

Arbeitszeit gestalten

Welche Rechte, Pflichten und Möglichkeiten
habe ich?

Mag. Peter Eckel
Referent Arbeitsrecht
Arbeiterkammer Salzburg

Begriffserklärung:

„Unter Arbeitszeit versteht man die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit, ohne Ruhepausen.“

Rechtsgrundlagen:

- Arbeitszeitgesetz (AZG)
- Arbeitsruhegesetz (ARG)
- Feiertagsruhegesetz
- Krankenanstalten-Arbeitsgesetz
- Kollektivvertrag (KV)

- Flexibilisierungsmöglichkeiten im Rahmen der Normalarbeitszeit
- Arbeitszeitmodelle

Normalarbeitszeit:

„Die Tagesarbeitszeit ist die Arbeitszeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24 Stunden“.

Normalarbeitszeit:

- Regelmäßige Arbeitszeit ohne Überstunden
- Grundsätzlich 8 Stunden/Tag und 40 Stunden/Woche
- Ausnahmen durch Kollektivvertrag möglich, 10 Stunden/Tag

Wochenend-Durchrechnung:

- Erreichen längerer Wochenend-Freizeit
- Montag bis Donnerstag jeweils 9 Stunden,
kurzer Freitag 4 Stunden
- Max. 9 Stunden/Tag,
Kollektivvertrag 10 Stunden/Tag möglich

Durchrechnung:

- Einzelne Wochen können 40 Stunden überschreiten
- Durchrechnungszeitraum durch Kollektivvertrag (KV), Betriebsvereinbarung (BV) oder Vertrag
- Max. 9 Stunden/Tag und 48 Stunden/Woche
- KV 10 Stunden/Tag und 50 Stunden/Woche möglich

Fenstertage:

- Zwischen Feiertag und Wochenende
- Ausgefallene Arbeitstage einarbeiten
- Max. 10 Stunden/Tag und 50 Stunden/Woche
- Einarbeitungszeitraum höchstens 13 Wochen

4-Tage-Woche:

- Wochenarbeitszeit auf 4 Tage verteilt
- 10 Stunden/Tag
- Durch Betriebsvereinbarung oder Vertrag

Tägliche Höchstarbeitszeit:

= **10 Stunden/Tag** einschließlich Überstunden

- Schichtarbeit: **12 Stunden**
- Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft: **12 Stunden**
- Überstunden bei besonderem Arbeitsbedarf: **12 Stunden**
- Überstunden bei 4-Tage-Woche: **12 Stunden**

Wöchentliche Höchstarbeitszeit:

= **50 Stunden/Woche** einschließlich Überstunden

- Schichtarbeit: **56 Stunden**
- Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft: **60 Stunden**
- Überstunden bei besonderem Arbeitsbedarf: **60 Stunden**

Arbeitszeitmodelle:

- Gleitzeit
- Altersteilzeit
- Zeitwertkonto/Sabbatical
- Bildungskarenz/Bildungsteilzeit
- Elternteilzeit

Gleitzeit:

§ 4b (4) Arbeitszeitgesetz (AZG)

**„Beginn und Ende der täglichen
Normalarbeitszeit innerhalb eines vereinbarten
zeitlichen Rahmens selbst bestimmen“**

Voraussetzungen:

- **Einverständnis** zwischen DN und DG
(in Form einer Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung)
- Schriftlichkeit (mündliche Vereinbarung rechtsunwirksam)
- Max.10 Stunden täglich und 50 Stunden wöchentlich

Notwendige Inhalte:

- **Dauer der Gleitzeitperiode:**
Zeitraum in dem Zeitguthaben auf- oder abgebaut wird (in der Regel 1 Jahr oder Quartal)
- **positiver/negativer Zeitsaldo:**
Zeitguthaben:
Auszahlung in Form von Überstunden
Zeitguthabenschulden:
Übertragung in nächste Periode

Gleitzeitrahmen:

Täglicher Zeitraum, innerhalb dessen der DN die Arbeitszeit frei beginnen und beenden kann (z.B. von 7 bis 19 Uhr)

Ausmaß der Übertragungsmöglichkeiten:

Zeitguthaben oder -schulden von einer
Gleitzeitperiode in die nächste
(z.B. 40 Stunden) übertragen
> 40 Stunden „Überhang“ sind Überstunden

fiktive Normalarbeitszeit:

Ausmaß und Lage der Arbeitszeit
(z.B. 8 bis 16 Uhr) Bewertung bei Urlaub,
Krankenstand, Dienstverhinderung...

