

# Arbeitszeit

Mag. Doris Preyer



## Einleitung

### Arbeitszeit und Staat

Teil des Arbeitnehmerschutzes  
Schutz der Gesundheit, Work Life  
Balance

Kontrollbehörde: Arbeitsinspektorat  
Strafe von der Allgemeinheit (Staat)

### Arbeitszeit und privat

Vertragliche Vereinbarung  
Höhe der Entlohnung/des  
Freizeitausgleichs

Forderung durch den Arbeitnehmer  
Nachzahlung an den individuellen  
Arbeitnehmer



## Definitionen aus dem Arbeitszeitgesetz

- **Arbeitszeit:** Zeit von Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen
- **Normalarbeitszeit:** Arbeitszeit ohne Überstundenleistungen
- **Gesamtarbeitszeit:** Normalarbeitszeit und Überstunden
- **Überstunden:** Arbeitsleistungen dann, wenn die Grenzen der Normalarbeitszeit überschritten werden
- **Wegzeit:** Zeiten, die der AN für die An- und Abreise zum Arbeitsplatz benötigt; zählen normalerweise nicht zur Arbeitszeit



## Definitionen aus dem Arbeitszeitgesetz

- **Arbeitsbereitschaft:** AN muss an einem vom AG bestimmten Ort zur jederzeitigen Arbeitsaufnahme bereit sein
- **Rufbereitschaft:** AN kann den Aufenthaltsort frei wählen, muss aber jederzeit für den AG erreichbar sein
- **Reisezeiten:**
  - aktive Reisezeiten: Arbeit während der Reisetätigkeit
  - passive Reisezeiten: „Freizeit“ während des Reisens

In der Praxis gibt es oft keine eindeutigen Zuordnungen



## Gesetzliche Bestimmungen im Überblick

- Normalarbeitszeit
  - ✓ Tägliche Normalarbeitszeit: 8 Stunden
  - ✓ Wöchentliche Normalarbeitszeit: 40 Stunden
- Lage und Dauer der Normalarbeitszeit
  - ✓ Konkrete Vereinbarung zwischen AG und AN
- In der Praxis gibt es oft unklare oder keine Vereinbarungen  
Problem bei Dienstverhinderungsgründen, Urlaub...



## Flexibilisierungsmöglichkeiten der Normalarbeitszeit:

AZG passt die Normalarbeitszeit in manchen Bereichen an die betriebliche Praxis an:

- Einarbeiten von Fenstertagen
- Freitag Frühschluss
- Viertagewoche
- mehrwöchige Durchrechnung der Normalarbeitszeit
- Gleitzeit

In allen flexiblen AZ Modellen besteht Aufzeichnungspflicht



## Überstunden

- Die zulässige Höchstarbeitszeiten betragen ab 1.9.2018:
  - täglich 12 Stunden
  - wöchentlich 60 Stunden
- Im Durchschnitt darf die Wochenarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten.
- Wöchentlich sind jedoch nicht mehr als zwanzig Überstunden zulässig.
- Überschreitungen werden bisher und auch in Zukunft vom Arbeitsinspektorat geahndet



## Überstunden alt/neu ab 1.9.2018 nach AZG

### Überstunden Abgeltung alt

Ab der 9. Stunde/Tag  
Ab der 41. Stunde/ Woche

- Erhöhter Arbeitsbedarf
- Rechtzeitig angeordnet
- Ablehnung aus berücksichtigungswürdigen Interessen

### Überstunden Abgeltung neu

Ab der 11. Stunde/Tag  
ab der 41. Stunde/Woche

- Wie bisher
- 11. Und 12. Stunde bzw. ab der 51. Stunde können ohne Grund abgelehnt werden und AN dürfen nicht benachteiligt werden



## Überstunden alt/neu ab 1.9.2018

### Überstunden Höchstgrenzen alt

Verstöße gegen die Höchstgrenzen werden ab der 11./51. Stunde geahndet

Gleitzeit:

Bis max. 10 Stunden/pro Tag möglich

### Überstunden Höchstgrenzen neu

Verstöße gegen die Höchstgrenzen werden ab der 13./61. Stunde geahndet

Gleitzeit:

- Bis max. 12 Stunden/pro Tag möglich, wenn
  1. ZA in ganzen Tagen und
  2. nicht in Vbg. mit Wochenende ausgeschlossen

