



Am 1. September 2018 treten die neuen Arbeitszeitregelungen in Kraft. Neben der Möglichkeit, die tägliche Arbeitszeit bei erhöhtem Arbeitsbedarf auf 12 Stunden auszudehnen, wodurch zB auch die „Sonderüberstundengenehmigung“ entfällt, enthält das geänderte Arbeitszeitgesetz auch noch weitere Erleichterungen bzw. Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung.

Der Nationalrat hat am 5. Juli 2018 das Bundesgesetz, mit dem das Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsruhegesetz geändert werden, beschlossen; zwischenzeitig hat dieses auch den Bundesrat passiert.

Als grundlegende und heftig diskutierte Änderung im Arbeitszeitgesetz (AZG) wird die zulässige Tageshöchst Arbeitszeit (umfasst Normal- und Mehr- bzw. Überstundenarbeit) von derzeit 10 auf 12 Stunden ausgedehnt. Zuschlagsfreie Arbeitsleistungen nach der 10. Tagesarbeitszeitstunde sind aber nur¹ im Rahmen der vom Arbeitnehmer weitgehend selbst bestimmten Gleitarbeitszeit zulässig. Werden Arbeitsleistungen angeordnet, die die Normalarbeitszeit überschreiten, so liegen auch bei Gleitzeit zuschlagspflichtige Überstunden vor.

Die wesentlichen Neuerungen, die am 1.9.2018 in Kraft treten sollen, betreffen

- Ausnahmen vom Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz für leitende Angestellte oder sonstige Arbeitnehmer mit maßgeblicher, selbständiger Entscheidungsbefugnis² sowie für nahe Angehörige, wenn sie auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit in der Einteilung ihrer Arbeitszeit völlig frei sind;³
- die Verlängerung der zulässigen Tageshöchst Arbeitszeit von 10 auf 12 Stunden und der wöchentlichen Höchst Arbeitszeit von 50 auf 60 Stunden (wöchentlich aber nicht mehr als 20 Überstunden);

¹ abgesehen von den bisher schon existierenden Sonderregelungen, zB für Schicht-, Dekadenarbeit oder Lenkerarbeitszeitregelungen

² Der Wortlaut „maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis“ ist abweichend zu jenem der Arbeitszeit Richtlinie 2003/88 (EG): „selbständige Entscheidungsbefugnis“. Entsprechend den erläuternden Bemerkungen zum Initiativantrag sollen nun Arbeitnehmer bis zur dritten Führungsebene umfasst sein, wenn die entsprechenden Voraussetzungen vorliegen.

³ Wesentlich ist, dass die Betroffenen auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit völlig frei in ihrem Zeiteinteilungsrecht sind. Es ist zu beachten,

dass die Ausnahme nach dem AZG nicht auch als Ausnahme vom Geltungsbereich eines Kollektivvertrages und den dort geregelten Arbeitszeit-, Mehr- und Überstundenregelungen und allfälligen Aufzeichnungspflichten gilt. Wird diese Ausnahme vom Geltungsbereich des AZG bzw ARG auf Arbeitnehmer angewandt, sollte weiters bedacht werden, dass dennoch Arbeitszeitaufzeichnungen für diese Arbeitnehmer aus Gründen des Nachweises von Überstunden für steuerliche Zwecke bzw im Hinblick auf das LSD-BG sinnvoll bzw notwendig sein können.

