

## Fairness für Arbeitnehmer

### Neue Höchstgrenzen der täglichen und der wöchentlichen Arbeitszeit ab 1.9.2018 ✓

Wird die tägliche Normalarbeitszeit von 8 Stunden oder die wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden überschritten, liegen grundsätzlich zuschlagspflichtige Überstunden vor.

Die Grenzen der Höchstarbeitszeit liegen ab 1. September 2018 bei 12 Stunden am Tag und 60 Stunden pro Woche. Diese Anzahl der Arbeitsstunden sollten zum Abdecken von Arbeitsspitzen dienen und sollten nicht die Regel sein. Zum Schutz der Mitarbeiter wurde ins Arbeitszeitgesetz ein Ablehnungsrecht für Arbeitnehmer verankert.

### Neu: Ablehnungsrecht des Mitarbeiters ✓

Ab 1. September 2018 kann jeder Mitarbeiter Überstunden nach 10 Stunden täglich bzw. 50 Stunden wöchentlich ohne Angabe von Gründen ablehnen. Die Mitarbeiter dürfen aus diesem Grund nicht beim Entgelt, den Aufstiegsmöglichkeiten bzw. bei Versetzungen benachteiligt werden und können eine wegen ihrer Ablehnung erfolgte Kündigung anfechten.

### Neu: Wahlrecht des Mitarbeiters für Abgeltung bei Überschreitung von 10 bzw. 50 Stunden ✓

Jeder Mitarbeiter hat bei Überschreitung der Tagesarbeitszeit von 10 Stunden bzw. der Wochenarbeitszeit von 50 Stunden die Möglichkeit zwischen der Abgeltung in Geld oder in Zeitausgleich zu wählen. Dieses Wahlrecht ist möglichst frühzeitig, spätestens jedoch am Ende des jeweiligen Abrechnungszeitraums auszuüben.

### In 17 Wochen maximal durchschnittlich 48 Stunden pro Woche ✓

Zusätzlich darf innerhalb eines rollierenden Durchrechnungszeitraums von 17 Wochen die durchschnittliche Wochenarbeitszeit keinesfalls 48 Stunden überschreiten. Diese Regelung gilt für jedes Arbeitszeitmodell, egal ob Gleitzeit, eine Durchrechnung der Arbeitszeit oder gar kein spezielles Arbeitsmodell mit dem Mitarbeiter vereinbart ist.

Beispiel:

Ein Mitarbeiter arbeitet 13 Wochen á 55 Stunden, also 715 Stunden. Insgesamt dürfte er in 17 Wochen 816 Stunden ( $48 \times 17 = 816$ ) arbeiten, da er sonst die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden überschreiten würde. Der Mitarbeiter darf somit in der 14., 15., 16. und 17. Woche insgesamt noch 101 Stunden arbeiten ( $816 - 715 = 101$ ), sonst droht dem Arbeitgeber eine Verwaltungsstrafe. Diese 101 Stunden werden so aufgeteilt, dass der Mitarbeiter in der 14. Woche 41 Stunden, in der 15. und 16. Woche jeweils 30 Stunden arbeitet und in der 17. Woche frei bekommt.