

Der heiß diskutierte 12-Stunden-Tag

Die neuen gesetzlichen Bestimmungen zur Arbeitszeit beherrschen seit Wochen die Schlagzeilen. Die für die Bauwirtschaft wesentlichsten Änderungen sind im folgenden Beitrag überblicksmäßig dargestellt.

TEXT: CHRISTOPH WIESINGER, GESCHÄFTSSTELLE BAU

Am 5. Juli 2018 wurde vom Nationalrat die heftig diskutierte Arbeitszeitnovelle beschlossen. Die Novelle tritt mit 1. September 2018 in Kraft

Zwar enthielt das Regierungsprogramm bereits die wesentlichsten Inhalte des Arbeitszeitpakets, dennoch war der Aufschrei der Gewerkschaft unüberhörbar, als dann ein entsprechender Gesetzesantrag im Parlament eingebracht und beschlossen wurde. Doch so revolutionär sind die Änderungen gar nicht und haben für die Praxis weitaus weniger Bedeutung, als es auf den ersten Blick scheint.

Wie lange darf gearbeitet werden?

Bisher war die tägliche Arbeitszeit mit zehn Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit mit 50 Stunden beschränkt. In Ausnahmefällen konnte aber die Grenze schon bisher auf zwölf Stunden am Tag und 60 Stunden in der Woche ausgedehnt werden. Voraussetzung war allerdings eine Betriebsvereinbarung. Solche Betriebsvereinbarungen waren bisher gelebte Praxis. Der Zwölfstundentag ist also schon bis dato in der Bauwirtschaft möglich gewesen, wenn auch nicht als flächendeckendes Arbeitszeitmodell. Zudem waren die Sonderüberstunden zeitlichen Beschränkungen ausgesetzt.

Ablehnungsrecht

Mit dem 1.9.2018 fallen diese Beschränkungen weg. Man braucht also keine Betriebsvereinbarung mehr, um zulässigerweise statt zehn zwölf Stunden an einem Tag arbeiten zu dürfen. Der Arbeitnehmer kann allerdings – auch wenn er sich grundsätzlich dazu verpflichtet hat, angeordnete

Überstunden zu leisten – die Leistung der elften und zwölften Tagesarbeitsstunde ohne Begründung ablehnen und darf dadurch in weiterer Folge nicht diskriminiert oder gar gekündigt werden. Gleiches gilt für Arbeiten, welche die Grenze von 50 Stunden pro Woche überschreiten.

Wie wird die Arbeitszeit vergütet?

Die elfte und zwölfte Tagesstunde sind außerdem eine Überstunde, für die ein Zuschlag von 50 Prozent gebührt (sofern der Kollektivvertrag keinen höheren Zuschlag vorsieht, etwa für eine Nachtüberstunde). Dabei hat der Arbeitnehmer das Wahlrecht, ob er die Stunde in Zeit (d.h. Zeitausgleich von 1½ Stunden für eine Überstunde) oder in Geld (d.h. mit Überstundenzuschlag) abgegolten haben möchte. Weiters kann er dieses Wahlrecht für jeden Lohnabrechnungszeitraum gesondert ausüben, muss dies aber dem Arbeitgeber umgehend bekannt geben.

Trotzdem: 48 Stunden im Durchschnitt sind die Grenze

Nichtsdestotrotz wurde das Ablehnungsrecht von der Arbeitnehmerseite als bloß theoretisches Recht qualifiziert. Und so geisterte durch die Medien das Schreckensgespenst der permanenten 60-Stunden-Woche, die nunmehr tagein, tagaus zulässig sein soll. Aus der Diskussion ausgespart blieb aber eine aus dem EU-Recht stammende Bestimmung, die unverändert weiterhin gilt. Diese besagt, dass die durchschnittliche (!) wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden nicht überschreiten darf und legt dafür einen Durchrechnungszeitraum von 17 Wochen fest (das entspricht etwa vier Monaten). Das bedeutet also, dass in diesem Zeitraum

kein Arbeitnehmer mehr als 816 Stunden arbeiten darf (das sind 48 Stunden mal 17 Wochen). Heißt also umgekehrt: Je mehr sich die Arbeitszeit in Richtung der 60 Stunden bewegt, umso mehr muss in anderen Wochen die Überstundenarbeit beschränkt werden, da die Arbeitszeit den Durchschnitt von 48 Stunden pro Woche nicht überschreiten darf.

