

CORONAVIRUS

INFO-SERVICE FÜR BETRIEBE



Druck

Novelle zum Arbeitszeitgesetz: Auswirkungen auf einzelne Kollektivverträge

Kurzüberblick im Bereich Druck

Seit 1.9.2018 ist das Arbeitszeitpaket 2018 in Kraft. Zentraler Inhalt der Novelle zum Arbeitszeitgesetz (AZG) und Arbeitsruhegesetz (ARG) ist die Erlaubnis, Mitarbeiter bei besonderem Bedarf künftig bis zu 12 Stunden am Tag beschäftigen zu können. Die Novelle beinhaltet aber nicht nur mehr Flexibilität, sondern auch klare Ablehnungsrechte der Arbeitnehmer für zusätzliche Arbeitsleistungen.

Im Zuge der Änderungen ist auch das Verhältnis der gesetzlichen Regelungen zu bestehenden Kollektivverträgen bzw. innerbetrieblichen Betriebsvereinbarungen oder Einzelvereinbarungen zu beachten. Wir haben für Sie die Eckpunkte des Arbeitszeitpakets aufbereitet sowie die Auswirkung im Wechselspiel mit den anzuwendenden Kollektivverträgen.

[Weitere Detailinformationen zu Arbeitszeit-Regelungen in Österreich](#)

Erklärung von Abkürzungen: NAZ = Normalarbeitszeit, THAZ = Tägliche Höchstarbeitszeit, WE/FT = Wochenende/Feiertag, KV = Kollektivvertrag, BV = Betriebsvereinbarung, EU-RL = EURichtlinie.

Arbeitszeitgrenzen bisher und NEU	Bisher	Ab 1.9.
Höchstarbeitszeit in Ausnahmefällen	12/60 Stunden	-
Höchstarbeitszeit pro Tag/Woche	10/50 Stunden	12/60 Stunden
Höchstarbeitszeit pro Woche im 17 Wochen-Schnitt	48 Stunden	
Gesetzliche Normalarbeitszeit; Arbeit darüber meist Überstunden (viele Ausnahmen)	8/40 Stunden	
Gleitzeit – Höchstgrenzen Normalarbeitszeit	10/50 Stunden	12/60 Stunden

Vorsicht!

12/60 NAZ bei Gleitzeit ab 1.9.nur möglich, wenn

- in KV oder BV die tägliche NAZ nicht mit 10 Stunden beschränkt ist und
- in der Gleitzeitvereinbarung
 - Zeitausgleich in ganzen Tagen ermöglicht und
 - Verbrauch in Verbindung mit Wochenende nicht ausgeschlossen wird

Angeordnete Arbeitszeit kann auch im Rahmen der Gleitzeit Überstundenarbeit sein!

Strafen durch das Arbeitsinspektorat sind nur dann möglich, wenn die gesetzlichen Höchstgrenzen von 12h/Tag bzw. 60h/Woche überschritten werden!

Wochenenden und Feiertage	Bisher	Ab 1.9.
	Beschäftigungsverbot von Samstag 13 Uhr bis inkl. Sonntag sowie an Feiertagen zahlreiche Ausnahmen per Gesetz, Verordnung + KV	bei „vorübergehendem besonderen Arbeitsbedarf“ Beschäftigung an 4 Wochenenden oder Feiertagen pro Jahr und AN. Nähere Informationen.

Vorsicht!

Bestehende Gleitzeitvereinbarungen bleiben aufrecht. Regelungen in BV, die für Arbeitnehmer günstiger sind, bleiben aufrecht!

Egal, ob der per 14.6.2017 untergegangene Kollektivvertrag für betriebliche Arbeitsverhältnisse noch nachwirkt, oder nicht: Die für Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorteilhaften flexiblen Regelungen des AZG NEU können angewendet werden. Dazu kann es im Einzelfall notwendig sein mit den Arbeitnehmern eine vertragliche Regelung vorzunehmen.

Die Regelungen der Höchstarbeitszeit 12/60 und Arbeit an vier Wochenenden bzw. Feiertagen sind unmittelbar anwendbar.

Achtung!

Bei Arbeitsverhältnissen mit Nachwirkung sind BV und bestehende Einzelvereinbarungen zu überprüfen, ob diese infolge günstigerer Regelungen für den AN den Neuregelungen vorgehen könnten.

Empfehlung!

Überprüfung aller bestehender BV und EV. Wenn möglich sollten mit allen Arbeitnehmern neu gefasste Einzelvereinbarungen abgeschlossen werden.

Ablehnungsrecht von Überstunden

Schon bisher durften Arbeitnehmer nicht zu Überstundenarbeit eingeteilt werden, wenn „berücksichtigungswürdige Interessen“ der Überstundenarbeit entgegenstanden.

Zusätzlich dazu können Arbeitnehmer nun Überstunden, mit denen die Tagesarbeitszeit von 10 Stunden bzw. die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten wird, ohne Angabe von Gründen einseitig ablehnen.

Benachteiligungsverbot und Kündigungsschutz

Wegen der Ablehnung dürfen Arbeitnehmer nicht benachteiligt werden (primär betreffend Entgelt, Aufstiegsmöglichkeiten, Versetzung). Eine wegen der Ablehnung ausgesprochene Kündigung des Arbeitgebers kann vom Arbeitnehmer innerhalb von 2 Wochen (nach Ausspruch) beim Arbeitsgericht bekämpft werden.

Wahlrecht bei Abgeltung von Überstunden in Zeit oder Geld

Für Überstunden, mit denen die Tagesarbeitszeit von 10 Stunden bzw. die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten wird, besteht nun ein einseitiges Wahlrecht des Arbeitnehmers, ob er die Überstunde in Geld oder durch Zeitausgleich abgegolten haben möchte (gilt auch für Überstunden bei Gleitzeit).

Das Wahlrecht muss möglichst frühzeitig, spätestens jedoch am Ende des jeweiligen Abrechnungszeitraumes ausgeübt werden. Der Abrechnungszeitraum ist in der Regel der Monat, in dem die Überstunde geleistet wurde.

Vorsicht!

Die neuen Bestimmungen betreffend Ablehnungsrecht von Überstunden sowie Wahlrecht bei der Abgeltung von Überstunden gelten auch für jene Arbeitnehmer, die schon bisher mehr als 10 Stunden pro Tag bzw. mehr als 50 Stunden pro Woche beschäftigt werden durften (insbesondere Lenker von Kraftfahrzeugen).

Weitere Informationen

[FAQs zur Arbeitszeit](#)

Rückfragen

Individuelle Fragen richten sie bitte an Dr. Wolfgang Punz: wolfgang.punz@wko.at

Stand: 13.09.2018