



Inhaltsverzeichnis

Seite 1

- Grundlagen des Mehrarbeitszuschlages bei Teilzeitbeschäftigten

Seite 2

- Die Mehrarbeit

Seite 3

- Der Mehrarbeitszuschlag

Seite 4

- Wichtige Hinweise

Der Mehrarbeitszuschlag bei Teilzeitbeschäftigten

Teilzeitarbeit - die rechtlichen Grundlagen

1. Wann liegt Teilzeitarbeit vor

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die durch Gesetz, KV oder BV festgelegte Wochennormalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet.

Ab 1. 1. 2008 kann auch einzelvertraglich eine verkürzte Normalarbeitszeit (NAZ) vereinbart werden, wenn für bestimmte Arbeitnehmer (z.B. Arbeiter) ein Betriebsrat vorhanden ist und mit diesem eine BV abgeschlossen wird, mit der die NAZ generell z.B. auf 37 Stunden reduziert wird. In diesem Fall kann mit jenen Arbeitnehmern im Betrieb, für die kein Betriebsrat existiert (z.B. für die Angestellten) durch Einzelvertrag eine analoge Verkürzung der NAZ auf 37 Stunden vereinbart werden.

2. Lage und Ausmaß der Teilzeitarbeit

Die Lage der Normalarbeitszeit und ihre Änderung ist zu vereinbaren, soweit sie nicht durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (z.B. durch KV oder BV) geregelt wird.

Ab 1. 1. 2008 muss eine Änderung des Ausmaßes der regelmäßigen

Arbeitszeit schriftlich vereinbart werden. Eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Tage und Wochen kann im Vorhinein vereinbart werden. Die Lage der NAZ kann vom Arbeitgeber ausnahmsweise einseitig geändert werden, wenn

- hierfür eine vertragliche Grundlage gegeben ist (Tipp: entsprechende Regelung in den Teilzeitdienstvertrag aufnehmen) und
- dies aus objektiven, in der Art der Arbeitsleistung gelegenen Gründen sachlich gerechtfertigt ist (z.B. Umstellung des Produktionsablaufes) und
- dem Arbeitnehmer die neue Lage der NAZ für die jeweilige Woche mindestens zwei Wochen im Vorhinein mitgeteilt wird und
- berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers dieser Einteilung nicht entgegenstehen.

3. Muss der Teilzeitbeschäftigte Mehrarbeit leisten

Der Teilzeitbeschäftigte ist nur dann zur Mehrarbeit verpflichtet, wenn

- dies in gesetzlichen Bestimmungen, im KV, in einer BV oder im Arbeitsvertrag vereinbart wurde

und ein erhöhter Arbeitsbedarf vorliegt oder Vor- oder Abschlussarbeiten dies gebieten und

- keine berücksichtigungswürdigen (privaten) Interessen des Arbeitnehmers der Mehrarbeit entgegenstehen (z.B. keine Beaufsichtigungsmöglichkeit der Kinder).

Eine der Voraussetzungen für die Mehrarbeitsverpflichtung ist, dass ein erhöhter Arbeitsaufwand vorliegt. Mit dieser Voraussetzung - und ab 1. 1. 2008 mit der Einführung des Mehrarbeitszuschlages - soll verhindert werden, dass ein zu geringes Arbeitsausmaß vereinbart wird und der Arbeitnehmer auf Dauer oder über einen längeren Zeitraum zur Leistung von Mehrarbeit gezwungen ist.

Praxistipp:

Vereinbaren Sie mit dem Teilzeitbeschäftigten eine Mehrarbeitsverpflichtung im Dienstvertrag, z.B.:

"Der Arbeitnehmer erklärt sich ausdrücklich zur Leistung von Mehrarbeit bei erhöhtem Arbeitsbedarf bzw. für Vor- und Abschlussarbeiten bereit, sofern keine berücksichtigungswürdigen, privaten Interessen des Arbeitnehmers der Mehrarbeit entgegenstehen."

Die Mehrarbeit

1. Neues Recht - wie gehe ich optimal vor

Bis 31. 12. 2007 ist Mehrarbeit während eines aufrechten Arbeitsverhältnisses mit dem normalen Stundenlohn, somit zuschlagsfrei abzugelten (Ausnahmen in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung sind möglich). Regelmäßig geleistete Mehrstunden sind insbesondere zu berücksichtigen beim Urlaubs-, Krankenentgelt, bei den Sonderzahlungen und bei der Bemessung der Abfertigung alt.

