stunden pro Woche)
  - Beispiel: KV Handel
    - „Sofern vertraglich nicht ausgeschlossen, sind Arbeitnehmerinnen im Falle rechtzeitiger Anordnung im Rahmen der gesetzlich zulässigen Arbeitszeitüberschreitungen zur Leistung von Überstunden verpflichtet, wenn berücksichtigungswürdige Interessen der Arbeitnehmerin nicht entgegenstehen.“
    - Ausdehnung auf 11. und 12. Stunde? Strittig
  - Bei Nichteinhaltung drohen **keine Strafen nach dem AZG**, da Grenzen des AZG nicht überschritten werden!

# 4. Gleitzeit



- **Allgemeines zur Gleitzeitvereinbarung**

- Arbeitnehmer kann Beginn und Ende seiner Arbeitszeit **selbst bestimmen**
- die Vereinbarung muss **schriftlich** erfolgen und die **Mindestinhalte** aufweisen (§ 4 Abs 3 AZG)
- Gleitzeit ist keine Mehrarbeit, sondern andere Verteilung der Normalarbeitszeit
- Anordnung von Überstunden nicht ausgeschlossen (Zeitpunkt des Überstundenentstehens strittig nach alter Rechtslage – siehe nächste Folien)

- **Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit bei Gleitzeit**

- Grundsätzlich darf die Normalarbeitszeit wie bisher 10 Stunden pro Tag nicht überschreiten
- Erhöhung auf 12 Stunden pro Tag ist nunmehr unter bestimmten Voraussetzungen zulässig

# 4. Gleitzeit



- **Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit bei Gleitzeit auf 12 Stunden**
  - Gleitzeitvereinbarung muss beinhalten, dass
    - Zeitguthaben ganztätig verbraucht werden kann (sogenannte Gleittage) und
    - ein Verbrauch im Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist (§ 4 Abs 4 AZG)
  - **Beispiel:** 5-Tage-Woche und Gleittage können an einem Freitag oder Montag konsumiert werden
    - Bindung der Konsumation des Gleittages an die Einwilligung des Arbeitgebers ist nach hA zulässig
    - Explizites Erwähnen der Möglichkeit der Inanspruchnahme des Gleittages an einem Freitag oder Montag ist wohl nicht erforderlich
    - Offene Fragen:
      - Ausreichend, wenn nur ein Gleittag pro Gleitzeitperiode möglich ist? Oder muss etwa jeder Zeitausgleich ganztätig ermöglicht werden?
      - Anpassung der Kernzeiten zur Inanspruchnahme des Gleittages erforderlich?

# 4. Gleitzeit



- **Überstunden bei Gleitzeit**

- **Allgemeines**

- Bei Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben kann die wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden überschritten werden
- Nicht übertragbare Plusstunden werden – wie bisher – als Überstunden mit Zuschlag vergütet

- **Angeordnete Überstunden bei Gleitzeit**

- Arbeitnehmer teilt sich seine Arbeitsleistung innerhalb gewisser Grenzen selbst ein (**Selbstbestimmung**)
- Daraus folgt: Bei explizierter Anordnung sind Überstunden auch innerhalb des Gleitzeitrahmens möglich (strittig nach der bisherigen Rechtslage)
- Ab 1.9.2018: Ordnet der Arbeitgeber Arbeitsstunden an, die über die Normalarbeitszeit gemäß § 3 Abs 1 AZG (= 8 Stunden/Tag und 40 Stunden/Woche) hinausgehen, gelten diese als Überstunden (§ 4b Abs 5 AZG)
  - Neuregelung ist – je nach Auslegung der alten Rechtslage – als Klarstellung oder (sofern man davon ausging, dass Überstunden bei Gleitzeit nur außerhalb des Gleitzeitrahmens vorliegen können) als „Verschärfung“ hinsichtlich des Vorliegens von Überstunden zu werten

# 4. Gleitzeit



- **Beispiel: Gleitzeit und Überstunden**

- Gleitzeitrahmen 7:00 Uhr bis 17:00 Uhr
- Arbeitspensum nicht innerhalb der Normalarbeitszeit erledigt, allerdings innerhalb des Gleitzeitrahmens
- Es liegt keine schlüssige Anordnung von Überstunden vor → daher Normalarbeitszeit
  
- Gleitzeitrahmen 7:00 Uhr bis 17:00 Uhr
- Arbeitspensum wird nicht innerhalb der Normalarbeitszeit bewältigt
- Arbeit muss an diesem Tag fertig gestellt werden
- Es liegt eine schlüssige Anordnung von Überstunden vor (Abgrenzung nach der bisherigen Rechtslage hinsichtlich des Erfordernisses der Überschreitung des Gleitzeitrahmens strittig)
  
