



**GASTRONOMIE + HOTELLERIE**

# HERZLICH WILLKOMMEN

Die neuen Regelungen im Arbeitszeitgesetz  
und Arbeitsruhegesetz

Dr. Günter Steinlechner



# Überblick über die neuen Regelungen

- **12 Stunden am Tag und 60 Stunden in der Woche - aber nicht immer**
  - „alte“ Überstunden und „neue“ Überstunden
  - Abgeltung von „alten“ und „neuen“ Überstunden und Folgen für Überstundenpauschalien
  - Freiwilligkeit von „neuen“ Überstunden
  - Auswirkungen auf die verschiedenen Modelle der flexiblen Arbeitszeit (Durchrechnung, 4-Tage-Woche, Gleitzeit)
- **Alles zur Verkürzung der täglichen Ruhezeit auf 8 Stunden:**
  - erweiterter Kreis von Betrieben, die diese Möglichkeit nutzen können
  - Ausgleich der verkürzten Ruhezeiten bei Jahresbetrieben
  - Ausgleich der verkürzten Ruhezeiten bei Saisonbetrieben
  - praktische Handhabung und formale Erfordernisse

# Überblick über die neuen Regelungen

- Die neue Ausnahme im Arbeitszeitgesetz und im Arbeitsruhegesetz für nahe Angehörige:
  - „familienhafte Mitarbeit“ - wie bisher
  - nahe Angehörige mit Dienstvertrag - Möglichkeiten und Risiken
- **Exkurs:** Die neue Ausnahme im Arbeitszeitgesetz und im Arbeitsruhegesetz für leitende Angestellte
  - neue Definition des „leitenden Angestellten“?
  - Möglichkeiten und Risiken

# 12-Stunden-Tag / 60-Stunden-Woche

- **12 Stunden am Tag:**
  - gesetzlich erlaubt
  - **Achtung:** tägliche Ruhezeit von mindestens 8 Stunden im Rahmen der neuen Verkürzungsmöglichkeiten
- **60 Stunden in der Woche:**
  - gesetzlich erlaubt
  - **Achtung:** Wochen(end)ruhe von 36 Stunden!
  - **Achtung:** maximal 48 Stunden in der Woche im Durchschnitt eines 17-wöchigen (rollierenden!) Zeitraums!
  - Beschränkung im Arbeiter-Kollektivvertrag mit 15 Stunden pro Woche (= 55 Wochenstunden insgesamt) hinfällig wegen Wegfall der (alten) gesetzlichen Grundlage

# 12-Stunden-Tag / 60-Stunden-Woche

- **Ablehnungsrecht von Überstunden:**
  - nach 10 Stunden täglich bzw. 50 Stunden wöchentlich
  - ohne Angabe von Gründen
- **Folgen einer Ablehnung von Überstunden:**
  - keine / Benachteiligung beim Entgelt, bei den Aufstiegsmöglichkeiten oder bei Versetzungen
  - **Achtung:** Möglichkeit des betroffenen Arbeitnehmers, eine Kündigung, die wegen der Ablehnung von Überstunden erfolgt ist, anzufechten!

# 12-Stunden-Tag / 60-Stunden-Woche

- **Notwendige Unterscheidung zwischen**
  - „alten“ Überstunden: bis zum Ende der 10. Stunde am Tag und der 50. Stunde in der Woche
  - „neuen“ Überstunden: ab Beginn der 11. Stunde am Tag bzw. der 51. Stunde in der Woche
- **Verpflichtung zur Überstundenleistung:**
  - Verpflichtung zur Leistung „alter“ Überstunden im Arbeitsvertrag und entsprechende Anordnung der Überstundenleistung möglich
  - **Achtung:** Verpflichtung zur Leistung „neuer“ Überstunden wegen des Ablehnungsrechts solcher Überstunden unzulässig!
    - ➔ Anordnung solcher Überstunden jedenfalls unzulässig!

