

FAQs zur Arbeitszeit

Antworten auf häufige Fragen

Stand: 01.09.2018

Themen

1. [Grundlagen der Arbeitszeit](#)
2. [Höchst Arbeitszeit - Grenzen](#)
3. [Normalarbeitszeit - Überstunden](#)
4. [Gleitzeit](#)
5. [Bestehende Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen, Einzelvereinbarungen](#)
6. [Wochenenden und Feiertage](#)
7. [Geltungsbereich, ausgenommene Personengruppen](#)
8. [Tägliche Ruhe im Gastgewerbe](#)

1. Grundlagen der Arbeitszeit

Wo ist die Arbeitszeit geregelt?

Die Arbeitszeit von Arbeitnehmern ist auf bis zu vier Ebenen geregelt:

1. Ebene: Gesetz
 - Arbeitszeitgesetz
 - Arbeitsruhegesetz für die Wochenend- und Feiertagsruhe
 - daneben gibt es Spezialgesetze für Arbeitnehmer in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben (Landarbeitsgesetz), für Gesundheitsberufe (Krankenanstalten-Arbeitsgesetz) und für Arbeitnehmer in Bäckereien (Bäckereiarbeiter/innengesetz)
2. Ebene: Kollektivverträge

Die meisten Kollektivverträge enthalten Regelungen zur Arbeitszeit
3. Ebene: Betriebsvereinbarungen

In Betrieben, in denen ein Betriebsrat eingerichtet ist, kann die Arbeitszeit auch durch Betriebsvereinbarung geregelt werden
4. Ebene: Einzelvereinbarungen

Einzelvereinbarungen enthalten ebenfalls Arbeitszeitregelungen

Zusätzlich ist in einzelnen Bereichen EU-Recht zu beachten.

Zu beachten ist, dass nach dem Günstigkeitsprinzip die untergeordnete Ebene (z.B. Einzelvereinbarung) für den Arbeitnehmer nur günstigere Bestimmungen vorsehen darf als eine übergeordnete Ebene (z.B. Kollektivvertrag).

Worum geht es in der Arbeitszeit?

Fragen zur Arbeitszeit behandeln zumeist drei Themenbereiche:

1. Was sind die zulässigen Grenzen? Hier geht es um Höchstarbeitszeit, Mindestruhepausen und Beschäftigungsverbote. Bei Nichteinhaltung drohen eine Anzeige des Arbeitsinspektors und eine Verwaltungsstrafe.
2. Wie ist die Arbeitszeit zu vergüten, konkret welche Arbeitsleistungen sind besonders etwa mit Überstundenzuschlag zu vergüten? Bei nicht korrekter Vergütung drohen Nachforderungen des Arbeitnehmers, eine Anzeige bzw. Verwaltungsstrafe nach dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz sowie Beitragsnachforderungen der Krankenkassen.
3. Wer bestimmt, wann und wie viel gearbeitet wird? Arbeitgeber, Arbeitnehmer, im Konsens

Die aktuellen Änderungen betreffen alle drei Fragen, vor allem aber die erste.

Was regelt das Arbeitszeitgesetz und was regeln die Kollektivverträge?

Arbeitszeit wird in den meisten Kollektivverträgen geregelt. Grundsätzlich darf der Kollektivvertrag nur für den Arbeitnehmer Günstigeres vorsehen als das Gesetz. Oft regeln Kollektivverträge aber andere Aspekte als das Gesetz:

	Arbeitszeitgesetz/ Arbeitsruhegesetz	Kollektivverträge (KV)
Höchstgrenzen/ Ruhepausen	12h/Tag, 60h/Woche, 48h im 17 Wochen- Zeitraum, Ruhepausen	Grundsätzlich regeln KV keine Höchstgrenzen; aufgrund gesetzlicher Bestimmungen (Zulassungsnormen) können manche KV Höchstgrenzen vorsehen; einige KV verlängern für die 48h den 17 Wochen-Zeitraum
Normalarbeitszeit/ Überstunden/ Durchrechnung	8h/Tag, 40h/Woche, KV wird zu Abweichung ermächtigt	Viele KV verkürzen die Normalarbeitszeit auf 38,5h; Die meisten KV ermöglichen eine andere Verteilung der Normalarbeitszeit in Form von Durchrechnung; Ziel: geringerer Anfall von Überstunden
Zuschläge	Überstundenzuschlag 50%, Mehrarbeitszuschlag für Teilzeit 25%	Viele KV sehen höhere/zusätzliche Zuschläge für bestimmte Fälle vor, z.B. Arbeit bei Nacht, Feiertag, Sonntag, zu erweiterten Öffnungszeiten

Wenn ein Arbeitnehmer mehrere Arbeitsverhältnisse hat: Welche Arbeitszeitgrenzen gelten hier und welcher Arbeitgeber wird bei einer Überschreitung bestraft?

Werden Arbeitnehmer von mehreren Arbeitgebern beschäftigt, so dürfen die Beschäftigungen in Summe die Höchstgrenzen nicht überschreiten. Strafbar ist in der Regel der Arbeitgeber, bei dem die Höchstgrenze überschritten wird, sofern er davon weiß. Zu dem Zweck ist der Arbeitnehmer verpflichtet, den Arbeitgeber über Arbeitszeiten bei anderen Arbeitgebern zu informieren, wenn durch solche Arbeitszeiten die Einhaltung der Höchstarbeitszeit gefährdet ist.

Wann kann der Arbeitgeber gestraft werden?

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber für jeden Verstoß gegen eine Vorgabe des Arbeitszeitgesetzes und des Arbeitsruhegesetzes gestraft werden, etwa für die Überschreitung der Höchstarbeitszeit, für die Nichteinhaltung einer Ruhepause oder -zeit, für eine unzulässige Beschäftigung an einem Wochenende oder Feiertag, für fehlende Arbeitszeitaufzeichnungen.

Nach dem Arbeitsinspektionsgesetz sind schwerwiegende Übertretungen auch ohne vorausgehende Ermahnung zur Einhaltung anzuzeigen. Bei nicht schwerwiegenden Übertretungen wird der Arbeitgeber meist nicht gleich angezeigt, sondern vorher zur Einhaltung aufgefordert.

Keine Anzeige des Arbeitsinspektors und keine Strafe nach dem Arbeitszeitgesetz drohen etwa für die nicht korrekte Bezahlung von Überstunden. Diese kann aber etwa von der Krankenkasse angezeigt werden und nach dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz strafbar sein.

Gelten das Arbeitszeitgesetz und die Änderungen auch im Ausland?

Für die Strafbarkeit von Verstößen gegen Höchstarbeitszeiten, Ruhepausen und Beschäftigungsverboten gilt das Territorialitätsprinzip.

Strafbar sind lediglich die im Inland begangenen Übertretungen. Das schließt allerdings kurze Auslandsaufenthalte (z.B. Dienstreisen) von grundsätzlich in Österreich beschäftigten Arbeitnehmern jedoch ein.

Was ist die Normalarbeitszeit? (siehe auch Kapitel Normalarbeitszeit)

Normalarbeitszeit ist die regelmäßige Arbeitszeit ohne Überstunden. Die Normalarbeitszeit eines Mitarbeiters darf nach der Grundregel im Arbeitszeitgesetz 40 Stunden wöchentlich und 8 Stunden täglich nicht überschreiten.

Kollektivverträge verkürzen die Normalarbeitszeit oft auf 38,5 Stunden und ermöglichen oft eine unregelmäßige Verteilung der Normalarbeitszeit. Die Lage der Normalarbeitszeit ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. Betriebsrat zu vereinbaren.

