

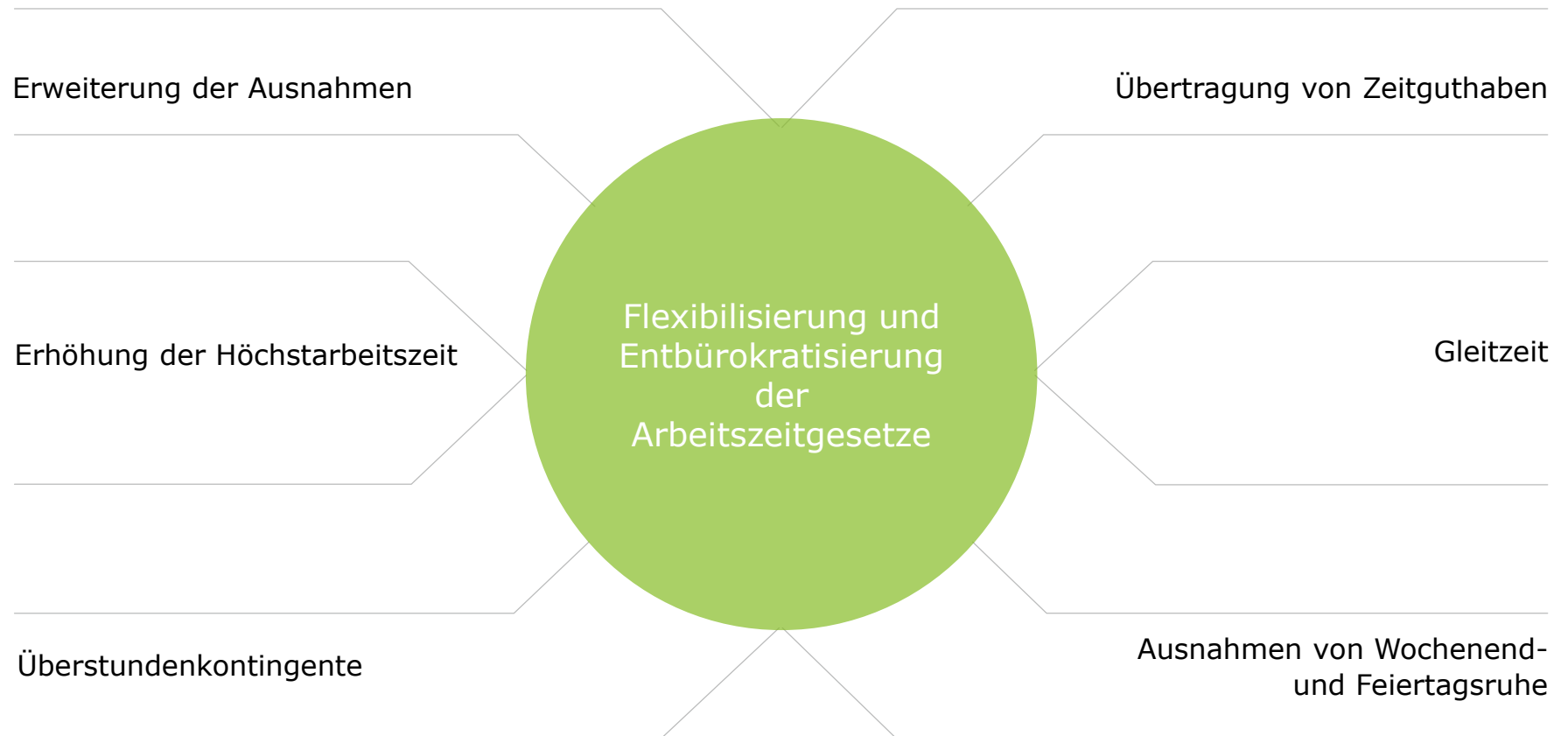


Änderungen hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsruhe per 1.9.2018

