

Graz, 25.09.2018
Sl/Tau

Sonder-Rundschreiben

Änderung des Arbeitszeitgesetzes

Mit 1.9.2018 wurde die gesetzliche Höchstgrenze der Arbeitszeit auf täglich 12 bzw. wöchentlich 60 Stunden angehoben. Die Normalarbeitszeit wurde nicht verändert und Arbeitnehmer können die Leistung von Überstunden ohne Angabe von Gründen ablehnen, wenn durch diese Überstunden die Tagesarbeitszeit von 10 Stunden oder die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten wird.

Bei Gleitzeit ist die Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu 12 Stunden möglich, wenn die Gleitzeitvereinbarung vorsieht, dass ein Zeitguthaben ganztätig verbraucht werden kann und ein Verbrauch im Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist. Dies ermöglicht es, sich schneller ein Zeitguthaben aufzubauen, das durch längere, zusammenhängende Freizeit wieder ausgeglichen werden kann.

Erweitert wurde der Kreis jener Personen, die vom Arbeitszeitgesetz und Arbeitsruhegesetz ausgenommen sind und zwar um „sonstige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen maßgebliche, selbständige Entscheidungsbefugnis übertragen ist“ und um nahe Angehörige. Es ist nicht mehr erforderlich, dass einer Person „maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen wurden“, um vom Arbeitszeitgesetz ausgenommen zu werden.

Die Ausweitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit führt auch zu einer Ausweitung der möglichen Überstunden, nunmehr bis zu 20 pro Woche. Im Durchschnitt von 17 Wochen (durch Kollektivvertrag Ausweitung auf bis zu 12 Monate möglich) darf die geleistete Arbeitszeit 48 Stunden nicht übersteigen.

Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe sind künftig bei vorübergehend auftretendem, besonderem Arbeitsbedarf auch durch Betriebsvereinbarung bzw. bei Fehlen

eines Betriebsrates durch schriftliche Einzelvereinbarung möglich. Diese kann Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe an 4 Wochenenden oder Feiertagen pro Arbeitnehmer und Jahr zulassen, nicht aber an 4 aufeinanderfolgenden Wochenenden.

Die gesetzlichen Neuregelungen sollten auf jeden Fall zum Anlass genommen werden, bestehende Betriebsvereinbarungen oder Einzelvereinbarungen kritisch durchzusehen und gegebenenfalls den neuen Bestimmungen anzupassen. In Betrieben ohne Betriebsrat wird den individuellen Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmer(in) und Arbeitgeber(in) künftig erhöhte Bedeutung zukommen, wobei zu bedenken ist, dass derartige Vereinbarungen unbedingt schriftlich abgeschlossen werden müssen. Für eine Evaluierung bestehender Vereinbarungen oder die Ausarbeitung neuer Vereinbarungen stehen wir natürlich gerne zur Verfügung und bitten gegebenenfalls um Benachrichtigung.

Mit freundlichen Grüßen
Hans-M. Slawitsch