Was ist die Höchstarbeitszeit? (siehe auch Kapitel Höchstarbeitszeit)

Das Arbeitszeitgesetz legt tägliche und wöchentliche Grenzen der Höchstarbeitszeit fest, bis zu denen die Normalarbeitszeit durch Überstunden überschritten werden darf. Wird der Arbeitnehmer über diese zeitlichen Grenzen hinaus beschäftigt, droht dem Arbeitgeber eine Verwaltungsstrafe.

Die Grenzen der Höchstarbeitszeit betragen ab 1.9.2018 12 Stunden am Tag und 60 Stunden in der Woche.

Wer bestimmt, wann Zeitausgleich genommen wird? (siehe auch Kapitel Normalarbeitszeit)

Mehr- und Überstunden sind grundsätzlich in Geld zu vergüten. Alternativ kann aber Zeitausgleich vereinbart werden. Für Überstunden über 10 bzw. über 50 Stunden hat der Arbeitnehmer ein Wahlrecht zwischen der Vergütung in Geld oder mit Zeitausgleich. Allerdings sehen Kollektivverträge oft Abweichendes vor.

Abgesehen von der Gleitzeit, in der der Arbeitnehmer in einem Rahmen Beginn und Ende der Arbeitszeit selbst bestimmen kann, ist die Lage des Zeitausgleichs grundsätzlich zu vereinbaren. Einzelne Kollektivverträge enthalten abweichende Regeln. Wenn nach bestimmten Fristen kein Zeitausgleich zustande kommt, kann der Arbeitnehmer den Zeitpunkt des Zeitausgleichs selbst bestimmen oder eine Abgeltung in Geld verlangen.

2. Höchstarbeitszeit – Grenzen

Was ist die Höchstarbeitszeit, wie lange darf ab 1.9.2018 beschäftigt werden? (siehe auch Kapitel Grundlagen)

Bis 31.8.2018 ist die Grenze für Höchst- und Normalarbeitszeit grundsätzlich 10 Stunden pro Tag und 50 Stunden pro Woche. Aufs Jahr gesehen dürfen grundsätzlich 5 Überstunden pro Woche und zusätzlich 60 Überstunden pro Jahr geleistet werden.

Ab 1.9.2018 darf die Arbeitszeit inkl. Überstunden 12 Stunden pro Tag und 60 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Das bis dahin anwendbare jährliche 60 Stunden-Kontingent entfällt somit.

Innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von 17 Wochen darf die Arbeitszeit im Schnitt 48 Stunden nicht überschreiten. Einzelne Kollektivverträge verlängern diesen Durchrechnungszeitraum oder sehen aufgrund besonderer gesetzlicher Bestimmungen abweichende Höchstarbeitszeiten vor. Bei Überschreitung der Höchstgrenzen droht dem Arbeitgeber eine Anzeige bzw. eine Verwaltungsstrafe.

Die bisherigen Erfordernisse für Sonderüberstunden über 10 bzw. über 50 Stunden entfallen, z.B. die Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat die schriftliche Einzelvereinbarung sowie die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeitsbescheinigung.

Wie ist die 48 Stunden-Grenze, die in einem 17 Wochen-Zeitraum im Schnitt einzuhalten ist, zu rechnen?

Hierfür gibt es zwei Methoden:

1. Zu jedem möglichen 17 Wochen-Zeitraum wird die 48 Stunden-Grenze eingehalten.
2. Praxisnah, aber rechtlich strittig ist die Methode, bei der die 17 Wochen-Zeiträume fixiert werden, das Jahr z.B. in 3 solche fixe Zeiträume einteilt bzw. den 17 Wochen-Zeitraum mit dem Durchrechnungszeitraum für die Normalarbeitszeit oder mit der Gleitzeitperiode synchronisiert.

Beispiel: (jeweils monatlicher Schnitt)

1. Viermonatszeitraum (~17 Wochen): Jänner 40 Stunden, Februar 40 Stunden, März 50 Stunden, April 50 Stunden;
2. Viermonatszeitraum: Mai 50 Stunden, Juni 50 Stunden, Juli 40 Stunden, August 40 Stunden;
3. Viermonatszeitraum: September bis Dezember je 40 Stunden.

In den 3 Viermonatszeiträumen (~ 17 Wochen) sind die 48 Stunden eingehalten. Betrachtet man jedoch jeden möglichen Viermonatszeitraum, werden die 48 Stunden im Zeitraum März bis Juni überschritten.

Welche Grenzen (Höchstarbeitszeit und Normalarbeitszeit) gelten, wenn Reisezeiten vorliegen?

Reisezeiten liegen vor, wenn der Arbeitnehmer seinen Arbeitsort verlässt, um an anderen Orten seine Arbeitsleistung zu erbringen. Reisezeit ist Arbeitszeit.

Aktive Reisezeit: Lenkt der Arbeitnehmer selbst das Fahrzeug zum Arbeitsort und ist dies vom Arbeitgeber angeordnet, liegt aktive Reisezeit vor. Die bisherige Regelung für aktive Reisezeit entfällt. Hier gilt ab 1.9.2018 eine Höchstarbeitszeit, die die aktive Reisezeit einschließt, von 12 Stunden pro Tag und 60 Stunden pro Woche. Innerhalb des 17 Wochen-Zeitraums darf die Arbeitszeit inkl. aktiver Reisezeit max. 48 Stunden pro Woche betragen.

Für die Abgrenzung von Normalarbeitszeit und Überstunden gelten die allgemeinen Regeln.

Passive Reisezeit: Erbringt der Arbeitnehmer während der Reisebewegung keine Arbeitsleistung, lenkt also auch kein Fahrzeug, liegt passive Reisezeit vor (z.B. Fahrt im Zug, im Flugzeug, Beifahrer im KFZ). Durch passive Reisezeiten können die Höchstgrenzen überschritten werden. Für die Abgrenzung von Normalarbeitszeit und Überstunden gelten die allgemeinen Regeln. Viele Kollektivverträge sehen für Reisezeiten abweichende Vergütungsregeln vor, etwa dass für passive Reisezeiten kein Überstundenzuschlag gebührt.

Welche Strafen drohen bei Überschreitung der Höchstarbeitszeit?

Bei Überschreitung der Höchstarbeitszeitgrenzen drohen dem Arbeitgeber € 72,-- bis € 1.815,-- pro Arbeitnehmer und im Wiederholungsfall € 145,-- bis € 1.815,--.

Bei gravierenden Überschreitungen drohen allerdings höhere Strafen.

Gelten die Arbeitszeitgrenzen auch für Teilzeitbeschäftigte?

Alle Grenzen für Höchstarbeitszeit und für Normalarbeitszeit gelten auch für Teilzeitbeschäftigte.

Der einzige Unterschied, der zur Vollzeitbeschäftigung besteht ist, dass Teilzeitbeschäftigte für Arbeitsleistungen über der vereinbarten Arbeitszeit (Mehrarbeit) grundsätzlich einen 25%-Zuschlag erhalten, sofern diese nicht binnen drei Monaten im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden (Kollektivverträge können allerdings Abweichendes vorsehen). Sobald eine Überstunde vorliegt, erhalten sie 50%-Zuschlag.

Was gilt, wenn der Kollektivvertrag auch eine Höchstarbeitszeit vorsieht?

Nur wenige Kollektivverträge enthalten Höchstarbeitszeitgrenzen. Ist die Höchstgrenze niedriger als die gesetzliche Höchstgrenze von 12 Stunden pro Tag bzw. 60 Stunden pro Woche, sind nur Überschreitungen der (höheren) gesetzlichen Höchstgrenzen strafbar.

Sieht der Kollektivvertrag höhere Höchstarbeitszeitgrenzen vor als das Gesetz, gelten die höheren Grenzen, sofern das Arbeitszeitgesetz den Kollektivvertrag dazu ermächtigt.

Zählen für die durchschnittliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden Nichtleistungszeiten wie Urlaub und Krankenstände mit?

Nichtleistungszeiten bleiben unberücksichtigt.