- die durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb von 17 Wochen (diese darf auch bei erhöhtem Arbeitsbedarf grundsätzlich (wie bisher)⁴ 48 Stunden nicht überschreiten);
- das einseitige Ablehnungsrecht der Arbeitnehmer ohne Angabe von Gründen hinsichtlich der zulässigen Überstundenarbeit während der 11. und 12. Tagesarbeitszeitstunde (bzw ab der 51. Stunde pro Woche); diese Ablehnung darf nicht zu Nachteilen führen (eine Kündigung aus diesem Grund kann bei Gericht angefochten werden - Motivkündigungsschutz);
- das freie Wahlrecht der Arbeitnehmer hinsichtlich der Abgeltung von Überstunden aus der 11. und 12. Stunde in Geld oder in Zeitausgleich;
- die vom Arbeitnehmer selbst bestimmte Ausdehnung (dh ohne Anordnung durch den Arbeitgeber) der zuschlagsfreien täglichen Normalarbeitszeit von mehr als 10 Stunden bis zur 12. Stunde im Rahmen von Gleitarbeitszeitvereinbarungen (wenn der Ausgleich in ganzen Tagen möglich und ein Verbrauch iZm wöchentlicher Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist);
- die Ermächtigung, in Kollektivverträgen die Möglichkeit der mehrmaligen (und nicht nur einmaligen) Übertragung von Zeitguthaben in die nächsten Durchrechnungszeiträume zuzulassen;
- die an maximal vier Wochenenden oder vier Feiertagen zulässige Arbeitsleistung bei vorübergehend auftretendem besonderem Arbeitsbedarf (auch außerhalb der Tätigkeiten nach der Arbeitsruhegesetz-Verordnung) durch Betriebsvereinbarung bzw in Betrieben ohne Betriebsrat mit Einzelvereinbarung⁵;
- die Möglichkeit (nunmehr auch ohne kollektivvertraglicher Regelung) Ruhezeiten von Arbeitnehmern im Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe, die in Küche und Service in geteilten Diensten (Ruhepause mindestens 3 Stunden) arbeiten, auf acht Stunden zu verkürzen, wobei auch die Führung eines gesonderten Ruhezeitkontos entfällt.

Bestehende Gleitzeitvereinbarungen bleiben aufrecht. Regelungen in Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen, die für die Arbeitnehmer günstigere Bestimmungen vorsehen, werden durch die Änderungen des AZG nicht berührt.

Wir werden über die Neuerungen zu den Arbeitszeitregelungen auch in einem Tax-Talk berichten; Termine und Veranstaltungsorte dazu werden noch bekannt gegeben.

⁴ Der 17-wöchige Durchrechnungszeitraum kann durch Kollektivvertrag auf 26 bzw unter gewissen Umständen auf 52 Wochen verlängert werden.

⁵ Im Fall der Einzelvereinbarung hat der Arbeitnehmer ebenso ein freies Ablehnungsrecht und einen

Motivkündigungsschutz wie bei der Überstundenarbeit bei mehr als 10 Stunden pro Tag bzw mehr als 50 Stunden pro Woche.

Die nachfolgende Gegenüberstellung soll einen groben Überblick zu den Neuerungen geben.

