

Industrie

Die Eckpunkte des Initiativantrages zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes

Informationen der Bundessparte Industrie

Arbeitszeitflexibilisierung war und ist eines der Kernanliegen der Industrie! Vorrangiges Ziel war immer das Arbeitszeitvolumen besser an die Auftragslage anpassen zu können und gleichzeitig eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit zu gewährleisten. Die wichtigsten Fakten des Initiativantrags im Überblick:

Mit dem neuen Arbeitszeitgesetz würde Österreich bei der erlaubten Tageshöchst Arbeitszeit ins europäische Mittelfeld rücken. Großbritannien, Schweden, Irland und Dänemark stehen mit 13 Stunden an der Spitze. Gemäß dem Regierungsprogramm wird die tägliche Höchst Arbeitszeit von zehn auf zwölf Stunden und die wöchentliche Höchst Arbeitszeit von 50 auf 60 Stunden erhöht (§ 9 Abs 1 AZG).

Neuregelung der Überstundengrenzen

- Das Überstundenkontingent nach § 7 Abs 1 AZG wird mit den Sonderüberstunden nach § 7 Abs 4 und 4a AZG zusammengeführt. Überstunden können künftig im Wesentlichen bis zum Rahmen der Obergrenze der EU-Arbeitszeit-RL (= durchschnittliche Wochenarbeitszeit darf innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von grundsätzlich 17 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten) erbracht werden. Das ergibt eine maximale Überstundengrenze von 416 Überstunden pro Jahr (8h mal 52 Wochen).
- Wöchentlich sind nicht mehr als zwanzig Überstunden zulässig.

Änderungen bei der Gleitzeit

Außerdem erfolgt eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit bei der Gleitzeit. Bei Gleitzeit haben ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit, Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit selbst zu bestimmen. Aufgrund dieser höheren Zeitsouveränität wurden die bestehenden Beschränkungen der täglichen Höchst Arbeitszeit teilweise als unbefriedigend empfunden, weshalb nunmehr fünfmal pro Woche eine Verlängerung der Tagesarbeitszeit auf zwölf Stunden vorgesehen ist (§ 4b Abs 4 AZG). Wird tatsächlich an fünf Wochentagen jeweils zwölf Stunden gearbeitet, muss ein allfälliger sechster Arbeitstag arbeitsfrei sein, da die wöchentliche Höchst Arbeitszeit bereits erreicht ist.

Wird hingegen an fünf Wochentagen jeweils zehn Stunden gearbeitet, ist an einem allfälligen sechsten Arbeitstag keine Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit zulässig. Es gilt daher die Grenze von acht Stunden nach § 3 Abs 1 AZG. Nicht übertragbare Gleitstunden werden am Ende der Gleitzeitperiode wie bisher mit Zuschlag (Zeit oder Geld je nach Vereinbarung) vergütet.

Ablehnung von Überstunden

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können künftig die 11. und 12. Überstunden aus überwiegenden persönlichen Interessen ablehnen, wenn durch diese Überstunden die Tagesarbeitszeit von zehn Stunden oder die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten wird. Sie dürfen deswegen nicht benachteiligt werden. Gemäß den Erläuterungen kann mittels fakultativer Betriebsvereinbarung eine nähere Konkretisierung der überwiegenden persönlichen Interessen erfolgen. Schon bisher dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Überstundenarbeit nur dann herangezogen werden, wenn der Überstundenarbeit keine berücksichtigungswürdigen Interessen des Arbeitnehmers entgegenstehen (§ 6 Abs 2 AZG).

Durchrechnung: Übertragung von Zeitguthaben

Die derzeit bestehende Möglichkeit von Kollektivverträgen, eine Übertragung von Zeitguthaben nur in den nächsten Durchrechnungszeitraum zuzulassen, soll insofern flexibilisiert werden, als klargestellt wird, dass die mehrmalige Übertragung von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächsten Durchrechnungszeiträume möglich ist (§ 4 Abs 7 AZG).

Ausnahme von der Wochenend- und Feiertagsruhe

Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe sind derzeit, neben einzelnen gesetzlichen Regelungen, nur aufgrund von Verordnungen, § 12a-Kollektivverträgen oder Bescheiden möglich und haben daher eine relativ lange Vorlaufzeit. Um es Betrieben zu ermöglichen, sehr kurzfristig auf einen vorübergehend auftretenden besonderen Arbeitsbedarf reagieren zu können, sollen durch einen neuen § 12b ARG künftig auch Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe durch Betriebsvereinbarung zugelassen werden, und zwar unabhängig davon, ob für den Betrieb Ausnahmen durch Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gelten. Eine solche Ausnahme soll allerdings auf vier Wochenenden oder Feiertage pro Arbeitnehmer und Jahr beschränkt werden.

Erweiterung der Ausnahmen im Geltungsbereich

Die EU-Arbeitszeit-RL ermöglicht Ausnahmen für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern, die von Österreich bisher nicht ausgeschöpft wurden. Daher sollen künftig neben den leitenden Angestellten auch

- sonstige Personen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis sowie
- Arbeitskräfte, die Familienangehörige iSd § 284c ABGB sind,

vom Geltungsbereich des AZG und des ARG ausgenommen werden. Grundvoraussetzung für eine Ausnahme ist bei beiden neuen Ausnahmefällen, dass die Arbeitszeit nicht gemessen oder im Voraus festgesetzt oder von den Arbeitnehmern hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt wird. Laut den Erläuterungen sollen im Gegensatz zum Begriff „leitende Angestellte“, der nach der Judikatur im Wesentlichen nur die 1. und 2. Führungsebene umfasst, nunmehr auch die 3. Führungsebene bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen einbezogen werden.

Autor: Mag. Andreas Mörk

andreas.moerk@wko.at

Stand: 03.07.2018