Dafür gibt es 2 Methoden:

Methode 1: Man klammert sie aus und berechnet für die restliche Zeit die durchschnittliche Arbeitszeit.

- Beispiel: Wochen 1-14 jeweils 50 Stunden; Wochen 15-17 Urlaub;
Ergebnis: Die Höchstgrenze von 48 Stunden wird überschritten; dafür werden nur die Wochen 1-14 herangezogen, die Wochen 15-17 ausgeklammert.

Methode 2: Für die Berechnung der durchschnittlichen Arbeitszeit werden jene Arbeitszeiten einkalkuliert, die ohne Verhinderung oder Urlaubsgewährung geleistet worden wären (Ausfallsprinzip; Schrank,).

- Beispiel: Wochen 1-14 jeweils 50 Stunden; Wochen 15-17 Urlaub; ohne Urlaub wäre in den Wochen 15-17 die Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden angefallen;
Ergebnis: Im 17 Wochen-Schnitt werden die 48 Stunden nicht überschritten.

Braucht man noch die Unbedenklichkeitsbescheinigung vom Arbeitsmediziner?

Bis 31.8.2018 brauchten Betriebe ohne Betriebsrat, die Sonderüberstunden über 10 bzw. über 50 Stunden nutzen wollten, neben einer schriftlichen Einzelvereinbarung eine arbeitsmedizinische Unbedenklichkeitsbescheinigung.

Diese Erfordernisse entfallen mit 1.9.2018. Der Arbeitgeber kann Arbeitsleistungen von bis zu 12 bzw. 60 Stunden anordnen, der Arbeitnehmer hat allerdings ein Ablehnungsrecht für Überstunden über 10 bzw. über 50 Stunden.

3. Normalarbeitszeit - Überstunden

Ab wann fallen Überstunden mit Zuschlag an?

Wird die gesetzliche wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden oder die tägliche Normalarbeitszeit von 8 Stunden überschritten, liegen grundsätzlich zuschlagspflichtige Überstunden vor. In vielen Fällen kann für einzelne Tage und Wochen eine höhere Normalarbeitszeit vereinbart werden, sodass nicht schon ab der 9. bzw. 41. Stunde eine Überstunde vorliegt, dies stets unter der Voraussetzung, dass längerfristig der Schnitt von 40 Stunden nicht überschritten wird.

Es gilt:

- Die Normalarbeitszeit kann stets auf 9 Stunden verlängert werden, wenn dafür die wöchentliche oder eine tägliche Ruhezeit regelmäßig verlängert wird (was sehr häufig immer der Fall ist).
- Bei einer regelmäßigen Viertagewoche kann eine Normalarbeitszeit von 10 Stunden vereinbart werden.
- Bei Gleitzeit kann eine Normalarbeitszeit von 10 bzw. 50 Stunden, unter bestimmten Voraussetzungen von 12

bzw. 60 Stunden vereinbart werden.

- Die Kollektivverträge ermöglichen meist eine unregelmäßige Verteilung der Normalarbeitszeit.

Ab wann fallen Überstunden mit Zuschlag an, wenn nichts vereinbart ist?

Wird die gesetzliche wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden oder die tägliche Normalarbeitszeit von 8 Stunden überschritten, liegen grundsätzlich zuschlagspflichtige Überstunden vor. Die tägliche Normalarbeitszeit verlängert sich auf 9 Stunden, wenn dafür die wöchentliche oder eine tägliche Ruhezeit regelmäßig verlängert wird (z.B. Freitag früher Schluss). Ohne Vereinbarung ist also schon die 9., jedenfalls aber die 10. und die 41. Stunde eine Überstunde mit Zuschlag.

Wann fallen Überstunden bei Teilzeitbeschäftigten an?

Wie bei Vollzeitbeschäftigten, siehe oben.

Wann entstehen Überstunden, wenn Reisezeiten vorliegen?

Für die Abgrenzung von Normalarbeitszeit und Überstunden gelten die allgemeinen Regeln. Viele Kollektivverträge sehen Abweichendes vor, z.B. dass kein Überstundenzuschlag für passive Reisezeiten gebührt, wenn also der Arbeitnehmer während der Reisebewegung hin zum Arbeitsort keine Arbeitsleistung erbringt.

Wann fallen Überstunden mit Zuschlag bei Gleitzeit an? (siehe auch Kapitel Gleitzeit)

Bei Gleitzeit bestimmt der Arbeitnehmer in einem Rahmen Beginn und Ende seiner Arbeitszeit. Solange er selbstbestimmt arbeitet und die Höchstgrenzen nicht überschreitet, liegt meist Normalarbeitszeit vor.

Ab 1.9.2018 gilt die **Höchstgrenze** 12 Stunden pro Tag und 60 Stunden pro Woche.

Die **Normalarbeitszeit** darf 10 Stunden pro Woche und 50 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Eine Normalarbeitszeit von bis zu 12 Stunden pro Tag und 60 Stunden pro Woche kann aber vereinbart werden, wenn auch vereinbart ist, dass ein Zeitausgleich in ganzen Tagen gewährt wird und der Verbrauch in Verbindung mit dem Wochenende nicht ausgeschlossen ist.

Überstunden fallen somit in folgenden Fällen an:

- für die 11. und 12. Stunde pro Tag, wenn der Kollektivvertrag, die Betriebs- oder Einzelvereinbarung 10 Stunden Normalarbeitszeit vorsehen und diese Arbeitsleistung vom Arbeitgeber angeordnet oder geduldet war;
- wenn der Arbeitgeber Überstunden außerhalb der vereinbarten (fiktiven) Normalarbeitszeit anordnet – dann fehlt die Selbstbestimmung. Dies galt bisher schon, wird allerdings ab 1.9.2018 ausdrücklich im Gesetz festgehalten – Vorsicht!
- für vereinbarte Arbeitsleistungen außerhalb des Gleitzeitrahmens;
- wenn am Ende der Gleitzeitperiode ein Zeitguthaben besteht, das nicht entsprechend der Vereinbarung in die nächste Periode übertragen werden kann;
- für Arbeitsleistungen über 12 bzw. 60 Stunden.

Wie sind Überstunden zu vergüten?

Mit dem Grundstundenlohn und einem Zuschlag von 50%.

Ist die Vergütung in Zeit vereinbart, gebührt für jede Überstunde ein Zeitausgleich von 1,5 Stunden.

Kollektivverträge sehen oft für besondere Zeiten (Nacht, Feiertag, Sonntage) höhere Zuschläge vor. Überstunden mit einem Zuschlag von 100 % sind im Verhältnis 1:2 abzugelten. Erfolgt eine Abgeltung nur im Ausmaß 1:1, so bleibt der Anspruch auf Überstundenzuschlag bestehen.

Wann darf der Arbeitgeber Überstunden anordnen?

Überstunden dürfen nur angeordnet werden, wenn dadurch die Höchstarbeitszeit nicht überschritten wird und wenn berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers nicht entgegenstehen. Überstunden, die über 10

Stunden pro Tag bzw. 50 Stunden pro Woche hinausgehen, kann der Arbeitnehmer zudem ohne Angabe von Gründen ablehnen und darf dafür nicht benachteiligt werden.

Muss der Arbeitnehmer Überstunden leisten? Darf der Arbeitnehmer Überstunden ablehnen („Freiwilligkeit“)?

Wenn der Kollektivvertrag, die Betriebsvereinbarung oder der Dienstvertrag den Arbeitnehmer zur Leistung von Überstunden verpflichtet, ist der Arbeitnehmer grundsätzlich zur Überstundenleistung verpflichtet.

