

NEUES ARBEITSZEITRECHT AB 01.09.2018 FÜR DIE PRAXIS

STICHWORT	RECHTSLAGE AB 01.09.2018	HINWEISE
HÖCHSTGRENZEN DER ARBEITSZEIT VERWALTUNGSSTRAFEN	<ul style="list-style-type: none"> • Die Höchstarbeitszeit beträgt 12h pro Tag, 60h pro Woche. • AN können Überstunden über 10/50h ohne Angabe von Gründen ablehnen und dürfen aus dem Grund nicht benachteiligt werden. • AN können wählen, ob Überstunden über 10/50h in Geld oder mit Zeitausgleich vergütet werden. • Es darf nicht gegen die 48h-Grenze im Schnitt von 17 Wochen verstoßen werden (der Kollektivvertrag kann uU 26 Wochen oder sogar 52 Wochen vorsehen). 	<p>Es bleibt dabei, dass bezogen auf 24h weiterhin 11h Ruhezeit einzuhalten sind.</p> <p>Die Verwaltungsstrafen nach dem AZG/ARG können kumuliert werden und treffen jeden einzelnen Geschäftsführer.</p> <p>Der Ersatz von Strafen kann im Vorhinein nicht wirksam vereinbart werden und ist im Nachhinein oft nicht immer leicht möglich.</p> <p>Daher Risikominimierung durch Bestellung von verantwortlichen Beauftragten prüfen.</p>
NORMALARBEITSZEIT	<ul style="list-style-type: none"> • Es bleibt bei der täglichen Normalarbeitszeit von 8h pro Tag und 40h pro Woche (§ 3 Abs 1 AZG). • Die 11. und 12. Stunde pro Tag sind daher grundsätzlich Überstunden. 	<p>Keine Änderung bei Ruhepausen: Eine halbe Stunde, wenn Arbeitszeit mehr als 6h beträgt.</p>
GLEITZEIT	<ul style="list-style-type: none"> • Die Höchstgrenzen sind zu beachten. • Es kann eine Normalarbeitszeit von bis zu 12h pro Tag und bis zu 60h pro Woche vereinbart werden, wenn vereinbart ist, dass ein Zeitguthaben ganztägig verbraucht werden kann und der Verbrauch iVm dem Wochenende nicht ausgeschlossen ist. • Es bedarf einer Betriebsvereinbarung oder bei Betrieben ohne Betriebsrat einer schriftlichen Einzelvereinbarung. 	<p>Alte Gleitzeitvereinbarungen gelten weiter, darin ist meistens eine tägliche Höchstarbeitszeit von 9 oder 10h festgeschrieben. Wird auf Anordnung des AG mehr gearbeitet, handelt es sich um zuschlagspflichtige Überstunden. Und zwar laut Gesetz ab der 9. Stunde pro Tag bzw. ab der 41. Stunde pro Woche.</p>
WOCHENEND- UND FEIERTAGSARBEIT	<ul style="list-style-type: none"> • Eine Beschäftigung an bis zu 4 Wochenenden oder Feiertagen pro Kalenderjahr und AN kann per Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat mit schriftlicher Einzelvereinbarung, vereinbart werden. • Ausgenommen davon sind Verkaufstätigkeiten nach dem Öff- 	<p>Wir dürfen gespannt beobachten, ob hier das erste (kleine) Tor zur Sonntagsarbeit geöffnet wurde.</p> <p>Arbeit während der Wochenend- und Feiertagsruhe war bisher nur ausnahmsweise aus gesetzlich oder durch Verordnung (ARG-VO) definierten besonderen Anlässen zulässig.</p>

