

Your World First

C/M/S

Law.Tax

Die AZG-Novelle 2018: Was ist zu tun?

Wichtige Neuerungen und
allgemeine Anwendungshinweise dazu



Die wichtigsten Neuerungen im Überblick:

Neue Definition des Begriffs des leitenden Angestellten



Der Gesetzestext: § 1 Abs. 2 Z 8 neu lautet: „8. leitende Angestellte oder sonstige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis übertragen ist und deren gesamte Arbeitszeit auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit a) nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, oder b) von diesen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann“

Anwendungshinweis: Auch wenn der Gesetzgeber mit der neuen Definition die Gruppe der Arbeitnehmer, die aus dem Anwendungsbereich des AZG herausfallen sollen, erweitern wollte (in den Gesetzesmaterialien wird davon gesprochen, dass nunmehr auch die Abteilungsleiter unter die Ausnahme fallen, wenn sie die übrigen Voraussetzungen des Ausnahmetatbestandes erfüllen) ist vor einer „vorschnellen“ Anwendung der neuen Ausnahmebestimmung zu warnen. Dies liegt daran, dass der Gesetzgeber den Gesetzestext beinahe wortwörtlich aus der Arbeitszeitrichtlinie der EU übernommen hat. Die jüngste Rsp des EuGH zur Arbeitszeitrichtlinie lässt aber eine sehr strenge Sichtweise erkennen und rückt vor allem die Kriterien der Messbarkeit, Festlegbarkeit bzw. Selbstbestimmbarkeit der Arbeitszeit in den Vordergrund. Entscheidend ist ein sich aus der Art der Tätigkeit ergebender sehr hoher Grad an Zeitautonomie. Ob die neue Ausnahmebestimmung zur Anwendung kommt, kann daher nur nach einer detaillierten Überprüfung des jeweiligen Stellenprofils und der jeweiligen Unternehmensorganisation gesagt werden. Eine Ausnahme wie bisher allein nach dem Kriterium der Leitungs- bzw. Entscheidungsbefugnis zu begründen, ist daher keinesfalls allein ausreichend und bringt damit auch erhebliche verwaltungsstrafrechtliche Risiken mit sich.

Zulassung einer Gesamtarbeitszeit von 12 Stunden pro Tag und 60 Stunden pro Woche



Der Gesetzestext: § 9 Abs. 1 erster Satz neu lautet: „(1) Die Tagesarbeitszeit darf zwölf Stunden und die Wochenarbeitszeit 60 Stunden nicht überschreiten, sofern die Abs. 2 bis 4 nicht anderes bestimmen.“

Anwendungshinweis: In der Woche sind maximal 20 Überstunden erlaubt (§ 7 Abs 1 AZG). Allerdings darf die Arbeitszeit innerhalb von 17 (bzw. gemäß KV innerhalb von 26) Wochen im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten. Die Kontrolle dieser Arbeitszeitbegrenzung wird künftig an Bedeutung gewinnen. Ein diesbezügliches Kontrollsystem ist daher unverzichtbarer Bestandteil der innerbetrieblichen Arbeitszeitgestaltung.

Einführung eines neuen Gleitzeitmodells mit 12 Stunden Normalarbeitszeit



Der Gesetzestext: § 4b Abs. 4 neu lautet: „(4) Die tägliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten. Eine Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden ist zulässig, wenn die Gleitzeitvereinbarung vorsieht, dass ein Zeitguthaben ganztägig verbraucht werden kann und ein Verbrauch in Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb der

Gleitzeitperiode die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß § 3 im Durchschnitt nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben vorgesehen sind.“

Anwendungshinweis: Das erweiterte Gleitzeitmodell (= 12 Stunden Normalarbeitszeit) setzt voraus, dass der Zeitausgleich (auch) nach der Gleitzeitvereinbarung in ganzen Tagen verbraucht werden kann und ein Verbrauch im Zusammenhang mit dem Wochenende (oder einer davon abweichenden Wochenruhezeit) nicht ausgeschlossen ist. Schneidet der anwendbare KollV und / oder die bestehende Gleitzeitvereinbarung die Normalarbeitszeit mit 10 Stunden ab, bleibt vorerst (bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung bzw. Änderung entgegenstehender kollv Bestimmungen) Alles beim „Alten“. Denn gem. § 32c Abs 10 AZG bleiben günstigere kollv Bestimmungen unberührt sowie bestehende Gleitzeitvereinbarung weiterhin aufrecht.

Einführung einer ausdrücklichen Überstundendefinition bei Gleitzeit

 *Der Gesetzestext: § 4 Abs 5 neu lautet: „(5) Ordnet die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber Arbeitsstunden an, die über die Normalarbeitszeit gemäß § 3 Abs. 1 hinausgehen, gelten diese als Überstunden.“*

Anwendungshinweis: Nach dieser Definition liegen bei Eingriffen in das Zeiteinteilungsrecht des Arbeitnehmers Überstunden nicht erst bei Überschreiten der im Gleitzeitmodell für die selbstbestimmte Einteilung vorgesehenen Normalarbeitszeitgrenze (im Basis-Gleitzeitmodell bspw 10 Stunden) vor, sondern bereits bei Überschreiten der Normalarbeitszeit gem. § 3 AZG, also bereits bei Überschreiten der 8-Stunden-Grenze pro Tag bzw der 40-Stunden-Grenze pro Woche. Dies ist allerdings nur ein Fall von Überstundenarbeit bei Gleitzeit. Um vor allem Lohn- und Sozialdumpingrisiken bei Gleitzeit auszuschließen, ist es daher zwingend notwendig, die innerbetrieblichen Regeln, die den Anfall von Überstunden bestimmen, exakt einzustellen.

