



Gesetzliche Änderungen hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsruhe per 1.9.2018

Am 5.7.2018 beschloss der Nationalrat das Bundesgesetz, mit dem das Arbeitszeitgesetz (AZG), das Arbeitsruhegesetz (ARG) und das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG) geändert werden. Eine Woche später, am 12.7.2018, stimmte auch der Bundesrat den Änderungen zu. Durch den Gesetzesbeschluss kommt es zu folgenden Neuerungen:

Erweiterung der Ausnahmen. Zukünftig werden neben leitenden Angestellten auch „nahe Angehörige des Arbeitgebers“ sowie „sonstige Arbeitnehmer, denen maßgebliche selbstständige Entscheidungsbefugnis übertragen ist“ vom Geltungsbereich des AZG und des ARG ausgenommen. Grundvoraussetzung für eine Ausnahme ist, dass (i) die Arbeitszeit nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, oder (ii) von den Arbeitnehmern hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann.

Erhöhung der Höchstgrenze der Arbeitszeit. Mit der Gesetzesänderung wird die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn auf zwölf Stunden und die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 auf 60 Stunden erhöht. Die gesetzliche tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit von acht bzw 40 Stunden wird nicht geändert.

Übertragung von Zeitguthaben. Zukünftig können Kollektivverträge die mehrmalige Übertragung von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächsten Durchrechnungszeiträume zulassen.

Gleitzeit. Bei gleitender Arbeitszeit darf die tägliche Normalarbeitszeit zehn Stunden nicht überschreiten. In Zukunft ist eine Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden zulässig, wenn die Gleitzeitvereinbarung vorsieht, dass ein Zeitguthaben ganztägig verbraucht werden kann und ein Verbrauch im Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist. Ordnet der Arbeitgeber Arbeitsstunden an, die über die Normalarbeitszeit hinausgehen, gelten diese als Überstunden.

Bestehende Gleitzeitvereinbarungen bleiben aufrecht und eine Begrenzung der täglichen Normalarbeitszeit mit zehn Stunden wird nicht automatisch auf zwölf Stunden erhöht. Hierfür ist eine Änderung der Betriebsvereinbarung notwendig.

Überstunden durch welche die Tagesarbeitszeit von zehn Stunden oder die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten wird, können von den Arbeitnehmern ohne Angabe von Gründen abgelehnt werden („Freiwilligkeitsgarantie“). Die Arbeitnehmer dürfen deswegen nicht benachteiligt werden. Außerdem haben die Arbeitnehmer zukünftig das Wahlrecht, ob die 11. und 12. Stunde in Geld oder durch Zeitausgleich abgegolten werden.

Die derzeitige Regelung des zulässigen Überstundenkontingents (fünf Stunden pro Woche und darüber hinaus 60 Stunden pro Kalenderjahr) wird durch eine Beschränkung der wöchentlichen Überstundenanzahl auf 20 Stunden ersetzt. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen darf jedoch 48 Stunden nicht überschreiten, wobei die kollektivvertraglichen Verlängerungsmöglichkeiten unberührt bleiben.

Verkürzung der täglichen Ruhezeit im Tourismus. Derzeit kann der Kollektivvertrag im Bereich des Gastgewerbes nur für Vollzeitkräfte in

Küche und Service von Saisonbetrieben verkürzte Ruhezeiten vorsehen. Diese Verkürzungen (von elf auf mindestens acht Stunden) sind nach Möglichkeit während der Saison, spätestens jedoch im Anschluss an die Saison, durch Verlängerung einer anderen täglichen Ruhezeit auszugleichen. In Zukunft wird diese Möglichkeit für alle Arbeitnehmer in Küche und Service (also auch von Teilzeitkräften und in Nichtsaisonbetrieben) zugelassen, wenn sie „geteilte Dienste“ leisten. Ein geteilter Dienst liegt vor, wenn die Tagesarbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens drei Stunden unterbrochen wird. Damit sollen die in der Branche üblichen Arbeitsspitzen in der Früh und am Abend besser abgedeckt werden können. Der Ausgleich für die Verkürzung der täglichen Ruhezeit soll innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen täglichen Ruhezeit erfolgen. Die bisherige Regelung für Saisonbetriebe bleibt unverändert.

Günstigere Regelungen in Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen bleiben trotz der Änderungen des AZG aufrecht.

Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe sind derzeit, neben einzelnen gesetzlichen Regelungen, nur aufgrund von Verordnungen, Kollektivverträgen oder Bescheiden möglich. Um es Betrieben zu ermöglichen, sehr kurzfristig auf einen vorübergehend auftretenden besonderen Arbeitsbedarf reagieren zu können, werden künftig auch Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe durch Betriebsvereinbarung zugelassen, und zwar unabhängig davon, ob für den Betrieb Ausnahmen durch Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gelten. Eine solche Ausnahme soll allerdings auf vier (nicht aufeinanderfolgende) Wochenenden oder Feiertage pro Arbeitnehmer und Jahr beschränkt werden.

In Betrieben ohne Betriebsrat soll eine schriftliche Vereinbarung mit den einzelnen Arbeitnehmern möglich sein. Auch hier steht es den Betroffenen frei, solche Wochenend- und Feiertagsarbeit ohne Angabe von Gründen abzulehnen und sie dürfen deshalb nicht benachteiligt werden.

Erweiterung der Risiko- und Auffälligkeitsanalyse. Die Bundesregierung sieht vor, die im ASVG geregelte Risiko- und Auffälligkeitsanalyse der Krankenversicherungsträger auch auf den Dienstnehmerbereich zu erweitern. Durch den Ausbau dieser Analysen sollen Missbrauchspotentiale in der Krankenversicherung erkannt und vermindert werden. Das Augenmerk soll auf die missbräuchliche

Inanspruchnahme von Leistungen der Krankenversicherung und von Krankenständen gerichtet werden.

Inkrafttreten. Die Änderungen treten mit 1.9.2018 in Kraft.

Fazit. Durch die dargestellten Gesetzesänderungen im Zusammenhang mit der „Flexibilisierung und Entbürokratisierung der Arbeitszeitgesetze“ soll die Wettbewerbsfähigkeit der heimischen Unternehmen gestärkt und der Wirtschaftsstandort Österreich wieder attraktiver gemacht werden. Die Neuerungen schaffen für die Betriebe einen größeren Gestaltungsspielraum, die Arbeitszeit im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bzw mit den Mitarbeitern flexibel zu gestalten. Hierdurch wird nicht nur den wirtschaftlichen Interessen der Arbeitgeber, sondern auch den persönlichen Bedürfnissen der Arbeitnehmer Rechnung getragen.

Dennoch bringen die Änderungen zahlreiche Auslegungsfragen und Unsicherheiten mit sich, wie die neuen gesetzlichen Tatbestände zu interpretieren und in der Praxis umzusetzen sind. Hierbei dürfen wir Ihnen gerne unsere Unterstützung – sowohl in arbeits- als auch in lohnsteuerrechtlicher Hinsicht – anbieten.

Stefan Zischka

Legal

E-Mail: s.zischka@jankweiler.at

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited, eine "UK private company limited by guarantee" („DTTL“), deren Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und deren verbundenen Unternehmen. DTTL und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen. DTTL (auch "Deloitte Global" genannt) erbringt keine Dienstleistungen für Kunden. Unter www.deloitte.com/about finden Sie eine detaillierte Beschreibung von DTTL und ihrer Mitgliedsunternehmen.

Deloitte erbringt Dienstleistungen aus den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory für Unternehmen und Institutionen aus allen Wirtschaftszweigen. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsgesellschaften in mehr als 150 Ländern verbindet Deloitte herausragende Kompetenz mit erstklassigen Leistungen und steht Kunden bei der Bewältigung ihrer komplexen unternehmerischen Herausforderungen zur Seite. „Making an impact that matters“ – mehr als 244.000 Mitarbeiter von Deloitte teilen dieses gemeinsame Verständnis für den Beitrag, den wir als Unternehmen stetig für unsere Klienten, Mitarbeiter und die Gesellschaft erbringen.

Dieses Dokument enthält lediglich allgemeine Informationen, die eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen können. Die Informationen in diesem Dokument sind weder ein Ersatz für eine professionelle Beratung noch sollte sie als Basis für eine Entscheidung oder Aktion dienen, die eine Auswirkung auf Ihre Finanzen oder Ihre Geschäftstätigkeit hat. Bevor Sie eine diesbezügliche Entscheidung treffen, sollten Sie einen qualifizierten, professionellen Berater konsultieren. Deloitte Mitgliedsfirmen übernehmen keinerlei Haftung oder Gewährleistung für in diesem Dokument enthaltene Informationen.

© 2018. Für weitere Informationen kontaktieren Sie Deloitte Tax Wirtschaftsprüfungs GmbH. Gesellschaftssitz Wien | Handelsgericht Wien | FN 81343 y