



# Arbeitszeit neu Das Arbeitszeitpaket 2018

Seminar in der  
Wirtschaftskammer Steiermark  
Ao.Univ.-Prof. Dr. Michael Friedrich



# Einleitung



- Politischer Hintergrund
  - Arbeitszeitrecht in vielen Bereichen nicht mehr zeitgerecht
  - auf den Industriearbeiter der 70er Jahre ausgerichtet
  - Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG
    - Wettbewerbsnachteil durch strengere Arbeitszeitbestimmungen?!
- Gesetzgebungsverfahren
  - kein Ministerialentwurf
  - kein Begutachtungsverfahren
  - Initiativantrag und
  - Abänderungsantrag im Plenum des Nationalrats entschieden



# Grundthese



- Ausgangssituation (§ 3 Abs.1 AZG) bleibt gleich
  - tägliche Normalarbeitszeit acht Stunden
    - Verlängerungsmöglichkeit auf zehn Stunden durch Kollektivvertrag gem. § 4 Abs. 1 AZG
  - wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden
    - Verlängerungsmöglichkeit durch Kollektivvertrag gem. § 4 Abs. 6 AZG
      - bei Durchrechnungszeitraum von acht Wochen auf höchstens 50 Stunden
      - bei längerem Durchrechnungszeitraum bis zu einem Jahr auf höchstens 48 Stunden
    - sofern im Durchschnitt die Normalarbeitszeit (40 Stunden bzw. Kollektivvertrag) nicht überschritten wird
    - längerer Durchrechnungszeitraum durch Kollektivvertrag bei mehrwöchigen, zusammenhängenden Verbrauch des Zeitausgleichs
    - tägliche Normalarbeitszeit darf neun Stunden nicht übertragen
  - lediglich **neu** ist die **mehrfache Übertragungsmöglichkeit** von Zeitguthaben und Zeitschuld nach § 4 Abs. 7 AZG durch Kollektivvertrag
- Keine Änderung der allgemeinen Regelungen zur Überstunde nach § 6 AZG
  - Überschreiten der täglichen oder wöchentlichen Grenzen der Normalarbeitszeit
- Keine Änderung bei der Berechnung des Überstundenzuschlags § 10 AZG
  - Ausnahme, ab der 11. Stunde am Tag bzw. 50 Stunden in der Woche entscheidet der AN selbst über die Form der Abgeltung
- Flexibilisierung durch Erweiterung der Ausnahmemöglichkeiten bei
  - Überstundenarbeit
  - Gleitzeit
  - Höchstgrenzen der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit

# Geltungsbereichsbestimmungen



- Neue Ausnahme
  - Altfassung des § 1 Abs. 2 Ziff. 8 AZG:
    - „Leitende Angestellte, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind“
      - Begriff abhängig vom Regelungszweck auszulegen:
        - Aufgabenbereich lässt keine fixe Bindung an Arbeitszeitgrenzen zu
        - Arbeitszeit wird weitgehend selbständig eingeteilt
        - gewöhnlich überdurchschnittliches Entgelt
  - Neufassung des § 1 Abs. 2 Ziff. 8 AZG:
    - Leitende Angestellte oder sonstige ArbeitnehmerInnen, 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 ArbeitnehmerInnen hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann

# Geltungsbereichsbestimmungen



- Europarechtliche Vorgaben durch Art. 17 Abs. 1 der Arbeitszeit-Richtlinie
  - Ermächtigung des nationalen Gesetzgebers von wesentlichen Bestimmungen der Richtlinie abzuweichen wenn
    - die Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen und/oder
    - nicht im Voraus festgelegt wird **oder**
    - von den ArbeitnehmerInnen selbst festgelegt werden kann
  - beispielhafte Personengruppen
    - Leitende Angestellte oder sonstige Personen mit **selbständiger** Entscheidungsbefugnis
    - Arbeitskräfte, die Familienangehörige sind
    - bestimmte ArbeitnehmerInnen im kirchlichen Bereich