Einführung eines neuen Ablehnungsrechtes bezüglich Überstunden

 *Der Gesetzestext: § 7 Abs. 6 neu lautet: „(6) Es steht den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern frei, Überstunden nach § 7 und § 8 Abs. 1 und 2 ohne Angabe von Gründen abzulehnen, wenn durch diese Überstunden die Tagesarbeitszeit von zehn Stunden oder die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten wird. Sie dürfen deswegen nicht benachteiligt werden, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung. Werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deswegen gekündigt, können sie die Kündigung innerhalb einer Frist von zwei Wochen bei Gericht anfechten. § 105 Abs. 5 des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG), BGBl. Nr. 22/1974 gilt sinngemäß.“*

Anwendungshinweis: Dieses Ablehnungsrecht gilt generell. Aus einer Ablehnung dürfen dem Arbeitnehmer keinerlei Nachteile entstehen. Wird der Arbeitnehmer deswegen gekündigt, kann er die Kündigung bei Gericht anfechten. Zu prüfen bzw. zu regeln ist, wann das Ablehnungsrecht ausgeübt werden muss.

CMS kann Sie im Rahmen eines betrieblichen „AZG-Updates“ bei der Überprüfung der Vereinbarkeit der bestehenden innerbetrieblichen Regeln mit der aktuellen AZG-Novelle unterstützen, insbesondere bei der Überprüfung

- ✓ ob die bis dato als leitende Angestellte im Sinne des AZG qualifizierte Arbeitnehmer auch unter die neue Ausnahmebestimmung fallen.
- ✓ ob und inwieweit das erweiterte Gleitzeitmodell mit einer Normalarbeitszeit von 12 Stunden zur Anwendung kommen kann.
- ✓ ob die aktuellen Überstundendefinitionen und deren Handhabung im betrieblichen Alltag den gesetzlichen Anforderungen entsprechen.
- ✓ ob bzw. inwieweit bestehende Modelle verwaltungsstrafrechtliche Risiken aufweisen (vor allem in Hinblick auf Lohn- und Sozialdumping, bspw fehlerhafte Überstundendefinitionen).
- ✓ ob das zur Kontrolle der Arbeitszeiten aufgesetzte innerbetriebliche Kontrollsystem ausreichend ist, vor allem ob die Kontrolle der 48-Stunden-Grenze darin bereits ausreichend abgebildet ist.
- ✓ ob für Überstunden bereits ein ausreichender innerbetrieblicher Genehmigungsprozess aufgesetzt ist.
- ✓ ob bestehende All-Inklusive-Vereinbarung auch „neue“ Überstunden, die über 10 Stunden pro Tag bzw. 50 Stunden pro Woche hinausgehen abdecken.

Gerne unterstützen wir Sie auch bei der (Weiter-)Entwicklung ihrer betrieblichen Arbeitszeitmodelle.



Hon.-Prof. Dr. Christoph Wolf

Partner
CMS Reich-Rohrwig Hainz

T +43 1 40443 2950
E christoph.wolf@cms-rrh.com

Christoph Wolf ist einer der führenden Experten im österreichischen Arbeitsrecht. Er vertritt Unternehmen in allen Bereichen gerichtlicher und außergerichtlicher Arbeitsrechtsangelegenheiten, vor inländischen und europäischen Höchstgerichten. Seine Beratung umfasst die Durchführung von Restrukturierungsmaßnahmen, Verhandlung von Betriebsvereinbarungen, Sozialplänen und bei Auseinandersetzungen mit Betriebsräten und Arbeitnehmern. Weitere Schwerpunkte seiner Tätigkeit sind das Arbeitszeitrecht und die Betreuung von aus der staatlichen Verwaltung ausgegliederten Unternehmen. Darüber hinaus lehrt er als Honorarprofessor am Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Wien.



Dr. Andreas Jöst

Senior Lawyer
CMS Reich-Rohrwig Hainz

T +43 1 40443 2950
E andreas.joest@cms-rrh.com

Andreas Jöst ist Senior Lawyer bei CMS. Einer seiner Kernbereiche ist die Gestaltung von Arbeitszeitmodellen. Er hat bereits zahlreiche Arbeitszeitmodelle implementiert und diesbezügliche Betriebsvereinbarungen ausverhandelt. Vor seinem Start bei CMS war er im Bereich HR-Strategie- und Konzernarbeitsrecht in leitender Funktion tätig. Der erfahrene Arbeitsrechtler verbindet arbeitsrechtliches Know-how optimal mit der betrieblichen Praxis und ist mit Fragen ausgegliederter Unternehmen bestens vertraut. Auch verfügt er über breite Erfahrung mit sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen im Kollektivvertragsbereich und dem Gestalten betrieblicher Umstrukturierungen. Andreas Jöst ist Vortragender bei diversen Tagungen und Konferenzen.