# 12-Stunden-Tag / 60-Stunden-Woche

- **Abgeltung von „alten“ Überstunden:**
  - wie bisher, also Bezahlung in Geld oder Abgeltung in Zeitausgleich
  - Abgeltungsform kann im Arbeitsvertrag vereinbart sein
  - auch in Form eines „echten“ Überstundenpauschales oder eines „unechten“ Überstundenpauschales („All-in-Vereinbarung“)
- **Abgeltung von „neuen“ Überstunden:**
  - Wahlrecht des Arbeitnehmers bis zum Ende der Abrechnungsperiode, also Bezahlung in Geld oder Abgeltung in Zeitausgleich
  - **Achtung:** M.E. kein „echtes“ oder „unechtes“ Überstundenpauschale zulässig, da kein Wahlrecht „im nachhinein“ möglich bzw. gewährleistet.

# 12-Stunden-Tag / 60-Stunden-Woche

- **Bestehende Überstundenpauschalen im Arbeitsvertrag bisher:**
  - echtes Überstundenpauschale und unechtes Überstundenpauschale („All-in-Vereinbarung“)
  - jedenfalls bis zu 10 Stunden am Tag bzw. bis zu 55 Stunden pro Woche für Arbeiter und bis zu 60 Stunden für Angestellte abgedeckt
  - Oberster Gerichtshof: auch verbotene Überstunden abgedeckt! (OGH 9 Ob A 65/95 v. 10.5.1995)
- **Bestehende Überstundenpauschalen im Arbeitsvertrag seit 1.9.2018:**
  - echtes Überstundenpauschale und unechtes Überstundenpauschale („All-in-Vereinbarung“)
  - m.E. nur mehr bis zu 10 Stunden am Tag bzw. bis zu 50 Stunden pro Woche abgedeckt , darüber hinaus Wahlmöglichkeit!



# 12-Stunden-Tag / 60-Stunden-Woche

- **Betriebsvereinbarungen (oder Einzelvereinbarungen mit arbeitsmedizinischem Gutachten) über Sonderüberstunden:**
  - bis 31.8.2018 Überstunden bis 12 Stunden am Tag und 60 Stunden in der Woche - höchstens 24 Wochen im Jahr - erlaubt
  - bei vorübergehend auftretendem besonderem Arbeitsbedarf zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils
  - Zulässigkeit von „Vorratsbetriebsvereinbarungen“ schon bisher fragwürdig
  - **Achtung:** Betriebsvereinbarungen oder Vorratsbetriebsvereinbarungen, die besondere Abgeltungsmodalitäten, z.B. zusätzliche Zuschläge, für solche Überstunden vorsehen, können als „freie“ Betriebsvereinbarung und damit u.U. auch als Betriebsübung qualifiziert werden

# 12-Stunden-Tag / 60-Stunden-Woche

- **Durchrechnung der Normalarbeitszeit:**
  - Vereinbarung im Arbeitsvertrag oder mit Betriebsvereinbarung
  - Jahresbetriebe: maximal 26 Wochen, Saisonbetriebe: für die Dauer der Saison
  - Normalarbeitszeit: maximal 9 Stunden am Tag, 48 Stunden in der Woche (bei Durchrechnung des 6. Wochentages) , im Schnitt 40 Stunden in der Woche
  - Überstunden: ab der 10. bis zur 12. Stunde täglich und ab der 49. bis zur 60. Stunde in einzelnen Wochen
- **4-Tage-Woche:**
  - Vereinbarung im Arbeitsvertrag oder mit Betriebsvereinbarung
  - Normalarbeitszeit: maximal 10 Stunden am Tag, 40 Stunden in der Woche
  - Überstunden: 11. und 12. Stunde täglich, damit ab der 41. bis zur 48. Stunde in der Woche

# 12-Stunden-Tag / 60-Stunden-Woche

- **Gleitzeit - bestehende Vereinbarungen:**
  - Weitergeltung der in der Gleitzeit-Vereinbarung im Arbeitsvertrag oder in der Betriebsvereinbarung festgelegten Grenzen der Normalarbeitszeit, also üblicherweise 10 Stunden am Tag und 50 Stunden in der Woche
  - „dynamische“ Verweisungen in der Gleitzeit-Vereinbarung auf gesetzliche Höchstgrenzen der Normalarbeitszeit m.E. unzulässig
- **Gleitzeit - neue Vereinbarungen:**
  - Normalarbeitszeit 12 Stunden am Tag und 60 Stunden in der Woche
  - Möglichkeit des ganztägigen Verbrauches eines Zeitguthabens
  - kein Ausschluss des Verbrauches eines Zeitguthabens im Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit

# Verkürzung der täglichen Ruhezeit

- **Verkürzungsmöglichkeit von 11 auf 8 Stunden**
- **erfasster Personenkreis:**
  - Arbeiter und Angestellte
  - Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte
  - Mitarbeiter in Küche und Service
- **bei geteilten Diensten:**
  - Unterbrechung der Tagesarbeitszeit von mindestens drei Stunden
  - Ruhepause darin üblicherweise inkludiert (m.E. entgegen der „eindeutigen“ Wortwahl des Kollektivvertrages für Arbeiter)
- **Ausgleich von Verkürzungen der täglichen Ruhezeit:**
  - durch die Verlängerung einer täglichen Ruhezeit
  - in Jahresbetrieben: innerhalb von vier Wochen
  - in Saisonbetrieben: „möglichst“ innerhalb der Saison, spätestens jedoch im Anschluss an die Saison

# Verkürzung der täglichen Ruhezeit

- **Saisonbetriebe:** Betriebe, die
  - nur zu bestimmten Zeiten im Jahr offen haben und die übrigen Zeiten geschlossen halten
  - höchstens ein- oder zweimal im Jahr eine gegenüber den übrigen Zeiten deutlich verstärkte Geschäftstätigkeit entfalten, wodurch eine zusätzliche Personalaufnahme notwendig ist.
- **kein Ausgleich von Verkürzungen der täglichen Ruhezeit:**
  - durch die Verlängerung einer wöchentlichen Ruhezeit
  - durch die Tagesfreizeit

# Verkürzung der täglichen Ruhezeit

- **Abgeltung von nicht ausgeglichenen Ruhezeiten in Jahresbetrieben:**
  - bei einem Ende des Arbeitsverhältnisses
  - für offenkundig auch - rechtswidrig und damit strafbar - nicht innerhalb von 4 Wochen ausgeglichene Ruhezeiten
  - mit dem Stundensatz des Arbeitnehmers zuzüglich der Zuschläge, auf die er während der in der verkürzten Ruhezeit geleisteten Arbeit Anspruch hatte
- **Abgeltung von nicht ausgeglichenen Ruhezeiten in Saisonbetrieben während der Saison:**
  - bei einem Ende des Arbeitsverhältnisses während der Saison
  - mit dem Stundensatz des Arbeitnehmers zuzüglich der Zuschläge, auf die er während der in der verkürzten Ruhezeit geleisteten Arbeit Anspruch hatte

# Verkürzung der täglichen Ruhezeit

- **Abgeltung von nicht ausgeglichenen Ruhezeiten in Saisonbetrieben am Ende der Saison:**
  - durch eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses
  - auf welche Weise unklar, da keine (!) gesetzliche Regelung
- **Verlängerung des Arbeitsverhältnisses im Detail:**
  - Ausgangsbasis: Ausgleich von verkürzten Ruhezeiten nur durch verlängerte tägliche Ruhezeiten
  - bei einer täglichen Ruhezeit von 11 Stunden Differenz von 13 Stunden (auf 24 Stunden) pro Tag als Ausgleich
  - in jeder Woche der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses 36 Stunden an Wochenruhe zu berücksichtigen

# Verkürzung der täglichen Ruhezeit

## ■ Beispiel/Sachverhalt:

- 143 Stunden an verkürzten täglichen Ruhezeiten am Ende der Saison offen

## ■ Berechnung:

- 1 Woche = 168 Stunden (24 Stunden x 7).
- 168 Stunden abzüglich 36 Stunden Wochenruhe = 132 Stunden
- $13/24$  von 132 Stunden pro Woche: 71,5 Stunden