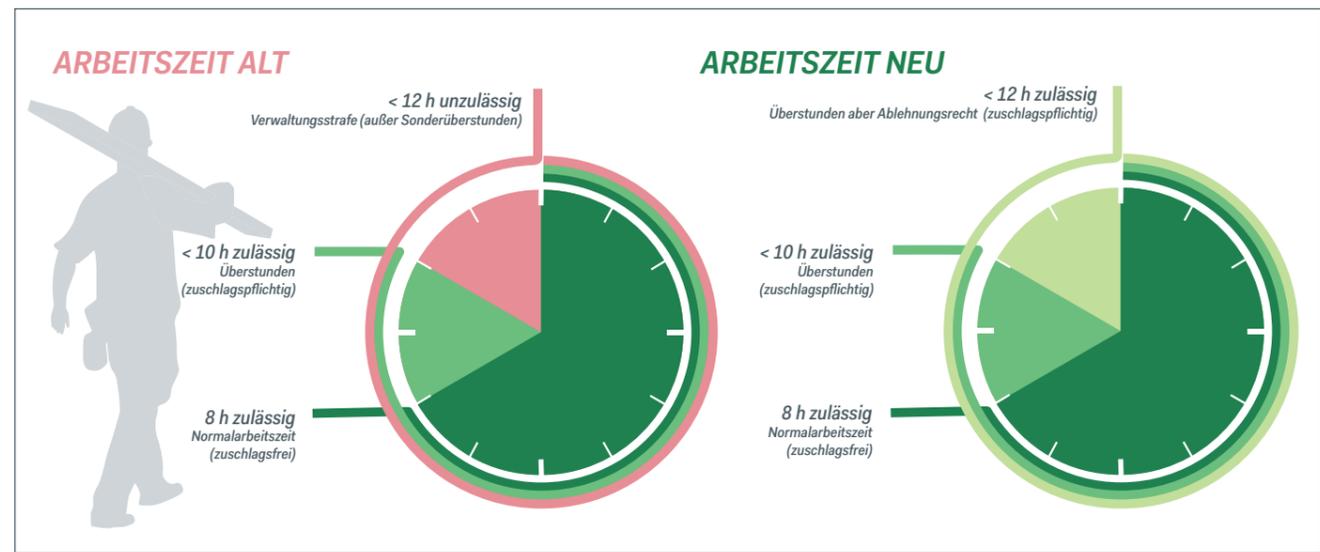
Das muss zu jedem beliebigen Zeitpunkt erfüllt sein, was im Ergebnis dazu führt, dass die Höchstarbeitszeit für jede Woche individuell aus der Arbeitszeit dieser Woche und den vorangegangenen 16 Wochen bestimmt werden muss. Beträgt in keiner Woche die Arbeitszeit mehr als 48 Stunden, kann diese Feststellung natürlich unterbleiben, weil dann auch der Durchschnitt nicht höher sein kann.

Was passiert, wenn dieser Arbeitszeitrahmen dennoch überschritten wird? In diesem Fall droht die Verhängung einer Verwaltungsstrafe, was im Übrigen auch dann gilt, wenn die Arbeitnehmer an einem Tag mehr als zwölf Stunden oder in einer Woche mehr als 60 Stunden arbeiten. Die Strafsätze bleiben im Übrigen unverändert.

Leitende Angestellte dürfen „mehr“

Schon bisher waren „leitende Angestellte, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind“ aus dem Geltungsbereich des gesetzlichen Arbeitszeitrechts – also des Arbeitszeitgesetzes (AZG) und des Arbeitsruhegesetzes (ARG) – ausgenommen. Das führte dazu, dass für diese Arbeitnehmer zwar der Kollektivvertrag galt, aber die gesamten gesetzlichen Sonderbestimmungen – also sowohl die Höchstgrenzen der Arbeitszeit, als

VERGLEICH: ALTE UND NEUE HÖCHSTARBEITSZEIT-REGELUNG



auch die Verpflichtung zur Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen, also auch die Durchrechnung einer allfälligen Überstundenpauschale – nicht galten. Heißt im Klartext: Keine Arbeitszeitaufzeichnungen, keine Deckungsprüfung der Überstundenpauschale, keine Strafen bei Arbeitszeitüberschreitungen.

