

Neuerungen im AZG und ARG

Umsetzung durch die Behörde

Hermann Neureiter
Arbeitsinspektorat Salzburg

Gute Beratung
Faire Kontrolle

Inhalte

- Ausnahmen vom Geltungsbereich
- Höchstgrenzen der Arbeitszeit
- Gastronomie – geteilte Dienste – Ruhezeit
- Wochenend- und Feiertagsarbeit
- eingeflochten Beispiele aus der Praxis

Grundsätzlicher Aufbau des AZG

- **Abschnitt 1 – Geltungsbereich**
- **Abschnitt 2 – Arbeitszeit** (Normal, Maximal, Schicht,...)
- **Abschnitt 3 – *Ruhepausen und Ruhezeiten***
- **Abschnitt 4 – *Sonderbestimmungen Lenker***
- **Abschnitt 5 – *Sonderbestimmungen Lenker öffentlicher Verkehr***
- **Abschnitt 6 – *AZ Apotheker, vertragsrechtliche Bestimmungen***
- **Abschnitt 7 – *Ausnahmen (Rufbereitschaft, Reisezeiten)***
- **Abschnitt 8 – *Aufzeichnungspflicht, Strafbestimmungen***
- **Abschnitt 9 – *Übergangsbestimmungen***

Ausnahmen vom Geltungsbereich

- Erweiterung des AZG und ARG um
 - **nahe Angehörige** (Eltern, erwachsene Kinder, Partner/Innen von AG; nur bei natürlichen Personen)
 - **maßgebliche selbstständige Entscheidungsbefugnis**
- auf beide Gruppen muss jedoch zutreffen:
 - **gesamte AZ nicht gemessen** oder im Voraus **festgelegt** (*siehe Arbeitsvertrag*)
 - **Lage und Dauer** darf **selbst festgelegt** werden

„Leitende Angestellte“ – maßgebliche selbstständige Entscheidungsbefugnis

- **Einzelfallbeurteilung**
- **Führungskräfte** *der 3. Führungsebene* – bei Großbetrieben – mit entsprechenden maßgeblichen Entscheidungskompetenzen / Einfluss auf den Betrieb
- Zusätzlich jedoch **Zeitautonomie** erforderlich
„All-in“-Verträge oder „*Vertrauensarbeitszeit*“ reichen allein nicht aus
z.B. bleiben Filialleiter/Innen, Poliere,... im Geltungsbereich des AZG

Behördliche Auslegung erfolgt restriktiv

Konkrete Beispiele

- Industriebetrieb meldet ca. 150 Arbeitnehmer/Innen (ab einer gewissen Gehaltsklasse) als nicht mehr unter die Bestimmungen des AZG/ARG fallend.
- Handelskette behauptet Rayonsleiter/Innen (betreuen 6-7 Filialen) seien vom AZG/ARG ausgenommen.

jeweils

- Prüfung der Zeitautonomie und
- der maßgeblichen selbstständigen Entscheidungsbefugnis

Höchstgrenzen der Arbeitszeit

Gem. § 9 Abs.1 AZG betragen ab 1.9.2018:

tägliche AZ: max. 12 Stunden

wöchentliche AZ: max. 60 Stunden

durchschnittliche wöchentliche AZ: 48 Stunden

über 17 Wochen Durchrechnung (§ 9 Abs.4 AZG)

- Festlegung von Durchrechnungszeiträumen erforderlich

(KV, BV, Einzelvereinbarungen,... nicht mehr erforderlich)

Höchstgrenzen der Arbeitszeit

- Unter bestimmten Voraussetzungen: **Vor-** und **Abschlussarbeiten** auf max. 12,5 Stunden
(§ 8 Abs.2 AZG)
 - Vertretung durch andere AN nicht möglich
 - Heranziehung Betriebsfremder nicht zumutbar
- Bisherige **Verlängerungsmöglichkeiten**
(Bereitschaft, öffentliches Interesse, Dekadenarbeit,...)
bleiben unberührt.
(§ 8 Abs.4 AZG und § 9 Abs.2 AZG)

Gastronomie

- Bei **geteilten Diensten** in der Gastronomie
Gast-, Schank-, Beherbergungsgewerbe
für **Küche** und **Service**
(ununterbrochene Ruhepause von mind. 3 Stunden)

tägliche Ruhezeit: mind. 8 Stunden

(§ 12 Abs.2a AZG)

- KV nicht mehr erforderlich

Überstundenregelung, geltende KV...