Mehrstunden von Teilzeitbeschäftigten, die ab dem 1. 1. 2008 geleistet werden, sind grundsätzlich - von den noch zu besprechenden Ausnahmen abgesehen - entweder mit einem 25%igen Mehrarbeitszuschlag (MAZ) abzugelten oder es ist ein Zeitausgleich im Ausmaß von 1:1,25 zu gewähren. Um künftig das MAZ-Risiko zu minimieren, empfehlen wir in drei Schritten vorzugehen.

1. Schritt: Passen Sie die vertragliche Situation dem Ist-Arbeitszeitbedarf an. Nutzen Sie die Zeit bis zum 31. 12. 2007 und analysieren Sie bei Ihren Teilzeitmitarbeitern, inwiefern die tatsächlichen Arbeitsstunden mit den vereinbarten Arbeitsstunden übereinstimmen. Benötigen Sie z.B. Ihre teilzeitbeschäftigte Sekretärin, mit der Sie einen 20-Stunden-Teilzeitvertrag abgeschlossen haben, bereits seit längerer Zeit regelmäßig für 25 Stunden, so empfehlen wir eine entsprechende vertragliche Stundenerhöhung zu vereinbaren. Ohne vertragliche Anpassung wird es bei unveränderter Arbeitsbelastung künftig sehr schwer werden, den MAZ zu verhindern.

2. Schritt: Prüfen Sie, ob überhaupt Mehrstunden vorliegen (keine Mehrarbeit kein MAZ)

wenn Mehrstunden vorliegen

3. Schritt: Überlegen Sie Maßnahmen, die die MAZ-Auszahlung verhindern (Zeitausgleich, All-In etc.).

Mehrarbeit sind Arbeitsleistungen, die außerhalb der Teilzeitarbeitszeit-Einteilung liegen und weder Differenzstunden (z.B. 1,5 Stunden bei 38,5 Wochenstunden) noch Überstunden sind. Im Folgenden zeigen wir unterschiedliche Möglichkeiten auf, wie Mehrarbeit reduziert werden kann.

2. Wöchentlich gleichbleibende Teilzeitarbeitsverteilung

Hiezu ein Beispiel: Es verteilt sich die Arbeitszeit von 18 Wochenstunden eines teilzeitbeschäftigten Steuerfachbearbeiters zu gleichen Teilen auf die Wochentage Montag, Mittwoch und Freitag (je 6 Stunden). In der kommenden Woche soll er am Dienstag an einer 2-stündigen Besprechung mit einem Klienten, dessen Jahresabschluss der Steuersachbearbeiter erstellt hat, teilnehmen. Ein MAZ droht - was kann getan werden, um einen MAZ zu verhindern?

Möglichkeit 1: Mit dem Arbeitnehmer wird schriftlich für die kommende Woche ein erhöhtes Arbeitsausmaß von 20 Stunden vereinbart.

Möglichkeit 2: Mit dem Arbeitnehmer wird ein "Tages-Tausch" vereinbart. Anstelle des Montags kommt er am Dienstag.

Praxistipp:

Gemäß § 19d Abs 2 AZG (Neu) bedarf die Änderung des Ausmaßes der regelmäßigen Arbeitszeit der Schriftform. Wenn daher lediglich mündliches Einvernehmen mit dem Mitarbeiter erzielt wurde, besteht die Gefahr, dass der Abgabenprüfer dennoch einen MAZ-Anspruch ortet und gemäß dem sozialversicherungsrechtlichen Anspruchsprinzip SV-Beiträge für den nicht ausbezahlten MAZ vorschreibt. Daher achten Sie bitte darauf, dass die Vereinbarung stets schriftlich abgeschlossen wird.

Eine im Vorhinein und schriftlich vereinbarte Änderung des Teilzeitausmaßes (z.B. Erhöhung der Stundenanzahl) kann auch befristet vorgenommen werden. Zulässig ist es daher, jahreszeit- bzw., saisonabhängige (Gastronomie), auftrags- oder projektabhängige oder Abwesenheiten (Krankheiten) abdeckende Erhöhungen der Wochenstundenanzahl zu vereinbaren.

3. Vereinbarung einer unregelmäßig verteilten Arbeitszeit

Fallen in den einzelnen Wochen während eines Monats unterschiedliche Arbeitsbelastungen an, dann könnte die Vereinbarung einer unregelmäßig verteilten Arbeitszeit MAZ verhindern.

