

Arbeitszeitgesetz und Arbeitsruhegesetz

Ausnahmen vom Geltungsbereich des AZG und ARG: Diese Mitarbeiter werden vom Arbeitszeitgesetz/Arbeitsruhegesetz ausgenommen

Bisherige Rechtslage:

Ausgenommen waren „leitende Angestellte“, die einen maßgeblichen Einfluss auf den Betrieb haben:

- 1. und 2. Führungsebene
- eigenes Budget
- Personalhoheit (entscheiden selbstständig über Einstellung und Freisetzung von Personal)
- Entscheiden selbstständig über eigene Arbeitszeit
- Entscheiden über Arbeitszeit, der ihnen unterstellten Arbeitnehmer
- Haben klar höhere Bezüge, als die ihnen unterstellten Arbeitnehmer

(Nach der bisherigen Judikatur müssen nicht alle Merkmale gemeinsam vorliegen)

Neue Rechtslage:

Zusätzlich zum leitenden Angestellten

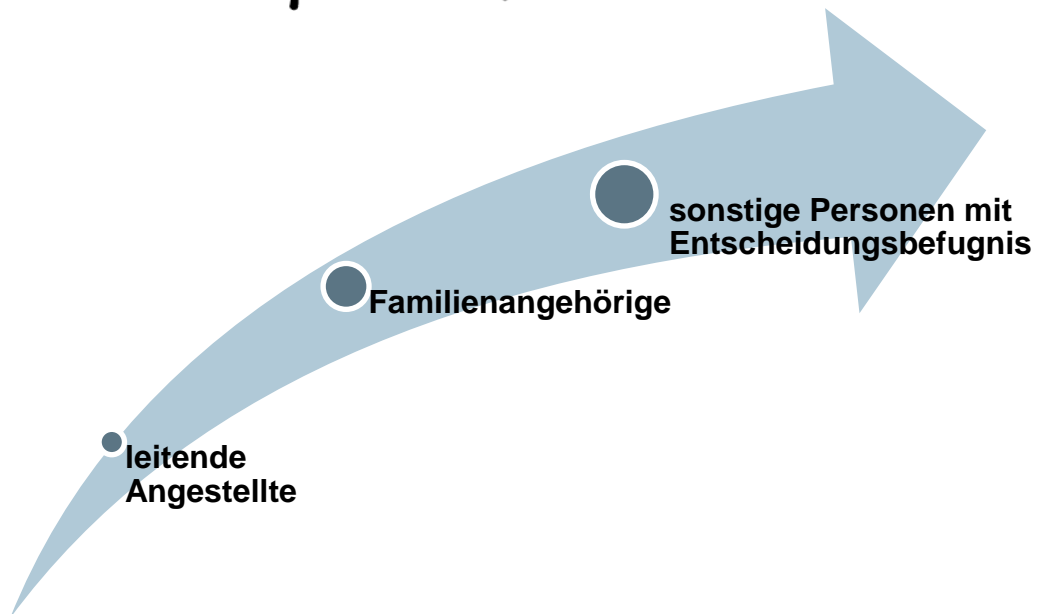
- Nahe Angehörige – „Familienangehörige“¹ (Eltern, Volljährige Kinder, Ehegatten im selben Haushalt, Lebensgefährten, die mind. 3 Jahre im gemeinsamen Haushalt leben)², deren gesamte Arbeitszeit auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit
 - nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, oder
 - von diesen AN hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann
 - **Trifft nicht auf Kapitalgesellschaften zu! (GmbH, AG)**
- Sonstige Arbeitnehmer, denen maßgebliche selbstständige Entscheidungsbefugnis übertragen ist³
 - Es bedarf der selbstständigen Entscheidungsbefugnis und es bedarf der „Zeitautonomie“⁴
 - 3. Führungsebene (neben leitenden Angestellten)
 - Regional-, Filial-, Niederlassungsleiter
 - Arbeitnehmer auch ohne Führungstätigkeiten z.B. Experten mit sehr hoher Qualifikation, Wissenschaftler, angestellte Rechtsanwälte

¹ gem. § 284c ABGB

² gem. § 1 Abs 1 Z 7 AZG

³ gem. § 1 Abs 2 Z 8 AZG

⁴ **Zeitautonomie:** Der Mitarbeiter kann Lage und Dauer seiner Arbeitszeit selbst festlegen und es steht selbstständiges Arbeiten bzw. das „Liefen von Ergebnissen“ im Vordergrund. Die völlig eigenständige Verwaltung und Einteilung von Dienstzeiten muss in solchen Fällen klar erkennbar sein. Es ist eine schriftliche Vereinbarung über das Vorliegen von „Zeitautonomie“ mit dem betreffenden Mitarbeiter unbedingt ratsam.



