

## ARBEITSZEIT UND ÜBERSTUNDEN

### Wie hoch ist die Normalarbeitszeit in Österreich?

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt grundsätzlich gemäß § 3 Abs 1 Arbeitszeitgesetz (AZG) 40 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit darf grundsätzlich 8 Stunden nicht überschreiten. Viele Kollektivverträge (KV) sehen allerdings eine kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit vor.

Die Normalarbeitszeit gemäß KV Gewerbe beträgt zB 40 Stunden, die normale Arbeitszeit gemäß KV Handel 38,5 Stunden wöchentlich.

### Was ist Mehrarbeit?

Arbeitsleistungen bis zum Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit (dies sind zB gemäß KV Handel 38,5 Stunden pro Woche) sind als Normalarbeitszeit zuschlagsfrei zu vergüten. Arbeitsleistungen im Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit (das sind im KV Handel jene Stunden zwischen 38,5 und 40) sind als Mehrarbeit ebenfalls zuschlagsfrei zu behandeln und sind auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht anzurechnen. Im KV Gewerbe gibt es sohin beispielsweise keine Mehrarbeit.

### Was versteht man unter Überstunden?

**Begriff:** Überstundenarbeit liegt vor, wenn entweder die Grenzen der zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit und der Mehrarbeitszeit (sohin 40 Stunden) oder der zulässigen täglichen Normalarbeitszeit (8 Stunden) überschritten wird.

Gemäß § 7 AZG darf selbst bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes die Arbeitszeit nicht über die Dauer von 5 Überstunden pro Woche und darüber hinaus um höchstens 60 Arbeitsstunden innerhalb eines Kalenderjahres verlängert werden, sofern es sich um nicht-leitende Angestellte handelt.

**Abgeltung:** Für Überstunden gebührt gemäß § 10 AZG grundsätzlich ein Zuschlag zum Grundlohn in Höhe von 50% oder eine Abgeltung durch Zeitausgleich. Die meisten Kollektivverträge sehen in Ergänzung zu den gesetzlichen Bestimmungen spezielle Zuschläge für Überstundenleistungen vor: Oftmals sind demnach Überstunden zwischen

20 Uhr und 6 Uhr ebenso wie Überstunden an Sonn- und Feiertagen mit einem 100%igen Zuschlag zu vergüten.

**Zeitausgleich:** Gemäß § 10 AZG gebührt für Überstunden entweder ein (finanzieller) Zuschlag oder eine Abgeltung durch Zeitausgleich. Der Überstundenzuschlag ist bei der Bemessung des Zeitausgleiches zu berücksichtigen oder gesondert auszuführen. Dies bedeutet, dass Überstunden, für die ein 50%iger Zuschlag zu leisten ist, im Verhältnis 1:1,5 und Überstunden mit einem Zuschlag von 100 % im Verhältnis 1:2 abzugelten sind.

**Verpflichtung zur Leistung von Überstunden:** Der Dienstnehmer ist nur zur Leistung von Überstunden verpflichtet, wenn dies im Gesetz, Arbeitsvertrag, Kollektivvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung vorgesehen ist. Für Angestellte gibt es keine generelle (gesetzliche) Verpflichtung zur Leistung von Überstunden. Sieht der Dienstvertrag, der Kollektivvertrag oder eine Betriebsvereinbarung eine derartige Verpflichtung daher nicht vor, so muss der Dienstnehmer grundsätzlich keine Überstunden leisten. Eine Ausnahme ergibt sich aus der Treuepflicht des Dienstnehmers: In gewissen begründeten Fällen (zB bei Vorliegen eines Betriebsnotstandes im Sinne des § 20 AZG) ist der Dienstnehmer daher jedenfalls zur Überstundenleistung verpflichtet. Selbst wenn der Dienstnehmer der Überstundenarbeit zugestimmt hat, so muss er keine Überstunden leisten, wenn seine "berücksichtigungswürdigen Interessen" der Überstundenarbeit entgegen stehen (§ 6 Abs 2 AZG). Es ist daher im Einzelfall eine Abwägung der Interessen des Dienstgebers und jener des Dienstnehmers vorzunehmen, um feststellen zu können, ob der Dienstnehmer Überstunden leisten muss.