Beispiel:

Eine Dienstnehmerin ist teilzeitbeschäftigt (Wochenstundenausmaß: 20

Stunden) in einer Steuerberatungskanzlei. Ihre Arbeitsbelastung sieht meist wie folgt aus:

1. Woche im Monat: 10 Stunden
2. Woche im Monat: 15 Stunden
3. Woche im Monat: 30 Stunden
4. Woche im Monat: 25 Stunden

§ 19 d Abs 2 AZG (Neu) sieht ausdrücklich vor, dass eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Tage und Wochen im Vorhinein vereinbart werden kann. Diese Möglichkeit sollte der Arbeitgeber, um die vertragliche Situation möglichst an die deckungsgleiche Ist-Arbeitszeit heranzuführen.

Arbeitet dann allerdings die Dienstnehmerin aufgrund eines unvorhergesehenen zusätzlichen Arbeitsbedarfes in der 2. Woche 20 Stunden, dann liegt eine Mehrarbeit im Ausmaß von fünf Stunden vor.

4. Durchrechnung innerhalb eines Durchrechnungszeitraums

Wurde ein Durchrechnungszeitraum vereinbart, dann liegt eine Mehrarbeit erst dann vor, wenn am Ende des Durchrechnungszeitraums das vereinbarte Teilzeitausmaß überschritten ist.

5. Gleitzeit

Mehrarbeit liegt erst dann vor, wenn am Ende der Gleitzeitperiode Zeitguthaben vorliegen, die das vereinbarte Teilzeitausmaß während der Gleitzeitperiode zuzüglich der in der Gleitzeitvereinbarung festgelegten Übertragbarkeitsstunden übersteigen.

Das AZG regelt nicht die Frage des Ausmaßes der Übertragbarkeitsstunden, was Arbeitgebern einen gewissen Gestaltungsspielraum ermöglicht.

Beispiel:

Die Arbeitszeit einer Dienstnehmerin beträgt 30 Wochenstunden. Sie schloss folgende Gleitzeitvereinbarung ab:

Gleitzeitrahmen: 07:00 - 19:00, Gleitzeitperiode/Durchrechnungszeitraum: Kalenderhalbjahr (Sechs Monate), tägliche Normalarbeitszeit (NAZ): 9 Stunden, Übertragungsmöglichkeit: 20 Gutstunden

Wenn die Dienstnehmerin per Juni ein Gleitzeitguthaben von

a) 30 Stunden

b) 10 Stunden

hat, dann liegt bei

a) eine abzugeltende Mehrarbeit von 10 Stunden (30 Stunden Gleitzeitgut-

haben abzüglich 20 Stunden Übertragungsmöglichkeit in das 2. Kalenderhalbjahr) vor;

b) keine Mehrarbeit vor, da das gesamte Gleitzeitguthaben vereinbarungsgemäß in die nächste Gleitzeitperiode zu übertragen ist.
Keine Mehrarbeit -> kein MAZ!

6. Verhaltensempfehlungen für Arbeitgeber

Achten Sie konsequent darauf, dass nur im Ausmaß der vereinbarten Zeiten gearbeitet wird, und passen Sie allenfalls die Teilzeitverträge auf geänderte Arbeitsbedürfnisse an. Analog wie bei den Überstunden wird es nun auch bei Teilzeitbeschäftigten wichtig sein zu verhindern, dass diese nicht angeordnete Mehrarbeiten erbringen.

Begehrt eine Arbeitnehmerin Elternzeit mit einem sehr niedrigen Teilzeitausmaß und wissen Sie, dass Sie diese Arbeitnehmerin voraussichtlich mehr Stunden benötigen werden, als dies im Elternzeitvorschlag der Arbeitnehmerin vorgesehen ist, dann droht ein MAZ. MitarbeiterInnen könnten das neue Arbeitszeitgesetz nutzen wollen, um mit einer niedrigen Teilzeitstundenvereinbarung und anschließender Mehrarbeitsleistung einen MAZ zu lukrieren.

Der Mehrarbeitszuschlag (MAZ)

1. Höhe des MAZ

Sofern der KV nichts anderes vorsieht, beträgt der MAZ 25 %. Als Teiler ist der Wert 167 (38,5) oder 173 (40 Stunden) oder ein im KV besonders geregelter MAZ-Teiler zu verwenden. Bemessungsgrundlage ist - sofern der KV nichts anderes vorsieht - der Normallohn/-gehalt. SEG-, Schicht- bzw. Nachtzulagen sind zwar parallel zum Grundentgelt zu bezahlen. Sie sind aber - vorbehaltlich eines Judikaturschwenks - nicht für die Bemessung des MAZ heranzuziehen.

