

30 Jahre Schweighofer

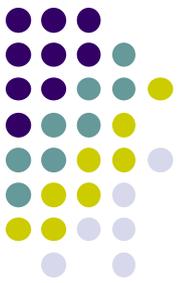
Alternativen zur starren
Normalarbeitszeitverteilung

Arbeitszeiterfassung

Ihr Vortragender: Roland Pühringer, www.pvprofis.at

Inhalte

- Durchrechnung der Normalarbeitszeit
- Gleitzeit
- EuGH zur systematischen Erfassung der Arbeitszeit



Durchrechnung und Gleitzeit

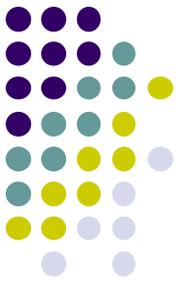
- Beide Arbeitszeitmodelle dienen grundsätzlich dazu, zuschlagspflichtige Überstunden zu vermeiden und stellen im Gegensatz zur „starrten Normalarbeitszeit“ eine „flexible“ Arbeitszeitgestaltung dar.
- Es handelt sich jedoch um zwei verschiedene Systeme, auf die in den kommenden Folien detailliert eingegangen wird (in der Praxis werden sie häufig „vermengt“).



Durchrechnung

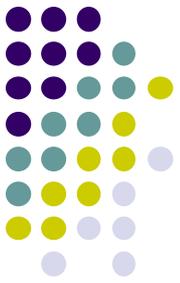
- Aufbau von „Mehrstunden“ in einzelnen Wochen sowie Abbau (meist im Verhältnis 1 : 1) in anderen Wochen.
- Zulassung ist möglich durch
 - Kollektivvertrag oder
 - Betriebsvereinbarung, wenn
 - AG keiner kv-fähigen Körperschaft angehört ODER
 - der KV die BV zum Abschluss einer Durchrechnungsvereinbarung ermächtigt.

Durchrechnung



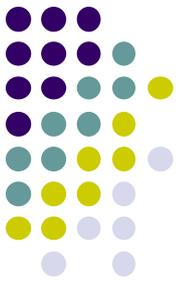
- Einzelvertragliche Durchrechnung geht nur, wenn
 - dies im KV so vorgesehen ist oder
 - im Rahmen der „Handels-Durchrechnung“
 - KV-Anwendung nicht zwingend erforderlich
 - Arbeitnehmer/in arbeitet in Verkaufsstellen nach dem Öffnungszeiten-Gesetz;
 - DRZ = 4 Wochen (kann durch KV verlängert werden),
 - Einzelwochenbandbreite ist max. 44 Stunden,
 - diese Durchrechnung darf (ohne durch KV verlängerte DRZ) auch ohne Vereinbarung praktiziert werden.

Durchrechnung



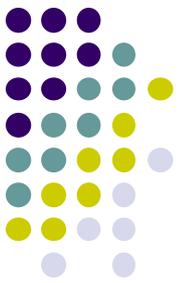
- **Eckpfeiler der Durchrechnung:**

- Durchrechnungszeitraum,
- höchstzulässige Tagesnormalarbeitszeit,
- höchstzulässige Wochennormalarbeitszeit,
- Übertragungsmöglichkeiten von Stundenguthaben,
- Übertragungsmöglichkeiten von Stundenminus,
- Abgeltung von Guthaben bei Austritt,
- Abgeltung von Guthaben nach Erreichen des Endes des Durchrechnungszeitraumes



Durchrechnung

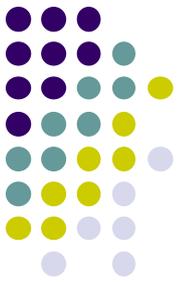
- **Durchrechnungszeitraum – Dauer:**
 - Dieser kann bis zu 52 Wochen dauern ODER
 - mehr als 52 Wochen mit zwingender Konsumierbarkeit in mehrwöchigem Zeitausgleich
 - Zulassung durch
 - KV oder
 - „ermächtigte BV“ möglich