Das gilt im Einzelfall nicht, wenn der Leistung berücksichtigungswürdige Interessen entgegenstehen. Überstunden, die über 10 Stunden pro Tag bzw. 50 Stunden pro Woche hinausgehen, kann der Arbeitnehmer sogar ohne Angabe von Gründen ablehnen und darf dafür nicht benachteiligt werden. Wird der Arbeitnehmer wegen der Ablehnung gekündigt, kann er die Kündigung binnen zwei Wochen bei Gericht anfechten (Motivkündigungsschutz!).

Muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer 12 Stunden-Tage ermöglichen?

Nein.

Will der Arbeitgeber Überstunden vermeiden, sollte er sie ausdrücklich untersagen. Dennoch geleistete Überstunden sind dann nicht zu vergüten, es sei denn, im Einzelfall hätte der Arbeitgeber sie wieder schlüssig angeordnet.

Darf der Arbeitnehmer Überstunden ohne Anordnung leisten? Darf der Arbeitgeber Überstunden untersagen?

Überstunden müssen nicht ausdrücklich, sondern können auch schlüssig angeordnet oder genehmigt werden. Der Arbeitgeber muss allerdings entgegengenommene oder geduldete Arbeitsleistungen vergüten.

Will der Arbeitgeber jedoch Überstunden vermeiden, sollte er sie ausdrücklich untersagen. Dennoch geleistete Überstunden sind dann nicht zu vergüten, es sei denn, im Einzelfall hätte der Arbeitgeber sie wieder schlüssig angeordnet.

Wann kann der Arbeitnehmer zwischen Vergütung von Überstunden in Geld oder durch Zeitausgleich wählen? Wie oft bzw. bis wann muss der Arbeitnehmer wählen (Wahlrecht)?

Ist nichts vereinbart, werden Überstunden einzeln in Geld vergütet. Es kann auch vereinbart werden, dass Überstunden pauschal oder durch Zeitausgleich (1,5 Gutstunden für eine 50%-ige Überstunde) vergütet werden.

Abweichend davon kann der Arbeitnehmer für Überstunden, mit denen 10 Stunden pro Tag oder 50 Stunden pro Woche überschritten werden, zwingend zwischen der Vergütung in Geld oder durch Zeitausgleich wählen.

Das Wahlrecht gilt auch bei Überstunden in der Gleitzeit. Dieses Wahlrecht ist möglichst frühzeitig, spätestens jedoch am Ende des Abrechnungszeitraums für die jeweiligen Überstunden auszuüben. Der Arbeitnehmer muss sein Wahlrecht nicht ausüben. Der Abrechnungszeitraum ist in der Regel der Monat, in dem die Überstunde geleistet wird.

Hat auch ein Arbeitnehmer mit All-In-Vereinbarung oder Überstundenpauschale ein Wahlrecht bezüglich der Vergütung?

Grundsätzlich kann der Arbeitnehmer für Überstunden, mit denen 10 Stunden pro Tag oder 50 Stunden pro Woche überschritten werden, zwischen der Vergütung in Geld oder durch Zeitausgleich wählen.

Was gilt, wenn solche Überstunden wirksam von einer All-In-Vereinbarung oder einem Überstundenpauschale erfasst sind, ist nicht geklärt.

Mögliche Lösung: Dann ist grundsätzlich eine Vergütung in Geld vereinbart, von der der Arbeitnehmer allerdings abweichen kann, indem er neben der bereits erfolgten Zahlung durch die All-In-Vereinbarung zusätzlich Zeitausgleich für solche Überstunden fordert. Will der Arbeitgeber das vermeiden, muss er die Vergütungsvereinbarung ändern.

Was ist der Vorteil von Überstunden für den Arbeitgeber, wenn sie doch mit Zuschlag zu vergüten und somit teuer sind?

Überstunden sind aufgrund des Zuschlags von 50% für Arbeitgeber teuer. Zudem werden Arbeitnehmer in der Regel ab der 9. Stunde nicht produktiver, die Fehler nehmen zu. Eine dauerhafte Ausschöpfung der Höchstgrenzen ist daher nicht sinnvoll. Aber es gibt viele Fälle, in denen Überstunden betriebswirtschaftlich sinnvoll oder notwendig sind – bei Auftragsspitzen, Ausfall von Mitarbeitern, Notfällen, etc.

Wann fallen Überstunden in der Schichtarbeit an?

Auch bei der Schichtarbeit können Überstunden anfallen. Die tägliche Normalarbeitszeit bei Schichtarbeit beträgt grundsätzlich maximal 9 Stunden. Bei einer regelmäßigen Viertagewoche kann eine Normalarbeitszeit von bis zu 10 Stunden vereinbart werden, sodass erst die 11. Stunde eine Überstunde ist. Bei durchlaufender mehrschichtiger Arbeitsweise mit Schichtwechsel kann die Normalarbeitszeit in bestimmten Fällen auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt werden. Durch Kollektivvertrag kann die Normalarbeitszeit unter bestimmten Voraussetzungen bis auf 12 Stunden ausgedehnt werden.

4. Gleitzeit

Was ist Gleitzeit?

Bei Gleitzeit kann der Mitarbeiter innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens den Beginn und das Ende seiner täglichen Normalarbeitszeit selbst bestimmen.

Daher ist Gleitzeit für Arbeitnehmer attraktiv, aber auch für Arbeitgeber, weil es nur wenige gesetzliche Vorgaben gibt und Arbeitgeber sich in der Regel Überstundenzuschläge ersparen. Gleitzeit ist nicht sinnvoll bei fixen oder fremdbestimmten Arbeitszeiten.

Gleitzeit ist stets mit Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat mit schriftlicher Einzelvereinbarung zu vereinbaren.

Welche Grenzen gelten bei Gleitzeit?

Bis 31.8.2018 ist die Grenze für Höchst- und Normalarbeitszeit 10 Stunden pro Tag und 50 Stunden pro Woche. Ab 1.9.2018 ist die Höchstgrenze 12 Stunden pro Tag und 60 Stunden pro Woche.

Die Normalarbeitszeit darf weiterhin 10 Stunden pro Tag und 50 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Eine Normalarbeitszeit von bis zu 12 Stunden pro Tag und 60 Stunden pro Woche kann aber vereinbart werden,

- wenn der Kollektivvertrag nicht maximal 10 Stunden Normalarbeitszeit vorsieht UND
- wenn auch vereinbart ist, dass ein Zeitausgleich in ganzen Tagen gewährt wird und der Verbrauch in Verbindung mit dem Wochenende nicht ausgeschlossen ist.

Was gilt, wenn der Kollektivvertrag max. 10 Stunden Normalarbeitszeit für Gleitzeit vorsieht?

In dem Fall ist eine Beschäftigung bis zur gesetzlichen Höchstgrenze von 12 bzw. 60 Stunden zulässig und nicht strafbar, die 11. und 12. Stunde pro Tag sind aber Überstunden mit Zuschlag, sofern sie vom Arbeitgeber angeordnet oder zumindest geduldet sind.

Was gilt, wenn die Gleitzeitvereinbarung max. 10 Stunden Normalarbeitszeit vorsieht?

In dem Fall ist eine Beschäftigung bis zur gesetzlichen Höchstgrenze von 12 bzw. 60 Stunden zulässig und nicht strafbar, die 11. und 12. Stunde pro Tag sind aber stets Überstunden mit Zuschlag.

Sofern der Kollektivvertrag nicht auch 10 Stunden Normalarbeitszeit vorsieht, kann für die Zukunft mit Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat mit schriftlicher Einzelvereinbarung, eine Normalarbeitszeit von bis zu 12 Stunden pro Tag und 60 Stunden pro Woche vereinbart werden, wenn auch vereinbart ist, dass ein Zeitguthaben in ganzen Tagen verbraucht werden kann und der Verbrauch in Verbindung mit dem Wochenende nicht ausgeschlossen ist.