- EuGH C-428/09 (Union syndicale Solidaires Isère), EuGH C-175/16 (*Hälvä u.a.*)
  - Ausnahmetatbestand nicht erfüllt, wenn
    - Arbeitnehmer sich Lage und Ausmaß der Arbeitszeit nicht **zur Gänze** selbst festlegen kann
- Kommission
  - hochrangige Führungskräfte, bestimmte Experten, erfahrene Anwälte in einem Beschäftigungsverhältnis oder Wissenschaftler, die ihre Arbeitszeit weitgehend selbst festlegen
- Initiativantrag
  - aufgrund der Besonderheit der Tätigkeit muss die Nichtfestlegbarkeit, Nichtmessbarkeit, Selbstfestlegung gegeben sein
    - Angestellte der dritten Ebene
    - keine Vertrauensarbeitszeit

# Höchstgrenzen der Arbeitszeit



- § 9 Abs. 1 alt
  - die Tagesarbeitszeit darf zehn Stunden und die Wochenarbeitszeit 50 Stunden nicht überschreiten
- § 9 Abs. 1 AZG neu
  - die Tagesarbeitszeit darf zwölf Stunden und die Wochenarbeitszeit 60 Stunden nicht überschreiten
- § 9 Abs. 4 AZG unverändert
  - die durchschnittliche Wochenarbeitszeit darf in einem Durchrechnungszeitraum von 17 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten
  - verlängerbar durch Kollektivvertrag bis auf 26 Wochen, aus technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen bis auf 52 Wochen
- § 9 Abs. 5 AZG unverändert
  - § 9 Abs. 4 AZG gilt nicht bei Verlängerung der Arbeitszeit durch Arbeitsbereitschaft

# Verpflichtung zur Überstundenarbeit



- Ausgangspunkt § 19c AZG in unveränderter Fassung
  - Lage der Normalarbeitszeit und ihre Veränderung ist zu vereinbaren, soweit sie nicht durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgesetzt wird
- Rechtsgrundlage für die Überstundenverpflichtung
  - Arbeitsvertrag
    - auch konkludent
  - Kollektivvertrag (§ 2 Abs. 2 Ziff. 1 ArbVG)
    - Inhaltsnormen
  - Betriebsvereinbarung (§ 97 Abs. 1 Ziff. 13 ArbVG)
    - Anordnung der Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit
  - Betriebsnotstand § 20 AZG



# Was ändert sich durch die Erhöhung der Höchstarbeitszeiten?



- Mit der Erhöhung der Arbeitszeithöchstgrenzen steht der Umbau der Überstundenmöglichkeiten des § 7 AZG in unmittelbarem Zusammenhang
- Überstundenarbeit bei erhöhtem Arbeitsbedarf § 7 Abs. 1 AZG alt
  - fünf Überstunden pro Woche
  - weitere 60 Überstunden innerhalb des Kalenderjahres
  - wöchentlich maximal zehn Überstunden
  - Tagesarbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten
- Überstundenarbeit bei erhöhtem Arbeitsbedarf § 7 Abs. 1 AZG neu
  - durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von 17 Wochen maximal 48 Stunden
    - Verlängerungsmöglichkeit des Durchrechnungszeitraums durch Kollektivvertrag
    - siehe auch Art. 6 der Arbeitszeit-Richtlinie 2003/88/EG
  - wöchentlich maximal 20 Überstunden
  - Tagesarbeitszeit darf zwölf Stunden nicht überschreiten
    - Ausnahme §§ 5 und 5a AZG bei Arbeitsbereitschaft
    - 13 Stunden
    - mit besonderer Erholungsmöglichkeit, dreimal pro Woche 24 Stunden

