

Wirtschaftskammer Steiermark  
**RECHTSSERVICE**

E [rechtsservice@wkstmk.at](mailto:rechtsservice@wkstmk.at)

T 0316/601-601

<http://wko.at/stmk>

# Flexible Arbeitszeit NEU

**Donnerstag, 27. September 2018**

14.00 - 16.00 Uhr

**Mag. Dr. Rolf Gleißner**

Wirtschaftskammer Österreich  
Sozialpolitische Abteilung

# Flexible Arbeitszeit Neu

Rolf Gleißner / WKÖ

# Arbeitszeit - Ausgangsposition

- Arbeitszeit kompliziert - geregelt auf 4 Ebenen:
  - Gesetz
  - Kollektivvertrag (KV)
  - Betriebsvereinbarung
  - Einzelvereinbarung
- Günstigkeitsprinzip

# 3 Fragen in der Arbeitszeit

	Wen betrifft´s?	Folgen bei Verstoß
Wieviel/wann darf ich beschäftigen?	AN, Arbeitsinspektor	Ermahnung, Anzeige, Strafe (Kumulation)
Wie wird die Arbeitszeit vergütet?	AN, GKK	Klage, Nachzahlung SV-Beiträge, Anzeige, Strafe wegen Lohndumping
Wer bestimmt die Arbeitszeit?	AN, BR	Klage

## Was bleibt gleich?

- Die Normalarbeitszeit - 8 Stunden pro Tag, 40 Stunden pro Woche
- Überstunden und Vergütung (Ausnahme Gleitzeit)
- alle Regelungen in KV, BV, Einzelvereinbarungen
- BäckAG, KA-AZG
- Beschränkungen für Minderjährige, Schwangere

## Was ändert sich?

- Höchstarbeitszeit
- Gleitzeit
- Ruhezeit im Hotel- und Gastgewerbe
- Beschäftigung an Wochenenden und Feiertagen
- Ausnahmen vom Arbeitszeitgesetz und Arbeitsruhegesetz
- demnächst LAG

# Höchststarbeitszeit

## Bisher:

- 10 Stunden/Tag, 50 Stunden/Woche
- 12 Stunden/Tag, 60 Stunden/Woche (Sonderüberstunden) nur unter vielen Voraussetzungen (Betriebsvereinbarung bzw. Einzelvereinbarung + Arbeitsmediziner, etc.)

## Seit 1.9. 2018:

- **12 Stunden/Tag, 60 Stunden/Woche**
- bei Vor- und Abschlussarbeiten bis zu 12,5 Stunden
- Regeln zu Sonderüberstunden entfallen

# Die 48 Stunden-Grenze

- bisher kaum geprüft, nun wichtig
- in einem 17 Wochen-Zeitraum max. 48 Stunden pro Woche
- einzelne KV verlängern 17 auf 26 Wochen
- 2 Methoden: Zu jedem 17 Wochen-Zeitraum Prüfung; Einteilung des Jahrs in 17 Wochen-Blöcke (strittig)

Bsp: durchschn. Wochenarbeitszeit je Monat in Stunden

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
40	40	50	50	50	50	40	40	40	40	40	40

- Neutralisierung von Urlaub u Krankenständen

Bsp: Woche 1-15 je 50 Stunden, Woche 16, 17 Urlaub

# Arbeitszeitgrenzen

	Bisher	Seit 1.9.
Nicht zulässig, Ausnahmen (z.B. Verkehr, Arbeitsbereitschaft, Notfälle)	>12/60 Stunden	
Unter bestimmten Voraussetzungen Höchststarbeitszeit	12/60 Stunden	-
Höchststarbeitszeit pro Tag/Woche	10/50 Stunden	<b>12/60 Stunden</b>
Höchststarbeitszeit pro Woche im 17 Wochen-Schnitt	48 Stunden	
Gesetzliche Normalarbeitszeit; Arbeit darüber meist Überstunden (viele Ausnahmen)	8/40 Stunden	



# Überstunden - Vereinbarung/Anordnung/Freiwilligkeit

	Bisher	Seit 1.9.
Ü über 12 Stunden/Tag, 60 Stunden/Woche	Nicht zulässig, Ausnahmen (z.B. Verkehr, Arbeitsbereitschaft, Notfälle)	
Ü über 10 Stunden/Tag, 50 Stunden/Woche	Sonderüber- stunden mit AN/BR zu vereinbaren	Anordenbar, wenn Ü-Pflicht vereinbart; AN kann ablehnen, darf nicht benachteiligt werden, Motivkündigungsschutz
Ü bis 10 Stunden/Tag, 50 Stunden/Woche	Anordenbar, wenn Ü-Pflicht vereinbart + keine berücks. AN-Interessen entgegenstehen	
Normalarbeitszeit	Zu vereinbaren mit AN/BR	

