

#15 Überstunden

Herzlich willkommen beim Rechtsschutz Podcast! Hier geht's um das Thema Recht im täglichen Leben. Dieser Podcast widmet sich Rechtsfragen die häufig gestellt werden und versucht, diese leicht verständlich zu beantworten

Diese Folge gestalten wir als Sonderfolge. Sie widmet sich ganz dem Thema Arbeitsrecht, das bei Arbeitnehmern unter anderem viele Fragen aufwirft.

Wir haben einige für Sie beantwortet, beginnend mit der oft gestellten Frage nach den Überstunden?

Wie sind eigentlich Überstunden definiert?

Überstundenarbeit liegt vor, wenn die Grenzen der zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten werden, das sind grundsätzlich 40 Stunden, oder die tägliche Normalarbeitszeit, die sich aufgrund der Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit ergibt, überschritten wird. Das Arbeitszeitgesetz legt Höchstgrenzen fest, demnach sind allgemein folgende Zeiten einzuhalten: 12 Stunden maximale Tagesarbeitszeit, 60 Stunden maximale Wochenarbeitszeit (§ 9 Abs. 1 AZG, das ist das Arbeitszeitgesetz).

Arbeitnehmer können Überstunden über 10/50 Stunden ohne Angabe von Gründen ablehnen und dürfen aus dem Grund nicht benachteiligt werden (§ 7 Abs. 6 AZG)

Ein Beispiel: Bei 40 Wochenstunden wären das mehr als 8 Stunden pro Woche

Arbeitnehmer können ad hoc wählen, ob Überstunden über 10/50 Stunden in Geld oder mit Zeitausgleich vergütet werden (§ 10 Abs. 4 AZG)

Im Viermonatszeitraum darf ein Arbeitnehmer im Schnitt max. 48 Stunden pro Woche beschäftigt werden (§ 9 Abs. 4 AZG).

Muss man als Arbeitnehmer Überstunden leisten?

Nach der Rechtsprechung lässt sich eine Pflicht zur Überstundenleistung aus dem Gesetz nicht ableiten. Nur im Falle eines Betriebsnotstandes oder eines sonst außergewöhnlichen Falles, in denen der für die Überstundenanordnung maßgebende Grund unvorhergesehen oder nicht zu verhindern war und andere zumutbare Maßnahmen zur Erreichung des angestrebten Zwecks nicht getroffen werden konnten, wird ausnahmsweise aufgrund der Treupflicht eine Pflicht zur Überstundenleistung angenommen.

Wie erfolgt die Überstundenvergütung?

Für Überstunden gebührt grundsätzlich ein Zuschlag von 50 % oder eine Abgeltung durch Zeitausgleich, wobei der Überstundenzuschlag bei der Bemessung des Zeitausgleiches zu berücksichtigen und gesondert auszuzahlen ist. Kollektivverträge sehen oftmals darüber hinaus gehende Zuschläge vor. Ob ein Überstundenzuschlag zu bezahlen ist oder es zu einem Zeitausgleich kommt, überlässt das Gesetz der Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Fehlt es an einer Vereinbarung, so gebührt eine finanzielle Abgeltung.

Der Zeitpunkt des Verbrauches von Zeitausgleich für Überstunden ist im Vorhinein zu vereinbaren. Fehlt eine derartige Vereinbarung und wird der Ausgleich nicht binnen 13 Wochen tatsächlich gewährt, kann der Arbeitnehmer binnen einer weiteren Woche bekannt geben, dass er den Zeitpunkt des Ausgleichs zu einem späteren Zeitpunkt einseitig bestimmen wird.

Was ist die sogenannte „Mehrarbeit“

Mehrarbeit ist jene Arbeitszeit, die zwischen einer durch Kollektivvertrag oder vertraglich vereinbarter und der gesetzlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit liegt. Eine Vergütung erfolgt außer bei einer vertraglichen Vereinbarung und unter gewissen Umständen bei Teilzeitarbeit ohne Zuschlag. Dabei gilt - wenn nicht innerhalb von 3 Monaten durch Zeitausgleich 1:1 ausgeglichen, dann mit einem Zuschlag von 25%.

Was sind sogenannte „All-in-Verträge“ und muss man sie annehmen?

Vereinfacht gesagt: alle Arbeitsleistung ist mit dem Gehalt in Bausch und Bogen bezahlt. Es gibt also keine Überstundenleistungen mehr. Eine All-in-Vereinbarung ist zulässig, wenn dadurch der Arbeitnehmer nicht schlechter gestellt ist, als bei Einzelberechnung der Mehrleistungen. Dafür ist vom Arbeitgeber eine Vergleichsrechnung vorzunehmen. Eine Pauschalentlohnung von Überstunden ist zulässig. Jedoch darf im Durchschnitt eines längeren Zeitraumes (mangels Vereinbarung 1 Jahr) das Pauschale nicht geringer sein, als die zwingend zustehende Überstundenvergütung. Im Vertrag ist der Grundlohn ausdrücklich anzuführen und wie viele Überstunden damit abgedeckt sein sollen. Ein Verweis auf den Kollektivvertrag reicht nicht aus. Wer hart arbeitet, der braucht auch Erholung und Urlaub. Mit diesem durchwegs angenehmeren Thema beschäftigt sich das Arbeitsrecht auch.

