

Das „Arbeitszeitpaket 2018“ und flexibles Arbeiten

Dr. Bernhard Gruber | September 2018

Übersicht

1 Grundbegriffe und Neuerungen

2 Gleitzeit

3 Geltung AZG, ARG; Normalarbeitszeit

4 Höchstarbeitszeit, Mehrleistungen

5 Pausen, Ruhezeiten

1.A) Grundbegriffe

1. Normalarbeitszeit:

arbeitsvertraglich vereinbartes Arbeitszeit-
ausmaß, welches mit dem Grundlohn bzw.
-gehalt abgegolten ist;
meist 8 Stunden/Tag, 40 Stunden/Woche

2. Überstunden:

Arbeitszeit über die Normalarbeitszeit
hinaus, für die eine Überstundenvergütung
(Zuschlag von 50 oder 100%) zu zahlen ist

3. Höchstarbeitszeit:

Grenze, nach deren Überschreitung Ver-
waltungsstrafen drohen; bis 31.8.2018
meist: 10 Stunden/Tag, 50 Std./Woche

Bezahlung

Strafbarkeit

1.B) Neuerungen 1.9.2018

- Erweiterte **Ausnahmen** von Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz
- höhere **Höchstarbeitungszeiten** (12 Std./Tag, 60 Std./Woche)
⇒ Gefahr von Strafe sinkt, längere Arbeitstage/-wochen vorübergehend möglich
- **Überstunden:**
 - **1 Kontingent** (statt bisher 3 „Töpfe“)
 - Freiwilligkeit bei Anordnung bestimmter Überstunden
⇒ nicht fix einplanbar
 - **Wahlrecht** der Beschäftigten bei bestimmten Überstunden:
Auszahlung oder Zeitausgleich
⇒ Info an AN + Überstunden-Zeitkonten einrichten
- **Gleitzeit:** Abgrenzung von Normalarbeitszeit und Überstunden – „angeordnete“ Überstunden
⇒ kann teurer werden als bisher
- **Vier Tage-Woche** entfällt? Nein, nur gesetzliche Sonderbestimmungen nicht mehr nötig.
- **Wochenend- und Feiertagsruhe:** Zulassung von Arbeit an 4 Wochenenden oder Feiertagen pro AN und Jahr
⇒ Vereinbarungen abschließen; Gefahr von Strafe sinkt

Bestehende Verträge/Vereinbarungen

ACHTUNG: Bereits abgeschlossene **Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträge** gelten in der Regel **unverändert** weiter.

Beispiele:

- Bestehende **Gleitzeitvereinbarung** mit 10 Stunden Normalarbeitszeit
 - ⇒ auch ab 1.9.2018 nur 10 Stunden Normalarbeitszeit (Änderung möglich, aber schwierig)
- **All-in-Vereinbarungen**, die eine bestimmbare Zahl von Überstunden abdecken
 - ⇒ vom Gehalt gedeckte Überstunden sind aufgrund der erhöhten Höchstarbeitszeiten lediglich rascher ausgeschöpft.