Dr. Stefan Zischka | Mag. Gudrun Wiespointner-Njoku
Legal Break, 27. September 2018

Änderungen hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsruhe

Überblick



Erweiterung der Ausnahmen

Erweiterung der Ausnahmen

Ausnahmen vom Geltungsbereich des AZG und ARG

ua § 1 Abs 2 Z 8 AZG (alt)	ua § 1 Abs 2 Z 7 und 8 AZG
-	nahe Angehörige des AG (Eltern, volljährige Kinder, im gemeinsamen Haushalt lebender Ehegatte, eingetragener Partner, sowie Lebensgefährte, wenn seit mindestens drei Jahren ein gemeinsamer Haushalt besteht), deren gesamte Arbeitszeit auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit a) nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, oder b) von diesen AN hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann
leitende Angestellte, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind	leitende Angestellte oder sonstige AN, denen maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis übertragen ist und deren gesamte Arbeitszeit auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit a) nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, oder b) von diesen AN hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann

Neuer Geltungsbereich

Nahe Angehörige

- Nahe Angehörige:
 - Eltern
 - volljährige Kinder
 - im gemeinsamen Haushalt lebender Ehegatte, eingetragener Partner
 - Lebensgefährte, wenn seit mindestens drei Jahren ein gemeinsamer Haushalt besteht
- Die gesamte Arbeitszeit kann auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit
 - nicht gemessen oder im Voraus festgelegt werden, oder
 - von diesen AN hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden.

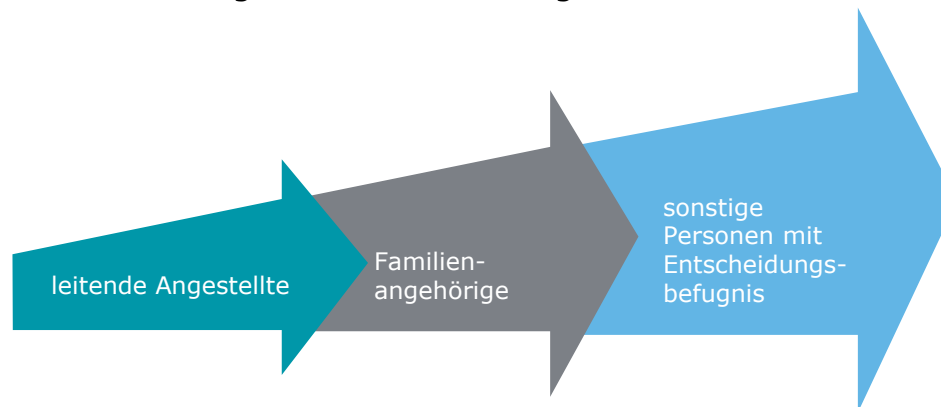
Wird die Arbeitszeit freiwillig nicht gemessen (Vertrauensarbeitszeit), liegt diese Voraussetzung nicht vor.



Neuer Geltungsbereich

Leitende Angestellte

- AN mit maßgeblicher selbständiger Entscheidungsbefugnis, sofern
 - die Arbeitszeit nicht gemessen oder im Voraus festgesetzt wird, oder
 - die Arbeitszeit von den AN hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann.
- Schaffung einer dritten Führungsebene (neben leitenden Angestellten)
- Regelung basiert auf der EU-Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG)
- EU-Kommission: auch bestimmte Experten, erfahrene Anwälte in einem Beschäftigungsverhältnis oder Wissenschaftler, die ihre Arbeitszeit weitgehend selbst festlegen können



Ausnahmen von Wochenend- und Feiertagsruhe

Änderungen hinsichtlich Arbeitsruhe

Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe

§ 12b Abs 1 bis 4 ARG

Bei **vorübergehend auftretendem besonderem Arbeitsbedarf** können durch **Betriebsvereinbarung** Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe an **4 Wochenenden oder Feiertagen pro AN und Jahr** zugelassen werden. Eine Ausnahme von der Wochenendruhe kann nicht an 4 aufeinander folgenden Wochenenden erfolgen.