# Was ändert sich durch die Erhöhung der Höchstarbeitszeiten?



- Entfall aller Ausnahmeregelungen, wann täglich zwölf oder wöchentlich 60 Stunden gearbeitet werden darf (Übertragung der Regelungskompetenz auf die Parteien des Arbeitsvertrags, Entmachtung der Sozialpartner und der Parteien der Betriebsvereinbarung bei besserem Arbeitnehmerschutz)
  - § 7 Abs. 2, 4 und 4a AZG alt entfallen
    - Sonderüberstunden nach Abs. 4 nur auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung für maximal 24 Wochen im Jahr und acht Wochen in Folge
      - Wegfall der Ermächtigungsgrundlage → Wegfall BV? Es besteht keine Notwendigkeit mehr für eine BV
      - § 32c Abs. 10 Satz 2 AZG neu
        - Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen bleiben aufrecht, so lange sie für dem Arbeitnehmer günstiger sind
        - gilt wohl für Regelungen, die erhöhte Überstundenzuschläge vorsehen (*Risak, ASoK 2018*)
        - keine Nachwirkung bei Befristung (§ 32 Abs. 3 ArbVG)
        - Kündigungsmöglichkeit ohne Nachwirkung analog § 96 Abs. 2 ArbVG, da notwendige Betriebsvereinbarung nach AZG alt
    - Sonderüberstunden nach Abs. 4a in Betrieben ohne Betriebsrat entfallen ersatzlos
  - § 7 Abs. 5 AZG neu wird auf die neuen Höchstgrenzen angepasst
    - Möglichkeit der Zulassung von Arbeitszeitverlängerungen durch Arbeitsinspektorat, wenn dies im öffentlichen Interesse liegt

# Freiwilligkeit der Überstundenarbeit



- § 7 Abs. 6 AZG neu
    - Ablehnungsrecht des Arbeitnehmers zur Leistung von Überstunden, sofern die Tagesarbeitszeit von 10 Stunden und die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten wird
      - besteht auch bei vertraglicher vereinbarter Überstundenarbeit
      - der Initiativantrag enthielt noch ein Ablehnungsrecht nur aus „überwiegenden persönlichen Interessen“ vor
    - Keine Angabe von Gründen erforderlich
      - mehr Arbeitnehmerschutz als bei der alten Sonderüberstundenregelung
    - Umfassendes Benachteiligungsverbot von Arbeitnehmer, die die Überstundenleistung verweigern
    - Spezielle Kündigungsanfechtungsmöglichkeit
      - Beweiserleichterung der Glaubhaftmachung nach § 105 Abs. 5 ArbVG ist anwendbar
      - gilt für alle Arbeitnehmer iSd. AZG (auch außerhalb des ArbVG, Kleinbetriebe, Arbeitnehmerbegriff)
      - Allgemeiner Kündigungsschutz nach § 105 ArbVG bleibt daneben bestehen
- Bis zur zehnten Stunde pro Tag und 50 Stunde pro Woche gilt § 6 Abs. 2 AZG
- nur zulässig, wenn berücksichtigungswürdige Interessen nicht entgegen stehen
  - ab der elften Stunde Ablehnungsrecht

# Überstundenzuschlag



- § 10 Abs. 1 bis 3 AZG bleiben unverändert fortbestehen
  - Zuschlag pro Überstunde 50%
  - Ausgleich durch Geld oder Zeitausgleich, jeweils mit 50%igem Zuschlag
    - primär einzelvertragliche Regelung
    - subsidiär Kollektivvertrag
    - bei Fehlen kollektivvertraglicher Regelung Regelungsbefugnis für Betriebsvereinbarung
    - Keine Regelung → Abgeltung in Geld
  - Berechnungsgrundlage Normallohn bzw. bei Akkord etc. Durchschnittslohn der letzten 13 Wochen
- § 10 Abs. 4 AZG neu (mehr Arbeitnehmerschutz)
  - Wahlrecht des Arbeitnehmers, ob Abgeltung in Geld oder Zeitausgleich ab Überschreiten einer Tagesarbeitszeit von 10 Stunden oder einer Wochenarbeitszeit von 50 Stunden
    - Wahlrecht ehestmöglich auszuüben, spätestens zum Ende des Abrechnungszeitraums
    - auch hier Sonderbehandlung jener Überstunden, die durch die Erhöhung der zulässigen Höchstarbeitszeiten möglich wurden

# Gleitende Arbeitszeit



- Was ist in § 4b AZG neu gleich geblieben?
  - Grundkonzeption der Gleitzeit bleibt gleich!
  - Begriff der Gleitzeit
    - „wenn sich der Arbeitnehmer innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner **täglichen Normalarbeitszeit** selbst bestimmen kann.“
  - Gleitzeit weiterhin nur bei entsprechender Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung, die **zwingend** enthalten muss:
    - die Dauer der Gleitzeitperiode
    - den Gleitzeitrahmen
    - die Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode
    - Dauer und Lage der fiktiven Normalarbeitszeit
    - tägliche Normalarbeitszeit maximal 10 Stunden
    - Regelung der **Kernzeit** bleibt **fakultativ**

