



Arbeitszeit: strikte **THEORIE,** lockere Praxis

Gegen das Arbeitszeitrecht wird nicht selten „eilvernehmlich“ verstoßen. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses wird dann oft eingeklagt, was nicht bezahlt wurde.

TEXT: BEATE LAMMER UND HEDWIG SCHUSS

Acht Stunden dauert üblicherweise ein Arbeitstag. Arbeitet jemand länger, werden Überstundenzuschläge fällig. Zumindest, wenn Kollektivverträge oder betriebliche Vereinbarungen nichts anderes vorsehen. Die Regierung will, dass Kollektivverträge künftig mehr Gestaltungsspielraum vorsehen dürfen. Der Acht-Stunden-Tag wird dennoch der Normalfall bleiben. Mehr als zehn Stunden darf man nur in Ausnahmefällen arbeiten. Das ist die Theorie.

In der Praxis kommt es öfter vor, dass Arbeitnehmer stillschweigend hinnehmen, dass es statt Überstunden nur Zeitausgleich oder gar kein Entgelt gebe, berichtet Thomas Angermair, Arbeitsrechtsexperte bei Dorda Brugger Jordis. Auch, wenn es da-

für keine rechtliche Grundlage oder kollektivvertragliche Vereinbarung gebe. Nicht selten geschieht das im Einverständnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber - die Arbeitnehmer bleiben länger, um an einem anderen Tag früher gehen zu können.

Das dicke Ende. Probleme gibt es meist erst bei Beendigung des Dienstverhältnisses, etwa nach einer Kündigung. Dann würden Arbeitnehmer oft Überstundenzuschläge einklagen, die Arbeitgeber müssen Lohn und Lohnnebenkosten nachzahlen. Und kommen damit noch glimpflich davon: Sie müssen zwar ihren ehemaligen Dienstnehmern die Ansprüche abgelten, eine automatische Meldung an die Verwaltungsbehörden erfolgt normalerweise aber nicht.

Auch nicht, wenn man gegen das Arbeitszeitgesetz verstoßen hat und über die zehnte Stunde hinaus hat arbeiten lassen. Die Verwaltungsstrafe erspart man sich also meist. „Da müsste der Dienstnehmer schon eine sehr große Wut haben und auch noch Anzeige erstatten“, sagt Angermair. Tut er das, könnte eine Verwaltungsstrafe von einigen tausend Euro fällig werden.

In der Praxis fehlen oft Aufzeichnungen über die Arbeitszeit, stellt die Wiener Anwältin Alexandra Knell fest. Denn viele führen einfach keine. Wenn dann der Arbeitnehmer 800 Überstunden (zwischen 300 und 800 Überstunden seien durchaus gängige Forderungen) nachfordere und der Arbeitgeber keine Aufzeichnungen führe, sehe es schlecht aus

Den Halt verloren?

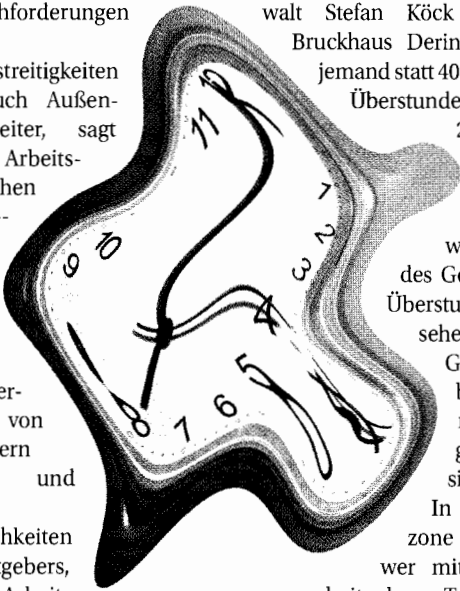
Ein normaler Arbeitstag dauert acht Stunden. Und daran wird sich auch in Zukunft nicht viel ändern.

für den Arbeitgeber. Deshalb sei es wichtig, gewissenhaft die Arbeitszeit zu dokumentieren. „Im Zweifel wird dem Arbeitnehmer geglaubt, denn der hat immer Aufzeichnungen.“ Und wenn diese nicht völlig absurd seien, dann müsse die verlangte Überstundenanzahl bezahlt werden.

Daher sei es besser, eine Strafe des Arbeitsinspektors wegen der Arbeitszeitaufzeichnungen zu riskieren, als ungerechtfertigte Überstundenforderungen zu zahlen, nur weil man das Gegenteil nicht belegen kann. Denn so etwas spreche sich rasch bei Arbeitnehmern herum. Allerdings sind auch in den Kollektivverträgen meist Verfallsfristen zwischen drei und sechs Monaten vorgesehen, die die Möglichkeit von Nachforderungen begrenzen.

Viele Rechtsstreitigkeiten betreffen auch Außendienstmitarbeiter, sagt Knell. Deren Arbeitszeiten beruhen zu einem großen Teil auf Vertrauen. Wenn dieses nicht mehr bestehe, dann werde anhand von Fahrtenbüchern rekonstruiert und prozessiert.