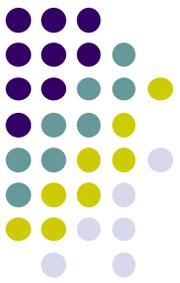
Durchrechnung (67)

- **Tagesnormalarbeitszeit - Durchrechnung:**
 - Regelung erfolgt durch KV,
 - Normalfall: 9 Stunden
 - Überschreitung wäre eine – nicht durchrechenbare und daher von der Bezahlung her sofort fällige – Überstunde (mit Zuschlag);
 - dieser Wert gilt automatisch, wenn im KV zwar Regelung über Durchrechnung, jedoch keine Regelung über die maximale Tages-NAZ existiert.
 - Erweiterung auf 10 Stunden möglich

Durchrechnung



- **Wochennormalarbeitszeit - Durchrechnung**
 - DRZ bis max. 8 Wochen → 50 Stunden möglich,
 - DRZ mehr als 8 Wochen → 48 Stunden möglich,
 - Regelung erfolgt aber meistens über KV (regelt manchmal auch weniger)

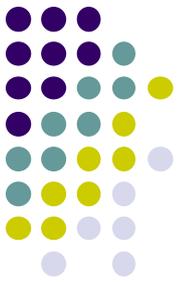


Durchrechnung

● Stundenguthaben - Übertragung

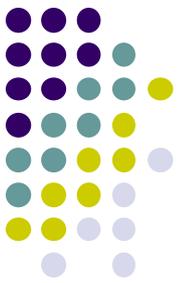
- Übertragungsmöglichkeit in den nächsten DRZ muss vom KV ausdrücklich vorgesehen sein.
- Der KV kann dies seit 1.9.2018 auch für **nachfolgende Durchrechnungszeiträume** zulassen.
- Sieht der KV keine Übertragungsmöglichkeit vor → Übertragung im Verhältnis 1 : 1 nicht wirksam möglich → Überstundenentlohnung

Durchrechnung



● Stundenguthaben - Auszahlung

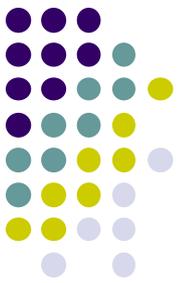
- **SV-rechtlich →**
 - pflichtig als laufender Bezug, nach der Judikatur keine Aufrollung (nur im Auszahlungsmonat in den Kalendermonat der Auszahlung bis zur HB, die für diesen Kalendermonat gültig ist),
 - bei wiederkehrenden Auszahlungen, auf die auch tatsächlich Anspruch besteht (die also nicht freiwillig geleistet werden), können auch Sonderzahlungen vorliegen.
- **Steuerrechtlich →** laufender Bezug (sechstelerhöhend, § 68/2 EStG 1988 für Auszahlungsmonat)
- DB, DZ und KommSt-Pflicht.
- Siehe dazu die ausführlichen Erläuterungen bei der Gleitzeit!



Durchrechnung

● Durchrechnung - Krankheiten

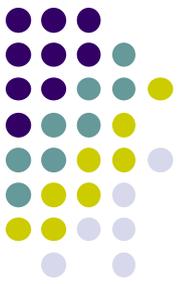
- Krankheit und Einarbeitung → Stundengutschrift muss erfolgen,
- Krankheit und Zeitausgleich → Stunden werden als Zeitausgleich abgebucht (kein Krankenstand)
 - Keine Dienstverhinderung DURCH Krankenstand;
 - Es war keine Arbeitsbereitschaft für den Krankenstandstag vorhanden.
- Gegenteilige KV-Anordnungen müssen beachtet werden.



