

III. Arbeitszeit

Tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit

Die gesetzliche tägliche Normalarbeitszeit beträgt 8 Stunden, die gesetzliche wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden.

Jedoch kann durch Kollektivvertrag bzw durch Betriebsvereinbarung (sofern der KV sie dazu ermächtigt) die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu 10 Stunden verlängert werden.

Als Arbeitszeit gilt die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit; Ruhepausen zählen nicht zur Arbeitszeit.

In fast allen Branchen wurde die gesetzliche wöchentliche Arbeitszeit verkürzt; in der Regel auf 38,5 bzw 38 Stunden. Durch Arbeitsflexibilisierung darf jedoch die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit überschritten werden.

Verlängerung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit durch Kollektivvertrag

Wie oben erwähnt kann durch Kollektivvertrag eine Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf 10 Stunden zugelassen werden.

Ebenso kann durch KV bei längeren Durchrechnungszeiträumen die wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten werden, und zwar

- bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 8 Wochen auf höchstens 50 Stunden und
- bei einem längeren Durchrechnungszeitraum auf höchstens 48 Stunden,

wenn innerhalb der Durchrechnungszeiträume die durch Kollektivvertrag festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit im Ganzen betrachtet nicht überschritten wird.

4-Tage-Arbeitswoche

Eine Betriebsvereinbarung kann eine Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu 10 Stunden zulassen, wenn die gesamte Wochenarbeitszeit auf 4 Tage verteilt wird. In Betrieben ohne Betriebsrat kann die 4-Tage-Woche schriftlich mit den Dienstnehmern vereinbart werden.

Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auf 12 Stunden und der wöchentlichen Arbeitszeit auf 60 Stunden

Seit 1.9.2018 darf auf Anordnung des Arbeitgebers bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfs die tägliche Arbeitszeit auf 12 Stunden, und die wöchentliche Arbeitszeit auf 60 Stunden verlängert werden. Dabei darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von 17 Wochen (ca 4 Monate) 48 Stunden nicht überschreiten.

Die betroffenen Arbeitnehmer können auch wählen, ob die Überstunden in Geld oder Zeitausgleich vergütet werden sollen. Sie können jedoch ohne Angabe von Gründen diese Verlängerung der Arbeitszeit ablehnen und dürfen deshalb ar-

beitsrechtlich nicht benachteiligt werden, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung. Werden sie deshalb gekündigt, können sie die Kündigung innerhalb einer Frist von 2 Wochen bei Gericht anfechten.

Gleitende Arbeitszeit

Diese liegt dann vor, wenn der Dienstnehmer innerhalb eines zeitlichen Rahmens den Beginn und das Ende seiner täglichen Arbeitszeit selbst bestimmen kann.

In Betrieben mit Betriebsrat ist die gleitende Arbeitszeit durch eine Betriebsvereinbarung festzulegen. In Betrieben ohne Betriebsrat erfordert die Einführung der Gleitzeit eine schriftliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmern.

Bei Gleitzeit bzw. Durchrechnungszeiträumen darf die gesetzlich zulässige Normalarbeitszeit erhöht werden, und zwar im Ausmaß der in der Gleitzeitvereinbarung vorgesehenen Übertragungsmöglichkeit von Zeitguthaben auf die nächste Gleitzeitperiode. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf dabei bis auf 50 Stunden ausgedehnt werden. Übertragbare Arbeitsstunden gelten dabei nicht als Überstunden.

Können die Zeitguthaben mangels Fehlens einer Gleitzeitvereinbarung nicht auf die folgende Gleitzeitperiode übertragen werden, so sind sie als Überstunden abzugelten.

Seit 1.9.2018 darf die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt werden, wenn dies in der schriftlichen Gleitzeitvereinbarung vorgesehen ist. Bestehende Gleitzeitvereinbarungen bleiben weiter aufrecht.

Dienstreisezeiten

Dienstliche Reisezeiten gelten als Arbeitszeit. Bei ihnen dürfen die Höchstgrenzen der gesetzlichen Normalarbeitszeit überschritten werden, sofern eine ausreichende Erholungsmöglichkeit während der Reisezeiten besteht.