- Pro Woche 20 Überstunden möglich (§ 7 AZG)
 - Ablehnung ohne Gründe möglich, wenn dadurch 10 Std. tägliche und/oder 50 Stunden wöchentliche AZ überschritten würden
 - Bestehende Gleitzeitvereinbarungen bleiben aufrecht
- Bestehende KV, BV, EV bleiben unberührt (§ 32c Abs.10 AZG)

Keine Kontrolle durch AI – relevant nur wenn Höchstgrenzen des AZG überschritten werden

Betriebs- und Einzelvereinbarungen

- Bei **vorübergehend besonderem Arbeitsbedarf**:

an max. 4 Wochenenden oder Feiertagen pro Jahr kann
Wochenend- oder Feiertagsarbeit zugelassen werden.

(§ 12b ARG)

- gilt pro Arbeitnehmer/In
- **nicht** bei Verkaufstätigkeiten nach **Öffnungszeitengesetz**
- max. 3 aufeinander folgende Wochenenden
- unabhängig von sonstigen Ausnahmen

Aufzeichnung von Arbeitszeiten

- Aufzeichnungen zu **Lage und Dauer** sowie dem **Durchrechnungszeitraum**
- Möglichkeit der Aufzeichnung durch Arbeitnehmer/Innen bei Gleitzeitvereinbarungen
 - Arbeitgeber/In hat entsprechend anzuleiten und zu prüfen
- Bei freier Wahl von Lage und Ort nur die Gesamtdauer der täglichen Arbeitszeit
- Bei schriftlich festgehaltenen **fixen Arbeitszeiten** sind laufend **nur Abweichungen** (natürlich personenbezogen) aufzuzeichnen

Pauseaufzeichnungen

- Grundsätzlich sind Pauseaufzeichnungen (Lage und Dauer) zu führen
- **Entfall** bei Vorliegen einer **Betriebsvereinbarung** oder schriftlicher **Einzelvereinbarung**
 - Beginn und Ende der Pause festgelegt
 - oder ein Pausenkorridor fixiert wird
 - nicht von der Vereinbarung abgewichen wird

Kontrolle der Aufzeichnungen

- Anwesenheitszeiten / Arbeitszeiten
- Verwaltungsrechtliche / arbeitsvertragsrechtliche Arbeitszeit
- Bewertung von „Bereitschaft“, „Journal“-Arbeitszeiten
- Überstundenzuschläge, Feiertage, bezahlte IST-Zeiten / erfasste Arbeitszeiten
- Abrechnungslisten / Dokumente

Sehr oft Mischung von Arbeitsrecht und Verwaltungsrecht

Strafbestimmungen

- Überschreitungen der Höchstgrenzen der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit, Ruhepausen oder Kurzpausen nicht gewährt
Geldstrafe von **€ 72 bis € 1 815**,
im Wiederholungsfall von € 145 bis € 1 815
- Abweichend im Wiederholungsfall von € 218 bis € 3 600 wenn TAZ oder WAZ mehr als +20% TRZ weniger als acht Stunden betragen hat.
(§ 28 Abs.2 und Abs.4 AZG)

Aufgabe der Arbeitsinspektion

- Kontrolle der **Einhaltung der Höchstgrenzen** der Arbeitszeiten und der **Mindestvorgaben** von Ruhezeiten
- **Keine Zuständigkeit** bei arbeitsvertragsrechtlichen Angelegenheiten
(wie z.B. Normal-AZ, Bezahlung, Überstunden, Urlaubsansprüche,...)

**Danke für Ihre
Aufmerksamkeit!**

Hermann Neureiter
Arbeitsinspektorat Salzburg

Gute Beratung
Faire Kontrolle