

SEPTEMBER 2018

# PERSONAL & MEHR

EIN SERVICE FÜR KLIENTEN UND INTERESSENTEN

## LIEBE UNTERNEHMERINNEN, LIEBE UNTERNEHMER! LIEBE KLIENTINNEN, LIEBE KLIENTEN!

Der Sommer der Rekorde ist vorbei und auch die Regierung ist im Rekordtempo bei Änderungen und Gesetzesvorhaben unterwegs. Ein heißes Thema den Sommer über und vor allem jetzt im Herbst ist der „12-Stunden-Arbeitstag“. Wir möchten Ihnen nachfolgend die „heißen“ Fakten dazu liefern.

Und wir dürfen Ihnen unser neuestes Teammitglied vorstellen.

Wir freuen uns, wenn wir Sie tatkräftig in allen Personalfragen unterstützen können.

**Ihr Lohnverrechnungsteam**



## ARBEITSZEITREFORM 2018 - PUNKT 1 (GEÄNDERTE GESETZE)

### Welche Gesetze wurden mit dieser Arbeitszeitreform geändert?

- **Arbeitszeitgesetz (AZG)**
- **Arbeitsruhegesetz (ARG)**

### Welche Gesetze wurden NICHT geändert?

- Bäckereiarbeitergesetz

- Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG)
- Hausgehilfen- und Hausangestellten-gesetz
- Kinder- und Jugendlichen-Beschäfti-gungsgesetz (KJBG)
- Mutterschutzgesetz (MSchG)

Das bedeutet, dass für diese aufgezähl-ten 5 Gesetze die neuen Bestimmungen NICHT gelten!

### Seit wann gelten die neuen Bestim-mungen?

- Sämtliche Änderungen sind mit **1.9.2018** in Kraft getreten

## ARBEITSZEITREFORM 2018 - PUNKT 2 (AUSNAHMEN)

### Welche Ausnahmen vom Geltungsbe-reich des AZG/ARG wurden neu ge-schaffen?

- **Nah Angehörige** des Dienstgebers bzw. der Dienstgeberin → ist nur bei „Einzelunternehmen“ möglich

- **sonstige Arbeitnehmer/innen**, de-nen **maßgebliche Entscheidungs-befugnis** übertragen ist.

**ACHTUNG!** In beiden Fällen bedarf es jedoch eines hohen Maßes an **Zeitau-tonomie** des Arbeitnehmers/der Arbeit-nehmerin.

### Was bedeutet „Zeitautonomie“?

**KEINE Einschränkung der zeitlichen Freiheit** → der Arbeitnehmer kann mehr oder weniger kommen und gehen, wann er will und auch wie lange er will!!!

Sie als Dienstgeber dürfen hier **KEINE Vorgaben** setzen! **Wollen Sie (als Dienstgeber) das??**

### WICHTIGER HINWEIS:

Die „**Zeitautonomie**“ muss **schriftlich** (also nachweisbar) vereinbart werden! Möchten Sie mit Mitarbeitern oder an-

gestellten Angehörigen eine Zeitautonomie vereinbaren, dann bitten wir Sie, uns zu kontaktieren! Wir helfen Ihnen dann bei der Entscheidung, ob dies überhaupt möglich ist. Bitte bedenken Sie, dass dies bei Lohnabgabenprüfungen ausnahmslos überprüft wird und Fehler sehr teuer werden können.

### Wer sind „nahe Angehörige“?

Eltern, volljährige Kinder, Ehegattin/Ehegatte, eingetragene Partnerin/eingetragener Partner (wenn gemeinsamer Haushalt mit Dienstgeber besteht), Lebensgefährtin/Lebensgefährte (wenn seit mindestens 3 Jahren ein gemeinsamer Haushalt besteht).

## ARBEITSZEITREFORM 2018 - PUNKT 2 (BEISPIELE ZU SOLCHEN AUSNAHMEN)

### Beispiel 1 für „nahe Angehörige mit Zeitautonomie“:

Ein Arzt beschäftigt seine Gattin als Ordinationshilfe. Es gibt fixe Ordinationszeiten, zu denen sie anwesend sein muss. Ihren Arbeitsbereich erledigt sie aber praktisch selbständig.