2. Bezahlte MAZ - welche Folgewirkungen?

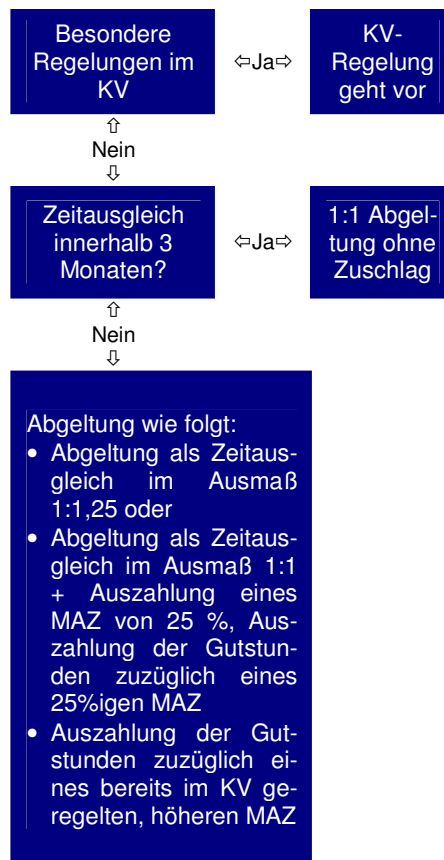
Für MAZ kann die Steuerbegünstigung nach § 68 EStG nicht herangezogen werden. MAZ ist somit lohnsteuerpflichtig, sozialversicherungspflichtig und lohnnebenkostenpflichtig.

Regelmäßig geleistete Mehrstunden erhöhen die Sonderzahlungen. Ob der MAZ bei der Berechnung der Sonderzahlungen zu berücksichtigen ist, ist umstritten. Da - bei optimaler Nutzung der Gestaltungsmöglichkeiten - der MAZ eher nur für fallweise auftretende Mehrarbeit anfallen wird, wird er nicht in die Sonderzahlungsberechnung einfließen. Der KV kann die Einbeziehung des MAZ in die Sonderzahlungen vorsehen (z.B. der KV Metallindustrie).

Anders ist die Situation beim Ausfallsprinzip (Urlaub, Feiertag, Krankenstand). Hier wird der MAZ einzubeziehen sein.

3. Abgeltungsformen für den MAZ

Fällt Mehrarbeit an, dann sind die folgenden Fälle denkbar:



Sind bei Vollzeitbeschäftigten - z.B. im KV für Handelsangestellte - 1,5 Stunden pro Woche zuschlagsfreie Mehrarbeit, dann sind auch bei Teilzeitbeschäftigten 1,5 Stunden pro Woche eine zuschlagsfreie Mehrarbeit.

4. Der besondere 1:1 Zeitausgleich

Mehrarbeitsstunden sind nicht zuschlagspflichtig, wenn sie innerhalb des Kalendervierteljahres bzw. eines anderen festgelegten Zeitraums von 3 Monaten, in dem sie angefallen sind, durch Zeitausgleich im Ausmaß von 1:1 ausgeglichen werden.

Praxistipp:

Vereinbaren Sie "Zeitausgleichs-Verbrauchsregelungen". Wenn ein Teilzeitbeschäftigter sowohl Mehr- als auch Überstunden geleistet hat, dann ist empfehlenswert zu regeln, dass mit dem Zeitausgleich zuerst die Mehrarbeitsstunden abgegolten werden (damit entfällt der Zuschlag) und ein allfälliger weiterer Zeitausgleich erst danach für die Überstunden verwendet wird.

Weiters ist eine Vereinbarung zu empfehlen, wonach zuerst zuschlagspflichtige Mehrstunden vor zuschlagsfreien (z.B. die 1,5 Stunden zuschlagsfreie Mehrarbeit in Handelsbetrieben; siehe Hinweis zu Punkt 3) zu verbrauchen sind.

Der vom Kalendervierteljahr abweichende 3-Monats-Zeitraum kann für unterschiedliche Arbeitnehmergruppen auch unterschiedlich sein.

