



universität
wien

Arbeitszeitpaket 2018

Die Änderungen seit 1.9.2018

ao. Univ.-Prof. Dr. Martin Risak
Institut für Arbeits- und Sozialrecht

Arbeitszeitpaket 2018

Die Zeitleiste

- Regierungsübereinkommen 12/2017
 - Arbeitszeitrecht als Teil des Kapitels “Wirtschaftsstandort und Entbürokratisierung”
 - Keine Entmachtung der Betriebsräte, vielmehr “Stärkung der Gestaltungsmöglichkeiten auf betrieblicher Ebene”
- Initiativantrag vom 16.6.2018
- Grundlegender Abänderungsantrag vom 5.7.2018
- Beschlusstext vom 5.7.2018
- **Inkrafttreten am 1.9.2018** (statt ursprünglich 1.1.2019)

Neue Ausnahmen vom Geltungsbereich



Personengruppen

- ▶ Neu: **Nahe Angehörige** (Eltern, volljährige Kinder, bei gemeinsamem Haushalt: GattIn, eingetrageneR PartnerIn, Lebensgefährtin (3 Jahre))
- ▶ Leitende Angestellte und (Neu) **sonstige AN, denen maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis übertragen ist**
 - EU-Kommission: ExpertInnen, angestellte AnwältInnen, WissenschaftlerInnen
 - In der Diskussion: 3. Führungsebene
- ▶ Immer zusätzlich **Arbeitszeitautonomie** auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit

Ausnahmen vom Geltungsbereich

Arbeitszeitautonomie tritt in den Vordergrund

- gesamte Arbeitszeit auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit
 - a) nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, oder
 - b) von diesen AN hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann
- Klarstellung in der Begründung des Antrages
 - Nicht bei Vertrauensarbeitszeit
 - Muss gesamte Arbeitszeit betreffen
- Begrifflichkeit aus dem EU-Recht (Arbeitszeitrichtlinie)
 - Ausweitung, unklar in der Abgrenzung

Gleitzeit

§ 4b Abs 4 AZG

- ▶ *„Die **tägliche Normalarbeitszeit** darf zehn Stunden nicht überschreiten. Eine **Verlängerung** der täglichen Normalarbeitszeit **auf bis zu zwölf Stunden** ist zulässig, wenn die Gleitzeitvereinbarung vorsieht, dass ein **Zeitguthaben ganztägig verbraucht** werden kann und ein **Verbrauch in Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen** ist.*
- ▶ *Die **wöchentliche Normalarbeitszeit** darf innerhalb der Gleitzeitperiode die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß § 3 im Durchschnitt nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben vorgesehen sind.“*

Klarstellung: Überstunden bei Gleitzeit

- Risiko, dass Überstunden im (zuschlagsfreien) Zeitguthaben aufgehen
- § 4b Abs 5 AZG (nicht im Initiativantrag)
„Ordnet die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber Arbeitsstunden an, die über die Normalarbeitszeit gemäß § 3 Abs. 1 hinausgehen, gelten diese als Überstunden.“
- Bisher strittig, wann Überstunde anfällt – nunmehr klar: bei Überschreiten von 8 Std/Tag und 40 Std/Woche

Höchstgrenzen

„In § 9 Abs. 1 wird die Zahl „zehn“ durch die Zahl „zwölf“ und die Zahl „50“ durch die Zahl „60“ ersetzt.“

Weiterhin gilt § 9 Abs 4 AZG (Umsetzung der AZ-RL):
48 Stunden in 17 Wochen bzw bei Verlängerung durch
KollV 26 Wochen bzw 52 Wochen.