Die Möglichkeiten eines Arbeitgebers, mit seinen Arbeitnehmern eine abweichende Arbeitszeit zu vereinbaren, sind durchaus vielfältig. Von Gleitzeit, die mit dem Betriebsrat oder mangels eines solchen mit jedem einzelnen Mitarbeiter vereinbart wird, bis hin zu All-in-Gehältern reicht die Palette. All-in-Gehälter sind solche, bei denen alle Überstunden mit abgegolten sind.



Allerdings sind solche Vereinbarungen nur bei leitenden Angestellten sinnvoll, die maßgeblichen Einfluss auf den Betrieb haben. Ein Mitarbeiter ohne Führungsposition kann zusätzliches Entgelt verlangen, wenn die Überzahlung des Mindestlohns seine Überstunden nicht ausreichend entlohnt. Maßstab hierfür ist der Kollektivvertrag.

Ein Problem tauche auch auf, wenn Mitarbeiter mit All-in-Verträgen in Elternteilzeit gingen, berichtet Anwalt Stefan Köck (Freshfields Bruckhaus Deringer). Arbeite jemand statt 40 Stunden plus Überstunden nur noch 20 ohne Überstunden, werde oft gestritten, welcher Teil des Gehalts für die Überstunden vorgesehen war. Der Gesetzgeber habe das noch nicht geregelt, kritisiert Köck.

In einer Grauzone bewegt sich, wer mit einem Arbeitnehmer Teilzeit vereinbart hat, aber regelmäßig darüber hinaus arbeiten lässt. Für den Arbeitgeber hat das den Vorteil, dass nur selten Überstundenzuschläge fällig werden – diese muss er derzeit erst dann zahlen, wenn der Arbeitnehmer über die normale Vollzeitarbeitszeit hinaus arbeitet. Auch wenn das bald geändert wird, stoßen Teilzeitarbeiter nicht so leicht an die Zehn-Stunden-Grenze. Das sei Missbrauch, sehe das Gesetz doch vor, dass man eine Arbeitszeit vereinbare und davon nur in Ausnahmefällen abweiche, meint Köck. Im Einzelfall sei ein solcher Missbrauch schwer zu beweisen. Die Frage, ab wie vielen Stunden regelmäßiger Mehrarbeit es rechtlich problematisch werde, sei nicht geklärt. ■

„Im Zweifel wird dem Arbeitnehmer geglaubt, denn der hat immer **Aufzeichnungen.**“



ÖSTERREICHISCHER
RECHTSANWALTSVEREIN
1011 Wien, Rotenturmstraße 13, Pf 612
Tel. erreichbar: 01/40 127/1591 DW; Fax: 01/533 27 18/ DW 29
e-mail: office@rechtsanwaltsverein.at
www.rechtsanwaltsverein.at
Anmeldungen via Homepage möglich!

Seminare für Kanzleiangestellte Frühjahr/Sommer 2007 / Wien

Grundbuch IV. Wien. Beginn am 26. 3. 2007

What's news?. Wien, am 11. 4. 2007
(Wissens-update für Kanzleimitarbeiter/innen)

Sommer-Blockseminar (BU-Kurs). Wien. Beginn am 9. 7. 2007

Weitere Seminare in Planung!

KSW

RECHTSANWÄLTE
ATTORNEYS AT LAW

KUNZ SCHIMA WALLENTIN RECHTSANWÄLTE AEG

KSW – Kunz Schima Wallentin.

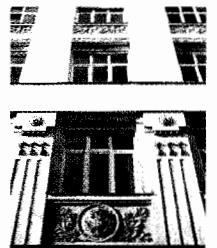
wurde 1990 gegründet und beschäftigt heute ein Team von ca. 50 Personen, von denen die Hälfte Juristen sind. Unser erklärtes Ziel ist es, exklusiv für unsere Klienten im In- und Ausland da zu sein, wann immer wir gebraucht werden. Seit Dezember 2003 sind wir Mitglied von „Ius laboris“, einer internationalen Allianz von Anwaltsunternehmen mit Schwerpunkt Arbeitsrecht.

Wirtschaft ist unser Arbeitsfeld.

Unsere Task Forces haben folgende Spezialgebiete: Arbeitsrecht, Gesellschaftsrecht, Gewerblicher Rechtsschutz und Urheberrecht, Insolvenzrecht, Internetrecht und E-Commerce, Kartellrecht, Liegenschaftsrecht, Medizinrecht, Mergers & Acquisitions, Nachfolgeplanung, Schiedsverfahren, Steuerrecht, und Unternehmensrecht.

Weiterentwicklung ist selbstverständlich.

Denn die Zeit bleibt nicht stehen und jeder Klient hat Anspruch auf die beste Problemlösung. Deshalb investieren wir nachhaltig in die Qualifikation, Motivation und in mentale und körperliche Fitness unseres Teams.



Kontakt:
Dr. Peter Kunz
Tel.: 01/313 74

Kunz Schima Wallentin
Porzellangasse 4
1090 Wien

office@ksw.at
www.ksw.at