Also dann:

Thema Urlaub, hier ein paar häufig gestellte Fragen:

Kann ich Urlaub nehmen, wann ich will?

Mit der Entstehung des Urlaubsanspruchs ist dessen konkrete zeitliche Lage noch nicht fixiert. Dies bedarf einer – auch schlüssigen – Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Eine einseitige Anordnung eines Betriebsurlaubes ist nicht möglich, jedoch kann bei Abschluss des Arbeitsvertrages ein derartiger bei betrieblichen Erfordernissen vereinbart werden.

Kommt eine Urlaubsvereinbarung nicht zustande, ist der Arbeitnehmer grundsätzlich nicht berechtigt, den Urlaub eigenmächtig anzutreten. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat eingerichtet ist, kommt die Einschaltung des Betriebsrates in Betracht. Kommt trotz Einschaltung des Betriebsrates eine Einigung nicht in Betracht, darf der Arbeitnehmer seinen Urlaub einseitig antreten, es sei denn, der Arbeitgeber bringt rechtzeitig dagegen Klage ein. Da handelt es sich dann wohl schon um eher außergewöhnliche Umstände.

Kann Urlaub verjähren und falls ja, wann?

Der Urlaub ist möglichst bis zum Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstanden ist, zu verbrauchen. Der Urlaub dient ja auch zur Erholung des Arbeitnehmers und soll neue Kraft verschaffen. Wird der Urlaub nicht innerhalb von 2 Jahren ab Ende des Urlaubsjahres, in dem der Urlaub entstanden ist, verbraucht, so verjährt er. Wird das Arbeitsverhältnis beendet, bevor der Arbeitnehmer seinen Urlaub verbraucht hat, gebührt dem Arbeitnehmer eine finanzielle Abgeltung des nicht verbrauchten Urlaubs in Form der Urlaubersatzleistung.

Nicht nur in den Urlaub verreist man. Nein, das geht natürlich auch beruflich.

Ein weiteres Themenfeld, das stark nachgefragt wird, sind daher Dienstreisen

Sind Dienstreisen Arbeitszeiten?

Dienst-Reisezeiten gelten als Arbeitszeiten im weitesten Sinn. Reisezeiten liegen vor, wenn der Arbeitnehmer über Auftrag des Arbeitgebers vorübergehend seinen Dienort verlässt, um an einem anderen Ort seine Arbeitsleistungen zu erbringen, sofern der Arbeitnehmer während der Reisebewegung keine Arbeitsleistungen zu erbringen hat (§10a ARG, § 20b AZG). Durch Reisezeiten können die Höchstgrenzen der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit überschritten und die tägliche Ruhezeit reduziert werden (sofern während der Reisezeit ausreichende Erholungsmöglichkeiten bestehen). Verlässt der Arbeitnehmer über Auftrag des Arbeitgebers seinen Arbeitsort, um an einem anderen Ort seine Arbeitsleistung zu erbringen, und wird während der Reisebewegung durch das angeordnete Lenken eines Fahrzeugs eine Arbeitsleistung erbracht (= aktive Reisebewegung), die nicht die Haupttätigkeit des Arbeitnehmers darstellt, darf die tägliche Arbeitszeit durch diese Reisebewegung auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt werden.

Dienstreisen sind grundsätzlich als Vollarbeitszeit zu betrachten. In einzelnen Kollektivverträgen (sind Dienstreisen hinsichtlich ihrer Voraussetzungen und ihrer Bezahlung ausdrücklich geregelt.

Allenfalls im sogenannten KV, in einer Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung geregelte Reisediäten, Reisegebühren etc. sind kein Entgelt für die geleistete Arbeit, sondern eine Vergütung für den damit verbundenen Mehraufwand der Kosten für Fahrt, Verpflegung, Bekleidung usw.. Hierzu gibt es einen Obergerichtlichen Entscheid: OGH 4 Ob 72-74/71). Falls keine diesbezügliche Vereinbarung vorliegt, hat der Arbeitgeber den notwendigen und nützlichen Aufwand zu ersetzen.

Es ist möglich, für passive Reisezeit kollektivvertraglich oder auch einzelvertraglich ein niedrigeres Entgelt bzw. Unentgeltlichkeit zu vereinbaren. Mangels einer solchen Vereinbarung ist Reisezeit immer wie Vollarbeitszeit zu entgelten – allenfalls unter Berücksichtigung von Zuschlägen für Überstunden.

Soweit ein kurzer Einblick in das Thema Arbeitsrecht in der Praxis. Dieser Podcast kann natürlich aus zeitlichen Gründen nur einen kurzen Abriss des Arbeitsrechts abbilden, reduziert auf die häufigsten Fragen, die zu diesem Thema auftreten. Kunden können natürlich jederzeit die „D.A.S. Rechtsberatung“ mit entsprechenden Fragen kontaktieren.

Damit kommen wir auch schon zum Ende dieser Sonderfolge. Zugegeben, natürlich schon harter Stoff. Aber so ist halt unser Rechtssystem. Abonnieren Sie den Podcast, damit Sie keine Folge verpassen!

Danke für's Zuhören und bis zum nächsten Mal beim Rechtsschutz Podcast.