Durchrechnung

- **Durchrechnung - Zeitausgleich**

- Art des ZA-Konsums wird zumeist von den Kollektivverträgen geregelt,
- Häufig wird der tageweise ZA verlangt, stundenweiser ZA auf Arbeitnehmerwunsch ist aber möglich,
- KV mit Durchrechnungszeitraum von mehr als 52 Wochen → wochenweiser Zeitausgleich notwendig

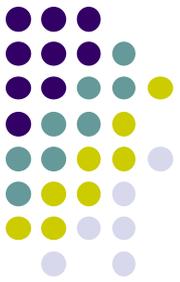


Durchrechnung

- **Durchrechnung – Zeitausgleich**

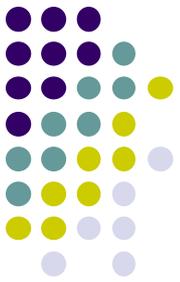
- Zeitausgleich kann auch einseitig angetreten werden.
- Dazu gibt es ein relativ kompliziertes gesetzliches Verfahren sowie
- zusätzlich mögliche kollektivvertragliche Regelungen, die Abweichungen vorsehen können (z. B. KV Metallgewerbe oder Arbeitskräfteüberlassung)

Durchrechnung



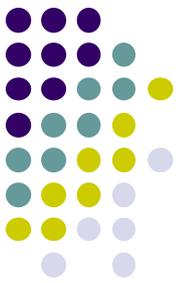
● Guthabensstunden – Austritt:

- Nicht konsumierte Guthabensstunden sind bei Austritt mit 50 % Zuschlag zu bezahlen (sind keine Überstunden), außer bei einem unbegründeten vorzeitigen Austritt.
- KV's können etwas Abweichendes regeln → also auch zu Ungunsten des Arbeitnehmers.
- Es handelt sich dabei aber nicht automatisch um Überstundenentlohnung (wegen „Teilers“: in der Praxis sind es – zumindest arbeitsrechtlich - aber zumeist Überstunden).



Durchrechnung

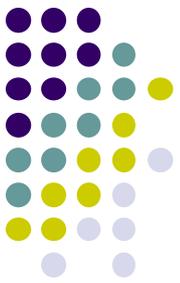
- **Guthabensstunden – Austritt:**
 - Kollektivverträge können auch die **Verlängerung der Kündigungsfrist** anordnen (z. B. Bauarbeiter-KV).
 - Hingegen ist die Verlängerung einer Befristung nicht zulässig.



Durchrechnung

- **Fälligkeit der nicht konsumierten Guthabensstunden:**

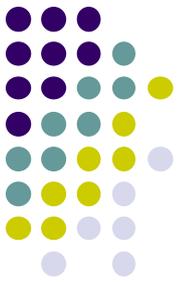
- Recht auf Verbrauch binnen 6 Monaten ab Ende des Durchrechnungszeitraumes,
- danach
 - einseitiges Antrittsrecht in Bezug auf Zeitausgleich (4wöchige Vorankündigung) oder
 - Verlangen einer finanziellen Abgeltung,
 - Keine Fälligkeit → keine Verjährung und auch kein Verfall!



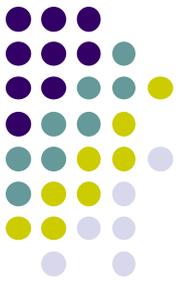
Durchrechnung

- **Fälligkeit bezüglich des Zeitguthabens, welches aus „normalen Überstunden“ gebildet wurde**
 - Verbrauch binnen 6 Monaten ab Ende des Leistungskalendermonats,
 - danach
 - einseitiges Antrittsrecht in Bezug auf Zeitausgleich (4wöchige Vorankündigung) oder
 - Verlangen einer finanziellen Abgeltung,
 - Keine Fälligkeit → keine Verjährung!

Durchrechnung

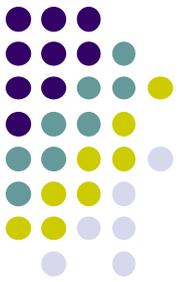


- **Zeitschulden:**
 - Hier muss entweder die kollektivvertragliche Regelung beachtet werden oder
 - eine vertragliche Regelung getroffen werden.
 - Vorsicht bei Zeitminus, das von Arbeitgeberseite verursacht wurde!!! (dieses ist nicht abzugsfähig)



Durchrechnung

- **Jugendliche und werdende Mütter:**
 - Jugendliche:
 - Einarbeitung ist bis zu einer Wochenstundengesamtzahl von 45 sowie einer Tagesstundengesamtzahl von 9 Std./Tag möglich.
 - Werdende Mütter:
 - Wochen-NAZ-Grenze: 40 Stunden
 - Tages-NAZ-Grenze: 9 Stunden.