Für Verkaufstätigkeiten nach dem Öffnungszeitengesetz gilt die Regelung nicht.

In Betrieben ohne Betriebsrat sind **Einzelvereinbarungen** möglich. Dem AN steht es frei, solche Wochenend- und Feiertagsarbeit ohne Angabe von Gründen **abzulehnen** und er darf deshalb **nicht benachteiligt** werden.

Die Betriebsvereinbarung bzw die schriftliche Einzelvereinbarung muss, sofern sie für wiederkehrende Ereignisse abgeschlossen wird, den Anlass umschreiben.

Änderungen hinsichtlich Arbeitsruhe

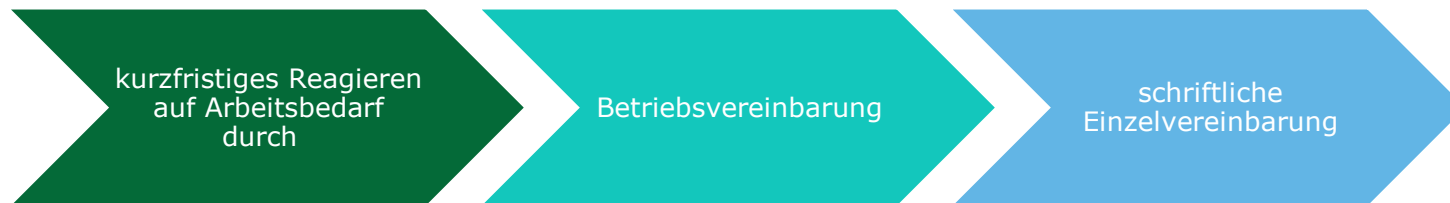
Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe

- „vorübergehend auftretender besonderer Arbeitsbedarf“ (Abs 1): keine Definition vorhanden
- „wiederkehrende Ereignisse“ (Abs 4): Ereignisse müssen
 - vorübergehend,
 - vorhersehbar und
 - wiederkehrend sein
- 4 Wochenenden oder Feiertage pro AN und Jahr:
 - „Jahr“: Kalenderjahr
 - „Wochenende“: Wochenendruhe nach § 3 ARG
- Ausnahme: nicht an 4 aufeinander folgenden Wochenenden (Feiertage zulässig)

Änderungen hinsichtlich Arbeitsruhe

Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe

- früher neben gesetzlichen Regelungen nur aufgrund von Verordnungen, Kollektivverträgen, Bescheiden
- nunmehr auch Ausnahmen durch Betriebsvereinbarung
- in Betrieben ohne Betriebsrat auch durch Einzelvereinbarung möglich
- Ablehnungsrecht und Benachteiligungsverbot von Wochenend- und Feiertagsarbeit nur bei Einzelvereinbarung
- Kündigungsanfechtungsmöglichkeit