Wann fallen Überstunden mit Zuschlag bei Gleitzeit an (siehe auch Kapitel Überstunden)? Wie kommt man zu 12 bzw. 60 Stunden Normalarbeitszeit in der Gleitzeit? Müssen bestehende Vereinbarung dafür geändert werden?

Sieht der Kollektivvertrag 10 Stunden Normalarbeitszeit vor, ist die 11. und 12. Stunde stets eine Überstunde, sofern die Arbeitsleistung angeordnet oder zumindest geduldet ist.

Enthält der Kollektivvertrag keine Beschränkung, kann die Normalarbeitszeit auf 12 bzw. 60 Stunden verlängert werden, wenn auch vereinbart ist, dass ein Zeitausgleich in ganzen Tagen möglich und ein Verbrauch in Verbindung mit Wochenenden nicht ausgeschlossen ist.

Zur Anzahl der notwendigen Gleittage sagt das Gesetz nichts. Nach dem Wortlaut reicht ein Tag pro Periode, in der Praxis sollten angemessene Spielräume vereinbart werden.

Erfüllen die bestehenden Vereinbarungen diese Voraussetzungen, können ohne Änderung 12 Stunden Normalarbeitszeit angewendet werden. Enthält die bestehende Vereinbarung jedoch eine Beschränkung auf 10 Stunden Höchstarbeitszeit, ist eine Ausweitung auf 12 Stunden Normalarbeitszeit nicht möglich.

Wie viele ganze Tage Zeitausgleich muss der Arbeitgeber gewähren? Welche Beschränkungen sind hier zulässig?

Zur Anzahl der notwendigen Gleittage sagt das Gesetz nichts. Nach dem Wortlaut reicht ein Tag pro Periode, in der Praxis sollten angemessene Spielräume vereinbart werden.

Wie viele Zeitguthaben können von einer Gleitzeitperiode in die nächste übertragen werden?

Das Gesetz sieht lediglich vor, dass Zeitguthaben, die am Ende einer Gleitzeitperiode bestehen, zu Überstunden werden, wenn sie nicht entsprechend der Gleitzeitvereinbarung übertragen werden können.

Die Gleitzeitvereinbarung kann allerdings frei bestimmen, wie viele Zeitguthaben übertragen werden können und damit nicht zu Überstunden werden. In der Praxis üblich sind Zeitguthaben bis zum doppelten Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit.

Wer bestimmt, wann Zeitausgleich oder ein Gleittag genommen wird?

Ob und wann der Arbeitnehmer Zeitausgleich nimmt, ist grundsätzlich zu vereinbaren. Bei Gleitzeit kann der Arbeitnehmer in einem vereinbarten Rahmen Beginn und Ende der Arbeit und damit auch Zeitausgleich bestimmen, etwa am Freitag früher Schluss machen. Der Spielraum kann eingeschränkt werden, indem eine Kernzeit vereinbart wird, während der der Arbeitnehmer anwesend sein muss. Eine Abwesenheit während der Kernzeit ist dann (abgesehen von Fällen der Dienstverhinderung) im Einzelfall zu vereinbaren.

Die meisten Gleitzeitvereinbarungen ermöglichen Zeitausgleich in ganzen Gleittagen. Die Lage der Gleittage ist aber in der Regel zu vereinbaren, wie das auch bei Urlaubstagen üblich ist.

Darf der Arbeitnehmer frei entscheiden, Überstunden zu machen, z.B. mehr als 10 Stunden oder außerhalb des Gleitzeitrahmens zu arbeiten? Darf der Arbeitgeber solche Arbeitsleistungen untersagen?

Bei Gleitzeit kann der Arbeitnehmer Beginn und Ende der Arbeit im vereinbarten Rahmen selbst bestimmen. Beschränkt wird dieses Recht durch den Gleitzeitrahmen. Innerhalb des Rahmens kann der Arbeitnehmer bis zur vereinbarten Normalarbeitszeit selbstbestimmt arbeiten. Arbeitszeit außerhalb des Rahmens ist nicht vorgesehen. Ist sie (schlüssig) angeordnet, vereinbart oder zumindest geduldet, liegen Überstunden vor. Das gilt auch bei Überschreitung der Normalarbeitszeit. Der Arbeitgeber darf jedenfalls Überstunden über der Normalarbeitszeit oder außerhalb des Gleitzeitrahmens untersagen.

5. Bestehende Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen, Einzelvereinbarungen

Was ist mit bestehenden Arbeitszeitregelungen in Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen, Einzelvereinbarungen?

Diese werden nicht geändert. Das Gesetz sagt ausdrücklich, dass für den Arbeitnehmer günstigere Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen aufrecht bleiben. Sieht z.B. ein Kollektivvertrag oder eine Vereinbarung für Gleitzeit 10 Stunden Normalarbeitszeit vor, sind die 11. und 12. Stunde (sofern die Arbeitsleistung angeordnet oder zumindest geduldet ist) stets Überstunden.

Sieht der Kollektivvertrag eine niedrigere Höchstgrenze als die gesetzliche Höchstgrenze von 12 Stunden pro Tag bzw. 60 Stunden pro Woche vor, ist der Arbeitgeber erst strafbar, wenn die gesetzliche Grenze überschritten wird. Sieht der Kollektivvertrag höhere Höchstgrenzen vor als das Gesetz, gelten die höheren Grenzen, sofern das Arbeitszeitgesetz den Kollektivvertrag dazu ermächtigt.

Was ist mit bestehenden Betriebsvereinbarungen zu Sonderüberstunden?

Anlassbezogene Betriebsvereinbarungen enden mit dem Anlass.

Das Schicksal von auf Dauer angelegten Betriebsvereinbarungen ist strittig: Als Zulassungsnorm gehen sie unter, für die Arbeitsinspektion sind sie also nicht mehr relevant. Enthalten sie Entgeltbestandteile, etwa erhöhte Zuschläge, die mit Betriebsvereinbarung nicht regelbar sind, ist zu prüfen, ob diese Teil des Einzelvertrags geworden sind. Hier ist der Einzelfall zu prüfen.

Was ist mit bestehenden Einzelvereinbarungen zu Sonderüberstunden?

Anlassbezogene Einzelvereinbarungen enden mit dem Anlass.

Auf Dauer angelegte Einzelvereinbarungen waren nach dem Arbeitszeitgesetz nicht vorgesehen und bisher schon unwirksam. Enthalten unwirksame, weil auf Dauer angelegte Einzelvereinbarungen Entgeltbestandteile, ist zu prüfen, ob diese Teil des Einzelvertrags geworden sind.

Werden ab 1.9.2018 noch eine Betriebsvereinbarung oder schriftliche Einzelvereinbarung für Überstunden über 10 bzw. über 50 Stunden benötigt? (siehe auch Kapitel Höchstarbeitszeit)

Nein.

Müssen wegen der Änderungen in der Arbeitszeit Dienstverträge, Einzelvereinbarungen oder Betriebsvereinbarungen geändert werden?

Grundsätzlich nein. Die neuen Höchstgrenzen von 12 Stunden pro Tag und 60 Stunden pro Woche gelten unmittelbar. Zu prüfen sind Vereinbarungen zu Sonderüberstunden. Zu prüfen und allenfalls anzupassen sind vor allem Vereinbarungen zu Gleitzeit, All-In-Vergütungen und Überstundenpauschalen.

Die neue Möglichkeit, an bis zu vier Wochenenden oder Feiertagen zu beschäftigen, erfordert eine Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat schriftliche Einzelvereinbarungen.

Wann ist ein Kollektivvertrag oder eine Betriebsvereinbarung günstiger als das Gesetz?