Durchrechnung

- **Zeitzuschläge:**
 - Sind prinzipiell kollektivvertragliche Angelegenheit und kommen in der Praxis auch vor (z.B. in Metallindustrie und Metallgewerbe).

Gleitzeit

- Gleitzeit liegt dann vor, wenn Arbeitnehmer/innen Beginn und Ende der Arbeitszeit an Arbeitstagen selbst bestimmen können.
- Die Gleitzeit muss schriftlich vereinbart werden.
- Ist Betriebsrat vorhanden → BV (durchsetzbar über Schlichtungsstelle).

Gleitzeit

■ Inhalte der (schriftlichen!) Gleitzeitvereinbarung:

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

Gleitzeit

- Die Gleitzeit bedarf keiner kollektivvertraglichen Zulassung
- Die **Tages-NAZ** darf
 - seit 1.9.2018 maximal 12 Stunden betragen, wenn dies vereinbart wurde und zusätzlich noch, dass Gleitzeitguthaben auch in ganzen Tagen (auch iVm Wochenende) konsumiert werden dürfen,
 - sonst maximal 10 Stunden (Ausnahme: Jugendliche und werdende Mütter).

Gleitzeit

- Gleitzeit – erweiterte Tages- und Wochen-NAZ

	bis 31.08.2018	ab 01.09.2018
max. Tages-NAZ	10 Stunden	12 Stunden
max. Wochen-NAZ	50 Stunden	60 Stunden
ZA-Bedingung	Keine	ZA in ganzen Tagen (Gleittage) auch iVm Wochen(end)ruhe

Gleitzeit

- Jene Stunden, die von Arbeitgeberseite **nach fiktiver Tages-NAZ** bzw. **40stündiger Wochen-NAZ angeordnet** würden (also nicht selbstbestimmt vom Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin in Anspruch genommen werden), stellen Überstunden dar (also kein „normales Gleitzeitguthaben“).
- Sonstige **Überstunden bei Gleitzeit** – wie bisher – bei
 - Arbeiten außerhalb des Gleitzeitrahmens
 - Arbeiten außerhalb der möglichen NAZ-Grenzen (12/60, 10/50)
 - Stundenguthaben, die nicht in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden können.

Gleitzeit

- **Dauer der Gleitzeitperiode:**
diese ist beliebig wählbar.
- **Gleitzeitrahmen:**
 - frühest möglicher Arbeitsbeginn
sowie
 - spätest möglicher Arbeitsbeginn

Gleitzeit

■ Wochenarbeitszeit:

- maximal 50 Stunden
- wurde ausdrücklich vereinbart, dass man Gleitzeitguthaben in ganzen Tagen konsumieren darf (auch in Verbindung mit langen Wochenenden) → 60 Stunden (seit 1.9.2018)

■ Übertragung von Stundenguthaben in die nächste Gleitzeitperiode

- ist 1 : 1 möglich,
- muss aber in der Gleitzeitvereinbarung geregelt sein.

Gleitzeit

■ Unüberblickbare Stundenguthaben:

- Überschreiten von Grenzwerten müsste an „Genehmigung“ durch Vorgesetzte gebunden werden.



Gleitzeit

■ Fiktive Normalarbeitszeit (Dauer und Lage):

- Dient der Bewertung von Fehlzeiten.
- Außerhalb des fiktiven Zeitrahmens kann es keine „bezahlte Fehlzeit“ geben.



Gleitzeit

■ Teilzeitbeschäftigte:

- Können auch ins Gleitzeitsystem einbezogen werden.
- Es wäre hier gut, einen Gleitzeitrahmen, eine Kernzeit sowie die fiktive Normalarbeitszeit speziell für Teilzeitbeschäftigte zu regeln.