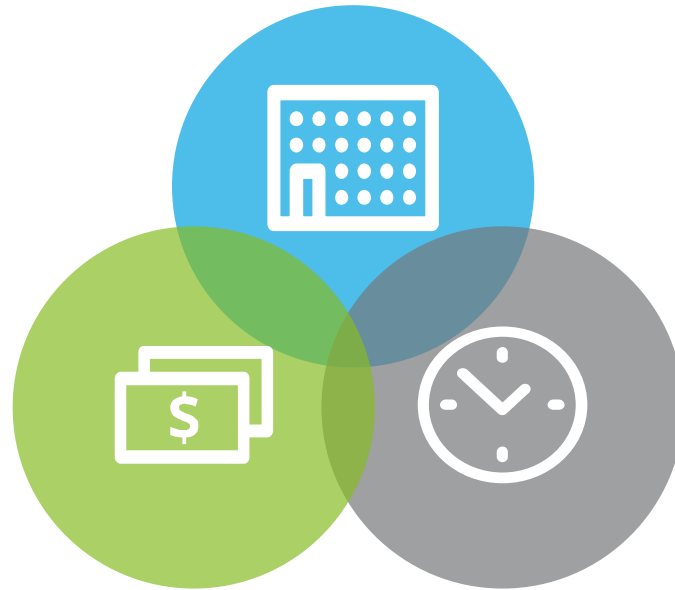


Erhöhung der Höchstarbeitszeit

Ausdehnung der Arbeitszeit

Überblick

- Erhöhung der täglichen Höchstarbeitszeit auf 12 Stunden und der wöchentlichen Höchstarbeitszeit auf 60 Stunden
- mehrmalige Übertragung von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächsten Durchrechnungszeiträume durch Kollektivvertrag
- Gleitzeit: Verlängerung der täglichen NAZ auf 12 Stunden



Ausdehnung der Arbeitszeit

Höchstgrenzen der Arbeitszeit

§ 9 AZG (alt)

Die Tagesarbeitszeit darf zehn Stunden und die Wochenarbeitszeit 50 Stunden nicht überschreiten, sofern die Abs 2 bis 4 nicht anderes bestimmen. Diese Höchstgrenzen der Arbeitszeit dürfen auch beim Zusammentreffen einer anderen Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit mit Arbeitszeitverlängerungen nicht überschritten werden.
[...]

§ 9 AZG

Die Tagesarbeitszeit darf **zwölf Stunden** und die Wochenarbeitszeit **60 Stunden** nicht überschreiten, sofern die Abs 2 bis 4 nicht anderes bestimmen. Diese Höchstgrenzen der Arbeitszeit dürfen auch beim Zusammentreffen einer anderen Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit mit Arbeitszeitverlängerungen nicht überschritten werden.
[...]

Überstundenkontingente

Ausdehnung der Arbeitszeit bei Vorliegen erhöhten Arbeitsbedarfes

§ 7 Abs 1 AZG (alt)

Bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfs kann die Arbeitszeit unbeschadet der Bestimmungen des § 8 über die nach den §§ 3 bis 5 zulässige Dauer um 5 Überstunden in der einzelnen Woche und darüber hinaus um höchstens 60 Überstunden innerhalb eines Kalenderjahres verlängert werden. Wöchentlich sind jedoch nicht mehr als 10 Überstunden zulässig. Die Tagesarbeitszeit darf 10 Stunden nicht überschreiten.

§ 7 Abs 1 AZG

Bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfs darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit unbeschadet der Bestimmungen des § 8 über die nach §§ 3 bis 5 zulässige Dauer innerhalb eines **Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen 48 Stunden** nicht überschreiten. Wöchentlich sind jedoch **nicht mehr als 20 Überstunden** zulässig. Die Tagesarbeitszeit darf 12 Stunden nicht überschreiten. Die Regelungen des § 9 Abs 4 bleiben unberührt.

Ausdehnung der Arbeitszeit bei Vorliegen erhöhten Arbeitsbedarfes

- § 9 Abs 4 AZG: Kollektivvertrag kann Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes bis auf 26 Wochen zulassen, bei Vorliegen von technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen bis auf 52 Wochen.
- Entfall § 7 Abs 2, 4 und 4a AZG:
 - Abs 2: durch Kollektivvertrag können bis zu 5, für AN im Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe, im Verkehrswesen sowie in ähnlichen Betrieben, bis 10 weitere Überstunden wöchentlich zugelassen werden
 - Abs 4: bei vorübergehend auftretendem besonderem Arbeitsbedarf können zur Verhinderung eines wirtschaftlichen Nachteils durch Betriebsvereinbarung in höchstens 24 Wochen pro Jahr Überstunden bis zu einer Wochenarbeitszeit von 60 Stunden zugelassen werden (maximal 8 Wochen hintereinander), die Tagesarbeitszeit darf 12 Stunden nicht überschreiten.
 - Abs 4a: in Betrieben ohne Betriebsrat ist die Regelung nach Abs 4 zulässig, wenn die Überstunden im Einzelfall schriftlich vereinbart wurden und sie arbeitsmedizinisch unbedenklich sind



