

## Arbeitszeitflexibilisierung - die neuen Regelungen ab 1.9.2018

Es kursieren viele Falschmeldungen bzw. nur halb wahre Aussagen zur neuen Arbeitszeitregelung (Arbeitszeitflexibilisierung) - vor allem im Bereich der Gesamtarbeitszeit bzw. der Überstunden. Tatsächlich haben sich nur einige Passagen der Arbeitszeit-Bestimmungen geändert und vieles bleibt so wie bisher bestehen. Finden Sie hier einen Überblick über Bestehendes und die Neuerungen:



### Normalarbeitszeit

Die Normalarbeitszeit bei Vollbeschäftigung beträgt wie bisher 8 Stunden/Tag und 40 Stunden/Woche.

**Variable Arbeitszeitmodelle** können individuell vereinbart werden - zB. die 40 Wochenstunden an 4 Tagen (Vier-Tage-Woche) mit einer täglichen Normalarbeitszeit von 10 Stunden. **Dies ist in Betrieben ohne Betriebsrat zwischen Arbeitsgeber und Arbeitnehmer schriftlich zu vereinbaren und bedarf in Betrieben mit Betriebsrat einer Betriebsvereinbarung.**

**Das gilt auch für Gleitzeitmodelle**, die dem Arbeitnehmer mehr Zeitsouveränität gewähren und gleichzeitig durch Vereinbarung einer Block- oder Kernzeit den Bedürfnissen des Arbeitgebers entsprechen.

**Nur im Fall einer Gleitzeit-Vereinbarung ist künftig eine Normalarbeitszeit von bis zu 12 Stunden zulässig.** Grund ist, dass die Arbeitnehmer Beginn und Ende der Arbeitszeit selbst bestimmen können und nicht durch ein starres Gesetzeskorsett dabei eingeschränkt werden sollen.

Die Normalarbeitszeit bleibt also in der Regel unverändert, was dem Ziel entspricht, die Arbeitszeit zu flexibilisieren und an die Erfordernisse der modernen Arbeitswelt anzupassen, nicht aber zu verlängern.

### Überstunden

Überstunden sind geleistete Arbeitsstunden, die die tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit, also 8 Tagesstunden bzw. 40 Wochenstunden überschreiten. Diese sind wie bisher entweder in Geld oder als (Frei-)Zeitausgleich innerhalb der gesetzlichen Fristen abzugelten.

Ist einzelvertraglich, per Betriebsvereinbarung oder kollektivvertraglich nicht anderes festgelegt, werden Überstunden monetär entlohnt.

Voraussetzung für Überstunden ist vorübergehender besonderer Arbeitsbedarf, rechtliche Grundlage entweder der Arbeitsvertrag, die Betriebsvereinbarung oder der Kollektivvertrag. Überstunden sind dem Arbeitnehmer rechtzeitig anzukündigen, sie dürfen zudem nicht unzumutbar sein – hier findet eine Interessenabwägung statt – und nicht über die gesetzliche Höchstarbeitszeit hinausgehen.

**Für Überstunden gebührt zudem ein Zuschlag, der variiert, je nachdem, ob eine Voll- oder Teilzeitbeschäftigung besteht.**

**Der Überstundenzuschlag ist sowohl bei der monetären Variante, als auch beim Zeitausgleichsmodell zu gewähren.**

## Höchst Arbeitszeit

Mit der Gesetzesnovelle wurde die bisherige Höchst Arbeitszeit von 10 Stunden pro /Tag und 50 Stunden/Woche auf 12 Stunden/Tag und 60 Stunden/Woche angehoben. Dabei handelt es sich allerdings um keine einseitige Anordnungsmöglichkeit des Arbeitgebers, vielmehr hat der Arbeitnehmer im Sinne der „Freiwilligkeitsgarantie“ das Recht, den Wunsch des Arbeitgebers nach Überstunden, die über das bisherige Maß von 10 Tages- bzw. 50 Wochenstunden hinausgehen, aus überwiegendem persönlichen Interesse abzulehnen, was in der Folge nicht zu einer Benachteiligung im Unternehmen führen darf. Arbeitnehmer, die von diesem Ablehnungsrecht Gebrauch machen, haben also keinerlei Nachteile, weder in Bezug auf Gehalt, noch Aufstiegsmöglichkeiten zu befürchten, eine Kündigung oder Strafversetzung wäre gerichtlich anfechtbar.