Achtung : Angeordnete Stunden außerhalb der NAZ sind immer Überstunden

## All in Vereinbarungen

- Vereinbarung, dass die gesamte Arbeitszeit (inklusive Überstunden, Mehrarbeit, Reisezeit,...) durch ein einheitliches pauschales Entgelt abgegolten wird
- Das Gesamtentgelt darf nicht unter der KV Mindestentlohnung liegen (bei Vergleich Normalarbeitszeit und Überstunden mit Aufschlag zu vereinbarter Entlohnung);
- Deckungsprüfung
- Entscheidend ist immer die Höhe des KV Gehaltes/ortsübliche Entgelt und das tatsächlich gezahlte Gehalt
- Zeiterfassung – auch für leitende Angestellte
  
- Praxis?.....



## Teilzeit

- Teilarbeitszeit: vereinbarte Wochenarbeitszeit unterschreitet die gesetzliche/kollektivvertragliche Normalarbeitszeit (§ 19d (1) AZG)
- Voraussetzungen für Mehrarbeit:
  - vertragliche Verpflichtung, Gesetz, KV oder BV
  - erhöhter Arbeitsbedarf
  - keine berücksichtigungswürdige Gründe des AN, die dagegen sprechen
- Zeitguthaben aus Mehrarbeit können innerhalb eines Kalenderviertels (bzw. sonstig festgesetzten 3 monatigen Zeitraums) im Verhältnis 1:1 in Zeitausgleich verbraucht werden
- Wenn nicht alle Mehrstunden in ZA verbraucht werden, ist für Mehrarbeitszeit im Rahmen von TZ-Verhältnissen ein Zuschlag von 25% (KV kann anderen Zuschlag vorsehen) vorgesehen
- Praxis??



## Ruhezeiten

Ruhezeiten alt	Ruhezeiten neu
Mehr als 6 Stunden: ½ Stunde Pause (unbezahlt)	Wie bisher
Nach Tagesarbeit: 11 Stunden Pause	Wie bisher
Wochenendruhe: 36 Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat	<ul style="list-style-type: none"><li>• An 4 Wochenenden bzw. Feiertagen pro Arbeitsjahr darf gearbeitet werden.</li><li>• Ablehnungsrecht des AN in Betrieben ohne BR</li><li>• Gilt nicht für Betriebe, die dem ÖffnungszeitenG unterliegen</li></ul>
Feiertagsruhe: 24 Stunden an gesetzlich oder KV bestimmten Feiertagen	Siehe oben

## Ruhezeiten

### Wöchentliche Ruhezeiten:

- Anspruch in jeder Kalenderwoche auf ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 36 Stunden, in die grundsätzlich der Sonntag zu fallen hat  
    zahlreiche Ausnahmeregelungen
- wird der AN während seiner Wochenruhe beschäftigt, so hat er in der nächsten Woche Anspruch auf Ersatzruhe, die auf die Wochenarbeitszeit anzurechnen ist
- Ersatzruhe ist ein Naturalanspruch und kann während des aufrechten DV nicht in Geld abgegolten werden
- Praxis?.....



## Kontrolle der Arbeitszeit

- AG ist für die Einhaltung der Normen des AZG verantwortlich und hat seine AN entsprechend zu überwachen
- AG muss schriftliche Aufzeichnungen über die Arbeitszeiten der AN führen
- Einhaltung der Arbeitszeitbestimmungen wird durch das Arbeitsinspektorat kontrolliert
- Strafen ergehen an den handelsrechtlichen GF oder den bestellten „Verantwortlich Beauftragten“



## Strafen – Konsequenzen

Verwaltungsstrafen bei Verstößen gegen das AZG/ARG:

- Einfache Delikte (zB: mangelhafte Aufzeichnungen)  
je Delikt € 20- € 436
- Sonstige Delikte (zB fehlende Aufzeichnungen, Überschreitungen der Gesamt-Höchstgrenzen oder Unterschreitungen der Mindestruhezeiten)  
je Delikt € 72- € 1.815
- Wiederholungsfälle und Überschreitung der Grenzen um mehr als 20%  
€ 218- € 3.600
- Lohndumping



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Mag. Doris Preyer  
Arbeitsrecht-Spezialistin

Tel.: +43(1)81175 - 273

E-Mail: [doris.preyer@huebner.at](mailto:doris.preyer@huebner.at)