Mit der Novelle wird nun der Wortlaut dieser Ausnahmebestimmung geändert. Das hat zur Folge, dass in Zukunft die genannten Ausnahmen für einen größeren Personenkreis bestehen. Ausgenommen sind nun „leitende Angestellte oder sonstige [...] Arbeitnehmer, denen maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis übertragen ist und deren gesamte Arbeitszeit auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit a) nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, oder b) von diesen [...] Arbeitnehmern hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann.“

Damit hat der Gesetzgeber die Ausnahmebestimmung der EU-Arbeitszeit-Richtlinie mehr oder weniger wortwörtlich in das AZG und in das ARG aufgenommen. Leider ist allerdings nicht ganz klar, wer nunmehr genau von dieser Ausnahmebestimmung erfasst ist. Im Wesentlichen wird es wohl auf die Auslegung der Bestimmung der „maßgeblichen selbständigen Entscheidungsbefugnis“ ankommen. Vieles spricht dafür, dass

nunmehr Bauleiter von diesen Ausnahmebestimmungen erfasst sind, wobei nicht der Titel entscheidend ist, sondern der Umfang der Entscheidungsbefugnis.

Gleitzeit

Das neue Arbeitszeitrecht sieht auch vor, dass bei Gleitzeit die Normalarbeitszeit auf bis zu 12 Stunden pro Tag ausgedehnt werden kann. Voraussetzung ist freilich, dass die entsprechende Betriebsvereinbarung (Individualvereinbarung) einen Zeitausgleich in ganzen Tagen ausdrücklich zulässt und die Konsumation eines solchen Zeitausgleichs in Verbindung mit dem Wochenende nicht untersagt. Allerdings enthält der Angestelltenkollektivvertrag eine Beschränkung der Normalarbeitszeit mit zehn Stunden. Die Grenze der Höchstarbeitszeit von 12 Stunden wird in keinem dieser Fälle herabgesetzt.

Sonntagsarbeit

Ein Arbeitnehmer darf künftig – sofern nicht eine der schon derzeit geltenden Ausnahmen greift – an vier Sonn- oder Feiertagen pro Kalenderjahr arbeiten. Voraussetzung ist eine Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat eine Einzelvereinbarung, wobei auch hier kein Arbeitnehmer diskriminiert werden darf, wenn er die Sonntagsarbeit ablehnt.

Dabei ist zu beachten, dass in beiden Kollektivverträgen (Bauarbeiter und Bauangestellte) jeweils Zuschläge vorgesehen sind, die an diesen Tagen gebühren. Auch der Anspruch auf eine Ersatzruhe bleibt unverändert aufrecht. Die an Sonn- und Feiertagen geleisteten Arbeitsstunden sind auch bei der wöchentlichen Höchst-arbeitszeit (von 60 Stunden) entsprechend zu berücksichtigen.

Die Ausnahme ist im Übrigen eine rein arbeitsrechtliche Ausnahme, sodass allenfalls bestehende Bestimmungen zum Verbot von Baulärm an Wochenenden oder an Feiertagen dadurch nicht ausgehebelt werden und diese unverändert weiterhin zu beachten sind. Gleiches gilt auch für den Straßenverkehr, sodass die Anlieferung von Baumaterial oder der Abtransport des Aushubs an Sonn- und Feiertagen weiterhin untersagt sind.

Entsendungen ins Ausland

Abschließend: Vorsicht bei Entsendungen! Bestehen im Empfangsstaat allenfalls Bestimmungen, welche kürzere Höchst-arbeitszeiten vorsehen, so sind diese für die Dauer der Entsendung von Bedeutung. Für die Überprüfung der Einhaltung dieser allenfalls kürzeren Arbeitszeiten ist die jeweilige ausländische Behörde zuständig. □