Übersicht

1 Grundbegriffe und Neuerungen

2 Gleitzeit

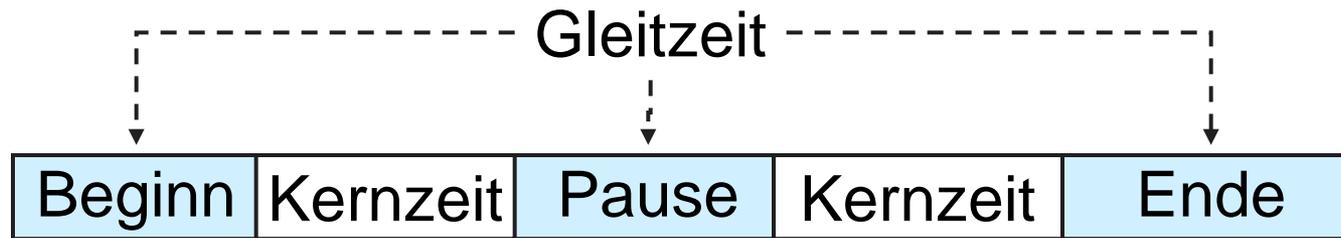
3 Geltung AZG, ARG; Normalarbeitszeit

4 Höchstarbeitszeit, Mehrleistungen

5 Pausen, Ruhezeiten

Gleitzeit – das **flexibelste** Arbeitszeitmodell

AN kann innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens **Beginn und Ende** seiner täglichen Normalarbeitszeit im Regelfall **selbst bestimmen**.



Sinnvoll bei schwankender Auslastung; nicht sinnvoll bei dauerhaft hoher Auslastung, da Rückstellungen wachsen und Zeitguthaben schließlich mit Überstundenzuschlag auszuzahlen ist.

Gleitzeit

- **Form:**

Gleitzeit ist durch **Betriebsvereinbarung** zu regeln. Nur wenn kein Betriebsrat besteht (und bei AN, die nicht vom Betriebsrat vertreten werden), ist Gleitzeit mit AN schriftlich zu vereinbaren.

Achtung: Eine mündliche Gleitzeitvereinbarung ist nichtig und kann zur Nachforderung der Bezahlung von Überstunden führen! **(Lohndumping-Gefahr)**

- **Normalarbeitszeit:**

laut AZG ab 1.9.2018 bis zu **12** Stunden pro Tag bzw. **60** Stunden pro Woche.

Achtung: bis zu 12 Stunden Normalarbeitszeit pro Tag nur möglich, wenn Gleitzeitvereinbarung Gleittage zulässt und kurzen Freitag bzw. „4 Tage-Woche“ nicht verbietet.

Inhalt von Gleitzeitvereinbarungen

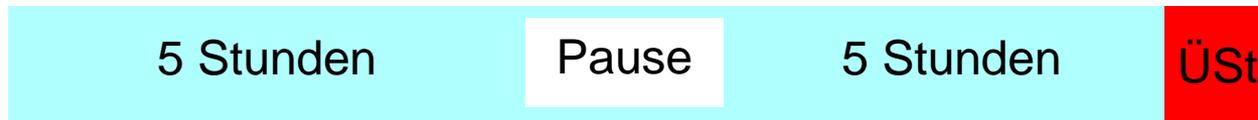
- **Notwendiger Inhalt (Lohndumping-Gefahr):**
 - **Gleitzeitperiode:** keine Beschränkungen durch AZG oder KV ⇒ Dauer kann an betriebliche Erfordernisse angepasst werden,
 - **Übertragung** von Zeitguthaben (zuschlagsfrei!) und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode,
 - **Gleitzeitrahmen,**
 - **Fiktive Normalarbeitszeit.**
- Nützlicher Inhalt:
 - Kern- und Funktions-/Besetzungszeiten,
 - „Ampelsystem“, um das Entstehen hoher Zeitguthaben zu vermeiden.

Überstunden bei Gleitzeit

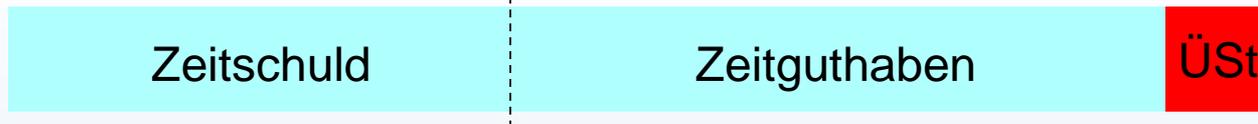
- Außerhalb des **Gleitzeitrahmens**



Überschreitung der maximalen Normalarbeitszeit von **12 Stunden** (+ 30 Minuten unbezahlte Pause)



- **Überschreitung** der vereinbarten **Höchstwerte für Zeitguthaben** (laufend; am Ende der Gleitzeitperiode)



- **Anordnung von Arbeit, die über 8 Stunden Tages- oder 40 Stunden Wochenarbeitszeit hinausgeht !!!**
Wie administrierbar?