#### Lösung zu Beispiel 1:

In diesem Fall ist die erforderliche Zeitautonomie zu wenig ausgeprägt, sodass keine Ausnahme vom AZG/ARG vorliegt.

### Beispiel 2:

Die Gattin eines Arztes erledigt die administrativen Dinge (z.B. Buchhaltung, Bestellungen, Schreivarbeiten) dann, wenn sie dazu Zeit hat und hilft hin und wieder auch unterstützend bei Behandlungen aus. Aufzeichnungen der Arbeitszeit bzw. eine Kontrolle, ob die vereinbarte Arbeitszeit auch tatsächlich erbracht wird oder wurde, erfolgt dabei nicht.

#### Lösung zu Beispiel 2:

Die Gattin ist einerseits als nahe Angehörige und aufgrund der besonderen Merkmale ihrer Tätigkeit (Arbeitszeitautonomie) vom AZG bzw. ARG ausgenommen.

Andere arbeitsrechtliche Gesetze und Kollektivverträge müssen aber weiter beachtet werden.

#### Hinweis zu Beispiel 2:

Will aber die Gattin Überstunden geltend machen, dann müssen die üblichen Arbeitszeitaufzeichnungen geführt werden!

### Beispiel 3 für „sonstige Führungskraft mit Zeitautonomie“:

Solche Führungskräfte können sein

- Hochrangige Führungskräfte (nach Ansicht des Gesetzgebers = die 3. Führungsebene)
- Experten mit sehr hoher Qualifikation (Juristen, Mediziner, Forscher, Wissenschaftler, IT-Spezialisten)
- Filialleiter, Niederlassungsleiter, Teamleiter ...

**Voraussetzung** in all diesen Fällen ist jedoch das **eigenständige, ergebnisorientierte Arbeiten ohne Arbeitszeitbindung!**

#### Lösung zu Beispiel 3:

Sind alle Voraussetzungen gegeben, dann ist der betreffende Dienstnehmer vom AZG bzw. ARG ausgenommen. Andere arbeitsrechtliche Gesetze und Kollektivverträge müssen aber weiter beachtet werden. Der Hinweis zu Beispiel 2 gilt auch hier.

#### Hinweis zu Beispiel 3:

Beachten Sie bitte, dass bei **Gleitzeitvereinbarung** oder **Pauschalentgelten** (z.B. All-In-Vereinbarungen, Überstundenpauschalen) **KEINE „Zeitautonomie“** besteht! Das **Nichtführen von Arbeitszeitaufzeichnungen** in diesen Fällen kann **verheerende Folgen** haben!



## ARBEITSZEITREFORM 2018 - PUNKT 3 (KONSEQUENZEN DER AUSNAHMEN)

### Was sind die Konsequenzen, wenn ein Dienstnehmer vom AZG/ARG ausgenommen ist?

Kommt das AZG/ARG nicht zur Anwendung, so gelten für das Dienstverhältnis

- keine Normalarbeitszeit,
- keine Gleitzeit,
- keine Unterscheidung Normalarbeitszeit – Überstunde (kein gesetzlicher Anspruch auf Überstundenentlohnung),
- keine Ruhepausen,
- keine Tagesruhe,
- keine Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeit,
- keine Zuschläge für Zeitguthaben bei Austritt,
- keine Grenzen bei Rufbereitschaft,

- keine Arbeitszeitgrenzen,
- keine Wochenendruhe,
- keine Ersatzruhe,
- kein Anspruch auf Feiertagsentgelt bzw. Feiertagsarbeitsentgelt,
- keine Strafbestimmungen aus AZG/ARG,
- keine Aufzeichnungspflichten

**Aber:** wenn ein Kollektivvertrag zur Anwendung kommt, dann gelten natürlich die im KV genannten Regelungen (z.B. Überstundenzuschläge, Teilzeit-Mehrarbeitszuschläge)

### Wichtig in diesem Zusammenhang:

- **Verantwortlich** für die korrekte Einschätzung ist der **Dienstgeber!**

- Eine **schriftliche Vereinbarung** (mit Status und Konsequenz) ist notwendig.

- Die Merkmale, die zu diesem Status (Angehörige oder Führungskraft mit Zeitautonomie) führen, sollten auch **dokumentiert** werden (für Arbeitsinspektorat und Lohnabgabenprüfungen).