- Nach den neuen gesetzlichen Grundlagen können diese Personengruppen nur ausgeschlossen werden, wenn die gesamte Arbeitszeit auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeiten⁵
- Nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, oder
 - Von diesen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern hinsichtlich Lage und Dauer selbst festlegen kann.

Entscheidend ist also die sogenannte „Zeitautonomie“ der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers.

Änderungen im Arbeitszeitgesetz

Seit dem **1. September 2018** gelten mit **12 Stunden täglich** und **60 Stunden wöchentlich** neue Höchstgrenzen der Arbeitszeit. Diese Höchstgrenzen dürfen von den Hotelbetrieben aber nur unter bestimmten Vorgaben genutzt werden – Vorgaben, die sich auf bestehende, vor allem aber auf neue Dienstverträge auswirken:

Geleistete Überstunden (11. und 12. Stunde) sind zumindest mit den gesetzlichen Überstundenzuschlägen zu vergüten, sofern die jeweiligen Kollektivverträge oder Betriebsvereinbarungen keine günstigere Regelung vorsehen. Ein Ausgleich in Zeit kann durch kollektivvertragliche Regelung oder Betriebsvereinbarung auch zulässig sein.

1. Verlängerung der Arbeitszeit

Die Hotelbetriebe dürfen Mitarbeiter innerhalb eines rollierenden⁶ Zeitraumes von 17 Wochen im Schnitt maximal 48 Stunden pro Woche einsetzen.

⁵ Wilhelm Kurzböck, Webseminar

⁶ Ob der Durchrechnungszeitraum rollierend oder in Zeiträumen betrachtet werden kann/muss, ist zur Zeit nicht geklärt. Es gibt verschiedene Rechtsansichten, aber keine höchstgerichtliche Judikatur.

Es werden nur die tatsächlich geleisteten Stunden in diesem Zeitraum berücksichtigt, d.h. Krankenstand, Urlaub, Zeitausgleich werden nicht mitgerechnet und senken den Durchschnitt!⁷

Grundsatz	Alte Rechtslage: (§ 9 Abs 1 AZG)	Neue Rechtslage: (§ 9 Abs 1 AZG)
Tägliche Normalarbeitszeit (NAZ): 8 Stunden	Max. tägliche NAZ: 10 Stunden	Max. tägliche NAZ: 12 Stunden
Wöchentliche Normalarbeitszeit: 40 Stunden	Max. wöchentliche NAZ: 50 Stunden	Max. wöchentliche NAZ: 60 Stunden

→ Der Beginn des 17 Wochen –Durchschnittszeitraumes sollte geregelt werden.

2. Ablehnungsmöglichkeit des Mitarbeiters

Die Mitarbeiter dürfen Arbeitsleistungen ab der 11. Stunde am Tag bzw. ab der 51. Stunde in der Woche immer sanktionslos ablehnen ohne Angabe von Gründen (Ablehnungsrecht bzw. Benachteiligungsverbot).

Wichtig: Für Arbeitnehmer dürfen keine Nachteile durch Ablehnung entstehen (etwa beim Entgelt, Aufstiegsmöglichkeiten, Versetzung)

Tipp: eine All-in-Vereinbarung bzw. eine echte Überstundenpauschale kann bis zu 12 Stunden an einzelnen Tagen bzw. bis zu 60 Stunden in einzelnen Wochen abdecken. Überstunden können nicht angeordnet werden.

3. Wahlrecht bei Abgeltung der 11. + 12. Stunde/ab 51. Stunde der Woche⁸:

- Primär hat Arbeitnehmer das Recht auf Abgeltung in Geld (Zuschlag von 50%)
- Arbeitnehmer kann aber Zeitausgleich verlangen – hat es bis zum Ende des Abrechnungszeitraumes mitzuteilen (gem. § 10 Abs 1 Z 1 AZG).

Die Mitarbeiter dürfen für Arbeitsleistungen ab der 11. Stunde am Tag bzw. ab der 51. Stunde in der Woche bis zur monatlichen Lohnabrechnung entscheiden, ob sie Arbeitsleistungen bezahlt oder in Form von Zeitausgleich abgegolten bekommen möchten

Tipp: Der Mitarbeiter kann trotz vereinbarter finanzieller Abgeltung in jedem Monat eine Abgeltung solcher Überstunden in Zeitausgleich verlangen.