Da Dienstreisen als Arbeitszeit gelten, sind sie grundsätzlich als Vollarbeitszeiten zu entlohnen.

In einzelnen Kollektivverträgen sind Dienstreisen hinsichtlich ihrer Voraussetzungen und ihrer Bezahlung genau geregelt (zB im KV für Handelsangestellte, im KV für Metallgewerbe und -industrie).

Ruhepausen und Ruhezeiten

Ruhepausen sind nicht zu bezahlen, da sie nicht zur Arbeitszeit zählen. Beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeit mehr als 6 Stunden, ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen. Wenn es im Interesse der Dienstnehmer oder des Betriebes notwendig ist, können anstelle der halbstündigen Ruhepause zwei Ruhepausen von je einer Viertelstunde oder drei Ruhepausen von je 10 Minuten eingeführt werden. Besteht ein Betriebsrat, so ist für die Teilung der Ruhepause dessen Zustimmung erforderlich.

Die **tägliche Ruhezeit** (nach der Tagesarbeitszeit) hat mindestens **11 Stunden** zu betragen.

Jugendliche dürfen während der Nachtzeit (20 Uhr bis 6 Uhr früh) nicht beschäftigt werden. Ausnahmen bestehen ua für Jugendliche im Gastgewerbe, in Schichtbetrieben, im Kulturbereich, im Krankenpflegedienst etc.

Die **wöchentliche Ruhezeit** (= Wochenendruhe) hat mindestens **36 Stunden** zu dauern.

Welche Personengruppen sind von den strengen Schutzregelungen des Arbeitszeit- sowie Arbeitsruhegesetzes ausgenommen?

Seit 1.9.2018 sind ausgenommen:

- Nahe Angehörige des Arbeitgebers
das sind: Eltern, volljährige Kinder, Ehepartner und eingetragene Partner, die im gemeinsamen Haushalt leben; Lebensgefährten, die seit mindestens 3 Jahren im gemeinsamen Haushalt leben.
- Leitende Angestellte (wie bisher schon) und sonstige Arbeitnehmer, denen maßgebliche Entscheidungsbefugnis übertragen ist.

Bei allen diesen Personen darf die Arbeitszeit jedoch nicht im Voraus festgelegt sein oder von ihnen selbst festgelegt werden.

Für sie gelten somit nicht die gesetzlichen Vorschriften über die Höchstgrenzen der Arbeitszeit, die Einhaltung der Arbeitsruhevorschriften sowie der Überstundenzuschläge oder der Mehrarbeitszuschläge für Teilzeitbeschäftigte.

Wie sind Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen?

- Bei Vorliegen einer schriftlich festgehaltenen **fixen Arbeitszeiteinteilung** hat der Arbeitgeber **einmal pro Monat** die Einhaltung dieser fixen Arbeitszeiteinteilung zu bestätigen.
Abweichungen von der fixen Arbeitszeiteinteilung hat er jedoch laufend schriftlich festzuhalten.
- Aufzeichnungen über die Einhaltung der **Ruhepausen** sind nicht zu führen, wenn durch Betriebsvereinbarung – in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung – der Beginn und das Ende der Ruhepausen festgelegt werden und es den Beschäftigten überlassen wird, innerhalb dieses festgelegten Zeitraums die Ruhepause zu nehmen.
- Für Arbeitnehmer, welche die Einteilung 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.

Arbeitnehmer haben Anspruch auf Übermittlung der Arbeitszeitaufzeichnungen einmal pro Monat, wenn sie dies nachweislich verlangen.

Aushang im Betrieb

Der Arbeitgeber hat an gut sichtbarer Stelle im Betrieb einen Aushang über Beginn und Ende der Normalarbeitszeiten sowie über Zahl und Dauer der Ruhepausen und über die wöchentliche Ruhezeit anzubringen.

Bei gleitender Arbeitszeit sind der Gleitzeitrahmen, allgemeine Übertragungsmöglichkeiten sowie Dauer und Lage der wöchentlichen Ruhezeit im Aushang bekannt zu geben.

