

## Die Neuerungen im Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz

Dr. Günter Steinlechner



## Überblick

- **Grenzen der Höchstarbeitszeit:**
  - „alte“ Überstunden und „neue“ Überstunden
  - Folgen für die Gestaltung der Arbeitsverträge
  - Folgen für die Modelle der flexiblen Arbeitszeit
- **Wochenend- und Feiertagsruhe:**
  - neue Ausnahmen
  - persönlicher Feiertag (Karfreitagsregelung)
- **Ausnahmen aus dem Geltungsbereich der Gesetze:**
  - Leitende Angestellte
  - Nahe Angehörige

## Grenzen der Höchstarbeitszeit

- **12 Stunden am Tag:**
  - gesetzlich erlaubt
  - **Achtung:** tägliche Ruhezeit von mindestens 11 Stunden - außer im Kollektivvertrag vorgesehene Verkürzungsmöglichkeit
- **60 Stunden in der Woche:**
  - gesetzlich erlaubt
  - Beschränkungen in Kollektivverträgen zwar nicht öffentlich-rechtlich verbindlich, aber arbeitsrechtlich erlaubt
  - **Achtung:** Wochen(end)ruhe von 36 Stunden!
  - **Achtung:** maximal 48 Stunden in der Woche im Durchschnitt eines 17-wöchigen rollierenden oder sequenziellen Zeitraums, Ausdehnungsmöglichkeit durch Kollektivvertrag auf 26 Wochen

## Grenzen der Höchstarbeitszeit

- **Ablehnungsrecht von Überstunden:**
  - nach 10 Stunden täglich bzw. 50 Stunden wöchentlich
  - ohne Angabe von Gründen
- **Folgen einer Ablehnung von Überstunden:**
  - keine Benachteiligung beim Entgelt, bei den Aufstiegsmöglichkeiten oder bei Versetzungen
  - **Achtung:** Möglichkeit des betroffenen Arbeitnehmers, eine Kündigung, die wegen der Ablehnung von Überstunden erfolgt ist, anzufechten!

## Grenzen der Höchstarbeitszeit

- **Notwendige Unterscheidung:**
  - „alte“ Überstunden: bis zum Ende der 10. Stunde am Tag und der 50. Stunde in der Woche
  - „neue“ Überstunden: ab Beginn der 11. Stunde am Tag bzw. der 51. Stunde in der Woche
- **Verpflichtung zur Überstundenleistung:**
  - Verpflichtung zur Leistung „alter“ Überstunden im Arbeitsvertrag und entsprechende Anordnung der Überstundenleistung möglich
  - **Achtung:** Verpflichtung zur Leistung „neuer“ Überstunden wegen des Ablehnungsrechts solcher Überstunden unzulässig!  
-> Anordnung solcher Überstunden jedenfalls unzulässig!

## Grenzen der Höchstarbeitszeit

- **Abgeltung von „alten“ Überstunden:**
  - wie bisher, also Bezahlung in Geld oder Abgeltung in Zeitausgleich
  - Abgeltungsform kann im Arbeitsvertrag vereinbart sein
  - auch in Form eines „echten“ Überstundenpauschales oder eines „unechten“ Überstundenpauschales („All-in-Vereinbarung“)
- **Abgeltung von „neuen“ Überstunden:**
  - Wahlrecht des Arbeitnehmers bis zum Ende der Abrechnungsperiode, also Bezahlung in Geld oder Abgeltung in Zeitausgleich
  - **Achtung:** M.E. kein echtes Überstundenpauschale oder unechtes Überstundenpauschale („All-in“) zulässig, da kein Wahlrecht „im nachhinein“ möglich bzw. gewährleistet

## Grenzen der Höchstarbeitszeit

- **Bestehende Überstundenpauschalen im Arbeitsvertrag bis 31.8.2018:**
  - jedenfalls bis zu 10 Stunden am Tag bzw. bis zu 50 Stunden pro Woche abgedeckt
  - bei gesetzlichen oder im Kollektivvertrag vorgesehenen Ausnahmen (z.B. Arbeitsbereitschaft, Reisezeit, etc.) auch mehr Stunden am Tag bzw. in der Woche abgedeckt
  - Oberster Gerichtshof: auch verbotene Überstunden abgedeckt! (OGH 9 Ob A 65/95 v. 10.5.1995)
- **Bestehende Überstundenpauschalen im Arbeitsvertrag seit 1.9.2018:**
  - m.E. nur mehr bis zu 10 Stunden am Tag bzw. bis zu 50 Stunden pro Woche abgedeckt, darüber hinaus Wahlmöglichkeit!
  - bei gesetzlichen oder im Kollektivvertrag vorgesehenen Ausnahmen (z.B. Arbeitsbereitschaft, Reisezeit, etc.) auch mehr Stunden am Tag bzw. in der Woche abgedeckt