Übersicht

1 Grundbegriffe und Neuerungen

2 Gleitzeit

3 Geltung AZG, ARG; Normalarbeitszeit

4 Höchstarbeitszeit, Mehrleistungen

5 Pausen, Ruhezeiten

3.A) Für wen gelten AZG und ARG?

AZG und ARG gelten für **AN** ab 18 Jahren (persönliche Abhängigkeit: Weisungen, Kontrolle, für Vertretung Genehmigung erforderlich, Eingliederung in Organisation)

Für AN unter 18 Jahren gelten die Arbeitszeitvorschriften des **Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetzes**.

AZG und ARG gelten nicht z.B. für **leitende Angestellte, sonstige AN mit maßgeblicher selbständiger Entscheidungsbefugnis** (\neq leitende Angestellte gemäß Arbeitsverfassungsgesetz bzw. KV), freie Dienstnehmer, Personen mit Werkvertrag

Geltungsbereichs-Ausnahme für „Sonstige AN“

§ 1 Abs. 2 Z. 8 AZG, § 1 Abs. 2 Z. 5 ARG

Erweiterung der Geltungsbereichs-Ausnahme um

„sonstige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,

- denen maßgebliche selbständige **Entscheidungsbefugnis** übertragen ist

UND

- deren gesamte **Arbeitszeit** auf Grund der besonderen **Merkmale der Tätigkeit**
 - nicht gemessen wird ODER
 - nicht im Voraus festgelegt wird ODER
 - von diesen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern hinsichtlich **Lage und Dauer** selbst festgelegt werden kann“

Geltungsbereichs-Ausnahme für „Sonstige AN“

§ 1 Abs. 2 Z. 8 AZG, § 1 Abs. 2 Z. 5 ARG

- ⇒ Maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis besitzen in der Regel in **Verwendungsgruppe 6**, allenfalls auch 5, eingestufte AN.
- ⇒ Grundsätzlich können AN mit **Gleitzeit** Lage und Dauer der Arbeitszeit selbst festlegen.

TIPP: Prüfen, ob sich mit 1.9.2018 der Kreis der vom AZG und ARG ausgenommenen AN im Unternehmen erweitert (AN in VG 6 mit Gleitzeit oder Vertrauensarbeitszeit).

Folgen der Geltungsbereichs-Ausnahmen

Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz gelten nicht.

⇒ **nicht strafbar:** z.B. Überschreitung der gesetzlichen Arbeitszeit-Höchstgrenzen, Nichteinhaltung von Pausen und Ruhezeiten, keine Arbeitszeitaufzeichnungen

ABER: Arbeitszeitaufzeichnungen für **“Leitende“**, **„sonstige AN“** und **„Pauschalisten“** weiterhin erforderlich für Deckungsprüfung!

⇒ **Lohndumping-Gefahr**, wenn diese **nicht deutlich überzahlt** sind und keine Arbeitszeitaufzeichnungen führen

⇒ Strafe nach LSD-BG und Nachzahlung an Betroffene drohen

3.B) Normalarbeitszeit

§ § 3, 4b AZG

Vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit (Basis für Grundgehalt/-lohn)

- Bei **fixer Arbeitszeit** und Vollzeitbeschäftigung unverändert in der Regel bis zu

8 Stunden/Tag (24 Stunden)

40 Stunden/Woche (Mo-So)

- Bei **Gleitzeit** bis zu

12 Stunden/Tag (24 Stunden)

60 Stunden/Woche (Mo-So)

bei **selbstbestimmter Arbeitszeiteinteilung** innerhalb des Gleitzeitrahmens (der vereinbarten Grenzen der für AN disponiblen Arbeitszeit, z.B. zwischen 6 und 18 Uhr)