**Bedenken Sie:** Lohnabgabenprüfer (und eventuell auch Arbeitsinspektoren bei einer Kontrolle) werden **ausnahmslos** solche Dienstnehmer hinsichtlich AZG-/ARG-Befreiung durchleuchten.

## ARBEITSZEITREFORM 2018 - PUNKT 4 (GLEITZEIT)

Wenn in Ihrem Betrieb „Gleitzeit“ vereinbart ist, dann gibt es ab 01.09.2018 folgende Möglichkeiten:

- Es kann die **maximale Tages-Normalarbeitszeit** von bisher 10 Stunden auf **12 Stunden** ausgedehnt werden,
- es kann die **maximale Wochen-Normalarbeitszeit** von bisher 50 Stunden auf **60 Stunden** ausgedehnt werden.
- Bedingung ist, dass der **Zeitausgleich** dafür **in ganzen Tagen** (Gleittage) und auch in Verbindung mit verlängertem Wochenende (bzw. vorübergehende 4-Tage-Woche) ermöglicht wird.

### Gelten die neuen Regelungen automatisch?

**Nein**, die neuen Regelungen müssen erst **neu vereinbart** werden.

### Kann ein Kollektivvertrag diese neuen Möglichkeiten bei Gleitzeit einschränken?

Ja, wenn ein **KV** bei Gleitzeit die Tages- und/oder die Wochen-Normalarbeitszeit **limitiert**, so gilt dies auch weiterhin.

### KV-Beispiele für limitierte Tages-/Wochen-Normalarbeitszeit bei Gleitzeit:

Banken-Angestellte, Baugewerbe/Bauindustrie-Angestellte, IT-Angestellte, Metallgewerbe-Angestellte, Handel (Arbeiter und Angestellte), Sozialwirtschaft Österreich (BAGS), Wirtschaftstreuhand.

Bei diesen Kollektivverträgen ist **KEINE Ausdehnung der Normalarbeitszeit auf 12 Stunden pro Tag möglich**.

### Darf man auch bei limitierter Tages-/Wochen-Normalarbeitszeit legal eine 11. oder 12. Tagesstunde leisten?

Ja, das ist möglich. Allerdings ist die **11. und 12. Stunde** dann immer eine **Überstunde**.

### Vorsicht bei werdenden Müttern und bei Jugendlichen!

Diese Personengruppen sind von der Arbeitszeitreform 2018 ausgenommen. **Werdende Mütter** dürfen **maximal 9 Stunden pro Tag** und maximal 40 Stunden pro Woche arbeiten.

**Jugendliche** unterliegen dem **KJBG** (Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz) und daher gilt weder die Gleitzeit, noch das AZG.

## ARBEITSZEITREFORM 2018 - PUNKT 5 (HÖCHSTZULÄSSIGE WOCHEN- UND TAGESARBEIT)

- Die **maximal zulässige** Dauer der **Tages- bzw. Wochennormalarbeitszeit** bleibt unverändert.
- Gesetzlich sind es (nach wie vor) **8 Stunden pro Tag** bzw. **40 Stunden pro Woche** (ein KV kann dies bis zu 10 Stunden pro Tag bzw. 50 Stunden pro Woche ausdehnen).
- Es gibt (nach wie vor) die **Umverteilungsmöglichkeiten**, sowie die **4-Tage-Woche**.
- Ab 1.9.2018 gibt es betreffend der maximal möglichen Tages- bzw. Wochennormalarbeitszeit bei **Gleitzeit** Änderungen (siehe Punkt 4).
- Zu beachten ist aber eine „**17-Wochen-Durchrechnungsregelung**“ → im Durchschnitt dürfen **maximal 48 Stunden pro Woche** geleistet werden. Diese Frist kann durch einen KV bis maximal 52 Wochen verlängert werden.
- Aufgrund dieser Durchrechnungsregelung dürfen ab 1.9.2018 **pro Jahr bis zu 416 Überstunden legal** geleistet werden (entspricht 8 Überstunden pro Woche). Nach der alten Regelung waren es 320 Überstunden pro Jahr.
- Kollektivvertragliche Mehrarbeit ist keine Überstunde (z.B. zwischen 38,5 Std.-Woche und 40-Std.-Woche im KV Handel).