Wenn Gesetz, Kollektivvertrag und/oder Betriebsvereinbarung Regelungen zum selben Thema treffen, kann die untergeordnete Norm für den Arbeitnehmer nur Günstigeres vorsehen. Sieht der Kollektivvertrag z.B. 10 Stunden Normalarbeitszeit bei der Gleitzeit vor, kann in der Betriebsvereinbarung nicht 12 Stunden Normalarbeitszeit vereinbart werden, sodass die 11. und 12. Stunde, sofern vom Arbeitgeber angeordnet oder zumindest geduldet, immer Überstunden mit Zuschlag darstellen.

Sieht der Kollektivvertrag für Überstunden etwa in der Nacht, an Sonn- und Feiertagen 100%-Zuschlag vor, gilt dieser und nicht der gesetzliche Zuschlag von 50%. Aber nicht in allen Fällen ist es so eindeutig, welche Regelung günstiger ist.

Was gilt, wenn Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen oder Einzelvereinbarungen eigene Grenzen für Normalarbeitszeit oder Höchstarbeitszeit vorsehen?

Bezüglich der Normalarbeitszeit gilt die günstigere Norm, das ist die niedrigere Grenze. Sieht etwa der Kollektivvertrag oder die Betriebsvereinbarung bei Gleitzeit eine Normalarbeitszeit von 10 Stunden vor, gilt diese, auch wenn das Arbeitszeitgesetz 12 Stunden zulässt. Die 11. und 12. Stunde sind dann Überstunden mit Zuschlag.

Bezüglich **Höchstgrenzen** gilt: Sieht der Kollektivvertrag eine niedrigere Höchstgrenze als die gesetzliche Höchstgrenze von 12 Stunden pro Tag bzw. 60 Stunden pro Woche vor, ist der Arbeitgeber erst strafbar, wenn die (höhere) gesetzliche Grenze überschritten wird.

Sieht der Kollektivvertrag höhere Höchstgrenzen vor als das Gesetz, gelten die höheren Grenzen, sofern das Arbeitszeitgesetz den Kollektivvertrag dazu ermächtigt.

Was ist, wenn ein Mitarbeiter einer neuen Einzelvereinbarung oder einer neuen Betriebsvereinbarung nicht zustimmt?

Stimmt der Arbeitnehmer einer neuen Einzelvereinbarung nicht zu, kommt sie nicht zustande, es gilt dann keine oder die alte Einzelvereinbarung. Ein Motivkündigungsschutz entsteht deshalb nicht.

Schließen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung ab, gilt diese für alle erfassten Arbeitnehmer. Ob ein Arbeitnehmer zustimmt oder nicht, ist unerheblich.

Decken bestehende All-In-Vereinbarungen oder Überstundenpauschalen auch die 11. und 12. Stunde ab oder sind sie neu zu verhandeln?

Es kann vereinbart werden, Überstunden pauschal, also mit einer Überzahlung zu vergüten. Welche Leistungen vom Pauschalentgelt abgedeckt sind, hängt vom Text der Vereinbarung ab. Sind z.B. nur Arbeitsleistungen bis zur 10. Stunde pro Tag abgedeckt, ist die 11. Stunde extra zu vergüten. Sind z.B. 20 Überstunden pro Monat abgedeckt, so ist die 21. Überstunde extra zu vergüten. Sind alle oder alle gesetzlich zulässigen Arbeitsleistungen erfasst, deckt die Vereinbarung auch eine 11. und 12. Stunde pro Tag ab.

Noch wichtiger als bisher ist die Deckungsprüfung, also die Prüfung, ob das Entgelt ausreicht, um alle angefallenen Leistungen abzugelten. Ergäbe sich bei Einzelverrechnung unter Einschluss von Überstundenzuschlägen ein höheres Entgelt, ist die Differenz nachzuzahlen und sollte die Vereinbarung allenfalls angepasst werden.

6. Wochenenden und Feiertage

Unter welchen Voraussetzungen darf man am Wochenende oder am Feiertag beschäftigen?

Grundsätzlich ist die Beschäftigung an Wochenenden (Samstag ab 13 Uhr, insgesamt mindestens 36 Stunden einschließlich Sonntag) und an Feiertagen unzulässig.

Es gibt davon zahlreiche Ausnahmen im Arbeitsruhegesetz, in Verordnungen und Kollektivverträgen.

Zusätzlich zu diesen bisherigen Ausnahmen darf ab 1.9.2018 bei vorübergehend auftretendem besonderem Arbeitsbedarf an vier Wochenenden oder Feiertagen je Arbeitnehmer und Kalenderjahr beschäftigt werden. Die Beschäftigung ist mit Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat mit schriftlicher Einzelvereinbarung zu vereinbaren.

Eine Beschäftigung an vier Wochenenden hintereinander ist allerdings nicht zulässig, ebenso eine Beschäftigung für Verkaufstätigkeiten nach dem Öffnungszeitengesetz.

In Betrieben ohne Betriebsrat kann der Arbeitnehmer die Beschäftigung ohne Angabe von Gründen ablehnen und darf deshalb nicht benachteiligt werden.

Die Vereinbarung kann auch für wiederkehrende Ereignisse, also auf Dauer abgeschlossen werden und muss dann den Anlass umschreiben. Eine Pauschalvereinbarung ohne Nennung des Anlasses ist nicht zulässig.

Die Höchstgrenzen (12 Stunden pro Tag, 60 Stunden pro Woche, 48 Stunden im 17 Wochen-Zeitraum) gelten auch, wenn ausnahmsweise am Wochenende oder Feiertag beschäftigt wird.

Wie ist die Arbeit an Wochenenden und Feiertagen zu vergüten? Fällt Ersatzruhe bei einem Einsatz am Wochenende an?

Arbeit an Wochenenden: Wird die Normalarbeitszeit überschritten, liegen Überstunden mit Zuschlag vor. Kollektivverträge sehen oft erhöhte Zuschläge für Arbeit am Wochenende vor. Anstelle der Wochenendruhe hat der

Arbeitnehmer Anspruch auf 36 Stunden Wochenruhe in derselben Woche. Wird der Arbeitnehmer auch während der Wochenruhe beschäftigt, gebührt ihm Ersatzruhe in der folgenden Arbeitswoche. Diese wird auf die Arbeitszeit angerechnet.

Beispiel: An einem Sonntag wird zum Zwecke der Inventur in einem Geschäft 8 Stunden gearbeitet. Es handelt sich um Überstunden, die nach dem Kollektivvertrag für Handelsangestellte mit 100% Zuschlag zu vergüten sind.

- Fall 1: Von Freitag 12h bis Samstag 24h wird Wochenruhe gewährt (ohne Entgeltfortzahlung entsprechend der Wochenendruhe). Mehrkosten: Zusätzlich zum Normallohn ist der Zuschlag von 100% zu zahlen. Es ist keine Ersatzruhe zu gewähren.
- Fall 2: In der selben Kalenderwoche findet keine Wochenruhe im Ausmaß von 36 Stunden statt. Der Arbeitnehmer erhält zusätzlich die Ersatzruhe an einem Tag der folgenden Arbeitswoche bei voller Entgeltfortzahlung. Mehrkosten: Zusätzlich zum Normallohn sind Grundentgelt und 100% Zuschlag für die 8 Stunden am Sonntag zu zahlen.

Arbeit an Feiertagen: Zunächst behält der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Entgelt, wenn die Arbeit infolge eines Feiertags ausfällt (sog. „Feiertagsentgelt“ oder „Ausfallsentgelt“). Arbeitet er dennoch, hat er zusätzlich Anspruch auf das Entgelt für die Arbeitsleistung (sog. „Feiertagsarbeitsentgelt“). Kollektivverträge sehen oft erhöhte Zuschläge für Arbeit an Feiertagen vor.

Gilt der Einsatz an Samstag und Sonntag EINES Wochenendes als ein Fall?

Ja.

Was heißt „vorübergehender besonderer Arbeitsbedarf“?