Übersicht

1 Grundbegriffe und Neuerungen

2 Gleitzeit

3 Geltung AZG, ARG; Normalarbeitszeit

4 Höchstarbeitszeit, Mehrleistungen

5 Pausen, Ruhezeiten

4.A) **Erweiterte** Arbeitszeit-Höchstgrenzen

§ 9 AZG

12 Stunden Arbeitszeit (abzüglich Pausen) innerhalb von **24 Stunden**

60 Stunden Arbeitszeit (abzüglich Pausen) von **Montag bis Sonntag**

Ø 48 Wochenstunden innerhalb von **17 Wochen**

⇒ genereller 12 Stunden-Tag bzw. generelle 60 Stunden-Woche verboten!

ACHTUNG:

- niedrigere Grenzen z.B. für Jugendliche und Schwangere
- Bei Arbeitszeit über 10 Stunden/Tag bzw. 50/Woche das Ablehnungsrecht beachten! (§ 7 Abs. 6 AZG)

Vor- und Abschlussarbeiten

§ § 8, 9 AZG

Höchst Arbeitszeit **über 12 Stunden pro Tag** zulässig bei Arbeiten

- zur **Reinigung und Instandhaltung**, soweit diese Arbeiten während des Regelbetriebes zu Unterbrechung oder erheblicher Störung führen würden;
- von denen die Wiederaufnahme oder Aufrechterhaltung des vollen Betriebes arbeitstechnisch abhängt;
- Zur abschließenden **Kundenbedienung** einschließlich der damit zusammenhängenden notwendigen **Aufräumarbeiten**,

wenn

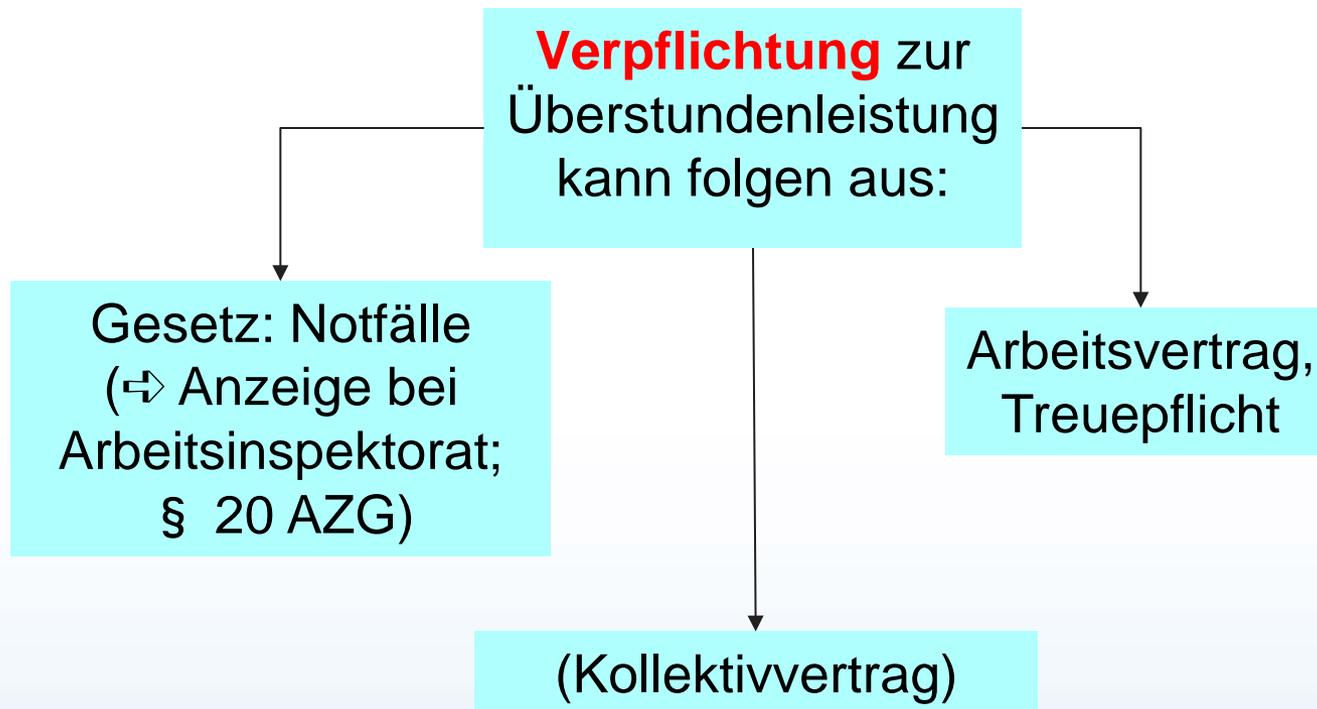
- Vertretung des AN nicht möglich und
- Heranziehung Betriebsfremder nicht zumutbar.