Überstunden

Siehe Seite 75 f.

Teilzeitbeschäftigte

Siehe Seite 71 f.

IV. Pflegefreistellung, Familienhospizkarenz, Pflegekarenz und Pflegezeit

1. Pflegefreistellung (nach § 16 UrlG)

Bei den nachfolgenden Formen ist **keine Vereinbarung** mit dem Arbeitgeber erforderlich; der Arbeitgeber muss jedoch rechtzeitig von der Arbeitsverhinderung verständigt werden. Der Arbeitgeber muss das Entgelt für **eine Woche** innerhalb eines Arbeitsjahres weiterzahlen. Dabei handelt es sich um folgende Formen der Pflegefreistellung:

- **Krankenpflegefreistellung**

Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes, eines nahen Angehörigen sowie eines nicht im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten eigenen Kindes

- **Betreuungsfreistellung**

Betreuung eines Kindes (wie vorhin) infolge Ausfalls der Person, die das Kind ständig betreut.

- **Begleitfreistellung**

Begleitung eines unter 10 Jahre alten Kindes (wie oben) bei stationärem Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt.

Wenn das Kind pflegebedürftig erkrankt und noch nicht 12 Jahre alt ist, kann eine weitere Woche beansprucht werden.

Wenn alle Freistellungsansprüche ausgeschöpft sind und die weitere Pflege des erkrankten Kindes (unter 12 Jahren) notwendig ist, kann der betroffene Elternteil ohne Zustimmung des Arbeitgebers Urlaub nehmen, wobei dieser Urlaub jedoch vom Urlaubsguthaben abgezogen wird.

2. Familienhospiz

Arbeitnehmer haben Anspruch darauf, zum Zweck

- der Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen oder
- der Pflege eines schwerst erkrankten Kindes

ihre Arbeitszeit zu ändern, zu vermindern oder für eine gewisse Dauer überhaupt in Karenz zu gehen.

Wie werden Pendlerpauschale und Pendlereuro beantragt?

Pendlerpauschale und Pendlereuro sind mit dem Pendlerrechner zu ermitteln: www.bmf.gv.at/pendlerrechner/. Der Rechner übernimmt die eingegebenen Daten in das Formular L 34 EDV. Dieses ist dem Arbeitgeber vorzulegen, damit Pendlerpauschale und Pendlereuro berücksichtigt werden können.

Liefert der Pendlerrechner dauerhaft (über mehrere Wochen) kein Ergebnis (insbesondere eine Fehlermeldung wegen Zeitüberschreitung) oder liegt der Wohnsitz im Ausland, so ist das Formular L 33 zu verwenden.

Die Ergebnisse des Pendlerrechners sind für den Arbeitgeber bindend. Liefert der Pendlerrechner ein nachweislich falsches Ergebnis, so kann dies nur in der Veranlagung korrigiert werden.

Wann kann ein Arbeitnehmer den Alleinverdiener- (bzw Alleinerzieher-) Absetzbetrag beanspruchen?

Alleinverdiener

Alleinverdienende sind Steuerpflichtige, die mehr als sechs Monate im Kalenderjahr mit einem Lebensgefährten/Ehepartner/eingetragenen Partner zusammen leben und in diesem Zeitraum für mindestens 1 Kind Familienbeihilfe beziehen.

Die Einkünfte des Partners dürfen € 6.000 jährlich nicht übersteigen.

Alleinerzieher

Alleinerziehende sind Steuerpflichtige, die mehr als sechs Monate im Kalenderjahr nicht in einer Gemeinschaft mit einem Lebensgefährten/Ehepartner/eingetragenen Partner leben und in diesem Zeitraum Familienbeihilfe für mindestens 1 Kind beziehen.

Der Alleinverdiener-/Alleinerzieherabsetzbetrag beträgt jährlich

- bei einem Kind € 494
- bei zwei Kindern € 669
- und erhöht sich für jedes weitere Kind um € 220

Ist das Einkommen des Steuerpflichtigen so gering, dass sich der Alleinverdiener-/Alleinerzieherabsetzbetrag nicht zur Gänze auswirkt, so wird er im Wege der Veranlagung erstattet.