Gleitzeit

- Gleitzeit – Checkliste zur Neuregelung ab 1.9.2018
- Lässt KV überhaupt 12/60 zu?
- Wie „sinnvoll“ ist 12/60 überhaupt im Betrieb?
- Sind Arbeitnehmer/innen bzw. Betriebsrat davon zu begeistern?
- Verkraftet die Arbeitgeberorganisation die Gleittage-Regelung?

Gleitzeit / Durchrechnung

■ Kombination mit Durchrechnung:

- man kann die Gleitzeit auch mit der Durchrechnung kombinieren;
- Z. B. zur „Bewältigung“ von Turnusdiensten



Gleitzeit / Durchrechnung

■ Gleitzeit – Durchrechnung - Unterschiede

- Bei der **Gleitzeit** bestimmt Arbeitnehmer/in **Beginn und Ende** der Arbeitszeit.
- Bei der **Durchrechnung** bestimmt Arbeitgeber/in **Beginn und Ende** bzw. muss es zu einer Vereinbarung kommen.
- Die Durchrechnung ist (grundsätzlich) nur über den Weg des Kollektivvertrages zulässig.

Zeitguthaben - Abgabenrecht

■ Lohnsteuer:

- Kommt es mit dem Ende der Gleitzeitperiode zur Ausbezahlung von nicht übertragungsfähigen Gutstunden, so kann – wenn Überstunden vorliegen (Achtung bei Teilzeit) – die Begünstigung nach § 68 Abs. 2 EStG 1988 **nur im Auszahlungsmonat** zur Anwendung gebracht werden.
- Keine Aufrollung auf die „Leistungsmonate“ (mehr) möglich.
- Dies gilt auch für den Fall, dass der bzw. die Arbeitnehmer/in zum „Periodenende“ austritt und die Gutstunden ohnedies (= auch ohne Austritt) nicht übertragbar gewesen wären.



Zeitguthaben - Abgabenrecht

■ Lohnsteuer:

- Im Falle eines Austrittes kann für Stunden, die ohne Austritt übertragbar gewesen wären (oder noch abbaubar, weil vor dem Ende der Gleitzeitperiode der Austritt erfolgt), **überhaupt keine Begünstigung nach § 68 Abs. 2 EStG 1988** in Anspruch genommen werden.
- **Analoges** gilt für **Überstundenpauschalien** sowie für **Pauschalentgeltentlohnungen** in Verbindung mit Gleitzeitguthaben (Vorsicht beim Herausschälen des steuerfreien Zuschlages)
 - § 68 Abs. 2 EStG 1988 kann für Gutstunden aus Gleitzeit somit nur jeweils im Monat der Fälligkeit der Reststunden angewandt werden, wenn das Ende der Periode erreicht wurde und ein Übertragen an den Vereinbarungen scheitert.

Zeitguthaben - Abgabenrecht

■ Lohnsteuer:

- Bei teilzeitbeschäftigten Personen gilt:
 - 25 % Zuschlag für jene Stunden, die am Ende der Gleitzeitperiode nicht übertragbar sind (nicht steuerfrei),
 - 50 % Zuschlag für jene Stunden, die am Ende der Gleitzeitperiode nicht übertragbar sind und aufgrund des Umfangs nicht mehr als Teilzeitmehrarbeit bezeichnet werden können → Überstundenzuschlag nach § 10 AZG (§ 68 Abs. 2 EStG 1988 im Monat der Fälligkeit),
 - 50 % Zuschlag für jene Guthabensstunden, die infolge Austrittes zur Bezahlung fällig werden (Guthabenzuschlag nach § 19e AZG → steuerpflichtig),
 - generell (d. h. auch bei Vollbeschäftigten) kein Zuschlag wenn unberechtigter vorzeitiger Austritt vorliegt oder Zuschlagswegfall durch KV angeordnet ist.