Beispiel:

Für die Verkäufer einer Handelskette werden - insbesondere aufgrund des Weihnachtsgeschäfts - die Monate 12 - 2, 3 - 5, 6 - 8; 9 - 11, als 3-Monats-Zeitraum vereinbart. Für das Verwaltungspersonal gilt hingegen das Kalendervierteljahr.

Der Arbeitgeber sollte sich im Teilzeitvertrag die Möglichkeit sichern, einen betrieblich sinnvollen 3-Monats-Zeitraum festlegen zu können.

So könnte z.B. vereinbart werden, dass

- die im Jänner entstandenen Mehrarbeitsstunden bis spätestens März verbraucht werden müssen
- die im Februar entstandenen Mehrarbeitsstunden bis spätes-

tens April verbraucht werden müssen

- die im Dezember entstandenen Mehrarbeitsstunden bis spätestens Februar des Folgejahres verbraucht werden müssen.

Hinweis:

§ 19 d Abs 3b AZG sieht in zwei Fällen vor, dass Mehrarbeitsstunden zuschlagsfrei sind.

- Z 1 ermöglicht den Ausgleich im Verhältnis 1:1 innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten, wie zuvor beschrieben.
- Z 2 berücksichtigt die Besonderheiten der Gleitzeit, bei der die Arbeitnehmer über die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochen der Gleitzeitperiode entscheiden.

Das Verhältnis der beiden Ziffern ist nicht unumstritten. Es wird wohl so zu interpretieren sein, dass die Z 2 eine Spezialvorschrift für Gleitzeit ist, weshalb dann, wenn Mehrarbeit am Ende der Gleitzeit vorliegt, der besondere 1:1 Zeitausgleich innerhalb von drei Monaten nicht auch noch angewendet werden kann. Eine grundsätzlich mit Zuschlag abzugeltende Mehrarbeit am Ende der Gleitzeit liegt dann vor, wenn am Ende der Gleitzeitperiode Zeitgut-

haben vorliegen, die das vereinbarte Teilzeitausmaß während der Gleitzeitperiode zuzüglich der in der Gleitzeitvereinbarung festgelegten Übertragbarkeitsstunden übersteigen.

Wichtige Praxishinweise

Offene Mehrarbeitsstunden per 1. 1. 2008

Aus dem Gesetzeswortlaut ist wohl abzuleiten, dass zum 1.1.2008 bestehende Mehrarbeitssalden nicht zuschlagspflichtig sind. Dennoch ist eine Auszahlung vor dem 1.1.2008 zu empfehlen. Einerseits weicht man Diskussionen mit der GPLA aus, ob zweifelsfrei nachgewiesen werden kann, ob es sich um "alte" oder "neue" Mehrarbeitsstunden handelt, die nach dem 1.1.2008 abgegolten wurden, und andererseits werden offene Mehrarbeitsstunden bei steigenden Bezügen teurer.

All-In-Vereinbarungen auch für Teilzeitbeschäftigte?

Grundsätzlich existiert keine Rechtsgrundlage dafür, dass All-In-Vereinbarungen mit Teilzeitbeschäftigten nicht abgeschlossen werden dürfen. Wie bei Vollzeitbeschäftigten ist zu überprüfen, ob das Überzahlungs-

ausmaß ausreicht, alle Ansprüche des Arbeitnehmers abzudecken ("Deckungsprüfung"). Dem Vorteil der einfachen Administration steht als Nachteil gegenüber, dass All-In-Vereinbarungen regelmäßig ein höheres Gehalt zur Folge haben.

Geringfügig Beschäftigte

Geringfügig Beschäftigte sind arbeitsrechtlich Teilzeitbeschäftigte. Auch für sie gelten obige Ausführungen. Leistet ein geringfügig Beschäftigter Mehrarbeit, darin gebührt ihm ebenso wie anderen Teilzeitbeschäftigten ein MAZ. Der Arbeitgeber und der geringfügig Beschäftigte haben darauf zu achten, dass durch die Auszahlung des MAZ das Gesamtentgelt nicht über die Geringfügigkeitsgrenze (2007: EUR 341,16, 2008: EUR 349,01) steigt.

Anwendungsbereich des AZG

Die Neuregelungen gelten selbstverständlich nur für jene Arbeitnehmer, die unter das Arbeitszeitgesetz fallen. Sie gelten daher z.B. nicht für Arbeitnehmer in Bäckereien, Krankenanstalten, Haushalten, sowie für Heimarbeiter und leitende Angestellte.