# Gleitende Arbeitszeit



- Was ist neu an § 4b AZG neu?
  - Verlängerungsmöglichkeit der Normalarbeitszeit auf 12 Stunden (bisher zehn Stunden) unter bestimmten Voraussetzungen
    - Gleitzeitvereinbarung die vorsieht, dass ein Zeitguthaben ganztägig verbraucht werden **kann**
      - stundenweiser Abbau damit nicht verboten
      - zum Abbau des Zeitguthabens siehe § 19f Abs. 2 AZG (unverändert)
        - binnen sechs Monate nach Ablauf der Gleitzeitperiode
        - bei Verstreichen der Frist, einseitige Bestimmung durch Arbeitnehmer mit vierwöchiger Vorankündigungsfrist
    - Verbrauch im Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhepause (Freitag, Montag frei) nicht ausgeschlossen (Betriebsvereinbarung wie Praxis)
      - mehrfache Vier-Tage-Woche bei Gleitzeit
    - Problem: gilt das ab der neunten oder erst ab der elften Stunde
      - beide Auslegungen vertretbar
      - praktische Überlegungen sprechen wohl eher dafür, dass das gesamte Zeitguthaben ganztägig verbraucht werden muss
  - Arbeitnehmer kann sich innerhalb kürzerer Zeit ein Zeitguthaben erarbeiten
- Überstundenarbeit bei vom Arbeitgeber angeordneten Arbeitsstunden, die über die Normalarbeitszeit gem. § 3 Abs. 1 AZG hinausgehen (dazu nächste Folie)

# Gleitende Arbeitszeit



- Wann liegt bei Gleitzeit eine Überstunde vor?
  - § 6 Abs. 1a AZG unverändert
    - „Am Ende einer Gleitzeitperiode bestehende Zeitguthaben, die nach der Gleitzeitvereinbarung in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden können, sowie am Ende eines Durchrechnungszeitraums, die nach § 4 Abs. 7 AZG in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden können, gelten **nicht** als Überstunden“
  - § 4b Abs. 5 AZG neu
    - „Ordnet die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber Arbeitsstunden an, die über die Normalarbeitszeit gem. § 3 Abs. 1 AZG hinausgehen, gelten diese als Überstunden“
      - Arbeitszeit über acht bis zu zwölf Stunden täglich kann sowohl in Form von Normalarbeitszeit als auch in Form von Überstundenarbeit erfolgen
      - achte bis zwölfte Stunde Normalarbeitszeit, wenn das Überschreiten der acht-Stunden-Grenze auf Initiative oder im Interesse des Arbeitnehmers erfolgt
      - zuschlagspflichtige Überstunden, wenn vom Arbeitgeber Überschreiten dieser Grenze angeordnet
        - ausdrückliche wie konkludente Anordnung, bspw. durch Aufträge, die in der Normalarbeitszeit nicht bewältigt werden können
- Freiwilligkeit des Überschreitens der acht-Stunden-Grenze wohl maßgebend

# Bedeutung bestehender Gleitzeitvereinbarungen



- § 32c Abs. 10 Satz 1 AZG neu
  - „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“
    - gilt für Gleitzeitvereinbarung durch Betriebsvereinbarung wie Einzelvereinbarung
    - neues Recht auf bestehende Gleitzeitvereinbarungen aber vorrangig anwendbar
      - ist bestehende Gleitzeitvereinbarung ungünstiger als neues Recht, greift letzteres
      - Beispiel: Überstundendefinition im Gleitzeitrahmen ist ungünstiger als das neue Recht, weil bspw. § 4b Abs. 5 AZG jede vom Arbeitgeber angeordnete, über die achte Arbeitsstunde hinausgehende Arbeitsstunde als Überstunde definiert