Indexierung des Alleinverdiener-/Alleinerzieherabsetzbetrages

Die Höhe des Alleinverdiener-/Alleinerzieherabsetzbetrages für Kinder, die sich im EU-/EWR-Raum oder in der Schweiz aufhalten, wird durch eine Verordnung des Bundesministers für Finanzen festgelegt. Die Verordnung und die entsprechenden Werte finden Sie im Anhang 3 (Seite 212).

Geltendmachung

Alleinverdiener- und Alleinerzieherabsetzbetrag können beim Arbeitgeber mit dem Formular E 30 oder in der Veranlagung beim Finanzamt geltend gemacht werden.

Familienbonus Plus

Für Kinder bis zum vollendeten 18. Lebensjahr besteht Anspruch auf einen Familienbonus von € 125 monatlich. Nach Vollendung des 18. Lebensjahres beträgt der Familienbonus Plus € 41,68 monatlich.

Der Familienbonus Plus kann entweder von einem Elternteil voll geltend gemacht oder je zur Hälfte aufgeteilt werden; im zweiten Fall ist nur der halbe Familienbonus Plus zu berücksichtigen (€ 62,50 bzw € 20,84).

Zahlen Sie für Ihr Kind Alimente, so haben Sie ebenfalls Anspruch auf den Familienbonus Plus. Diesfalls ist der halbe Familienbonus zu berücksichtigen, ausser sie vereinbaren, dass ein Elternteil den vollen Familienbonus erhält.

Der Familienbonus Plus kann entweder beim Arbeitgeber geltend gemacht werden (Formular E 30) oder beim Finanzamt im Zuge der Arbeitnehmerveranlagung.

Indexierung des Familienbonus Plus

Die Höhe des Familienbonus Plus für Kinder, die sich im EU-/EWR-Raum oder in der Schweiz aufhalten, wird durch eine Verordnung des Bundesministers für Finanzen festgelegt. Die Verordnung und die entsprechenden Werte finden Sie im Anhang 3 (Seite 212).

1. Beispiel: Berechnung des Nettobezuges eines Arbeiters/Angestellten

Der Nettobezug wird ermittelt, indem vom Bruttoentgelt der Sozialversicherungsbeitrag und die Lohnsteuer abgezogen werden. Ob ein Bezug in der Sozialversicherung beitragspflichtig oder beitragsfrei ist, kann der Übersichtstabelle im Anhang 4 entnommen werden.

Sozialversicherungsbeitragstabelle für Arbeiter und Angestellte

Gehalt bis € 5.220 monatlich	Arbeitnehmer Anteil in %	Arbeitgeber Anteil in %	Gesamtbeitrag in %
Arbeitslosenversicherung ¹	3,00	3,00	6,00
Krankenversicherung	3,87	3,78	7,65
Pensionsversicherung	10,25	12,55	22,80
Unfallversicherung ²	–,–	1,20	1,20
	17,12	20,53	37,65
IESG-Zuschlag ¹	–,–	0,35	0,35
Arbeiterkammerumlage	0,50	–,–	0,50
Wohnbauförderungsbeitrag	0,50	0,50	1,00
Gesamt	18,12	21,38	39,50

Wird von den Gehaltsteilen über € 5.220 ein SV-Beitrag eingehoben?

Nein. Verdient ein Arbeitnehmer zB monatlich € 6.000, sind nur € 5.220 SV-beitragspflichtig, € 780 sind beitragsfrei (Höchstbeitragsgrundlage).

Beispiel 1

Ein Angestellter, Alleinverdienerabsetzbetrag, 1 Kind (15 Jahre), verdient monatlich € 6.000. Eine (große) Pendlerpauschale von € 123 monatlich hat der Arbeitnehmer mit Formular L 34 beim Arbeitgeber geltend gemacht (einfache Wegstrecke zwischen Wohnung und Arbeitsplatz 30 km). Die „Mitteilung zur Vorlage beim Arbeitgeber“ weist einen für 2019 zu berücksichtigenden Freibetrag von € 200 (monatlich) aus. Weiters hat der Arbeitnehmer noch den Familienbonus Plus für sein Kind beantragt (€ 125 mit dem Formular E 30).