Ausdehnung der Arbeitszeit bei Vorliegen erhöhten Arbeitsbedarfes

§ 7 Abs 6 und 6a AZG (alt)

Wird die gesamte Wochenarbeitszeit auf 4 Tage verteilt, kann die Betriebsvereinbarung zulassen, dass die Arbeitszeit an diesen Tagen durch Überstunden bis auf 12 Stunden ausgedehnt wird. In Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, können solche Überstundenleistungen unter den Voraussetzungen des Abs 4a vereinbart werden.

AN können Überstunden nach Abs 4 oder 6 AZG ablehnen. Sie dürfen deswegen nicht benachteiligt werden, insbesondere hinsichtlich des Entgelts der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung.

§ 7 Abs 6 AZG

Es steht den AN frei, Überstunden nach § 7 und § 8 Abs 2 **ohne Angabe von Gründen abzulehnen**, wenn durch diese Überstunden die Tagesarbeitszeit von **10 Stunden** oder die Wochenarbeitszeit von **50 Stunden** überschritten wird. Sie dürfen deswegen **nicht benachteiligt** werden, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung. Werden AN deswegen gekündigt, können sie die Kündigung innerhalb einer Frist von 2 Wochen **anfechten**. § 105 Abs 5 des ArbVG gilt sinngemäß.

-

Ausdehnung der Arbeitszeit

Überstundenvergütung

§ 10 Abs 4 AZG

Abweichend von Abs 1 und 2 können AN für Überstunden, durch die die Tagesarbeitszeit von 10 Stunden oder die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten wird, **bestimmen**, ob die **Abgeltung in Geld oder durch Zeitausgleich** erfolgt. Dieses Wahlrecht ist möglichst frühzeitig, spätestens jedoch am Ende des jeweiligen Abrechnungszeitraumes auszuüben.

Ausdehnung der Arbeitszeit

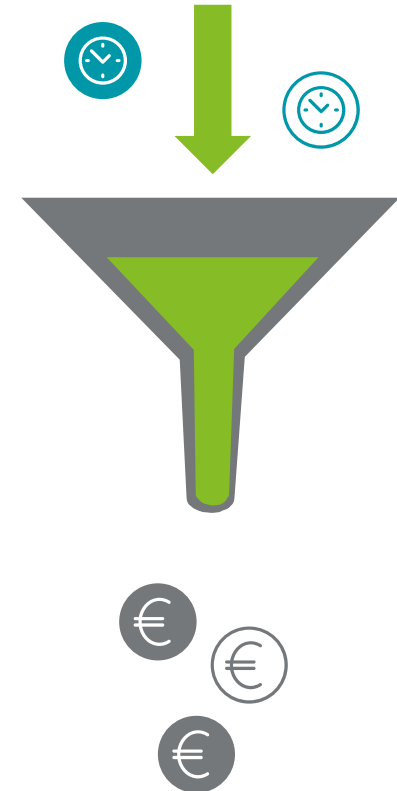
Zusammenfassung

- Vergütung der 11. und 12. Stunde zumindest mit gesetzlichen Überstundenzuschlägen
→ sofern keine günstigere Regelung durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung
- Sonderwahlrecht: Ausgleich in Geld oder Zeit
- Beschränkung der wöchentlichen Überstundenanzahl auf 20 Stunden
- Ablehnung ohne Angabe von Gründen
- keine Benachteiligung hinsichtlich Entgelt, Aufstiegsmöglichkeiten, Versetzung
- Kündigungsanfechtungsmöglichkeit innerhalb von 2 Wochen nach § 105 Abs 5 ArbVG (AN muss den Anfechtungsgrund glaubhaft machen)



Ausdehnung der Arbeitszeit Überstunden bei All-In-Vereinbarungen

- Sonderwahlrecht bis zum Ende des Abrechnungszeitraumes auszuüben
- Auch bei All-In-Vereinbarungen?
- Bei Abgeltung in Zeit keine Verringerung des All-In-Bezugs?