- Gleitzeitvereinbarung sieht am Ende der Gleitzeitperiode eine Übertragung von 10 Stunden vor
- Arbeitnehmer hat ein Zeitguthaben von 20 Stunden
- 10 Stunden sind in die nächste Periode zu übertragen und 10 Stunden als Überstunden mit Zuschlag abzugelten

# 4. Gleitzeit



- **Praxishinweise**

- Bestehende Gleitzeitvereinbarungen bleiben aufrecht (§ 32c Abs 10 AZG)
- Möglicher **Anpassungsbedarf** bei bestehenden Gleitzeitvereinbarungen:
  - Sehen diese explizit eine Höchstarbeitszeit und tägliche Normalarbeitszeit von jeweils maximal 10 Stunden vor, hat dies folgende Konsequenzen:
    - Bei Überschreiten der 10stündigen Höchstarbeitszeit drohen keine Strafen nach AZG
    - Die 11. und 12. Stunde ist nach hA jedoch als Überstunde zu bezahlen (Vertragsauslegung)
  - Praxistipp: Anpassung der Gleitzeitvereinbarung!
- Gleitzeitvereinbarungen müssen möglicherweise auch in Bezug auf den Gleitzeitrahmen angepasst werden, um eine Ausdehnung der Normalarbeitszeit möglich zu machen
  - **Beispiel:** Gleitzeitrahmen von 8:00 Uhr bis 17:00 Uhr (abzgl. 30 min Pause) = mögliche Höchstarbeitszeit 8,5 Stunden pro Tag

# 4. Gleitzeit



- **Praxishinweise**

- Möglicher **Anpassungsbedarf** bei bestehenden Gleitzeitvereinbarungen:
  - Für die Aufnahme der Klausel hinsichtlich der Konsumation von Gleittagen wird ein Zusatz zur Vereinbarung ausreichend sein
    - Tipp: Bindung der Konsumation durch Einwilligung des Arbeitgebers vereinbaren; betriebliche Erfordernisse sind zu berücksichtigen.
- **Achtung:** KV-Bestimmungen zu täglicher NAZ mit möglichen Beschränkungen müssen nach hA beachtet werden!
  - Beispiel: SWÖ-KV begrenzt die Normalarbeitszeit bei Gleitzeit mit 10 Stunden pro Tag. Eine Ausweitung auf 12 Stunden pro Tag ist dementsprechend durch Einzelvereinbarung/Betriebsvereinbarung nicht möglich. Die 11. und 12. Stunde sind jedenfalls als Überstunde zu werten.



# 5. Übertragung von Zeitguthaben und Zeitschulden



- **Übertragung Zeitguthaben und Zeitschulden**
  - **Ausweitung der Übertragungsmöglichkeit von Zeitguthaben und Zeitschulden**
    - bisher konnte der Kollektivvertrag eine (einmalige) Übertragung von Zeitguthaben bzw Zeitschulden in den nächsten Durchrechnungszeitraum zulassen
    - Nun kann der Kollektivvertrag auch eine mehrmalige Übertragung von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächsten Durchrechnungszeiträume zulassen (§ 4 Abs 7 AZG)

# 6. Auswirkungen auf All-In-Verträge



- **Fragestellungen** iZm All-In-Verträgen
  - Weiterhin „alle“ Mehrleistungen gedeckt? Konnten Vertragsparteien bei Abschluss der All-In-Vereinbarung mit der Ausweitung der Höchstarbeitszeit rechnen?
  - Möglichkeit der Konsumation von Überstunden der 11. und 12. Stunde als Zeitausgleich auch durch Mitarbeiter mit All-In-Vereinbarungen?
    - Wahlrecht bis zum “Ende des Abrechnungszeitraumes“ auszuüben: Bei All-In-Vereinbarungen unter Umständen erst am Ende des Jahres (Fälligkeit von Überstunden am Ende der Durchrechnungsperiode) → Bis dorthin zwei „Abrechnungstöpfe“ (Stunden bis 10/50 bzw Stunden über 10/50) zu führen?