# Vergütung - Überstunden - (k)eine Änderung

>10 Stunden	>50 Stunden	Stets Überstunden <b>außer: Gleitzeit</b>
10. Stunde	>40 Stunden	Meist Überstunde (50% Zuschlag) außer: Gleitzeit, Viertagewoche, Einarbeiten iVm Feiertagen; durchrechenbare Arbeitszeit nur bez. >40 Stunden
8/9 Stunden	40 Stunden	Normalarbeitszeit

- kein Recht auf Überstunden - unnötige Ü untersagen

# Überstunden - Wahlrecht

- AN kann stets abweichend von Grundvereinbarung wählen, ob Geld oder Zeitausgleich im Ausmaß 1:1,5 für Überstunden über 10/50 Stunden
- Wahlrecht ad hoc; möglichst frühzeitig, aber vor Abrechnung ausüben
- Lage des Zeitausgleichs stets zu vereinbaren
- Tipp: rasche Auszahlung von Überstunden; bei Zeitausgleich eigenes Konto

# Reisezeiten

- aktive Reisezeit (AN lenkt angeordnet selbst): Grenzen und Vergütung wie sonstige Arbeitszeit
- passive Reisezeiten: keine Höchstgrenze, z.T. geringere Vergütung in KV
- OGH-Entscheidung zu Wegzeiten im Außendienst

# Bestehende KV, Betriebs- und Einzelvereinbarungen

- Nach Novelle bleiben für AN günstigere KV und Betriebsvereinbarungen aufrecht
- neue Höchstgrenzen gelten unmittelbar, auch wenn im KV niedrigere Grenzen
- Vereinbarungen zu Sonderüberstunden:
  - anlassbezogene Vereinbarungen laufen aus;
  - dauerhafte Betriebs- und Einzelvereinbarungen gehen unter; dortige Entgeltregelungen leben evtl. als Einzelvereinbarung fort
- Betriebsrat kann Betriebsvereinbarung zur (Normal)Arbeitszeit bei Schlichtungsstelle erzwingen

# All-In-Verträge, Pauschalen

- Grundsätzlich nicht anzupassen
- evtl. Kontingente, Beschränkungen ändern
- Deckungsprüfung
- Problem durch Wahlrecht: evtl. Abänderung, wenn AN häufig Zeitausgleich will

# Gleitzeit

## Bisher:

- **Höchstgrenzen 10/50 Stunden**
- **Normalarbeitszeit (ohne Zuschlag) bis 10/50 Stunden** kann vereinbart werden

## Seit 1. 9. 2018:

- **Höchstgrenzen 12/60 Stunden**
- **Normalarbeitszeit bis 12/60 Stunden** kann vereinbart werden, wenn
  - vereinbart, dass Zeitausgleich in ganzen Tagen gewährt (wie viele) und
  - Verbrauch iVm Wochenende nicht ausgeschlossen
- **größere Freizeitblöcke**

# Gleitzeit - Überstunden

- Gleiten innerhalb des Gleitzeitrahmens gs. Normalarbeitszeit  
Überstunden sind
- Arbeitsleistungen über der Gleitzeit-Normalarbeitszeit laut AZG/KV/BV/EV, wenn angeordnet oder geduldet
- Arbeitsleistungen außerhalb des Gleitzeitrahmens, wenn angeordnet oder geduldet
- nicht übertragbare Zeitguthaben am Ende der Periode
- Arbeitsleistungen, die der AG über die Normalarbeitszeit von 8 Stunden hinaus anordnet; nun ausdrücklich verankert
- Problem Steuerung, gr. Zeitguthaben; Ampelsystem



# Bestehende KV, Betriebs- und Einzelvereinbarungen zu Gleitzeit

- Bleiben alle aufrecht
- Wenn KV, Betriebs- oder Einzelvereinbarung zur Gleitzeit 10 Stunden Normalarbeitszeit vorsehen:
  - dann 12 Stunden zulässig
  - aber 11.+12. Stunde stets Überstunden mit Zuschlag, sofern Arbeitsleistung angeordnet oder geduldet
- KV prüfen
- Betriebs- oder Einzelvereinbarungen prüfen u evtl. anpassen (12 Stunden, Zeitausgleich in ganzen Tagen, Zahl)

# Wochenenden und Feiertage

## Bisher

- Beschäftigungsverbot von Samstag 13 Uhr bis inkl. Sonntag sowie an Feiertagen
- zahlreiche Ausnahmen per Gesetz, Verordnung + KV

## Seit 1.9.

- zusätzlich: bei „vorübergehendem besonderem Arbeitsbedarf“ **Beschäftigung an 4 Wochenenden/Feiertagen pro Jahr und AN**
- mit Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat mit schriftlicher Einzelvereinbarung; auch „auf Vorrat“
- in Betrieben ohne Betriebsrat können AN ohne Grund ablehnen und dürfen nicht benachteiligt werden