**Beispiel aus der Praxis:** Pro Woche sind maximal 20 Überstunden zulässig. Die mögliche 11. und 12. Tagesarbeitsstunde bzw. die 50.-60. Wochenarbeitsstunden sind Überstunden und als solche abzugelten. Dabei hat der Arbeitnehmer das Wahlrecht zwischen Geld und (Frei-)Zeitausgleich. Lediglich im Fall einer Gleitzeit-Vereinbarung mit einer höheren Normalarbeitszeit fällt kein Überstundenzuschlag an, sofern die Überstunden nicht extra angeordnet wurden.

**Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer:** Die Anpassung der Höchst Arbeitszeit ermöglicht im gegenseitigen Einvernehmen mehr Flexibilität und kommt so den Wünschen beider Seiten entgegen. So können Betriebe künftig rascher auf eine gute Auftragslage mit einer Steigerung der Arbeitskraft reagieren und Arbeitnehmer nach Überstunden an arbeitsintensiven Tagen durch Zeitausgleich einen längeren Urlaub genießen.

**Eigentlich nichts Neues,** da bereits die bisherige Regelung eine Überschreitung der 10-Tages-/50-Wochenstunden vorsah (Schichtarbeit, Arbeitsbereitschaft und vorübergehend auftretender besonderer Arbeitsbedarf (Sonderüberstunden). Bisher musste man einen Nachweis für die Notwendigkeit (zB. unverhältnismäßiger wirtschaftlicher Nachteil) erbringen. Das fällt jetzt weg und erleichtert vieles.

## Erfüllung der EU-Vorgaben

Die Arbeitszeitnovelle beachtet selbstverständlich die Grenzen der EU-Vorgaben. Gemäß EU-Arbeitszeit-Richtlinie 2003/88/EG darf die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum 48 Stunden einschließlich der Überstunden nicht überschreiten. Zwar erlaubt die Richtlinie Abweichungen und Ausnahmen, doch darf in einem Zeitraum von 17 Wochen die durchschnittliche Wochenarbeitszeit maximal 48 Stunden betragen. Diese sogenannte „durchschnittliche Höchst Arbeitszeit“ bleibt von der Gesetzesnovelle unberührt, eine Änderung wäre hier nur auf EU-Ebene möglich.

## Übertragung Zeitguthaben

Schon bisher war per Kollektivvertrag eine Übertragung von Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum möglich. Die Neuregelung erlaubt nun die kollektivvertragliche Vereinbarung einer mehrmaligen Übertragung von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächsten Durchrechnungszeiträume.



## Ruhezeiten und Pausen

Ruhepausen und Ruhezeiten dienen der Erholung der Arbeitnehmer und zählen daher nicht zur Arbeitszeit. In der Regel haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf 11 Stunden Tagesruhezeit und 36 Stunden Wochen-(end)ruhezeit.

**Ausnahmen:** So gibt es etwa Sonderregelungen für bestimmte Berufsgruppen wie Bedienstete des öffentlichen Verkehrs, medizinisches Personal und Lenker von Kraftfahrzeugen. Diese finden sich teils auch in EU-Rechtsakten wie der EU-Lenkzeiten-Verordnung, was eine systematische Darstellung erschwert.

**Tourismus - Saisonbetriebe:** Die Gesetzesnovelle bringt nun eine Verkürzung der täglichen Ruhezeit im Tourismus von 11 auf maximal 8 Stunden für alle Betriebe mit sog. geteilten Diensten, also wenn die Tagesarbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens 3 Stunden unterbrochen wird. Verkürzungen sind innerhalb von 4 Wochen, in Saisonbetrieben nach Möglichkeit noch während der Saison, spätestens jedoch im Anschluss an die Saison, durch Verlängerung einer anderen täglichen Ruhezeit auszugleichen und anderenfalls monetär zu vergüten.

**Bei vorübergehend auftretendem besonderem Arbeitsbedarf** können durch Betriebsvereinbarung oder schriftliche Einzelvereinbarung Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe an 4 Wochenenden oder Feiertagen pro Arbeitnehmer und Jahr zugelassen werden. Eine Ausnahme von der Wochenendruhe ist im Sinne des Arbeitnehmerschutzes allerdings nicht an 4 aufeinander folgenden Wochenenden möglich.