# Bedeutung bestehender Gleitzeitvereinbarungen



- Gleitzeitrahmen und Gleitrechte
  - Gleitzeitrahmen und Gleitrechte in Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung bleiben bis zu einer Neuregelung bestehen
    - beträgt der bisherige Gleitzeitrahmen ausdrücklich zehn Stunden am Tag oder 50 Stunden die Woche, so ist darüber hinausgehende Arbeit zuschlagspflichtige Überstundenarbeit
      - Änderung der Gleitzeitvereinbarung erforderlich, um verlängerte Grenzen zu erreichen
    - beträgt der bisherige Gleitzeitrahmen zwölf oder mehr Stunden, so gilt die elfte und zwölfte Stunde gem. § 4b Abs. 5 AZG nur als zuschlagspflichtige Überstunde, wenn vom Arbeitgeber angeordnet, sofern sich **aus der Auslegung der Gleitzeitvereinbarung** nichts anderes ergibt
      - keine Änderung der Gleitzeitvereinbarung erforderlich, sofern § 4b Abs. 4 Satz 2 AZG (ganztägiger Verbrauch von Zeitguthaben) erfüllt ist
  - Problem: Was passiert ab der 51. Wochenarbeitsstunde? Normalarbeitszeit?
    - Initiativantrag: an einem allfälligen sechsten Arbeitstag keine Verlängerung der Normalarbeitszeit zulässig → es gilt § 3 Abs. 1 AZG, maximal 58 Stunden Normalarbeitszeit, 59. und 60. Stunde Überstunde
    - meines Erachtens nicht mehr haltbar, da der Initiativantrag noch von fünfmal die Woche sprach, die konsolidierte dies jedoch nicht übernommen hat (vgl. *Glowacka*, ASoK 2018, 282 (283); *Schrank*, ZAS 2018, Heft 5 (im Druck))

# Gleitzeit und All-In



- All-In-Vereinbarungen
  - mit einem Pauschalgehalt sind alle Mehrarbeits- und Überstunden abgegolten
  - grundsätzlich auch bei Gleitzeit möglich
  - meines Erachtens kaum praktische Auswirkungen des Arbeitszeitpakets neu auf Entgelt
    - sowohl bei Gleitzeit- als auch bei All-In-Vereinbarungen sind Durchrechnungszeiträume vorgesehen
    - Deckungsprüfung ist auch im neuen Arbeitszeitregime durchzuführen
- Verhältnis von All-In-Vereinbarung zu § 10 Abs. 4 AZG neu
  - Wahlrecht ob Entgelt oder Zeitausgleich auch bei All-In-Vereinbarung?
    - Wortlaut von § 10 Abs. 4 AZG spricht dafür
    - Zweck von All-In-Vereinbarungen spricht dagegen

# Änderungen des ARG



- Bisher nur Regelungsbefugnis für Kollektivvertrag gem. § 12a ARG
  - Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe möglich, wenn dies zur Verhinderung eines wirtschaftlichen Nachteils sowie zur Sicherung der Beschäftigung notwendig ist
- § 12b ARG neu (Regelungsbefugnis für Betriebsvereinbarung)
  - bei **vorübergehend auftretendem besonderem Arbeitsbedarf** können durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe an vier Wochenenden oder an vier Feiertagen pro Arbeitnehmer und Jahr vereinbart **zugelassen** werden. Eine Ausnahme kann nicht an vier aufeinanderfolgenden Wochenenden erfolgen.
  - keine Verpflichtung des Arbeitnehmers, sondern nur „Gestattung“
    - neben Betriebsvereinbarung Vereinbarung mit Arbeitnehmer erforderlich
    - Ablehnungsmöglichkeit für den Arbeitnehmer wie bei elfter und zwölfter Überstunde **nur bei Einzelvereinbarung** (systemwidrig?)
  - Betriebsvereinbarung bzw. Einzelvereinbarung müssen, sofern sie für wiederkehrende Ereignisse abgeschlossen werden, den Anlass umschreiben
    - Differenzierung wiederkehrend (jedes Jahr am ersten Mai, jedes Jahr zur Messezeit) oder kurzfristig

# Kontakt:



- Ao.Univ.-Prof. Dr. Michael Friedrich  
Institut für Arbeitsrecht und Sozialrecht  
Karl-Franzens-Universität Graz  
Universitätsstraße 15, RESOWI-A/2  
8010 GRAZ  
[michael.friedrich@uni-graz.at](mailto:michael.friedrich@uni-graz.at)
- Wirtschaftskammer Steiermark  
Mag. Helmut S. RÖCK  
[fggfroeck@wkstmk.at](mailto:fggfroeck@wkstmk.at)