Übertragung von Zeitguthaben

Ausdehnung der Arbeitszeit

Übertragung von Zeitguthaben und Zeitschulden

§ 4 Abs 7 AZG (alt)

Der Kollektivvertrag kann eine Übertragung von Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum zulassen.

§ 4 Abs 7 AZG

Der Kollektivvertrag kann eine **mehrmalige** Übertragung von **Zeitguthaben und Zeitschulden** in die nächsten **Durchrechnungszeiträume** zulassen.

Möglichkeit des Kollektivvertrages ausgeweitet

Ohne Begrenzung der Übertragung

Gleitzeit

Ausdehnung der Arbeitszeit Gleitzeit

§ 4b Abs 4 AZG (alt)

Die tägliche NAZ darf 10 Stunden nicht überschreiten. Die wöchentliche NAZ darf innerhalb der Gleitzeitperiode die wöchentliche NAZ (von 40 Stunden) im Durchschnitt nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben vorgesehen sind.

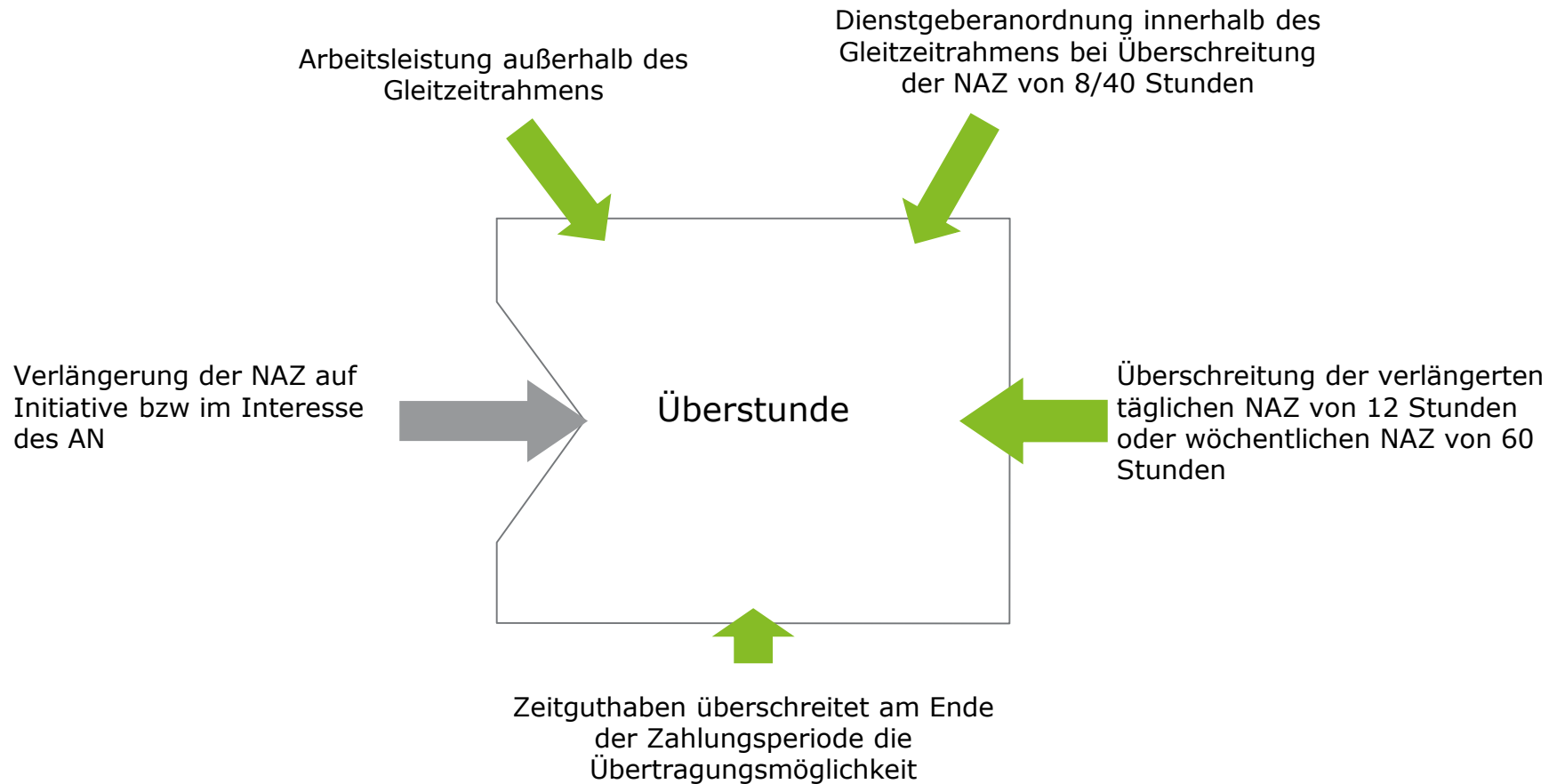
-

§ 4b Abs 4 und 5 AZG

Die tägliche NAZ darf 10 Stunden nicht überschreiten. Eine **Verlängerung** der täglichen NAZ auf bis zu **12 Stunden** ist zulässig, wenn die Gleitzeitvereinbarung vorsieht, dass ein **Zeitguthaben ganztägig** verbraucht werden kann und ein Verbrauch **im Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit** nicht ausgeschlossen ist. Die wöchentliche NAZ darf innerhalb der Gleitzeitperiode die wöchentliche NAZ (von 40 Stunden) im Durchschnitt nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben vorgesehen sind.

Ordnet der AG Arbeitsstunden an, die über die NAZ (8/40) hinausgehen, gelten diese als Überstunden.