## ■ Ergebnis:

- Verlängerung des Dienstverhältnisses bei 143 Stunden an verkürzten täglichen Ruhezeiten um genau 2 Wochen
- 71,5 Stunden pro Woche zum Ausgleich für verkürzte tägliche Ruhezeiten
- 60,5 Stunden pro Woche normale tägliche Ruhezeit
- 36 Stunden pro Woche für die Wochenruhe



# Verkürzung der täglichen Ruhezeit

- **Arbeitszeitaufzeichnungen:**
  - Inanspruchnahme der Ruhezeitverkürzung sowie Beginn und Ende der Saison zu vermerken
  - durch den Arbeitgeber selber zu führen, nicht an den Arbeitnehmer delegierbar
- **Achtung:** Verkürzungen der täglichen Ruhezeit und deren Ausgleich in jedem Einzelfall konkret auszuweisen, damit der Ausgleich schlussendlich auch nachweisbar ist.

# Nahe Angehörige

- **ohne Arbeitsvertrag:** keine Anwendung des Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetzes, weil
  - Tätigkeit außerhalb des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts
  - **Achtung:** Voraussetzungen für familienhafte Mitarbeit müssen gegeben sein! (siehe nächste Folie!)
- **mit Arbeitsvertrag:** keine Anwendung des Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetzes, wenn die gesamte Arbeitszeit
  - aufgrund der besonderen Merkmale der Tätigkeit nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird oder
  - von den Arbeitnehmern hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann

# Nahe Angehörige

- **Ehegatten, Lebensgefährten:** im Zweifel kein Dienstverhältnis
- **Kinder:** im Zweifel kein Dienstverhältnis, wenn sie sich in vollversicherter Erwerbstätigkeit oder in Ausbildung befinden
- **Eltern, Großeltern, Geschwister:** im Zweifel kein Dienstverhältnis, wenn sie
  - nur kurzfristig tätig werden und
  - sich in vollversicherter Erwerbstätigkeit, in Ausbildung oder in Pension befinden
- **Sonstige Verwandte:**
  - umso weiter entfernt verwandt, umso eher ein Dienstverhältnis
  - kein Dienstverhältnis, wenn sie nur kurzfristig tätig werden und Unentgeltlichkeit vereinbart ist

# Exkurs: Leitende Angestellte

- keine Anwendung des Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetzes für leitende Angestellte oder sonstige Arbeitnehmer, denen
  - maßgebliche selbstständige Entscheidungsbefugnis übertragen ist und
  - deren gesamte Arbeitszeit aufgrund der besonderen Merkmale der Tätigkeit
    - nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird oder
    - von den Arbeitnehmern hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann.
- **Achtung:** Aufzeichnungspflichten für leitende Angestellte, die dem Geltungsbereich von Kollektivverträgen unterliegen

# Exkurs: Leitende Angestellte

## ■ Kollektivvertrag für Angestellte:

- Anwendung auf leitende Angestellte mit maßgeblichen Führungsaufgaben - ausgenommen „hinsichtlich der Regelung der Arbeitszeit gemäß § 1 (2) 8 AZG“
- aber: „Bei Angestellten in verantwortlicher Stellung mit Dispositionstätigkeit kann die Überstundenvergütung frei vereinbart werden (z.B. Hotel-, Restaurantdirektor, Geschäftsführer). Doch darf eine Pauschale den Angestellten im monatlichen Durchschnitt nicht ungünstiger stellen als die Verrechnung der tatsächlich geleisteten Überstunden.“

## ■ Konsequenzen:

- Aufzeichnungspflichten gemäß Kollektivvertrag für Angestellte auch für leitende Angestellte
- Keine Anwendung des Arbeitszeitgesetzes, wenn sie ihre Arbeitszeit selbst festlegen können!

# Kontakt

---



Dr. Günter Steinlechner  
Unternehmensberater  
Herrenhausweg 11  
2560 Berndorf

Web: [www.guenter-steinlechner.at](http://www.guenter-steinlechner.at)  
E-Mail: [office@guenter-steinlechner.at](mailto:office@guenter-steinlechner.at)  
Telefon: +43 664 3953417