

Arbeitszeit neu – Überblick

Der umstrittene Initiativantrag zur Arbeitszeitflexibilisierung wurde am 5.7.2018 im Nationalrat beschlossen. Die Änderungen zum Arbeitszeitgesetz (AZG) und Arbeitsruhegesetz (ARG) treten am 1.9.2018 in Kraft (Kundmachung mit [BGBl I 53/2018](#)).

Nachstehend ein erster Überblick über die beschlossenen Änderungen. Die Neuerungen haben schon vor Inkrafttreten zu Unklarheiten betreffend Auslegung und Anwendung einiger Bestimmungen geführt. Erst die Rechtsprechung wird eine Klärung der Interpretationsspielräume bringen. Sofern dies aus heutiger Sicht beurteilt werden kann, haben die Änderungen keine direkten Auswirkungen auf den Kollektivvertrag für Angestellte bei Architekten und Ingenieurkonsulenten (s. dazu aber unten bei „Gleitzeit“).

Erweiterte Ausnahmen vom Geltungsbereich

Vom Geltungsbereich des AZG und des ARG ausgenommen sind künftig neben den leitenden Angestellten auch

- **sonstige Personen mit maßgeblicher selbstständiger Entscheidungsbefugnis** (§ 1 Abs. 2 Z 8 AZG, § 1 Abs. 2 Z 5 ARG). Den Materialien zufolge wird im Gegensatz zum Begriff „leitende Angestellte“, der nach der Judikatur im Wesentlichen nur die 1. und 2. Führungsebene umfasst, nunmehr auch die 3. Managementebene bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen einbezogen.
- **Arbeitskräfte, die nahe Familienangehörige sind**, also Eltern, volljährige Kinder, im gemeinsamen Haushalt lebende Ehegatten, eingetragene Partner und Lebensgefährten, wenn seit mind. 3 Jahren ein gemeinsamer Haushalt besteht (§ 1 Abs. 2 Z 7 AZG, § 1 Abs. 2 Z 3 ARG).

Voraussetzung für diese Ausnahme ist, dass die gesamte Arbeitszeit aufgrund der besonderen Merkmale der Tätigkeit

- nicht gemessen oder im Voraus festgesetzt wird, oder
- von den ArbeitnehmerInnen hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann.

Wird die Arbeitszeit freiwillig nicht gemessen (sogenannte Vertrauensarbeitszeit), liegt diese Voraussetzung gemäß den Materialien nicht vor.

Anhebung der Höchstgrenze der Arbeitszeit

Die **täglich zulässige Höchstgrenze** der Arbeitszeit wird von zehn auf **zwölf Stunden** und die **wöchentliche** Höchstarbeitszeit von 50 auf **60 Stunden** erhöht (§ 9 Abs. 1 AZG).

Zu beachten ist, dass sich die Normalarbeitszeit von täglich 8 Stunden und wöchentlich 40 Stunden nicht ändert. Es wird also kein genereller 12-Stunden-Tag bzw. keine generelle 60-Stunden-Woche eingeführt. Die Erweiterung betrifft nicht die durchschnittlich zu leistende Arbeitszeit, sondern die höchst zulässige Arbeitszeit. Kollektivvertragliche Regelungen der Normalarbeitszeit bleiben unberührt.

Im Fall von Dekadenarbeit darf die Wochenarbeitszeit künftig 60 (bisher 50) Stunden überschreiten.

Durchrechnung: Übertragung von Zeitguthaben

Die derzeit bestehende Möglichkeit von **Kollektivverträgen**, eine Übertragung von Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum zuzulassen, wird insofern erweitert, als künftig eine **mehrmalige Übertragung von Zeitguthaben** und Zeitschulden in die nächsten Durchrechnungszeiträume zulässig ist (§ 4 Abs. 7 AZG).

Der Kollektivvertrag für Angestellte der Architekten und Ingenieurkonsulenten (§ 6) könnte allenfalls in diese Richtung adaptiert werden.

Gleitzeit

Bei Gleitzeit darf die tägliche Normalarbeitszeit grundsätzlich wie bisher 10 Stunden nicht überschreiten. Eine Verlängerung auf **bis zu 12 Stunden** ist jedoch zulässig, wenn die Gleitzeitvereinbarung vorsieht, dass ein Zeitguthaben ganztägig und in Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit verbraucht werden kann.

Innerhalb dieses Rahmens fällt bei selbstbestimmtem Arbeiten kein Überstundenzuschlag an. Angeordnete Überstunden, die über 8 Stunden täglich bzw. 40 Stunden wöchentlich hinausgehen, gelten jedoch als Überstunden (§ 4b Abs. 4 und 5 AZG).

Bereits bestehende Gleitzeitvereinbarungen bleiben weiterhin aufrecht. Regelungen in Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen werden von den Änderungen nicht berührt, sofern diese Bestimmungen für die ArbeitnehmerInnen günstiger sind (§ 32c Abs. 10 AZG).