## ARBEITSZEITREFORM 2018 - PUNKT 5 (HÖCHSTZULÄSSIGE WOCHEN- UND TAGESARBEIT → ERGÄNZUNG)

### Was bedeutet dieser vorige Punkt nun in der Praxis?

- **Pro Tag** dürfen (ohne Strafbarkeit) nun **12 Stunden** an Arbeitszeit geleistet werden (bisher waren nur 10 Stunden erlaubt, darüber hinaus wurde der Dienstgeber bestraft).
- Die Tages-Normalarbeitszeit endet nach wie vor zwischen 8 bis 10 Stunden (je nach KV), darüber hinaus liegen Überstunden (mit entsprechendem Zuschlag) vor. Ausnahme davon eventuell bei Gleitzeit (siehe Punkt 4).
- Teilzeitvereinbarung in Form von z.B. 3 x 12 Stunden ist möglich, aber „teuer“ (weil da mindestens 3 x 2 Überstunden, oder sogar mehr, dabei sind) und „riskant“, falls es sich um eine Dienstnehmerin handelt, die schwanger wird.

### Muss der Dienstnehmer eine Arbeit nach der 10. Stunde „schlucken“?

Nein! Der Dienstnehmer hat **Ablehnungsmöglichkeiten** betreffend „**angeordneter**“ **Überstunden!** Diese sind:

- Angeordnete Überstunden **bis zur 10. Tages-** bzw. **bis zur 50. Wochenstunde** können bei **berücksichtigungswürdigen Gründen** (z.B. Kinderbetreuung) abgelehnt werden;
- Angeordnete Überstunden, die die **11. bzw. 12. Tagesstunde** oder die Zeit über der 50. Stunde bis zur 60. Stunde betreffen, können **ohne Angabe von Gründen** abgelehnt werden!!

**ACHTUNG!** Der Dienstnehmer darf wg. einer Ablehnung der 11./12. bzw. 51. bis 60. Stunde **NICHT benachteiligt** werden (weder bei Entgelt, Aufstiegsmöglichkei-

ten bzw. Versetzung) und auch **NICHT** deshalb **gekündigt** werden!!

In Bezug auf die 11./12. bzw. 51. bis 60. Stunde besteht somit **FREIWILLIGKEIT** durch den Dienstnehmer!

### Wie müssen die 11. /12. Stunde bzw. die 51. bis 60. Stunde vergütet werden?

Primär gilt das **Recht auf Bezahlung**. Der Dienstnehmer kann aber auch **Zeitausgleich** verlangen. Außer bei Gleitzeit (siehe Punkt 4) gibt's für diese Überstunden den gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen **Überstundenzuschlag** (sowohl bei Bezahlung, als auch bei Zeitausgleich).

Auch im Falle von All-In-Verträgen bzw. Überstundenpauschalen besteht dieses Wahlrecht.

## ARBEITSZEITREFORM 2018 - PUNKT 6 (GÜNSTIGKEITSREGELUNG)

Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen, die günstigere Regelungen vorsehen, bleiben auch ab dem 1.9.2018 anwendbar.

Auch bestehende Gleitzeitvereinbarungen bleiben aufrecht und müssten erst angepasst werden, wenn dies von beiden Seiten so gewünscht wird.



## ARBEITSZEITREFORM 2018 - PUNKT 7 (AUSNAHME WOCHENDENDRUHE BZW. FEIERTAGSRUHE)

- Neu ist, dass es ab 1.9.2018 möglich ist, in Bezug auf **4 Wochenendruhen** oder **4 Feiertagsruhen** eine Ausnahme im Falle **vorübergehend auftretendem besonderen Arbeitsbedarf** zu vereinbaren.
- Mit dieser Regelung soll aus Dienstgebersicht kurzfristig auf einen vorübergehend zusätzlichen Arbeitsbedarf reagiert werden können.
- An **4 aufeinanderfolgenden Wochenenden** darf diese Ausnahme **nicht** vereinbart werden.
- Die Dienstnehmer haben (wie auch bei der 11./12. Stunde) ein sanktionsloses „**Ablehnungsrecht**“!
- Im Falle von Wochenendarbeiten muss, wenn die Kernruhezeit verletzt wird, auch Ersatzruhe gewährt werden.
- Es handelt sich im Normalfall bei Wochenend- oder Feiertagsarbeiten um **Überstunden**.