Ausdehnung der Arbeitszeit Gleitzeit



Umsetzung der Neuregelungen

Konsumation des Gleittages

- Konsumation eines ganzen Gleittages muss ermöglicht werden
- Kein Rechtsanspruch auf ganzen Gleittag
- Kein einseitiger Antritt eines Gleittages möglich
- Bindung an die Einwilligung der AG zulässig



Umsetzung der Neuregelung Bestandsgarantie

§ 32c Abs 10 AZG

Bestehende Gleitzeitvereinbarungen bleiben aufrecht. Regelungen in Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen, die für die AN günstigere Bestimmungen vorsehen, werden durch die Änderungen nicht berührt.

Bestehende
Gleitzeitvereinbarungen
kompatibel?

Bleibt gesetzliche
Ermächtigungsgrundlage
bestehen?

Umsetzung der Neuregelungen

Bestandsgarantie

- Bestehende Gleitzeitvereinbarungen kompatibel mit den Voraussetzungen des § 4b AZG?
 - Bei Widersprüchen → neue Gleitzeitvereinbarung
 - Beschränkung der täglichen NAZ auf 10 Stunden → neue Gleitzeitvereinbarung
 - Keine Bestimmung zur Konsumation ganzer Gleittage → Ergänzung der Gleitzeitvereinbarung
 - Ohne Anpassung gilt die Höchstgrenze der NAZ von 10 bzw 50 Stunden weiter
- Bestehende Kollektivverträge:
 - Oft Beschränkung der täglichen NAZ bei Gleitzeit auf 10 Stunden
 - Allenfalls Auslegung nach Parteiwillen:
 - Erst nach 2008 waren 10 Stunden auch ohne Kollektivvertrag möglich
 - Kollektivvertrag vor 2008: Reiner Verweis auf Gesetz oder Einschränkung großzügigerer gesetzlicher Regelungen?
- Bei Verstoß nur entgeltrechtliche Folgen, wenn innerhalb der Gesamtarbeitsgrenzen des AZG