Überstunden

§ 7 (1) „Bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit unbeschadet der Bestimmungen des § 8 über die nach den §§ 3 bis 5 zulässige Dauer innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten. **Wöchentlich** sind jedoch nicht mehr als **zwanzig Überstunden** zulässig. Die **Tagesarbeitszeit** darf **zwölf Stunden** nicht überschreiten. Die Regelungen des § 9 Abs. 4 (Anm: Verlängerung des Durchrechnungszeitraums) *bleiben unberührt.*“

Ablehnungsrecht

Sogenannte „Freiwilligkeitsgarantie“

§ 7 Abs 6 AZG:

*„Es steht den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern frei, Überstunden nach § 7 und § 8 Abs. 1 und 2 **ohne Angabe von Gründen abzulehnen**, wenn durch diese Überstunden die Tagesarbeitszeit von zehn Stunden oder die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten wird. Sie dürfen deswegen nicht benachteiligt werden, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung. Werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deswegen gekündigt, können sie die **Kündigung** innerhalb einer Frist von zwei Wochen bei Gericht **anfechten**. § 105 Abs. 5 des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG), BGBl. Nr. 22/1974 gilt sinngemäß.“*

Wahlrecht für Abgeltung von längeren Überstunden

§ 10 Abs 4 AZG

*„Abweichend von Abs. 1 und 2 können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für Überstunden, durch die die Tagesarbeitszeit von zehn Stunden oder die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten wird, **bestimmen**, ob die **Abgeltung in Geld** nach Abs. 1 Z 1 **oder** durch **Zeitausgleich** nach Abs. 1 Z 2 erfolgt. Dieses Wahlrecht ist möglichst frühzeitig, spätestens jedoch am Ende des jeweiligen Abrechnungszeitraumes auszuüben.“*

Geteilte Dienste im Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe (§ 12 Abs 2a AZG)



- ▶ *„Im **Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe** kann für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Küche und Service bei geteilten Diensten **die tägliche Ruhezeit auf mindestens acht Stunden verkürzt werden.***
- ▶ *Ein geteilter Dienst liegt vor, wenn die Tagesarbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens drei Stunden unterbrochen wird.*
- ▶ *Solche Verkürzungen sind innerhalb von vier Wochen, in Saisonbetrieben nach Möglichkeit während der Saison, spätestens jedoch im Anschluss an die Saison, durch Verlängerung einer anderen täglichen Ruhezeit **auszugleichen.** Ist dieser Ausgleich bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses nicht erfolgt, so gebührt den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine geldwerte Zahlung in Höhe des Normallohns und der Zuschläge, auf welche die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die während der Ruhezeit geleistete Tätigkeit Anspruch hatten.“*

Wochenend- und Feiertagsdienste (§ 12b ARG)

„(1) Bei vorübergehend auftretendem besonderem Arbeitsbedarf können durch Betriebsvereinbarung Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe an vier Wochenenden oder Feiertagen pro Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Jahr zugelassen werden. Eine Ausnahme von der Wochenendruhe kann nicht an vier aufeinander folgenden Wochenenden erfolgen.

(2) Für Verkaufstätigkeiten nach dem Öffnungszeitengesetz gilt Abs. 1 nicht.“

„(3) In Betrieben ohne Betriebsrat kann Wochenend- und Feiertagsarbeit nach Abs. 1 und 2 schriftlich mit den einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vereinbart werden. ... (Ablehnungsrecht wie bei 11. und 12. Überstunde)

(4) Die Betriebsvereinbarung bzw. die schriftliche Einzelvereinbarung muss, sofern sie für wiederkehrende Ereignisse abgeschlossen wird, den Anlass umschreiben.“

Inkrafttreten und Übergangsvorschriften

- § 34 Abs 37 AZG
In-Kraft-Treten mit 1. September 2018
- § 32c Abs 10 AZG
„Bestehende Gleitzeitvereinbarungen bleiben aufrecht. Regelungen in Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen, die für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer günstigere Bestimmungen vorsehen, werden durch die Änderungen des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 53/2018 nicht berührt.“



ao. Univ.-Prof. Dr.
Martin Risak

Institut für Arbeits- und
Sozialrecht
Universität Wien

[https://arbeitsrecht.univie.ac.at/
team/risak-
martin/martin.risak@univie.a
c.at](https://arbeitsrecht.univie.ac.at/team/risak-martin/martin.risak@univie.ac.at)