## ARBEITSZEITREFORM 2018 - PUNKT 8 (FAZIT)



Soweit die Arbeitszeitreform in kurzem Überblick (Punkte 1 – 7). Was ist nun das Fazit? Die von den Arbeiterkammern bzw. Gewerkschaften groß präsentierte „Verschlechterung“ gibt es für „normale“ Dienstverhältnisse de facto nicht (weil eben ein „sanktionsloses Ablehnungsrecht“ gegeben ist).

Bei Gleitzeit ist eine Flexibilisierung durch die neuen Bestimmungen nur dann möglich, wenn der zuständige KV keine Einschränkung vorsieht.

Der **große Pluspunkt** in dieser Reform besteht darin, dass bei einer **Überschreitung** der bisherigen **Tageshöchstgrenze** von 10 Stunden bzw. Wochenhöchstgrenze von 50 Stunden nunmehr **keine Verwaltungstrafen** verhängt werden, sofern nicht auch die 12. Stunde bzw. 60. Wochenstunde überschritten wird. Es gab immer wieder Fälle, wo Dienstnehmer diese Grenzen überschritten haben (egal, ob angeordnet oder freiwillig) – hier wurde immer der Dienstgeber bestraft.

## WISSEN SIE EIGENTLICH, DASS ...

- ... Sie uns **umgehend** die Schwangerschaft von Dienstnehmerinnen **mitteilen** sollten? Wir errechnen Ihnen dann den voraussichtlichen Mutterschutzbeginn, übermitteln Ihnen Infos zum Urlaubsanspruch und zu den gesetzlichen Tätigkeitseinschränkungen. Und wenn Sie wollen, dann machen wir auch gleich die gesetzlich vorgeschriebene Meldung an den Arbeitsinspektor.

Heiteres aus unserer Beratungspraxis: Unserem LV-Team wurde einmal vorgeworfen, dass wir in der Beratung nicht erwähnt haben, dass eine Dienstnehmerin schwanger werden kann. Wir waren der Meinung, dass dies „natürlich“ ist und insbesondere

Ärzte darüber Bescheid wissen, wollen uns dafür für dieses Versäumnis entschuldigen. ☺

- ... Sie **schwängere** Dienstnehmerinnen **nicht kündigen** dürfen?
- ... dass es bei Lohnabgabenprüfungen immer wieder Probleme mit Arbeitszeitaufzeichnungen gibt, wenn dort an einzelnen Tagen „zu viele“ Stunden eingetragen sind (also de facto Überstunden angefallen sind) und diese nicht „mit Zuschlag“ in Zeitausgleich abgegolten wurden?

In diesem Zusammenhang weisen wir auf alle vorigen Punkte dieser Info hin!

- ... dass die **Anmeldung** von neuen Dienstnehmer/innen **IMMER** bereits

**VOR dem 1. Arbeitseinsatz** bei der zuständigen Gebietskrankenkasse eingelangt sein muss?

Wenn Sie uns **rechtzeitig** die notwendigen Daten übermitteln, dann sollte es kein Problem mit dieser Vorschrift geben.

- ... dass Sie **nicht leichtfertig** mit einem Dienstnehmer eine „eilvernehmliche Lösung“ des Dienstverhältnisses eingehen sollten?

Unter Umständen kann es nämlich sein, dass Sie dann einen Folgekrankenstand zahlen müssen, obwohl der Dienstnehmer nicht mehr bei Ihnen beschäftigt ist!

## UND DANN NOCH ETWAS INTERNES

Wir freuen uns, Ihnen die Erweiterung unseres Lohnverrechnungsteams bekannt geben zu dürfen:

Seit März 2018 verstärkt **Frau Stephanie Wald** unser Team. Frau Wald ist geprüfte Lohnverrechnerin und hat bereits einschlägige Berufserfahrung. Gemeinsam mit dem bewährten Team (Frau Kathrin

Gstrein, Frau Elisabeth Mader, Frau Julia Valgoi und Herrn Wolfgang Steger) wird sie Ihnen bei allen Anliegen im Zuge der Lohn-/Gehaltsverrechnungen und in arbeitsrechtlichen Fragen behilflich sein.