Überblick ausgewählter Regelungen bis 31.08.2018:	Überblick ausgewählter Regelungen ab 01.09.2018:
Ausgenommen vom Geltungsbereich des <u>Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetzes</u> sind:	
leitende Angestellte, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind	leitende Angestellte oder sonstige Arbeitnehmer, denen maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis übertragen ist sowie nahe Angehörige des Arbeitgebers (Eltern, volljährige Kinder, im gemeinsamen Haushalt lebende Ehegatten, eingetragene Partner sowie Lebensgefährten, wenn seit mindestens drei Jahren ein gemeinsamer Haushalt besteht), wenn deren gesamte Arbeitszeit auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird oder hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann
Weitere Änderungen im <u>Arbeitszeitgesetz</u>:	
Flexible Arbeitszeitgestaltung in Kollektivverträgen:	
Der Kollektivvertrag kann eine Übertragung von Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum zulassen.	Der Kollektivvertrag kann eine mehrmalige Übertragung von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächsten Durchrechnungszeiträume zulassen.
Gleit-arbeitszeitregelung:	
Die tägliche Normalarbeitszeit darf 10 Stunden nicht überschreiten .	Die tägliche Normalarbeitszeit darf 10 Stunden nicht überschreiten. Eine Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit (1:1) auf bis zu 12 Stunden ist zulässig , wenn die Gleitzeitvereinbarung vorsieht, dass <ul style="list-style-type: none"> - ein Zeitguthaben ganztätig verbraucht werden kann u n d - das Zeitguthaben iZm einer wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist. Ordnet der Arbeitgeber Arbeitsstunden an, die über die Normalarbeitszeit gemäß § 3 Abs. 1 AZG hinausgehen, gelten diese als (zuschlagspflichtige) Überstunden (und nicht als 1:1 Normalarbeitszeit).
Überstundenarbeit bei erhöhtem Arbeitsbedarf:	
Bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes kann die Tagesarbeitszeit durch Überstunden auf 10 Stunden ausgedehnt werden und sind im Kalenderjahr maximal 320 Überstunden zugelassen. Wöchentlich sind maximal 10 Überstunden erlaubt.	Bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes darf die Tagesarbeitszeit 12 Stunden nicht überschreiten. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit darf innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten. Wöchentlich sind nicht mehr als 20 Überstunden zulässig.
Arbeitsleistungen bis zur 12. Stunde (Sonderüberstunden) dürfen bei vorübergehend auftretendem besonderem Arbeitsbedarf zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen	Das Erfordernis der Betriebsvereinbarung bzw die Genehmigung von Sonderüberstunden entfällt . Im Weiteren entfallen bisherige Regelungen, die unter gewissen Voraussetzungen eine Ausdehnung der Tagesarbeitszeit bis zur 12. Stunde bzw wöchentlich

wirtschaftlichen Nachteils durch Betriebsvereinbarung (bei Betrieben ohne Betriebsrat mit Einzelvereinbarung und arbeitsmedizinischem Gutachten) zugelassen werden.	bis zur 60. Stunde zugelassen haben, weil dies nun generell gesetzlich zulässig ist.
Überstundenarbeit–Ablehnungsrechte der Arbeitnehmer:	
Arbeitnehmer können Überstunden ablehnen, wenn berücksichtigungswürdige Interessen der Arbeitnehmer der Überstundenarbeit entgegenstehen. In Betrieben ohne Betriebsrat können Arbeitnehmer Sonderüberstunden ablehnen und dürfen deswegen nicht benachteiligt werden, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung.	Arbeitnehmer können Überstunden, die nach der Normalarbeitszeit bis zur 10. Stunde geleistet werden sollen, ablehnen, wenn berücksichtigungswürdige Interessen der Überstundenarbeit entgegenstehen. Arbeitnehmer können Überstunden, die während der 11. und 12. Tagesarbeitsstunde oder ab der 51. bis zur 60. Wochenarbeitsstunde zu leisten sind, ablehnen und dürfen deswegen nicht benachteiligt werden; insbesondere nicht hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung. Werden Arbeitnehmer deswegen gekündigt, können sie die Kündigung anfechten (Motivkündigungsschutz).
Ausdehnung der zulässigen Tageshöchstarbeitszeit:	
Die Tagesarbeitszeit darf 10 Stunden und die Wochenarbeitszeit 50 Stunden nicht überschreiten (sofern § 9 Abs. 2 bis 4 AZG nicht anderes bestimmen).	Die Tagesarbeitszeit darf 12 Stunden und die Wochenarbeitszeit 60 Stunden nicht überschreiten (sofern § 9 Abs. 2 bis 4 AZG nicht anderes bestimmen).
Wahlrecht des Arbeitnehmers zur Abgeltung von Überstunden in Zeit oder Geld:	

