

Arbeitszeit

Was versteht man unter Normalarbeitszeit? Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt gemäß § 3 Abs 1 Arbeitszeitgesetz (AZG) **40 Stunden** (die Kollektivverträge sehen häufig eine kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit vor), die tägliche Normalarbeitszeit darf grundsätzlich **8 Stunden** nicht überschreiten.

Wie hoch sind die Höchstgrenzen zulässiger Arbeitszeit? Wie bereits unter Punkt a) ausgeführt, darf gemäß § 3 Abs 1 AZG die tägliche Normalarbeitszeit **acht Stunden**, die wöchentliche Normalarbeitszeit **40 Stunden** nicht überschreiten, soweit das Gesetz nicht anderes bestimmt.

Das AZG enthält einige Sonderbestimmungen zur Verlängerung der täglichen und wöchentlichen Normalarbeitszeit.

Was versteht man unter Gleitzeit? Gemäß § 4b AZG kann der Arbeitgeber mit dem/r ArbeitnehmerIn **Gleitzeit** vereinbaren. Diese liegt vor, wenn der/die ArbeitnehmerIn innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner täglichen Normalarbeitszeit selbst bestimmen kann. Gleitzeit ist durch Betriebsvereinbarung (in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Vereinbarung) zu regeln. Eine derartige Vereinbarung hat folgende Bestandteile zu enthalten:

- Dauer der Gleitzeitperiode,
- Gleitzeitrahmen,
- Höchstausmaß allfälliger Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode und
- Dauer und Lage der fiktiven Normalarbeitszeit.

Auch bei einer Gleitzeitvereinbarung darf die tägliche Normalarbeitszeit **10 Stunden** nicht überschreiten. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb der Gleitzeitperiode die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß § 3 AZG (40 Stunden) im Durchschnitt nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben vorgesehen sind.

Was versteht man unter Überstunden? Überstundenarbeit liegt vor, wenn die Grenzen der zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten werden (§ 6 AZG). Gemäß § 10 AZG gebührt für Überstunden entweder ein **Zuschlag von 50%** oder eine Abgeltung durch **Zeitausgleich**. Der Überstundenzuschlag ist bei der Bemessung des Zeitausgleiches zu berücksichtigen oder gesondert auszuführen. Gemäß § 10 Abs 2 AZG kann zwar durch Kollektivvertrag eine abweichende Vereinbarung der Abgeltung in Geld oder Zeitausgleich erfolgen.

Für Überstunden an Sonn- und Feiertagen gebührt dem/r ArbeitnehmerIn nach den meisten Kollektivverträgen ein Zuschlag von **100%**.

Was versteht man unter einer Überstundepauschale? Die Vergütung von geleisteten Überstunden kann durch **Überstundenpauschale** erfolgen, jedoch darf die Pauschale nicht unter jene Vergütung sinken, die sich durch eine durchschnittliche Berechnung der tatsächlich erbrachten Überstunden zuzüglich der Zuschläge ergeben würde.

Als Durchrechnungszeitraum für die Überstundenpauschale wird regelmäßig das Kalenderjahr herangezogen (OGH 10.2.1993, infas A 145/93). Dies bedeutet, dass am Ende jedes Jahres zu überprüfen ist, wie viele Überstunden vom/von der ArbeitnehmerIn im Kalenderjahr tatsächlich geleistet wurden ("Deckungsprüfung"). Überschreitet der so berechnete Durchschnitt die durch die Pauschale abgedeckten Überstunden, so sind die darüber hinausgehenden Überstunden dem/r ArbeitnehmerIn zusätzlich zu bezahlen oder durch Zeitausgleich abzugelten.

Was versteht man unter einer All-In Klausel? Viele Dienstverträge sehen eine Pauschalentlohnung für Überstunden vor. Nach diesen Bestimmungen sollen mit dem monatlichen Gehalt auch sämtliche Überstunden pauschal abgegolten sein (sogenannte "All-In-Klausel").

Eine Pauschalentlohnung von Überstunden ist von der Rechtsprechung grundsätzlich als **zulässig** anerkannt worden (OGH 27.1.1988, 9 Ob A 139/87), und zwar sowohl für leitende Angestellte, als auch für **"normale" Angestellte**, sofern dem/r ArbeitnehmerIn bei Vertragsabschluss erkennbar ist, dass mit dem gewährten Entgelt auch die Überstundenvergütung abgegolten sein soll (vgl OGH 9.5.2001, 9 Ob A 9/01 s). Auch bei All-In-Vereinbarungen kann sich im Rahmen der jährlichen Deckungsprüfung ein Anspruch des/der DienstnehmerIn auf Zahlung weiterer Überstunden ergeben.

Dr Alexandra Knell

Rechtsanwältin

Operngasse 7/21, A-1010 Wien

T (+43 1) 890 26 43 F (+43-1) 890 26 43 43

mailto: office@knell.co.at www.knell.co.at