## Grenzen der Höchstarbeitszeit

- **Betriebsvereinbarungen oder Einzelvereinbarungen mit arbeitsmedizinischem Gutachten über Sonderüberstunden:**
  - bis 31.8.2018 Überstunden bis 12 Stunden am Tag und 60 Stunden in der Woche - höchstens 24 Wochen im Jahr - erlaubt
  - bei vorübergehend auftretendem besonderem Arbeitsbedarf zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils
  - Zulässigkeit von „Vorratsbetriebsvereinbarungen“ schon bisher fragwürdig
  - **Achtung:** Betriebsvereinbarungen oder Vorratsbetriebsvereinbarungen, die besondere Abgeltungsmodalitäten, z.B. zusätzliche Zuschläge, für solche Überstunden vorsehen, können als „freie“ Betriebsvereinbarung und damit u.U. als Betriebsübung qualifiziert werden



## Grenzen der Höchstarbeitszeit

- **Zulässige Überstundenverpflichtung im Arbeitsvertrag:**
  - Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, Überstunden bis zu einem Gesamtausmaß der Arbeitszeit von 10 Stunden täglich und 50 Stunden wöchentlich zu leisten.
  - Diese Verpflichtung ist damit begrenzt, dass der Arbeitnehmer in einem (*rollierenden oder sequenziellen, bitte festlegen!*) Zeitraum von 17 Wochen im Durchschnitt maximal 48 Stunden arbeiten darf.
- **Zulässige Überstundenabgeltung im Arbeitsvertrag:**
  - Überstunden bis zu einem Gesamtausmaß der Arbeitszeit von 10 Stunden täglich und 50 Stunden wöchentlich erhält der Arbeitnehmer in Zeitausgleich abgegolten.
  - Überstunden über das Gesamtausmaß der Arbeitszeit von 10 Stunden täglich und 50 Stunden wöchentlich erhält der Arbeitnehmer in Geld abgegolten, wenn er nicht die Abgeltung von solchen Überstunden in Zeitausgleich bis zum Ende der Abrechnungsperiode verlangt.

## Grenzen der Höchstarbeitszeit

- **Zulässige Überstundenverpflichtung im Arbeitsvertrag:**
  - Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, Überstunden bis zu einem Gesamtausmaß der Arbeitszeit von 10 Stunden täglich und 50 Stunden wöchentlich zu leisten.
  - Diese Verpflichtung ist damit begrenzt, dass der Arbeitnehmer in einem (*rollierenden oder sequenziellen, bitte festlegen!*) Zeitraum von 17 Wochen im Durchschnitt maximal 48 Stunden arbeiten darf.
- **Zulässige Überstundenabgeltung im Arbeitsvertrag:**
  - Überstunden bis zu einem Gesamtausmaß der Arbeitszeit von 10 Stunden täglich und 50 Stunden wöchentlich erhält der Arbeitnehmer in Zeitausgleich abgegolten.
  - Überstunden über das Gesamtausmaß der Arbeitszeit von 10 Stunden täglich und 50 Stunden wöchentlich erhält der Arbeitnehmer in Geld abgegolten, wenn er nicht die Abgeltung von solchen Überstunden in Zeitausgleich bis zum Ende der Abrechnungsperiode verlangt.

## Grenzen der Höchstarbeitszeit

- **Unzulässige bzw. problematische Klauseln im Arbeitsvertrag:**
  - Verpflichtung zur Leistung „neuer“ Überstunden
  - Bindung an Dienstpläne, deren zeitlicher Rahmen nicht nur alte, sondern auch neue Überstunden umfasst
  - Überstundenpauschalen für „neue“ Überstunden
  - andere Regeln zur Abgeltung von neuen Überstunden im Sinne einer Einschränkung der Wahlmöglichkeit des Arbeitnehmers

## Grenzen der Höchstarbeitszeit

### ■ Durchrechnung/Bandbreite:

- tägliche Normalarbeitszeit maximal 9 Stunden, wöchentliche Normalarbeitszeit je nach Kollektivvertrag maximal 48 Stunden
- **„Schichtensystem“:**
  - tägliche Normalarbeitszeit -> alte Überstunden -> neue Überstunden
  - wöchentliche Normalarbeitszeit -> alte Überstunden -> neue Überstunden
  - Überschreitung der zulässigen Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum / in der Bandbreite -> alte Überstunden

### ■ 4-Tage-Woche:

- tägliche Normalarbeitszeit 10 Stunden, wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden
- **„Schichtensystem“:**
  - tägliche Normalarbeitszeit -> neue Überstunden
  - wöchentliche Normalarbeitszeit