	<p>nungszeitengesetz.</p> <ul style="list-style-type: none"> • In Betrieben ohne Betriebsrat haben die AN ein Ablehnungsrecht. 	
HOTEL- UND GASTGEWERBE	<p>Im Hotel- und Gastgewerbe kann die Ruhezeit bei geteilten Diensten auf 8h verkürzt werden. Binnen 4 Wochen (Nichtsaaisonbetriebe) bzw. bis zum Ende der Saison (Saisonbetriebe) ist ein Ausgleich zu gewähren.</p>	<p>Im Gast-, Schank-, und Beherbergungsgewerbe in Küche und Service ist daher bei geteilten Diensten (=Unterbrechung mind. 3h) eine auf 8h verkürzte Ruhezeit auch ohne kollektivvertragliche Regelung möglich.</p>
FÜHRUNGSKRÄFTE	<p>Ausgenommen vom AZG/ARG sind leitende Angestellte oder sonstige AN, denen maßgebliche selbstständige Entscheidungsbefugnis übertragen ist, und nahe Angehörige des AG, jeweils unter der Voraussetzung, dass deren gesamte Arbeitszeit aufgrund der besonderen Merkmale der Tätigkeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird oder • von den AN hinsichtlich Dauer und Lage selbst festgelegt werden kann. 	<p>Der nunmehrige Gesetzestext entspricht Art 17 Abs 1 EU-Arbeitszeit-Richtlinie.</p> <p>Es muss den leitenden Angestellten maßgebliche selbstständige Entscheidungsbefugnis (Spezialisten, Experten) aufgrund der besonderen Merkmale der Tätigkeit zukommen und diese Angestellten müssen ihre Arbeitszeit selbst einteilen können.</p> <p>Eine Führungsposition ist nicht mehr Voraussetzung, auch Mitarbeiter ohne Personalverantwortung und ohne besonders relevante Funktion für den Betriebserfolg können in den Kreis der Ausgenommenen fallen, sofern sie zumindest in ihrem eigenen Tätigkeitsbereich frei agieren können.</p> <p>Ähnlich wie bei den „leitenden Angestellten“ im ArbVG werden auch hier erst die Gerichte den Personenkreis exakter abgrenzen.</p> <p>Ob darunter die dritte Führungsebene zu verstehen sein wird, werden die Gerichte zu klären haben.</p> <p>Arbeitszeitaufzeichnungen können aber dennoch aufgrund des LSD-BG notwendig sein, wenn leitende Angestellte nicht vom persönlichen Geltungsbereich des Kollektivvertrages ausgenommen sind.</p>
ÜBERSTUNDEN	<ul style="list-style-type: none"> • Bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfs darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit unbeschadet der Bestimmungen des § 8 über die nach den §§ 3 bis 5 AZG zulässige Dauer innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von 17 Wochen 48h nicht überschreiten. 	<p>Folgen unzulässiger Überstunden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zuschlagspflichtige Überstunden • Die einseitige Anordnung der Überstunde wird unzulässig und der AN kann die Leistung der Überstunden sanktionslos verweigern!

	<ul style="list-style-type: none"> • Wöchentlich sind jedoch nicht mehr als 20 Überstunden zulässig. • Die Tagesarbeitszeit darf 12h nicht überschreiten. • Die Regelungen des § 9 Abs 4 bleiben unberührt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Das zulässige und damit anordenbare Kontingent wird auf Basis des Kalenderjahrs von 320h auf 416h erhöht. • Die bisher in der Regel verbotene 11. und 12. Stunde pro Tag oder 51. Stunde pro Woche können durch den AN ohne Angabe von Gründen abgelehnt werden. Der AN darf deshalb nicht benachteiligt oder gar gekündigt werden. • Es besteht ein Wahlrecht des AN für die 11. und 12. Stunde täglich/ 51. bis 60. Stunde wöchentlich, wonach er für die Überstundenvergütung entweder die Abgeltung in Geld oder durch Zeitausgleich verlangen kann. Dieses Wahlrecht hat der AN möglichst frühzeitig, spätestens jedoch am Ende des jeweiligen Abrechnungszeitraums auszuüben. • Bei sonstigen Überstunden bleibt es bei den bisherigen Regelungen im Kollektivvertrag / Betriebsvereinbarung / Dienstvertrag bei der Abgeltung in Geld.
<p>ÜBERSTUNDEN-VERGÜTUNG</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Die gesetzlichen Änderungen haben keine Auswirkungen auf die Überstundenvergütung, außer in Fällen der Gleitzeit – dort kann in Zukunft auch die Normalarbeitszeit auf 12h pro Tag und 60h pro Woche durch Vereinbarung verlängert werden. • Bei All-In-Vereinbarungen sind die Auswirkungen derzeit umstritten und werden primär davon abhängen, wie die All-In-Vereinbarung zu interpretieren ist: Ob nach dem Wortlaut oder nach dem Parteiwillen auch unzulässige Überstunden abgegolten sind. • Bei Abgeltung zulässiger Überstunden im Rahmen von All-In-Vereinbarungen wird das abzudeckende Überstundenkontingent von 320h/Jahr auf 416h/Jahr erhöht werden können. 	
<p>GÜNSTIGERE REGELUNGEN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Für den AN günstigere Regelungen in Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen werden durch die Novelle nicht berührt. 	<p>In Zukunft können daher auch Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen den „12-Stunden-Tag“ zugunsten der AN einschränken!</p>

		<p>Verwaltungsstrafen werden die AG, wenn sie entgegen dem Kollektivvertrag oder der Betriebsvereinbarung dennoch 12h arbeiten lassen, nicht fürchten müssen.</p> <p>AG werden aber auf Zuschläge für Überstunden gem. Kollektivvertrag bei der Abrechnung zu achten haben, weil ansonsten Verwaltungsstrafen nach dem LSD-BG drohen.</p>
--	--	---

Für allfällige Rückfragen steht Ihnen unsere Arbeitsrechtsexpertin Dr. Ingrid Korenjak gerne zur Verfügung.