⁷ Rechtsmeinung geht davon aus, dass die Nichtleistungszeiten nicht zum Durchschnitt gerechnet werden dürfen, aber es ist strittig in welcher Form diese heraus gerechnet werden müssen.

⁸ gem. § 10 Abs 4 AZG

4. Verkürzung der Nachruhezeit

Bisherige Rechtslage:

Der Kollektivvertrag konnte für Vollzeitkräfte von Saisonbetrieben in Küche und Service eine verkürzte Ruhezeit von 11 Stunden auf 8 Stunden vorsehen. Diese Verkürzung muss binnen der nächsten 10 Kalendertage durch Verlängerung einer täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit ausgeglichen werden.

Neue Rechtslage:

Ruhezeitverkürzung von 11 Stunden auf 8 Stunden bei geteilten Diensten in Saison- und Ganzjahresbetrieben für Voll- und Teilzeitkräfte in Küche und Service.⁹

Geteilter Dienst: Wenn Tagesarbeitszeit durch eine Ruhephase (Zimmerstunde) von mind. 3 Stunden unterbrochen wird.

Eine verkürzte Nachruhezeit kann mit der neuen Regelung nur mehr durch Verlängerung einer anderen täglichen Ruhezeit abgebaut werden:

- bei **Ganzjahresbetrieben** binnen 4 Wochen → ansonsten besteht eine Verwaltungsübertretung
- in **Saisonbetrieben** während der Saison, spätestens im Anschluss an die Saison (durch Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses)

Ist dieser Ausgleich bis zum **Ende des Arbeitsverhältnisses** nicht erfolgt, so gebührt den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine geldwerte Zahlung in Höhe des Normallohns und der Zuschläge, auf welche die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die während der Ruhezeit geleistete Tätigkeit Anspruch hatten.

Bei einem Saisonbetrieb ist die Bezahlung der offenen Nachruhe auch am Ende der Saison möglich (es ist nur davon auszugehen, durch Formulierung im Gesetz), aber es würde der Ersatzruheanspruch noch offen bleiben und somit besteht eine Verwaltungsübertretung. Daher sollte die Variante der Beschäftigungsverlängerung gewählt werden.

Wichtig: Es ist noch nicht geklärt wieviele Stunden pro verlängertem Tag abgebaut werden können. Im Moment gehen die Experten davon aus, dass pro verlängertem Kalendertag 13 Stunden (Differenz aus 24 Stunden und 11 Stunden Nachruhe) abgebaut werden können.¹⁰

Eine finanzielle Abgeltung offener Ruhezeiten **im aufrechten Dienstverhältnis** ist grundsätzlich ausgeschlossen, da dies dem konkreten Erholungszweck widersprechen würde.¹¹

Tipp: Für Saisonbetriebe: Arbeitszeitaufzeichnungen (für Verkürzung der Ruhezeit) müssen vom Arbeitgeber geführt werden (darf nicht an den Arbeitnehmer abgegeben werden) – das Teilen der Tagesruhezeit sowie Beginn und Ende der Saison müssen vermerkt sein.

⁹ gem. § 12 Abs 2a AZG

¹⁰ DP Personalsoftware, internes Paper

¹¹ OGH 9.12.1998, 9 ObA 157/98y

Bestehende Dienstverträge:¹²

- ➔ Bei bestehenden Dienstverträgen müssen keine Änderungen vorgenommen werden, allerdings bei Beförderungen oder Dienstvertragsänderungen sollten diese Änderungen berücksichtigt werden.
- ➔ Auch wenn es im bestehenden Dienstvertrag Abweichungen gibt, dann gilt die neue Rechtslage.

Zusammenfassung der Höchstgrenzen der Arbeitszeit:

12 Stunden am Tag:¹³

- gesetzlich ist es erlaubt
- die tägliche Ruhezeit von 8 Stunden im Rahmen der neuen Verkürzungsmöglichkeiten einhalten

60 Stunden in der Woche¹⁴

- Gesetzlich erlaubt
- Wochenendruhe von 36 Stunden einhalten
- Maximal 48 Stunden in der Woche im Durchschnitt eines 17-wöchigen (rollierenden!) Zeitraums

Diese Zusammenfassung wurde nach bestem Wissen und Gewissen erstellt, aber ohne Gewähr.

Wenn Sie rechtlich abgesicherte Aussagen benötigen, dann bitten wir Sie dies mit einem mit dieser Thematik betrauten Anwalt abzuklären.

¹² Dr. Günter Steinlechner, September 2018

¹³ Dr. Günter Steinlechner, September 2018 und ÖHV

¹⁴ Dr. Günter Steinlechner, September 2018 und ÖHV