Achtung: höchstens **60** Wochenstunden!

4.B) Überstunden

§ § 6, 7, 10 AZG

Arbeit vor Beginn oder nach Ende der vereinbarten Normalarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte



TIPP: Verpflichtung zur Leistung von Überstunden arbeitsvertraglich **vereinbaren** – Wirksamkeit aber beschränkt.

Überstunden – **erweitertes** Ablehnungsrecht

Ablehnung von Überstunden

wegen
berücksichtigungswürdiger Interessen
(§ 6 Abs. 2 AZG)

bei Verstoß gegen
Höchststarbeitszeiten
(§ 9 AZG)
u.U. sogar Austrittsgrund

ohne Angabe von Gründen bei **mehr als 10** Arbeitsstunden/Tag bzw. **50** Arbeitsstunden/Woche
+ Benachteiligungs- und Kündigungsschutz!
(§ 7 Abs. 6 AZG, „freiwillige“ Überstunden)

Überstunden dürfen nicht unbegrenzt geleistet werden!

Zu beachten sind:

- **Überstundenhöchstzahl: 20** (statt bisher 10) **pro Woche**; Arbeitsinspektorat kann im öffentlichen Interesse mehr zulassen.
- **Arbeitszeithöchstgrenzen:**
 - **12 Stunden/Tag**
 - **60 Stunden/Woche**
 - **höchstens Ø 48 Stunden/Woche innerhalb von 17 Wochen**

Vergütung für Mehrleistungen

Zeitart	Zuschlag in %
Normalarbeitszeit	0%
Teilzeitmehrarbeit § 19d AZG	25% (außer bei „3 Monate-Zeitausgleich“ bzw. Gleitzeit)
Überstunden § 10 AZG, KV	50 oder 100% in Geld oder bisher, wenn vereinbart , Zeitgutschrift (1:1,5 oder 1:2)

Zeitausgleichs-**Wahlrecht**

10 Abs. 4 AZG

„Freiwillige“ Überstunden

(Überschreitung von 10 Std. Tages-, 50 Std. Wochenarbeitszeit)

⇒ **freies Wahlrecht der AN**

(bis zum Ende des Abrechnungszeitraums auszuüben)

Auszahlung

Zeitausgleich/-gutschrift

Achtung: Ansparen über mehr als 6 Monate löst Wahlrecht zwischen Zeitausgleich und Auszahlung aus (§ 19f Abs. 2 AZG)

TIPP: Überstunden grundsätzlich **sofort auszahlen.**

Vorschläge für „freiwillige“ Überstunden

Aushang/Rundmail:

- Überstunden über 10 Stunden pro Tag sowie über 50 Stunden pro Woche nur auf ausdrücklich Anordnung bzw. in Ausnahmefällen gegen nachträgliche Genehmigung zulässig.
- **Diese Überstunden werden grundsätzlich im Folgemonat ausbezahlt.** Zeitgutschrift erfolgt nur, wenn dies z.B. bis zum 20. des Folgemonats schriftlich verlangt wird. Buchung auf ein eigenes Überstundenkonto (nicht auf Gleitzeitkonto).
- (Ganztägiger) Konsum der Freizeit nur nach vorheriger Vereinbarung mit Führungskraft.