Deloitte | Deloitte Legal

Experten



Dr. Stefan Zischka
Rechtsanwalt | Partner | Deloitte Legal

T: +43 1 513 09 13
E: s.zischka@jankweiler.at

Stefan Zischka ist Partner und leitet den Fachbereich Arbeitsrecht bei Jank Weiler Operenyi Rechtsanwälte (JWO), dem österreichischen Mitglied des globalen Anwaltsnetzwerkes Deloitte Legal. Er verfügt über fundierte und langjährige Berufserfahrung und Beratungspraxis in den Bereichen Arbeits- und Sozialrecht. Im Jahr 2017 schloss er sich JWO als Partner an. Vor JWO war Stefan Zischka als Rechtsanwalt in einer renommierten Rechtsanwaltskanzlei (CMS Reich-Rohrwig Hainz) und als Legal Counsel bei der Erste Bank tätig.

Ausbildung

- Studium Rechtswissenschaften, Karl-Franzens Universität Graz / De Haagse Hogeschool, Niederlande

Beratungsschwerpunkte

- Arbeitsrecht
- Sozialrecht
- Litigation



Mag. Gudrun Wiespointner-Njoku
Senior Assistant | Tax & Accounting Services | Deloitte

T: +43 316 373037- 1424
E: gwiespointner@deloitte.at

Gudrun Wiespointner-Njoku, geprüfte Buchhalterin und Personalverrechnerin, ist seit 2011 bei Deloitte beschäftigt. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte liegen in der Beratung von arbeits-, lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtlichen Fragestellungen.

Ausbildung

- Studium Rechtswissenschaften, Karl-Franzens Universität Graz

Beratungsschwerpunkte

- Lohnsteuerrecht
- Sozialversicherungsrecht
- Arbeitsrecht

Deloitte Legal bezieht sich auf die Rechtsanwaltspraxen der Mitgliedsunternehmen von Deloitte Touche Tohmatsu Limited, deren verbundene Unternehmen oder Kooperationsunternehmen, die Rechtsberatungsdienstleistungen erbringen.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), eine „private company limited by guarantee“ (Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach britischem Recht), ihr Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen. DTTL und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sind rechtlich selbstständig und unabhängig. DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Mandanten. Eine detailliertere Beschreibung von DTTL und ihren Mitgliedsunternehmen finden Sie auf www.deloitte.com/de/UeberUns.

Deloitte erbringt Dienstleistungen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory für Unternehmen und Institutionen aus allen Wirtschaftszweigen; Rechtsberatung wird in Österreich von Jank Weiler Operenyi Rechtsanwälte GmbH als Teil des internationalen Netzwerks von Deloitte Legal erbracht. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsgesellschaften in mehr als 150 Ländern verbindet Deloitte herausragende Kompetenz mit erstklassigen Leistungen und unterstützt Kunden bei der Lösung ihrer komplexen unternehmerischen Herausforderungen. Making an impact that matters – für mehr als 260.000 Mitarbeiter von Deloitte ist dies gemeinsames Leitbild und individueller Anspruch zugleich.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen des Einzelfalls gerecht zu werden und ist nicht dazu bestimmt, Grundlage für rechtliche, wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen zu sein. Weder die Jank Weiler Operenyi Rechtsanwälte GmbH noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited, noch ihre Mitgliedsunternehmen oder deren verbundene Unternehmen (insgesamt das „Deloitte Netzwerk“) erbringen mittels dieser Veröffentlichung professionelle Beratungs- oder Dienstleistungen. Keines der Mitgliedsunternehmen des Deloitte Netzwerks ist verantwortlich für Verluste jedweder Art, die irgendetwas im Vertrauen auf diese Veröffentlichung erlitten hat.

Gesellschaftssitz Wien | Handelsgericht Wien | FN 355288 h

© 2018 Jank Weiler Operenyi Rechtsanwälte GmbH