Zeitguthaben - Abgabenrecht

■ Sozialversicherung:

- Zeitguthaben, die am Ende der Gleitzeitperiode oder anlässlich des Austrittes fällig werden, unterliegen nur im Fälligkeitsmonat der Sozialversicherung.
- Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs
- *VwGH 2001/08/0048 vom 21. April 2004*
 - ist keine Aufrollung erforderlich:
 - VwGH sagt ausdrücklich,
 - dass in derartigen Fällen kein Missbrauch vorliegt,
 - dass es am Gesetzgeber liegt, das Überschreiten der HB gesetzlich anders zu regeln.

Zeitguthaben - Abgabenrecht

■ Sozialversicherung:

- Kommt es regelmäßig mit Ende der GLZ-Periode zur Auszahlung der Zeitguthaben (Überstunden) und besteht Anspruch darauf (wird also nicht ausnahmsweise und freiwillig geleistet), so liegt mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit eine Sonderzahlung vor, wenn die Gleitzeitperiode nicht mit dem Kalendermonat ident ist.

Zeitguthaben - Abgabenrecht

■ DB/DZ/KommSt:

- pflichtig



ARBEITSRECHT: EUGH URTEILT ZU VERPFLICHTENDEN ARBEITSZEITAUFEICHNUNGEN

- **Verpflichtende Arbeitszeitaufzeichnungen**
- Die spanische Gewerkschaft (CCOO) erhob vor dem nationalen Gerichtshof in Spanien eine Klage auf Feststellung der Verpflichtung der Deutsche Bank SAE, ein System zur Erfassung der von deren Mitarbeitern geleisteten täglichen Arbeitszeit einzurichten.
- Eine Verpflichtung zur Einrichtung eines solchen Registrierungssystems ist nach Auffassung der Gewerkschaft nicht nur aus nationalen (spanischen) Rechtsvorschriften, sondern auch aus der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Charta) und der Arbeitszeitrichtlinie.

ARBEITSRECHT: EUGH URTEILT ZU VERPFLICHTENDEN ARBEITSZEITAUFZEICHNUNGEN

- Der Gerichtshof weist im Urteil (14.5.2019, C-55/18) auf die Bedeutung des Grundrechts eines jeden Arbeitnehmers auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit und auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten hin, das in der Charta verbürgt ist und dessen Inhalt durch die Arbeitszeitrichtlinie weiter präzisiert wird. Ohne ein entsprechendes Zeiterfassungssystem kann weder die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden und ihre zeitliche Verteilung noch die Zahl der Überstunden objektiv und verlässlich ermittelt werden.
- Der EuGH stellte in der entsprechenden Pressemitteilung daher zusammenfassend fest:
- *Um die praktische Wirksamkeit der von der Arbeitszeitrichtlinie und der Charta verliehenen Rechte zu gewährleisten, müssen die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber daher verpflichten, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.*

ARBEITSRECHT: EUGH URTEILT ZU VERPFLICHTENDEN ARBEITSZEITAUFZEICHNUNGEN

- **Auswirkungen auf die Rechtslage in Österreich?**
- Konkret könnten die Erleichterungen bei der Erfassung der Arbeitszeit (§ 26 Abs 3 und Abs 5a AZG) problematisch sein, diese lauten wie folgt:
- *Für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die die Lage ihrer Arbeitszeit und ihren Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen können oder ihre Tätigkeit überwiegend in ihrer Wohnung ausüben, sind ausschließlich Aufzeichnungen über die Dauer der Tagesarbeitszeit zu führen.*
- *Bei Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern mit einer schriftlich festgehaltenen fixen Arbeitszeiteinteilung haben die Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber lediglich deren Einhaltung zumindest am Ende jeder Entgeltzahlungsperiode sowie auf Verlangen des Arbeitsinspektorates zu bestätigen und sind nur Abweichungen von dieser Einteilung laufend aufzuzeichnen.*
- Es gibt zur Frage nach der Auswirkung des EuGH-Urteils unterschiedliche Rechtsansichten, die WKO sieht keine „signifikanten“ Auswirkungen.
- Ob die Arbeitszeit verpflichtend über ein „elektronisches Zeiterfassungssystem“ aufgezeichnet werden muss, ist auch nach diesem Urteil nach wie vor umstritten. Jedenfalls wäre dies allerdings sehr zu empfehlen.