Organisation:

- Eigenes **Zeitkonto** nur für diese Überstunden,
- **Abbuchung** bei Zeitausgleich vorrangig vom Gleitzeitkonto (um Zuschläge zu vermeiden!).

Übersicht

1 Grundbegriffe und Neuerungen

2 Gleitzeit

3 Geltung AZG, ARG; Normalarbeitszeit

4 Höchstarbeitszeit, Mehrleistungen

5 Pausen, Ruhezeiten

5.A) Pausen

§ 11 AZG

- tägliche **Arbeitszeit über 6 Stunden**
- Dauer der Pausen insgesamt mindestens **30 Minuten**
- **unbezahlt**

Varianten	Mindestdauer
1 Pause	30 Minuten
2 Pausen	je 15 Minuten
3 Pausen	je 10 Minuten
andere Teilung (durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsinspektorat)	einer der Teile muss mindestens 10 Minuten dauern.

Frühschluss am Freitag mit „Mittagspause“ von 30 Minuten am Ende ist unzulässig, da die Pause laut OGH „von Arbeitszeit umschlossen sein muss“.

5.B) Tägliche Ruhezeit

§ 12, 20b AZG

Zwischen 2 Arbeitstagen sind jeweils mindestens **11 Stunden** ununterbrochene Ruhezeit einzuhalten.

Tägliche Ruhezeit während **Dienstreisen kann verkürzt werden**, wenn während der Reisezeit **ausreichende Erholungsmöglichkeiten** bestehen.

5.C) Wöchentliche Ruhezeit

§ § 3 bis 5 ARG

... ist im Regelfall die **Wochenendruhe**, die mindestens 36 Stunden dauert, und in die der **Sonntag** eingeschlossen ist.

Varianten	Beginn der Wochenendruhe
Regelfall	spätestens am Samstag 13 Uhr
Abschluss-, Reinigungs- und Instandhaltungsarbeiten	spätestens am Samstag um 15 Uhr
Zweischichtbetrieb	spätestens am Sonntag um 0 Uhr
Dreischichtbetrieb	z. B. für Schichtgruppe A nach dem Ende der Samstag-Nachtschicht am Sonntag um 6 Uhr. Ende z. B. für Schichtgruppe B am Sonntag zum Beginn der Nachtschicht um 22 Uhr.

Sonntagsarbeit – Erweiterung

Nur in Ausnahmefällen zulässig:

- **Reisezeit**
(§ 10a ARG: „zur Erreichung des Reiseziels notwendig oder im Interesse des Arbeitnehmers gelegen“)
- **Betrieb mit Betriebsrat: Betriebsvereinbarung, betriebsratsloser Betrieb: schriftliche Einzelvereinbarung**
(§ 12b ARG: vorübergehender besonderer Arbeitsbedarf, 4 nicht aufeinander folgende Wochenenden oder Feiertage pro AN und Jahr; Ablehnung ohne Angabe von Gründen, Benachteiligungs- und Kündigungsschutz)
- **Kollektivvertrag**
(§ 12a ARG; Verhinderung eines wirtschaftlichen Nachteiles, Sicherung der Beschäftigung)
- **bestimmte Tätigkeiten, technologische Gründe**
(§ 12 ARG: z.B. Reinigung, Bewachung, Beförderung; ARG-VO)
- **außergewöhnliche Fälle**
(§ 11 ARG: z.B. Gefahren)

... für Arbeit während der Wochen(end)ruhe.