## Grenzen der Höchstarbeitszeit

- **Gleitzeit – bestehende Vereinbarungen:**
  - M.E. Weitergeltung der in der Gleitzeit-Vereinbarung im Arbeitsvertrag oder in der Betriebsvereinbarung festgelegten Grenzen der Normalarbeitszeit, also üblicherweise 10 Stunden am Tag und 50 Stunden in der Woche
  - „dynamische“ Verweisungen in der Gleitzeit-Vereinbarung auf gesetzliche Höchstgrenzen der Normalarbeitszeit m.E. unzulässig
- **Gleitzeit – neue Vereinbarungen:**
  - Normalarbeitszeit 12 Stunden am Tag und 60 Stunden in der Woche
  - Möglichkeit des ganztägigen Verbrauches eines Zeitguthabens
  - kein Ausschluss des Verbrauches eines Zeitguthabens im Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit
  - **Achtung:** Einschränkung durch Kollektivverträge

## Wochenend- und Wochenruhe, Feiertagsruhe

### ■ **Wochenendruhe:**

- Anspruch des Arbeitnehmers auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden in der Kalenderwoche, in die der Sonntag zu fallen hat
- beginnt generell immer am Samstag um 13 Uhr, außer bei unbedingt notwendigen Abschlussarbeiten, etc.

### ■ **Wochenruhe:**

- Anspruch für Arbeitnehmer, die den (zahlreichen) Ausnahmen lt. Arbeitsruhegesetz-Verordnung unterliegen, auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden in der Kalenderwoche, die einen ganzen Wochentag einzuschließen hat
- kann jede Woche anders gelagert sein, damit auch längere zusammenhängende Freizeiten möglich!

## Wochenend- und Wochenruhe, Feiertagsruhe

- **Ausnahme von der Wochenend- und Feiertagsruhe:**
  - Arbeit an 4 Wochenenden oder Feiertagen im Kalenderjahr pro Arbeitnehmer, aber nicht an 4 aufeinanderfolgenden Wochenenden
  - bei vorübergehend auftretendem besonderen Arbeitsbedarf, aber auch für wiederkehrende Ereignisse
  - durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsvereinbarung durch Arbeitsvertrag - bei wiederkehrenden Ereignissen Umschreibung des Anlasses
  - Möglichkeit der Ablehnung in Betrieben ohne Betriebsrat: keine Benachteiligung beim Entgelt, bei den Aufstiegsmöglichkeiten oder bei Versetzungen
  - **Achtung:** Möglichkeit des betroffenen Arbeitnehmers, eine Kündigung, die wegen der Ablehnung von Wochenend- oder Feiertagsarbeit erfolgt ist, anzufechten!

## Wochenend- und Wochenruhe, Feiertagsruhe

- **Persönlicher Feiertag:**
  - einseitiger Urlaubsantritt des Arbeitnehmers
  - ein Urlaubstag einmal pro Urlaubsjahr
  - Zeitpunkt des einseitigen Urlaubsantritts durch den Arbeitnehmer frei bestimmbar, aber spätestens drei Monate im Vorhinein schriftlich bekanntzugeben
- **Arbeit am persönlichen Feiertag:**
  - freiwillig auf Ersuchen des Arbeitgebers
  - Anspruch auf den Urlaubstag bleibt bestehen, Recht auf den persönlichen Feiertag erlischt
  - **Achtung:** Anspruch auf Urlaubsentgelt sowie auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt, insgesamt daher das „doppelte Entgelt“



## Ausnahmen aus dem Geltungsbereich der Gesetze

- **Personenkreis:**
  - leitende Angestellte
  - sonstige Arbeitnehmer
  - nahe Angehörige
- **Voraussetzungen:**
  - maßgebliche selbstständige Entscheidungsbefugnis bei leitenden Angestellten und sonstigen Arbeitnehmern
  - gesamte Arbeitszeit aufgrund der besonderen Merkmale der Tätigkeit nicht „gemessen“ oder im Voraus festgelegt oder von den Arbeitnehmern hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt
- **Achtung:** Aufzeichnungspflichten für leitende Angestellte, die dem Geltungsbereich von Kollektivverträgen unterliegen

## Kontakt

Dr. Günter  
**Steinlechner**  
Ihre Personalfragen in guten Händen.

---

Dr. Günter Steinlechner  
Unternehmensberater  
Herrenhausweg 11  
2560 Berndorf

Web: [www.guenter-steinlechner.at](http://www.guenter-steinlechner.at)  
E-Mail: [office@guenter-steinlechner.at](mailto:office@guenter-steinlechner.at)  
Telefon: +43 664 3953417