Wie viel Normalarbeitszeit gilt als erbracht

Kernarbeitszeit:

- Kann vereinbart werden
- Anwesenheitspflicht (z.B. 9 bis 15 Uhr)

Gleitzeit und Überstunden:

- Gleitzeitguthaben sind generell keine Überstunden, sondern Normalarbeitszeit

Gleitzeit und Überstunden:

- Überstunden würden anfallen:
 - Arbeitsleistungen außerhalb des Gleitzeitrahmens
 - Tägliche Normalarbeitszeit von 10 Stunden wird überschritten

Gleitzeit und Überstunden:

- Überstunden würden anfallen:
 - Zeitguthaben überschreitet Übertragungsmöglichkeiten in die nächste Gleitzeitperiode
 - z.B. > 40 Stunden „Überhang“

Beispiel: Arztbesuch als Arbeitszeit?

- Fiktive Arbeitszeit **von 8 bis 16 Uhr**
(hinterlegte Arbeitszeit)
- Gleitzeitrahmen von 7 bis 19 Uhr
 - 1) Arzttermin von 7.30 bis 9.30 Uhr
 - 2) Arzttermin von 15.30 bis 16.30 Uhr
 - 1) Arbeitszeit ist von 8 bis 9.30 Uhr**
 - 2) Arbeitszeit ist von 15.30 bis 16 Uhr**

Beispiel: Arztbesuch als Arbeitszeit?

- Wichtig ist die fiktive Arbeitszeit,
nicht der Gleitzeitrahmen!

Altersteilzeit:

§ 27 Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG)

„Ermöglicht älteren DN die Arbeitszeit bis zur Pensionierung mit Lohnausgleich zu reduzieren“

Voraussetzungen: (Stand 01/2017)

- **Einverständnis** zwischen DN und DG
(schriftliche Vereinbarung für das AMS)
- Letzten 25 Jahre vor Antritt mind. 780 Wochen
arbeitslosenversicherungspflichtige
Beschäftigung

Voraussetzungen: (Stand 01/2017)

- Mind. 3 Monate im letzten Betrieb beschäftigt
- Im letzten Jahr vor Antritt nicht unter 60 % beschäftigt
- Arbeitszeit um 40 % bis 60 % reduzieren

Altersteilzeitgeld:

- „Förderung“ vom AMS an den DG
- Aufwendungen für Lohnausgleich
(Bruttoarbeitsentgelt zuzüglich DG- und
DN-Beiträge zur Sozialversicherung)

Lohnausgleich:

- Vom DG an den DN
- Mind. 50 % des Differenzbetrages was DN zuvor verdient hat und was er in Altersteilzeit verdient (z.B. Arbeitszeit auf 50 % reduziert = 75 % Verdienst)

Altersteilzeitgeld und Dauer:

- Max. für die Dauer von 5 Jahren
- Frühestens 7 Jahre vor dem Regelpensionsalter
(Männer: 65 und Frauen: 60 Jahre)

Altersteilzeitgeld und Dauer:

- **Frühestes** Antrittsalter:
Männer 58 Jahre, Frauen 53 Jahre
- ACHTUNG: Lücke zwischen Ende der Altersteilzeit und Pensionsantritt, besser mit 60 bzw. 55 Antritt

Kontinuierliche Altersteilzeit:

- Arbeitszeit kontinuierlich reduzieren, z.B. um 50 %
- Altersteilzeitgeld beträgt 90 % der Mehraufwendungen
- Bis Regelpensionsalter, max. 5 Jahre