Ein „vorübergehend auftretender Arbeitsbedarf“ ist grundsätzlich in allen Unternehmen, in allen Branchen und bei allen Tätigkeiten denkbar. Der Bedarf muss sich vom normalen ganzjährigen Verlauf abheben. Er kann durchaus vorhersehbar sein, weil auch die Beschäftigung für wiederkehrende Ereignisse vereinbart werden kann. Die Beschränkung auf vier Wochenenden oder Feiertage stellt von sich aus sicher, dass der damit abgedeckte Arbeitsbedarf nur vorübergehend und nicht permanent ist.

Müssen die vier Wochenenden/Feiertage terminlich genau vereinbart werden?

Eine Vereinbarung ist stets auch kurzfristig möglich.

Arbeitnehmer können die Zustimmung zur Vereinbarung verweigern, zusätzlich kann der Arbeitnehmer den konkreten Einsatz ablehnen. Der Betriebsrat kann den Abschluss einer solchen Betriebsvereinbarung verweigern.

Eine Vereinbarung für wiederkehrende Ereignisse wird nicht immer die genaue Lage des Einsatzes enthalten.

Der Betriebsrat wird hier auf die Vorhersehbarkeit und eventuell auch Freiwilligkeit des Einsatzes seitens der Arbeitnehmer achten. In Betrieben ohne Betriebsrat können die Arbeitnehmer den konkreten Einsatz auch dann ablehnen, wenn sie der Vereinbarung über wiederkehrende Ereignisse zugestimmt haben. Gerade hier zeigt sich der praktische Mehrwert des Ablehnungsrechts.

7. Geltungsbereich, ausgenommene Personengruppen

Für wen gelten die aktuellen Änderungen im Arbeitszeitgesetz, für wen nicht?

(siehe auch Kapitel Grundlagen)

Die aktuellen Änderungen betreffen Arbeitnehmer, für die das Arbeitszeitgesetz gilt.

Das Arbeitszeitgesetz erfasst grundsätzlich alle Arbeitnehmer, gilt aber unter anderem nicht für folgende Arbeitnehmer:

- Arbeitnehmer unter 18 Jahre
- Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis zu einer Gebietskörperschaft,
- Arbeitnehmer, die dem Landarbeitsgesetz unterliegen,

- Arbeitnehmer, die dem Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz unterliegen,
- Arbeitnehmer, die dem Bäckereiarbeiter/innengesetz unterliegen,
- leitende Angestellte, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind.

Ab 1.9.2018 sind auch folgende Arbeitnehmer vom Arbeitszeitgesetz ausgenommen:

- nahe Angehörige des Arbeitgebers
- leitende Angestellte und Personen, denen maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis übertragen ist.

Was gilt bei Familienangehörigen des Arbeitgebers? Wer zählt dazu?

Nahe Angehörige eines Arbeitgebers können im Rahmen der familienhaften Mithilfe beschäftigt werden, dann gilt das gesamte Arbeitsrecht inkl. Arbeitszeit und Kollektivverträgen für sie nicht. Werden sie als Arbeitnehmer beschäftigt, ist grundsätzlich das gesamte Arbeitsrecht anwendbar.

In diesem Fall gelten allerdings ab 1.9.2018 das Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsruhegesetz nicht mehr für folgende Personen:

- Eltern,
- volljährige Kinder,
- Ehegatten,
- eingetragene Partner, sofern sie im gemeinsamen Haushalt leben,
- Lebensgefährten, wenn seit mindestens drei Jahren ein gemeinsamer Haushalt besteht.

Die Ausnahme gilt jedoch nur unter der Voraussetzung, dass die gesamte Arbeitszeit aufgrund der besonderen Merkmale der Tätigkeit

- nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, oder
- von diesen Arbeitnehmern hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann.

Was ist mit Familienangehörigen von Gesellschaftern?

Dazu trifft das Gesetz keine Aussage.

Im Rahmen der familienhaften Mitarbeit können auch Angehörige von Gesellschaftern einer Offenen Gesellschaft, Gesellschaft bürgerlichen Rechts und des Komplementärs einer Kommanditgesellschaft tätig werden, nicht jedoch Angehörige von Gesellschaftern einer GmbH und Aktiengesellschaft. Diese Abgrenzung gilt daher aus unserer Sicht auch für die Ausnahme vom Arbeitszeitgesetz und vom Arbeitsruhegesetz.

Wer zählt zu den leitenden Angestellten?

Bisher waren leitende Angestellte, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind, vom Arbeitszeitgesetz und vom Arbeitsruhegesetz ausgenommen.

Ab 1.9.2018 gilt die Ausnahme für leitende Angestellte und sonstige Personen, denen maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis übertragen ist, unter der Voraussetzung, dass die gesamte Arbeitszeit aufgrund der besonderen Merkmale der Tätigkeit

- nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, oder
- von diesen Arbeitnehmern hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann.

Aus Sicht der Wirtschaftskammer fallen unter die Ausnahme die bisher schon ausgenommenen **leitenden Angestellten**. Das sind Mitarbeiter, die wesentliche (Teil-)Bereiche eines Betriebs eigenverantwortlich oder eine maßgebliche Anzahl von Mitarbeitern leiten. Dazu zählen vor allem auch Mitarbeiter, die Arbeitsverhältnisse eigenständig begründen und beenden können (Personalhoheit). Die Personalhoheit ist aber nicht notwendig. Ein All-In-Entgelt in erheblicher Höhe kann in diesem Zusammenhang nur ein Indiz darstellen.

Die Kriterien hinsichtlich der Arbeitszeit sind unklar, geben aber wieder, dass die Personen aufgrund ihrer Tätigkeit zeitlich weitgehend autonom sein müssen, also ihre Arbeitszeit selbst einteilen können. Die Vereinbarung von Gleitzeit kann auch hier nur als Indiz gewertet werden.

Wer zählt zu den Personen mit selbständiger Entscheidungsbefugnis?

Ab 1.9.2018 sind vom Arbeitszeitgesetz und vom Arbeitsruhegesetz auch „sonstige Personen“ ausgenommen, „denen maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis übertragen ist“, unter der Voraussetzung, dass die gesamte Arbeitszeit aufgrund der besonderen Merkmale der Tätigkeit

- nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, oder
- von diesen Arbeitnehmern hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann.

Zu den Personen mit selbständiger Entscheidungsbefugnis zählt die Europäische Kommission „bestimmte Experten, erfahrene angestellte Anwälte oder Wissenschaftler, die ihre Arbeitszeit weitgehend selbst festlegen“. Nach den Erläuterungen zur Gesetzesvorlage erfasst der Personenkreis im Gegensatz zu den leitenden Angestellten auch die 3. Führungsebene. Das sind z.B. Abteilungsleiter, die mit ausführenden Tätigkeiten befasst sind.

Die Kriterien hinsichtlich der Arbeitszeit sind unklar, geben aber wieder, dass die Personen aufgrund ihrer Tätigkeit zeitlich weitgehend autonom sein müssen, also ihre Arbeitszeit selbst einteilen können. Die Vereinbarung von Gleitzeit ist ein Indiz dafür, aber keineswegs ausreichend.

Sind Filialleiter vom Arbeitszeitgesetz ausgenommen?

Hier ist zu unterscheiden: Leiter kleinerer Filialen, die nur in begrenztem Rahmen disponieren können, sind vom Arbeitszeitgesetz erfasst. Leiter größerer Filialen oder Leiter von Filialen, die wesentliche Entscheidungen in der Filialführung selbst treffen können, können unter die Ausnahme fallen.

Sind Außendienstmitarbeiter vom Arbeitszeitgesetz ausgenommen?

Außendienstmitarbeiter können oft ihre Arbeitszeit selbst einteilen. Dennoch werden sie in der Regel vom Arbeitszeitgesetz erfasst sein, weil sie nicht so unabhängig in ihrer Tätigkeit und Zeiteinteilung sind wie leitende Angestellte bzw., wie es für Personen mit selbständiger Entscheidungsbefugnis gefordert wird. Für Arbeitnehmer, die die Lage ihrer Arbeitszeit und ihren Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen können, kann die Arbeitszeit vereinfacht aufgezeichnet werden (Salden reichen).