### **Überstundenpauschale**

Unter einer Überstundenpauschale versteht man eine Vereinbarung, wonach ein bestimmtes Ausmaß an Überstunden mit dem monatlichen Entgelt bereits abgegolten ist.

Wird ein Überstundenpauschalentgelt vereinbart, so hat für die Berechnung der monatlichen Pauschalsummen der Grundsatz zu gelten, dass diese den Dienstnehmer im Durchschnitt der Geltungsdauer nicht ungünstiger stellen darf als die Überstundenentlohnung.

Falls die Notwendigkeit von Überstunden wegfällt, ist das vereinbarte Pauschale vom Arbeitgeber dennoch weiter zu zahlen, obwohl vom Arbeitnehmer tatsächlich weniger (oder gar keine) Überstunden geleistet werden. Zulässig ist allerdings die Vereinbarung, wonach die Überstundenpauschale vom Dienstgeber jederzeit einseitig widerrufen werden kann und die Abgeltung von Überstunden daher auf Abgeltung von einzelnen Überstunden umgestellt wird.

Grundsätzlich kann der Arbeitnehmer über das Pauschale hinausgehende Ansprüche jederzeit gegenüber dem Dienstgeber geltend machen.

### **Durchrechenbare Arbeitszeit**

Nach vielen KV kann die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in einzelnen Wochen eines Zeitraumes von mehreren Wochen auf über 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt eingehalten wird. Durch Vereinbarung eines Durchrechnungszeitraumes kann (wie auch bei einem Überstundenpauschale) sohin zumindest ein Ausgleich für "Spitzenzeiten" geschaffen werden, wenn die Arbeitsbelastung der Dienstnehmer in einzelnen Wochen oder Monaten unterschiedlich ist. Dadurch könnte erreicht werden, dass nicht alle Überstunden bezahlt werden müssen, sondern sich diese innerhalb des Durchrechnungszeitraumes wieder ausgleichen.

### **"All-in-Klausel"**

Unter einer "All-in-Klausel" versteht man eine Vereinbarung, wonach mit dem monatlichen Gehalt auch sämtliche Überstunden (Mehrarbeit) pauschal abgegolten sind. Nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes (OGH) sind derartige Vereinbarungen grundsätzlich zulässig, wenn dem Arbeitnehmer bei Vertragsschluss erkennbar war, dass mit dem gewährten Entgelt auch die Überstundenvergütung abgegolten sein soll.

Die grundsätzliche Frage der Zulässigkeit einer sogenannten "All in"-Vereinbarung ist aber von der Frage zu trennen, ob dem Arbeitnehmer das Recht zusteht, ein Entgelt für geleistete Überstunden zu verlangen, wenn der vereinbarte Pauschalbetrag geringer ist als das angemessene Entgelt für die Normalarbeitszeit zuzüglich der geleisteten Überstunden (sogenannte Unterdeckung). Dieses Recht gebührt dem Arbeitnehmer nach völlig herrschender Rechtsprechung.

Dies bedeutet, dass "normale" Angestellte (das sind jene, die nicht als leitende Angestellte tätig sind) – ähnlich wie bei einer Überstundenpauschale – eine zusätzliche Abgeltung verlangen können, wenn sie im Durchschnitt mehr Überstunden leisten als bei Einzelabrechnung der Überstunden durch ihr All-In-Gehalt abgedeckt wären. Unter "Leitenden Angestellten" versteht man Personen, denen maßgebender Einfluss auf die Führung des Betriebs zusteht und die sich daher in einer gewissen "Unternehmerstellung" befinden. Diese braucht nur in einzelnen Bereichen der Unternehmensführung gegeben sein, um diese Personen vom Arbeitnehmerbegriff auszunehmen. Üblicherweise sind diese Personen "unter eigener Verantwortung gezwungen, in die Interessensphäre der

(übrigen) Arbeitnehmer einzugreifen, und rücken dadurch an die Seite des Unternehmers" (zB OGH 17.6.1992, RdA 1993, 38).

---

Für nähere Informationen wenden Sie sich bitte an

**Dr Alexandra Knell**

Rechtsanwältin und Wirtschaftsmediatorin

Operngasse 7 / Friedrichstraße 6, Tür 21, A-1010 Wien

Tel (+43-1) 890 26 43

mailto: [office@knell.co.at](mailto:office@knell.co.at) [www.knell.co.at](http://www.knell.co.at)