Blockaltersteilzeit:

- **Arbeitsphase:** volle Arbeitszeit /
Freizeitphase: max. 2,5 Jahre
- Altersteilzeitgeld beträgt 50 %
der Mehraufwendungen
- Ersatzarbeitskraft
- Bis zum frühesten Pensionsstichtag,
max. 5 Jahre

Gemeinsame Bestimmungen:

- Auch für Teilzeitbeschäftigte (60 % der Normalarbeitszeit)
- Abfertigung und SV-Beiträge auf Basis vor Reduzierung
- **Kein Kündigungs- und Entlassungsschutz**
- Bestehende Zeitguthaben an DN zurückzahlen
- DG muss bei Kündigung/einvernehmliche Lösung, Altersteilzeitgeld an AMS zurückzahlen

Zeitwertkonto:

„Arbeitszeitsparbuch: Arbeitszeit oder Arbeitsentgelt werden angespart, um eine bezahlte Freistellung zu finanzieren“

Was ist zu beachten:

- **Einverständnis** zwischen DN und DG
- Ziel: Freistellung von der Arbeit zu finanzieren im Hinblick auf familiäre, persönliche Planungen im Verhältnis zur Auftragssituation der Firma
- Teile des Bruttogehaltes (max. 10 %) mit Verzinsung oder Arbeitsstunden auf ein Konto gutgeschrieben

- „Hinaufbuchen“: Gehalt, Überstunden, Zulagen, Prämien, Sonderzahlungen inkl. SV-Beiträge und Lohnsteuer
- „Herunterbuchen“: SV und Lohnsteuer einbehalten

- Freistellung erfolgt durch Einvernehmen oder kann unter bestimmten Umständen, einseitig erfolgen

DG: geringe Auslastung

DN: persönliche Planung, Hausbau, Freizeit

Störfall: nicht möglich Wertguthaben durch
bezahlte Freizeit auszugleichen
Beendigung, Pension, Invalidität, Tod
= Anspruch wird abgegolten

Idee: bei Beendigung Wertguthaben zu
neuen DG mitnehmen (eher unrealistisch)

Wer: Land OÖ, FH OÖ, Bundeslehrer

Sabbatical:

„Auszeit vom Job für eine gewisse vereinbarte Zeit“

- Im öffentlichen Dienst: z.B. Beamte Frei-Jahr nehmen
- **Einverständnis** zwischen DN und DG
- In Privatwirtschaft möglich, aber keine gesetzlichen Grundlagen (sondern durch Betriebsvereinbarung, Kollektivvertrag, Dienstvertrag)
- Nicht an Weiterbildung gekoppelt

- Dienstverhältnis bleibt aufrecht,
kein Kündigungs- und Entlassungsschutz
- Sozialversicherungspflicht bleibt während
Freizeitphase
- Reise, Weiterbildung, Pflege,
Entspannungsphase...

Ansparen von Zeitguthaben:

- Überstunden auf Konto ansparen
- Verschobener Zeitausgleich
- Arbeitszeitgesetze einhalten 10 Stunden/Tag

Reduktion des Entgeltes:

- Bei gleichbleibender Arbeit
- Ergibt ein Entgeltguthaben = Entgelt für die Auszeit
- z.B. ein Jahr $\frac{1}{3}$ weniger Entgelt, anschließend halbes Jahr Auszeit mit $\frac{2}{3}$ der Bezüge

Bildungskarenz:

§ 11 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz
(AVRAG)

**„Freistellung bis zu einem Jahr für selbst
gewählte Aus- und Weiterbildung“**

Voraussetzungen:

- **Einverständnis** zwischen DN und DG
- Erfüllung Anwartschaft Arbeitslosengeld
- 6 Monate ununterbrochenes Dienstverhältnis über Geringfügigkeit

Voraussetzungen:

- Teilnahme Bildungsmaßnahmen
20 Wochenstunden (Personen mit Kindern bis zum 7. Lebensjahr 16 Wochenstunden)
- mind. 2 Monate, max. 12 Monate in einem Zeitraum von 4 Jahren

Weiterbildungsgeld durch AMS

(fiktives Arbeitslosengeld, Zuverdienst
Geringfügigkeit 2018: € 438,05)

- Kranken-, unfall- und pensionsversichert
- Kündigung durch DG: Bildungskarenz läuft weiter
- Kündigung durch DN: Bildungskarenz und Bezug enden
- **Kein Kündigungs- und Entlassungsschutz**

Bildungsteilzeit:

§ 11a Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz
(AVRAG)

**„Arbeitszeit reduzieren, um sich weiterzubilden
mit Lohnersatz für die ausgefallenen Stunden“**

Voraussetzungen:

- **Einverständnis** zwischen DN und DG
- Erfüllung Anwartschaft Arbeitslosengeld
- 6 Monate ununterbrochenes Dienstverhältnis
- Teilnahme Bildungsmaßnahme
10 Wochenstunden

Voraussetzungen:

- Mind. 4 Monate, max. 24 Monate in einem Zeitraum von 4 Jahren
- Reduktion Arbeitszeit zwischen 25 % und 50 % (mind. 10 Stunden in der Woche)

Bildungsteilzeitgeld durch AMS

(€ 0,80 für weniger gearbeitete Stunde: von 40 auf 30 Stunden in der Woche = $10 \times 0,80 \times 31 = € 248,00$)

Kombination von Bildungskarenz und Bildungsteilzeit:

- Innerhalb von 4 Jahren
- Bei selben DG nur ein einmaliger Wechsel
- **Zuständig ist das AMS**

Elternteilzeit:

§ 15h Mutterschutzgesetz (MSchG)

**„Reduktion und Änderung der Lage
der Arbeitszeit zur besseren Vereinbarkeit von
Beruf und Familie“**

Gesetzlicher Anspruch:

- Betrieb **mehr als 20 Mitarbeiter**
- **Länger als 3 Jahre** im Betrieb, inkl. Karenzzeit
- Gemeinsamer Haushalt mit Kind
- Anderer Elternteil darf für dasselbe Kind **nicht** gleichzeitig in Karenz sein
- Beide Elternteile gleichzeitig für dasselbe Kind

Wann kann ich in Elternteilzeit gehen:

- Direkt nach dem Mutterschutz (Mitteilung binnen der Schutzfrist)
- Anschluss an die Karenz/späteren Zeitpunkt (Mitteilung 3 Monate vor Ende/Antritt)
- Bis max. zum 7.Geburtstag/späteren Schuleintritt
- Ansonsten Elternteilzeit vereinbaren, aber nur bis 4.Geburtstag möglich

Arbeitszeit reduzieren/Lage ändern:

- Geburten ab 1.1.2016: wöchentliche Arbeitszeit um mind. 20 % reduzieren, aber mind. 12 Stunden
(40 Stunden/Woche: zwischen 12-32 Stunden)
- Nur Lage der Arbeitszeit ändern auch möglich
(statt 8 bis 12 Uhr nun 9 bis 13 Uhr)

Weitere Merkmale:

- Lage und Ausmaß vereinbaren:
Interessensabwägung
- Mind. 2 Monate
- 1x Änderung möglich

Weitere Merkmale:

- **Kündigungs- und Entlassungsschutz**
beginnt mit der Meldung/frühestens
4 Monate vor Antritt endet 4 Wochen nach
Ende bzw. nach 4. Geburtstag zwischen
4. und 7. Lebensjahr = Motivkündigungsschutz

Rechtliche Durchsetzung:

Keine Einigung über Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß

= Betriebsrat

= gesetzlichen Interessensvertretungen

= Antrag DG bei Gericht auf gütliche Einigung

= Klage DG auf seinen Vorschlag

Die Unterlagen zu diesen Veranstaltungen
finden Sie auf:

www.ak-salzburg.at/veranstaltungsunterlagen