Sind Vorarbeiter (Partieführer) vom Arbeitszeitgesetz ausgenommen?

Vorarbeiter leiten zwar eine Gruppe von Arbeitern, sind allerdings hinsichtlich in ihrer Tätigkeit und Zeiteinteilung nicht so unabhängig oder selbständig, dass sie mit leitenden Angestellten oder Personen mit selbständiger Entscheidungsbefugnis vergleichbar wären. Somit sind sie vom Arbeitszeitgesetz erfasst.

Ist die Arbeitszeit von Personen aufzuzeichnen, die vom Arbeitszeitgesetz ausgenommen sind?

Für Personen, die vom Arbeitszeitgesetz ausgenommen sind, besteht beim Arbeitgeber keine Verpflichtung, Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen.

Allerdings kann sich die Verpflichtung, Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen, aus anderen Vorschriften ergeben. Bspw. sind Arbeitnehmer, die nicht unter das Arbeitszeitgesetz fallen, nicht automatisch aus dem Geltungsbereich des Kollektivvertrags ausgenommen und stets vom Einkommenssteuergesetz, Allgemeinem Sozialversicherungsgesetz und vom Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz erfasst.

Um die korrekte Entlohnung und Abfuhr von lohnabhängigen Abgaben zu prüfen, ziehen Kontrollbehörden oftmals Arbeitszeitaufzeichnungen heran. Fehlen diese, kann das zum Nachteil des Arbeitgebers ausgelegt werden, sodass z.B. die steuerfreie Bezahlung von Zuschlägen für Überstunden, Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit oder von SEG-Zulagen nicht anerkannt wird.

Wie wirkt sich die Ausnahme vom Arbeitszeitgesetz aus? Gelten für ausgenommene Arbeitnehmer die Arbeitszeitregeln in Kollektivverträgen, Betriebs- und Einzelvereinbarungen?

Sind Arbeitnehmer vom Arbeitszeitgesetz und vom Arbeitszeitruhegesetz ausgenommen, gelten für sie die Vorgaben bezüglich Höchstgrenzen und Ruhepausen nicht.

Ansonsten wirkt sich die Ausnahme nur bedingt aus: Denn die Kollektivverträge erfassen fast immer alle Arbeitnehmer der jeweiligen Branche und nehmen leitende Angestellte und Familienangehörige nicht aus. Die kollektivvertraglichen Regeln zu Arbeitszeit (z.B. Normalarbeitszeit, Überstunden, Durchrechnung, Gleitzeit, Zuschläge) und Entlohnung gelten damit auch für diese Personen. Zur Dokumentation der korrekten Entlohnung und Abfuhr von lohnabhängigen Abgaben ist es dann auch sinnvoll, die Arbeitszeit aufzeichnen.

Auch Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit gelten fast immer für alle Arbeitnehmer, da auch die Grundlage für Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit, § 97 Abs 1 Z 2, 13 ArbVG, für alle Arbeitnehmer gilt. Ausgenommen sind hier nur leitende Angestellte nach dem Arbeitsverfassungsgesetz (das ist ein engerer Kreis als die leitenden Angestellten nach dem Arbeitszeitgesetz). Schließlich enthält auch der Dienstvertrag, den jeder Arbeitnehmer hat, Regeln zur Arbeitszeit.

Was gilt für Bäckerinnen und Bäcker?

Für Bäckerinnen und Bäcker ändert sich nichts, da für sie nicht das Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsruhegesetz, sondern das Bäckereiarbeiter/innengesetz 1996 unverändert weiter gilt.

Was gilt für Jugendliche?

Für Arbeitnehmer unter 18 Jahren ändert sich nichts, da für sie nicht das Arbeitszeitgesetz, sondern das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz unverändert gilt. Für sie gilt eine Höchstarbeitszeit von 9 Stunden pro Tag und 45 Stunden pro Woche.

Was gilt für Lehrlinge?

Für Lehrlinge ab 18 Jahre gelten das Arbeitszeitgesetz und die aktuellen Änderungen.

Für Lehrlinge unter 18 Jahren ändert sich nichts, da für sie nicht das Arbeitszeitgesetz, sondern das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz unverändert gilt. Für sie gilt eine Höchstarbeitszeit von 9 Stunden pro Tag und 45 Stunden pro Woche.

Was gilt für Schwangere?

Für Schwangere gelten zwar das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz und die aktuellen Änderungen. Es sind aber die Einschränkungen nach dem Mutterschutzgesetz zu beachten: werdende oder stillende Mütter dürfen demnach nicht mehr als 9 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche beschäftigt werden.

Was gilt für Menschen mit Behinderung?

Für Menschen mit Behinderung gelten das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz und die aktuellen Änderungen.

8. Tägliche Ruhe im Gastgewerbe

Was versteht man unter dem Begriff Ruhezeitverkürzung im Hotel- und Gastgewerbe?

Ab dem 1. September 2018 kann für das Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe für vollzeit- und teilzeitbeschäftigte Arbeiter und Angestellte in Küche und Service bei geteilten Diensten die tägliche Ruhezeit auf mindestens 8 Stunden verkürzt werden. Ein geteilter Dienst liegt vor, wenn die Tagesarbeitszeit eine Unterbrechung von mindestens drei Stunden vorsieht.

Verkürzungen der täglichen Ruhezeit sind durch die Verlängerung einer täglichen Ruhezeit auszugleichen, und zwar

- in Jahresbetrieben innerhalb von vier Wochen,
- in Saisonbetrieben möglichst innerhalb der Saison, spätestens jedoch im Anschluss an die Saison.

Wie ist der Ausgleich der Ruhezeitverkürzung vorzunehmen?

Das Arbeitszeitgesetz sieht in seiner ab 1.9.2018 geltenden Fassung vor, dass Verkürzungen der täglichen Ruhezeit durch die Verlängerung einer (anderen) täglichen Ruhezeit auszugleichen sind. Es sieht hingegen nicht vor, dass Verkürzungen der täglichen Ruhezeit durch die Verlängerung einer wöchentlichen Ruhezeit auszugleichen sind. Das bedeutet: Eine Verkürzung der Ruhezeit wird ausgeglichen, indem eine tägliche Ruhezeit von 11 Stunden verlängert wird. Eine Verkürzung der Ruhezeit wird nicht ausgeglichen, wenn eine wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden verlängert wird.

Wie ist vorzugehen, wenn noch kein Ausgleich der Ruhezeitverkürzung stattgefunden hat und das Dienstverhältnis beendet wird?

Scheidet ein Arbeitnehmer während der Saison aus, bevor die verkürzten täglichen Ruhezeiten ausgeglichen werden können, hat er Anspruch auf Abgeltung der verkürzten Ruhezeiten. Diese Abgeltung berechnet sich, indem der Stundensatz des Arbeitnehmers zuzüglich der Zuschläge, auf die er während der in der verkürzten Ruhezeit geleisteten Arbeit Anspruch hatte, herangezogen wird. Ebenso ist in Ganzjahresbetrieben vorzugehen, wenn noch nicht alle verkürzten Ruhezeiten ausgeglichen sind.

Was muss der Arbeitgeber im Falle einer Ruhezeitverkürzung aufzeichnen?

Der Arbeitgeber hat in den Arbeitszeitaufzeichnungen die Inanspruchnahme der Ruhezeitverkürzung sowie den Beginn und das Ende der Saison zu vermerken. Der Arbeitgeber ist außerdem verpflichtet, die Arbeitszeitaufzeichnungen selber zu führen und darf sie nicht an den Arbeitnehmer delegieren.