Der Kollektivvertrag für Angestellte der Architekten und Ingenieurkonsulenten sieht keine eigene Regelung zur Gleitzeit vor. Im Anhang A des Kollektivvertrages befindet sich jedoch ein Muster für eine Gleitzeitvereinbarung, in dem als maximale tägliche Normalarbeitszeit 10 Stunden angeführt werden. Fraglich ist, ob dadurch künftige Gleitzeitvereinbarungen ausgeschlossen werden, die eine Verlängerung der Arbeitszeit bis zu 12 Stunden vorsehen.

Es bleibt abzuwarten, ob dieses Muster bei der nächsten Kollektivvertragsverhandlung adaptiert wird. Dabei wird auch zu überlegen sein, ob es überhaupt sinnvoll ist, Muster als Anhänge in den Kollektivvertrag zu integrieren.

Überstunden

Vereinbarte Überstunden (11. und 12. Stunde) sind zumindest mit den gesetzlichen Überstundenzuschlägen (50%) zu vergüten, sofern die jeweiligen Kollektivverträge oder Betriebsvereinbarungen keine günstigere Regelung vorsehen. Als günstigere Regelung könnte gegebenenfalls § 7 Abs. 3 lit b des Kollektivvertrages für Angestellte der Architekten und Ingenieurkonsulenten in Frage kommen, der für Nacharbeit und Sonn- und Feiertagsarbeit einen Zuschlag von 100% vorsieht.

ArbeitnehmerInnen können bei Überstunden über 10 Stunden täglich und 50 Stunden wöchentlich bestimmen, ob die Abgeltung in Geld oder durch Zeitausgleich erfolgt. Anders als bei sonstigen Überstunden liegt das **Wahlrecht** bei der 11. und 12. Überstunde bei den ArbeitnehmerInnen. Dieses Wahlrecht ist möglichst frühzeitig, jedoch spätestens am Ende des jeweiligen Abrechnungszeitraumes auszuüben (§ 10 Abs. 4 AZG).

Die derzeitige Regelung des **zulässigen Überstundenkontingents** (fünf Stunden pro Woche und darüber hinaus 60 Stunden pro Kalenderjahr) bei erhöhtem Arbeitsbedarf wird durch eine Beschränkung der wöchentlichen Überstundenanzahl auf **20 Stunden** ersetzt.

Die **durchschnittliche Wochenarbeitszeit** darf dabei innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von **17 Wochen 48 Stunden** nicht überschreiten, wobei die in § 9 Abs. 4 AZG vorgesehenen kollektivvertraglichen Verlängerungsmöglichkeiten unberührt bleiben (§ 7 Abs. 1 AZG).

Aufgrund der vorgesehenen Ausdehnung der Höchstgrenze der täglichen Arbeitszeit von derzeit zehn auf zwölf Stunden kann die bisherige **Überstundenregelung** für die **4-Tage-Woche** in § 7 Abs. 6 AZG **entfallen**.

ArbeitnehmerInnen können künftig gemäß dem AZG zulässige **Überstunden** ohne Angabe von Gründen **ablehnen**, wenn durch diese Überstunden die Tagesarbeitszeit von **zehn Stunden** oder die Wochenarbeitszeit von **50 Stunden überschritten wird**. Unabhängig davon ist weiterhin zu beachten, dass ArbeitnehmerInnen zur Überstundenarbeit grundsätzlich nur dann herangezogen werden dürfen, wenn berücksichtigungswürdige Interessen der ArbeitnehmerInnen der Überstundenarbeit nicht entgegenstehen.

ArbeitnehmerInnen dürfen wegen einer derartigen Ablehnung **nicht benachteiligt** werden, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung. Wenn ArbeitnehmerInnen aufgrund des Ablehnungsrechts gekündigt werden, haben sie die Möglichkeit, die Kündigung innerhalb einer Frist von zwei Wochen bei Gericht anzufechten (neuer § 7 Abs. 6 AZG).

Ausnahme von der Wochenend- und Feiertagsruhe

Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe sind derzeit, neben einzelnen gesetzlichen Regelungen, nur aufgrund von Verordnungen, 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, werden durch den neuen § 12b ARG künftig auch **Ausnahmen** von der Wochenend- und Feiertagsruhe durch **Betriebsvereinbarung** zugelassen, und zwar unabhängig davon, ob für den Betrieb Ausnahmen durch Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gelten. Eine solche Ausnahme wird allerdings auf vier Wochenenden oder Feiertage pro ArbeitnehmerIn und Jahr beschränkt.

Um es aber auch Betrieben **ohne Betriebsrat** zu ermöglichen, solche Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe in Anspruch zu nehmen, kann Wochenend- und Feiertagsarbeit in diesen Fällen schriftlich mit den einzelnen ArbeitnehmerInnen vereinbart werden. Um den betroffenen Beschäftigten einen gewissen Schutz zu ermöglichen, können ArbeitnehmerInnen solche Wochenend- und Feiertagsarbeit ohne Angabe von Gründen **ablehnen** und es wird ihnen auch ein **Benachteiligungsverbot** eingeräumt, sofern diese Tätigkeiten in Form von Überstunden geleistet werden. Kündigungen aufgrund des Ablehnungsrechts können die ArbeitnehmerInnen innerhalb einer Frist von zwei Wochen bei Gericht anfechten.