Mangels abweichender Vereinbarung gilt: Sofern ein Kollektivvertrag oder eine Betriebsvereinbarung nicht die Abgeltung in Zeitausgleich vorsehen, sind Überstunden in Geld abzugelten.	Abweichend von der bisherigen Vorgabe können die Arbeitnehmer für Überstunden, durch die die Tagesarbeitszeit von 10 Stunden oder die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten wird, selbst bestimmen , ob die Abgeltung in Geld oder durch Zeitausgleich erfolgen soll. Dieses Wahlrecht ist möglichst frühzeitig, spätestens jedoch am Ende des jeweiligen Abrechnungszeitraumes auszuüben.
Möglichkeit der Verkürzung der Ruhezeit im Gastgewerbe – Teildienst und Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen:	
Im Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe kann der Kollektivvertrag für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer in Küche und Service von Saisonbetrieben eine Verkürzung der täglichen Ruhezeit während der Saison auf mindestens acht Stunden zulassen, wenn die Ruhezeit während der Saison, jedenfalls aber im Anschluss an die Saison ausgeglichen wird.	Im Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe kann für Arbeitnehmer in Küche und Service bei geteilten Diensten die tägliche Ruhezeit auf mindestens acht Stunden verkürzt werden . Ein geteilter Dienst liegt vor, wenn die Tagesarbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens drei Stunden unterbrochen wird. Solche Verkürzungen sind innerhalb von vier Wochen, in Saisonbetrieben nach Möglichkeit während der Saison, spätestens jedoch im Anschluss an die

<p>Der Kollektivvertrag hat vorzusehen, dass die Ruhezeitverkürzungen in einem eigenen Ruhezeitkonto zu erfassen sind und den Ausgleich näher zu regeln.</p>	<p>Saison, durch Verlängerung einer anderen täglichen Ruhezeit auszugleichen.</p> <p>Ist dieser Ausgleich bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses nicht erfolgt, so gebührt den Arbeitnehmern die Abgeltung in Höhe des Normallohns und der Zuschläge, auf welche die Arbeitnehmer für die während der Ruhezeit geleistete Tätigkeit Anspruch hatten.</p> <p>Die Führung des Ruhezeitkontos entfällt generell, doch hat in Saisonbetrieben weiterhin der Arbeitgeber die Arbeitszeitaufzeichnung zu führen und die Verkürzung der Ruhezeit sowie Beginn und Ende der Saison zu vermerken.</p>
<p>Schutz bestehender Vereinbarungen:</p>	
	<p>Bestehende Gleitzeitvereinbarungen bleiben aufrecht. Regelungen in Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen, die für Arbeitnehmer günstigere Bestimmungen vorsehen, werden durch die Änderungen des Gesetzes nicht berührt.</p>
<p>Weitere Änderung im <u>Arbeitsruhegesetz</u>:</p>	
<p>Zulässige Wochenend- und Feiertagsarbeit bei vorübergehend auftretendem Arbeitsbedarf:</p>	
	<p>Bei vorübergehend auftretendem besonderen Arbeitsbedarf können durch Betriebsvereinbarung (Umschreibung des Anlasses, wenn wiederkehrende Ereignisse) Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe an vier (aber nicht an vier aufeinanderfolgenden) Wochenenden oder Feiertagen pro Arbeitnehmer und Jahr zugelassen werden.</p> <p>In Betrieben ohne Betriebsrat ist diese Wochenend- und Feiertagsarbeit mit schriftlicher Einzelvereinbarung zulässig, wobei Arbeitnehmer diese Arbeitsleistung ohne Angabe von Gründen ablehnen können (keine Benachteiligung, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung). Eine wegen der Ablehnung erfolgte Kündigung kann bei Gericht angefochten werden (Motivkündigungsschutz).</p>

Tatjana Schrefl
Senior Manager, Tax
T +43 1 31332-3714
tschrefl@kpmg.at

Margit Müllner
Manager, Tax
T +43 732 6938-2320
mmuellner@kpmg.at

Carl-Georg Vogt
Manager, Tax
T +43 1 31332-3865
cvogt@kpmg.at

kpmg.at