1 Kein AV und kein IE für Frauen nach Vollendung des 60. Lebensjahres, für Männer nach Vollendung des 63. Lebensjahres, und für Personen, welche die Anspruchsvoraussetzungen für die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer (Hacklerpension) oder die Schwerarbeitspension erfüllt haben. Der AV des Arbeitnehmers entfällt bzw sinkt, wenn die monatliche Beitragsgrundlage eine bestimmte Grenze nicht übersteigt. Im Jahr 2019 beträgt der AV des Arbeitnehmers bei einer monatlichen Beitragsgrundlage:
bis € 1.681: 0%
über € 1.681 bis € 1.834 1%
über € 1.834 bis € 1.987: 2%.

2 Kein Unfallversicherungsbeitrag für Personen, die das 60. Lebensjahr vollendet haben.

1.	Gehalt	€	6.000,—
2.	Sozialversicherung (SV-B)	– €	945,86
3.	Lohnsteuer (LSt)	– €	1.215,86
	netto	€	3.838,25

zu 2.

Berechnung des Sozialversicherungsbeitrags (SV-B):

Nur von € 5.220 wird der SV-B eingehoben. € 780 sind beitragsfrei.

€ 5.220 x 18,12% = € 945,86

zu 3.

Berechnung der Lohnsteuer:

Gehalt		6.000,—
Sozialversicherung (SV-B)	– €	945,86
Pendlerpauschale	– €	123,—
Freibetrag	– €	200,—
Bemessungsgrundlage Lohnsteuer	€	4.731,14

Von € 4.731,14 beträgt die Lohnsteuer mit Alleinverdienerabsetzbetrag und einem Kind € 1.345,86. Der Familienbonus von € 125 und der der Pendlereuro in Höhe von € 5,— sind davon abzuziehen. Die monatliche Lohnsteuer beträgt daher € 1.215,86.

Beispiel 2

Herr B, geb. am 15. März 1957, verdient monatlich € 4.000. Ende März 2019 hat er die Anspruchsvoraussetzungen für die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer (Hacklerpension) erfüllt.

Abrechnung für März 2019

1.	Gehalt	€	4.000,—
2.	Sozialversicherung (SV-B)	– €	724,80
3.	Lohnsteuer (LSt)	– €	775,53
	netto	€	2.499,67

zu 2.

Berechnung des Sozialversicherungsbeitrags (SV-B):

Am 1. März 2019 hat Herr B die Anspruchsvoraussetzungen für die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer (Hacklerpension) noch nicht erfüllt. Der SV-B beträgt daher 18,12%.

€ 4.000 x 18,12% = € 724,80

zu 3.

Berechnung der Lohnsteuer:

Gehalt	€	4.000,—
Sozialversicherung (SV-B)	– €	724,80
Bemessungsgrundlage Lohnsteuer	€	3.275,20

Davon beträgt die Lohnsteuer € 775,53.

Abrechnung für April 2019

1.	Gehalt	€	4.000,—
2.	Sozialversicherung (SV-B)	– €	724,80
3.	Lohnsteuer (LSt)	– €	825,93
	netto	€	2.569,27

zu 2.

Berechnung des Sozialversicherungsbeitrags (SV-B):

Da Herr B am 1. April 2019 die Anspruchsvoraussetzungen für die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer (Hacklerpension) erfüllt¹, entfällt ab April 2019 der Arbeitslosenversicherungsbeitrag. Der Beitragssatz beträgt somit 15,12%.

15,12% von 4.000 = € 604,80

zu 3.

Berechnung der Lohnsteuer:

Gehalt	€	4.000,—
Sozialversicherung (SV-B)	– €	604,80
Bemessungsgrundlage Lohnsteuer	€	3.395,20

Davon beträgt die Lohnsteuer € 825,93.

¹ Mit Ausnahme des Fehlens einer versicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit am Stichtag.