# Beschäftigung an Wochenenden und Feiertagen

- Option gilt nicht für Verkaufstätigkeiten nach dem Öffnungszeitengesetz
- nicht 4 WE hintereinander
- Höchstgrenzen (12, 48, 60 Stunden) gelten
- Vorlaufzeit, terminliche Fixierung gs. nicht nötig
- Beschäftigung am Wochenende teuer: Überstunden; erhöhte Zuschläge nach KV; bezahlte Ersatzruhe, wenn Wochenendruhe (36h) eingeschränkt u keine Wochenruhe gewährt
- Beschäftigung an Feiertagen: Feiertagsentgelt + Feiertagsarbeitsentgelt + Zuschläge nach KV

# Tägliche Ruhezeit im Hotel- und Gastgewerbe

## Bisher:

- mind. 11 Stunden, KV kann auf mind. 8 Stunden reduzieren
- Gastgewerbe: KV sieht bei geteilten Diensten mind. 8 Stunden in Saisonbetrieben vor
- Bedingungen: Ruhezeitkonto, etc.
- Bei Nichtgewährung Abgeltung am Ende

## Seit 1.9. 2018:

- mind. 11 bzw. 8 Stunden bleiben
- **Gastgewerbe: bei geteilten Diensten mind. 8 Stunden**
- Ausgleich durch längere tägl. Ruhezeit in Saisonbetrieben bis Saisonende, sonst binnen 4 Wochen
- Inanspruchnahme, Beginn, Ende Saison vermerken
- Bei Nichtgewährung Abgeltung am Ende

# Ausnahmen vom Arbeitszeitgesetz + Arbeitsruhegesetz

## Bisher:

- leitende Angestellte, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind

## Ab 1.9. 2018:

- **nahe Angehörige des AG:** Eltern; volljährige Kinder; Ehegatten, eingetragene Partner, wenn im gemeinsamen Haushalt; Lebensgefährten, wenn seit mind. 3 Jahren gemeinsamer Haushalt; **Ang. von Gesellschaftern?**
- leitende Angestellte oder sonstige AN, denen **maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis** übertragen ist
- jeweils wenn Arbeitszeit nicht gemessen oder im voraus festgelegt wird ODER
- wenn AN Lage + Dauer festlegen kann

# Ausnahmen vom Arbeitszeitgesetz

- leitende Angestellte (wie bisher): leiten wesentliche (Teil-) Bereiche eigenverantwortlich; Personalhoheit Indiz, nicht zwingend; zeitlich autonom; hohes All-In-G, Gleitzeit Indizien
- AN mit maßgeblicher selbständiger Entscheidungsbefugnis: laut Erläuterungen auch 3. Führungsebene; zeitlich autonom; z.B. Experten, Spezialisten
- Außendienstmitarbeiter meist erfasst
- Filialleiter

# Ausnahmen vom Arbeitszeitgesetz

- Höchstgrenzen, Pausen, Ruhezeiten gelten nicht
  - ABER: KV u Betriebsvereinbarungen erfassen ausgenommene Gruppen meist
- Regeln zu Überstunden, Normalarbeitszeit, Vergütung gelten
- Arbeitszeitaufzeichnung weiterhin sinnvoll als Beleg für korrekte Entlohnung (Deckungsprüfung), SV-Beitragsabfuhr, etc.
  
- Höchstgrenze für Minderjährige 9 Stunden/Tag, 45 Stunden/Woche
- Höchstgrenze für Schwangere 9 Stunden/Tag, 40 Stunden/Woche

# Tipps

- Die teuerste Zeit ist die bezahlte, unproduktive Zeit!
- Überstunden sind flexibel, aber teuer
- Einzelvereinbarungen (v.a. All-In/Pauschalen), Betriebsvereinbarungen (v.a. Gleitzeit), Arbeitszeiteinteilung, Aufzeichnungen überprüfen, bei Bedarf anpassen
- KV-Änderungen verfolgen, v.a. zu Gleitzeit
- BR, Belegschaft bei Änderungen einbinden
- evtl. verantwortlich Beauftragten bestellen (Anordnungsbefugnis; Zustimmung; der Arbeitsinspektion melden)
- wirksames Kontrollsystem





Weitere Infos in der WK Steiermark sowie unter [wko.at/arbeitszeit](http://wko.at/arbeitszeit)

# Herzlichen DANK

---

**UNTERLAGEN zur Veranstaltung**

**<http://wko.at/stmk/rs-va>**

**ANFRAGEN**

**E [rechtsservice@wkstmk.at](mailto:rechtsservice@wkstmk.at) oder T 0316/601-601**