

Das neue Arbeitszeitgesetz

Rolf Gleißner / WKÖ

Arbeitszeit - Ausgangsposition

- Arbeitszeit kompliziert - geregelt auf 4 Ebenen: Gesetz, Kollektivvertrag (KV), Betriebsvereinbarung, Einzelvereinbarung
- Günstigkeitsprinzip
- 3 Fragen in der Arbeitszeit:
 1. Wieviel/wann darf ich beschäftigen (Arbeitsinspektor)?
 2. Wie wird die Arbeitszeit vergütet?
 3. Wer bestimmt die Arbeitszeit?
- Novelle betrifft v.a. Frage 1 - Arbeitszeitgrenzen, Strafbarkeit
- Normalarbeitszeit 8/40 Stunden bleibt, damit Vergütung fast unverändert

Höchststarbeitszeit

Bisher:

- 10 Stunden/Tag, 50 Stunden/Woche
- 12 Stunden/Tag, 60 Stunden/Woche (Sonderüberstunden) nur unter vielen Voraussetzungen (Betriebsvereinbarung bzw. Einzelvereinbarung + Arbeitsmediziner, etc.)
- im Schnitt max. 48 Stunden/Woche (17 Wochenzeitraum, EU-Arbeitszeit-Richtlinie)

Ab 1.9. 2018:

- **12 Stunden/Tag, 60 Stunden/Woche**
- Regeln zu Sonderüberstunden entfallen
- 48 Stunden-Grenze bleibt

Arbeitszeitgrenzen

	Bisher	Ab 1.9.
Unter bestimmten Voraussetzungen Höchststarbeitszeit	12/60 Stunden	-
Höchststarbeitszeit pro Tag/Woche	10/50 Stunden	12/60 Stunden
Höchststarbeitszeit pro Woche im 17 Wochen-Schnitt	48 Stunden	
Gesetzliche Normalarbeitszeit; Arbeit darüber meist Überstunden (viele Ausnahmen)	8/40 Stunden	

Vereinbarung/Freiwilligkeit

Bisher:

- Normalarbeitszeit zu vereinbaren
- **Überstunden bis 10/50 Stunden anordenbar**, wenn keine AN-Interessen entgegenstehen
- Sonderüberstunden über 10/50 Stunden mit Betriebsrat/AN zu vereinbaren

Ab 1.9. 2018:

- Normalarbeitszeit zu vereinbaren
- **Überstunden bis 12/60 Stunden anordenbar**, wenn keine AN-Interessen entgegenstehen)
- AN kann Überstunden über 10/50 Stunden ohne Grund ablehnen, darf nicht benachteiligt werden, Motivkündigungsschutz

Vergütung

- keine Veränderung: 9. Stunde oft, 10. Stunde meist Überstunde (Ausnahmen: Gleitzeit, regelmäßige Viertagewoche)
- Arbeitsleitungen über 10/50 Stunden stets Überstunden - Ausnahme künftig bei Gleitzeit
- AN kann stets abweichend von Grundvereinbarung wählen, ob Geld oder Zeitausgleich für Überstunden über 10/50 Stunden
- möglichst frühzeitig, aber vor Abrechnung

Bestehende KV, Betriebs- und Einzelvereinbarungen

- Nach Novelle bleiben für AN günstigere KV und Betriebsvereinbarungen aufrecht
- nur ganz wenige KV regeln Höchstgrenzen, z.B. Gastgewerbe-KV 55 Stunden; 60 Stunden Beschäftigung nicht strafbar
- Schicksal der **Vereinbarungen zu Sonderüberstunden** strittig:
 - anlassbezogene Vereinbarungen laufen aus
 - dauerhafte Betriebsvereinbarungen sind jedenfalls kündbar, dortige Entgeltregelungen leben wohl fort
- Betriebsrat kann Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit bei Schlichtungsstelle erzwingen
- All-In-Verträge prüfen, Deckungsprüfung

Gleitzeit

Bisher:

- **Höchstgrenzen 10/50 Stunden**
- **Normalarbeitszeit (ohne Zuschlag) bis 10/50 Stunden kann vereinbart werden**

Ab 1. 9. 2018:

- **Höchstgrenzen 12/60 Stunden**
- **Normalarbeitszeit bis 12/60 Stunden kann vereinbart werden, wenn**
 - vereinbart, dass Zeitausgleich in ganzen Tagen gewährt und
 - Verbrauch iVm Wochenende nicht ausgeschlossen
- **größere Freizeitblöcke**

Gleitzeit - Überstunden

- wenn am Ende der Periode Zeitguthaben, die nicht übertragbar sind
- wenn AG Arbeit außerhalb der (fiktiven) Normalarbeitszeit angeordnet
- nun ausdrücklich verankert - Vorsicht

Bestehende KV, Betriebs- und Einzelvereinbarungen zu Gleitzeit

- Bleiben alle aufrecht
- Wenn KV (z.B. Handel), Betriebs- oder Einzelvereinbarung zur Gleitzeit 10 Stunden Normalarbeitszeit vorsehen:
 - dann 12 Stunden zulässig, aber 11.+12. Stunde stets Überstunden mit Zuschlag
- KV prüfen
- Betriebs- oder Einzelvereinbarungen prüfen u evtl. anpassen (12 Stunden, Zeitausgleich in ganzen Tagen)

Wochenenden und Feiertage

Bisher:

- Beschäftigungsverbot von Samstag 13 Uhr bis inkl. Sonntag sowie an Feiertagen
- zahlreiche Ausnahmen per Gesetz, Verordnung + KV

Ab 1.9. 2018:

- zusätzlich: bei „vorübergehendem besonderem Arbeitsbedarf“ **Beschäftigung an 4 Wochenenden/Feiertagen pro Jahr und AN**
- mit Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat mit schriftlicher Einzelvereinbarung; auch „auf Vorrat“
- in Betrieben ohne Betriebsrat können AN ohne Grund ablehnen und dürfen nicht benachteiligt werden
- gilt nicht für Verkaufstätigkeiten nach ÖZG

Tägliche Ruhezeit im Hotel- und Gastgewerbe

Bisher:

- mind. 11 Stunden, KV kann auf mind. 8 Stunden reduzieren
- Gastgewerbe: KV sieht bei geteilten Diensten mind. 8 Stunden in Saisonbetrieben vor
- Bedingungen: Ausgleich, Ruhezeitkonto, etc.

Ab 1.9. 2018:

- mind. 11 bzw. 8 Stunden bleiben
- **Gastgewerbe: bei geteilten Diensten mind. 8 Stunden**
- Ausgleich durch längere tägl. Ruhezeit in Saisonbetrieben bis Saisonende, sonst binnen 4 Wochen
- kein Ruhezeitkonto, nur Vermerk

Ausnahmen vom Arbeitszeitgesetz + Arbeitsruhegesetz

Bisher:

- leitende Angestellte, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind

Ab 1.9. 2018:

- **nahe Angehörige des AG:** Eltern; volljährige Kinder; Ehegatten, eingetragene Partner, wenn im gemeinsamen Haushalt; Lebensgefährten, wenn seit mind. 3 Jahren gemeinsamer Haushalt
- leitende Angestellte oder sonstige AN, denen **maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis** übertragen ist
- jeweils wenn Arbeitszeit nicht gemessen oder im voraus festgelegt wird ODER
- wenn AN Lage + Dauer festlegen kann

Ausnahmen vom Arbeitszeitgesetz - Auswirkung

- leitende Angestellte (wie bisher): leiten wesentliche (Teil-) Bereiche eigenverantwortlich; Personalhoheit Indiz, nicht zwingend; zeitlich autonom
- AN mit maßgeblicher selbständiger Entscheidungsbefugnis: laut Erläuterungen auch 3. Führungsebene; zeitlich autonom; z.B. Experten, Spezialisten
- Achtung: KV u Betriebsvereinbarungen erfassen ausgenommene Gruppen meist
- Regeln zu Überstunden, Normalarbeitszeit gelten meist, aber nicht Höchstgrenzen
- Grenze für Minderjährige u Schwangere unverändert 9 Stunden/Tag!



Weitere Infos unter wko.at/arbeitszeitneu

Fragen an sp@wko.at