# 7. Hotel- und Gastgewerbe: verkürzte Ruhezeit



- Bisherige Rechtslage
  - Verkürzte Ruhezeit für **Vollzeitkräfte** in Küche und Service von Saisonbetrieben durch Kollektivvertrag möglich
  - Verkürzung von 11 Stunden auf mindestens 8 Stunden
  - Ausgleich nach Möglichkeit während der Saison, spätestens im Anschluss daran durch Verlängerung anderer Ruhezeit
- Zusatz zu bisheriger Rechtslage ab 1.9.2018 (§ 12 Abs 2a AZG)
  - Verkürzte Ruhezeit für alle Arbeitnehmer in Küche und Service möglich (auch **Teilzeitkräfte** und **Nicht-Saisonbetrieben**), wenn sie geteilte Dienste leisten, auf mindestens 8 Stunden
  - Geteilte Dienste sind, wenn die Tagesarbeitszeit eine Ruhepause von min. 3 Stunden Unterbrechung vorsieht
  - Verkürzung muss innerhalb von 4 Wochen durch Verlängerung anderer Ruhezeit ausgeglichen werden
  - Entgeltfortzahlung (§ 12 Abs 2 AZG), wenn Ruhezeitausgleich nicht bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses erfolgt
  - **Achtung** in Saisonbetrieben: Arbeitszeitaufzeichnungen müssen bei Verkürzung vom Arbeitgeber geführt werden!  
Arbeitgeber muss Beginn und Ende der Saison vermerken (§ 26 Abs 2a AZG)

# 8. Wochentags- und Feiertagsruhe



- Bisherige Rechtslage
  - eine Beschäftigung ist grundsätzlich unzulässig
  - Gesetz, Verordnung und KV können Ausnahmen vorsehen (§§ 3, 7, 10 f. ARG)
  - In der Praxis hauptsächlich angewendet bzgl Reisezeit (§ 10a ARG), Ausnahmen durch KV (§ 12a ARG) sowie
  - ARG-VO gemäß § 12 ARG
- Zusatz zur bisherigen Rechtslage (§ 12b ARG)
  - Ausnahmen vom Verbot der Beschäftigung durch Betriebsvereinbarung bzw schriftliche Einzelvereinbarung
  - Voraussetzung ist ein **vorübergehend auftretender besonderer** Arbeitsbedarf
  - Wiederkehrende Ereignisse müssen in der Betriebsvereinbarung bzw Einzelvereinbarung beschrieben sein
  - Möglichkeit der Ausnahme ist zahlenmäßig beschränkt auf **vier** Feiertage **oder** Wochenenden pro Arbeitnehmer und Jahr
  - Ausnahme an vier aufeinander folgenden Wochenenden zu arbeiten ist verboten (§ 12b Abs 1 ARG)
  - **Arbeitnehmer kann** aufgrund überwiegender persönlicher Interessen **ablehnen (nicht bei Betriebsvereinbarung)**
  - Arbeitnehmer darf daraus nicht benachteiligt werden
  - **Achtung: Gilt nicht für Verkaufstätigkeiten** nach dem Öffnungszeitgesetz!

# Auf den Punkt gebracht



- Das AZG NEU bietet
  - die Erweiterung der Ausnahmen vom Geltungsbereich des Arbeitszeitgesetzes,
  - die Ausweitung der Höchstarbeitszeit auf 12 Stunden pro Tag und 60 Stunden pro Woche bei gleichzeitig gleichbleibender Normalarbeitszeit und bedingungslosem Ablehnungsrecht der Dienstnehmer zur Überstundenarbeit bei Überschreitung von 10 Stunden/Tag oder 50 Stunden/Woche,
  - die Möglichkeit einer Erhöhung der Normalarbeitszeit auf bis zu 12 Stunden bei Gleitzeit, eventuelle nur durch Änderung der bisherigen Vereinbarung,
  - verkürzte Ruhezeiten im Hotel- und Gastgewerbe,
  - eine Ausnahme zur Wochenend- und Feiertagsruhe an vier Wochenenden oder Feiertagen pro Jahr und Arbeitnehmer.
- Aus unserer Sicht wesentlichster Vorteil für Arbeitgeber durch das AZG NEU:

**Keine Verwaltungsstrafen nach dem AZG bis zu einer Höchstarbeitszeit von 12 Stunden pro Tag bzw 60 Stunden pro Woche!**



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

# Ansprechpartner



Dr. Irina Prinz  
Steuerberaterin  
Prokuristin

Rabel & Partner GmbH

[irina.prinz@rabelpartner.at](mailto:irina.prinz@rabelpartner.at)

Tel: +43 316 3171-350

Fax: +43 316 3171-900



R^ABEL

**Rabel & Partner GmbH**

Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft

Hallerschloßstraße 1, A-8010 Graz

T +43 316 3171, Fax DW 900

[office@rabelpartner.at](mailto:office@rabelpartner.at)

[www.rabelpartner.at](http://www.rabelpartner.at)