## Ausnahmen

Die Ausnahmen wurden in Übereinstimmung mit dem Ausnahmekatalog in der EU-Arbeitszeitrichtlinie dahingehend erweitert, als neben **leitenden Angestellten auch sonstige Arbeitnehmer, denen maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnisse** übertragen wurden, vom Geltungsbereich des AZG und ARG ausgenommen sind. Damit ist die sog. dritte Management-Ebene gemeint, worunter Personen zu verstehen sind, die mit gewissen operativen Organisations-, Steuerungs- und Führungsaufgaben betraut, aber dem normativen sowie dem strategischen (Top-)Management untergeordnet sind.

Zudem sind auch **nahe Angehörige des Arbeitgebers** ausgenommen, wobei sich die Angehörigen-Definition nach dem allgemeinem Zivilrecht richtet - also Eltern, Großeltern, Kinder, Enkelkinder, Geschwister, Nichten, Neffen, der Ehegatte, eingetragene Partner oder der Lebensgefährte, wenn dieser seit mindestens drei Jahren im gemeinsamen Haushalt lebt.

**Für die genannten Ausnahmen gilt dabei die Einschränkung, dass die Arbeitszeit entweder nicht gemessen oder im Voraus festgelegt werden kann oder die Arbeitnehmer selbst die Lage und Dauer ihrer Tätigkeitszeit bestimmen können.** Insbesondere in der Gastronomie und dem Tourismussektor, Familienangehörige je nach Bedarf „einspringen“, weshalb die Arbeitszeit schwerlich gemessen oder im Voraus festgelegt werden kann, andererseits Arbeitnehmer, die die Lage und Dauer der Arbeitszeit nach ihrer eigenen Präferenz selbst bestimmen können, im Gegensatz zum typischen Arbeitnehmer nicht des starken gesetzlichen Schutzes bedürfen, den das AZG und ARG bieten.



## Besondere Schutzbedürfnisse

Für **werdende und stillende Mütter** gilt gemäß Mutterschutzgesetz ein fast generelles Nachtarbeitsverbot in der Zeit zwischen 20 Uhr abends und 6 Uhr morgens. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit ist auf 40 Stunden beschränkt, Sonn- und Feiertagsarbeit verboten.

Das **Kinder-und-Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz** beschränkt die Tages- und die Wochenarbeitszeit auf 8 bzw. 40 Stunden. Nachtarbeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit sind verboten, Sonderregeln bestehen ferner für Ruhepausen und Ruhezeiten. Die Unterrichtszeit in der Berufsschule, zu deren Besuch der Jugendliche gesetzlich verpflichtet ist, ist auf die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit anzurechnen.

## Günstigkeitsprinzip

Für die Arbeitnehmer günstigere Regelungen in Betriebsvereinbarungen und Kollektivverträgen werden durch die Novelle nicht berührt.

## Aufzeichnungspflichten

Alle Unternehmen, unabhängig von Umsatz und Mitarbeiterzahl, sind weiterhin verpflichtet Aufzeichnungen über die geleistete Arbeitsstundenanzahl zu führen. Arbeitnehmer sind berechtigt, die Aufzeichnungen als Arbeitsnachweis zu verlangen.

# Zusammenfassung und Fazit:



Die Änderungen durch die jüngste Novelle des Arbeitszeitgesetzes betreffen in erster Linie die Höchstarbeitszeit und die Gleitzeit. Relevant sind ferner die Ausnahmen vom Geltungsbereich für Familienangehörige und nachgeordnete Management-Ebenen mit weitgehend selbständiger Entscheidungsgewalt sowie die Möglichkeiten der Ruhezeit-Verkürzung im Fall von besonderem Arbeitsbedarf.

Die Gesetzesnovelle erreicht unter ausgewogener Berücksichtigung der Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern eine zeitgemäße Anpassung an veränderte Arbeitsrealitäten, die eine bessere und flexiblere Verteilung von Arbeit erfordern und trägt so dazu bei, den Wirtschaftsstandort Österreich weiter attraktiv und zukunftsfit zu machen.