- **Zeitpunkt:**

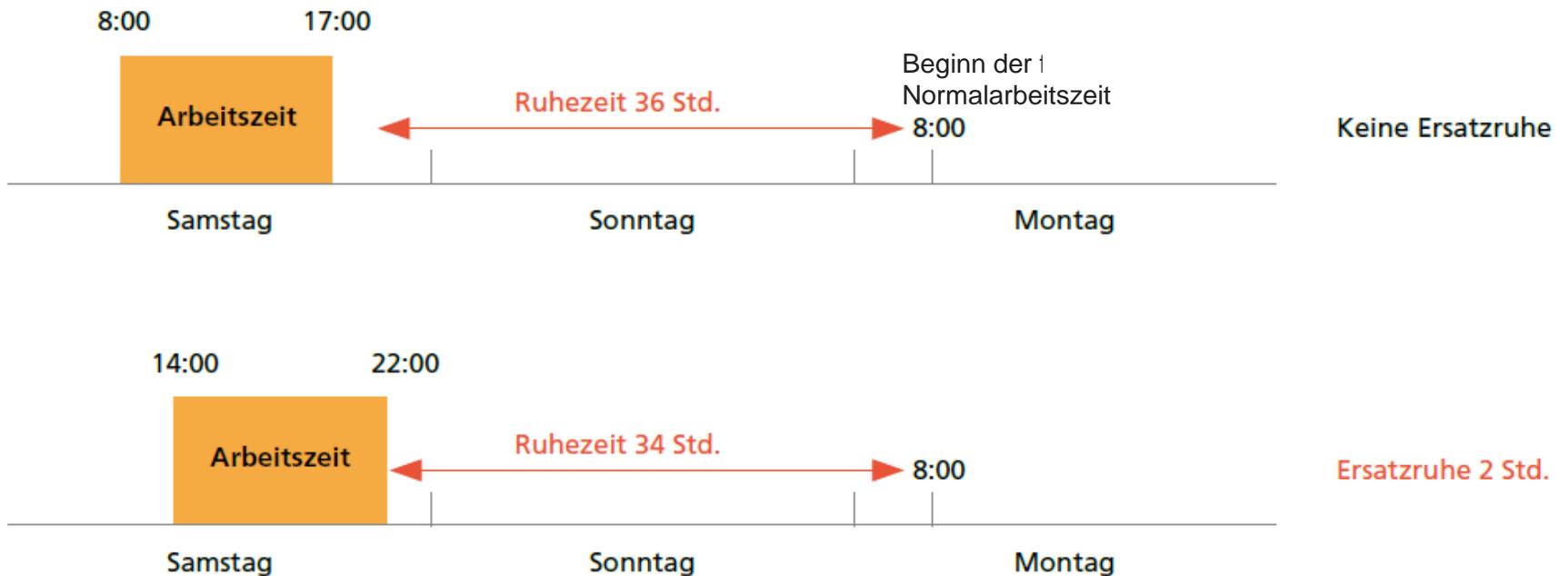
- in der **folgenden Woche** vor nächster wöchentlicher Ruhezeit;
- Verschiebung in seltenen Ausnahmefällen zulässig (z.B. wenn Arbeit zur Abwendung einer Gefahr für Gesundheit anderer Menschen notwendig oder wenn durch Betriebsstörung unverhältnismäßiger Schaden droht).

- **Ausmaß:** Stunden, die während der wöchentlichen Ruhezeit in den letzten 36 Stunden vor dem regelmäßigen Arbeitsbeginn (Gleitzeit: vor Beginn der fiktiven Normalarbeitszeit) der Folgewoche anfallen.

Ersatzruhe – Ausmaß

§ 6 Abs. 1 ARG

Beispiel: Arbeitsbeginn Montag 8:00 Uhr



5.D) Feiertagsruhe

§ 7 ARG

Ununterbrochene Ruhezeit von 24 Stunden
Beginn um 0 Uhr des Feiertags

Ausnahmen von Feiertagsruhe:
wie bei Sonntagsarbeit



Danke
für Ihre Aufmerksamkeit !

Dr. Bernhard Gruber,
Fachverband der Elektro- und
Elektronikindustrie (FEEI)

gruber@feei.at