

Thomas Kallab

OGB VERLAG

Neuerungen im Arbeitszeitrecht 2018

Alle Änderungen auf einen Blick



LESEPROBE

e-Book_{inside}

Sehr geehrte Leserin,
sehr geehrter Leser!

Sie haben ein personalisiertes e-Book aus dem ÖGB-Verlag vor sich. Namen und E-Mail-Adresse des Rechteinhabers dieses Exemplars sehen Sie in der Fußzeile jeder Seite.

Bei allen Büchern aus dem ÖGB-Verlag mit dem Hinweis "e-Book" auf dem Umschlag erwerben Sie zusammen mit dem gedruckten Buch auch das Recht, dieses Werk als e-Book herunterzuladen. Das "e-Book" können Sie also derzeit nur gemeinsam mit der Druckversion erwerben.

Vom ÖGB-Verlag zur Verfügung gestellte e-Books unterliegen genauso wie gedruckte Bücher dem Urheberrecht. Nutzen Sie es daher bitte auch genau so wie ein gedrucktes Buch. Die vollständige oder teilweise Weitergabe des e-Books in jeglicher Form ist nicht zulässig. Ebenso sind die öffentliche Wiedergabe oder sonstige Weiterveröffentlichung, eine Vervielfältigung, Zurverfügungstellung oder der Weiterverkauf des e-Books ausgeschlossen. Das "e-Book" ist integraler Bestandteil des Gesamtwerkes und darf nur gemeinsam mit dem gedruckten Buch übertragen werden.

Wenn Sie nicht zur Nutzung dieses e-Books berechtigt sind, dann löschen Sie bitte diese Datei und alle Kopien. Jedes Exemplar dieses e-Books ist mit einem Wasserzeichen personalisiert und kann seinem rechtmäßigen Inhaber zugeordnet werden. Eine widerrechtliche Weitergabe oder Nutzung dieses e-Books wird vom ÖGB-Verlag verfolgt und sanktioniert.

LESEPROBE

Thomas Kallab

Neuerungen im Arbeitszeitrecht

Alle Änderungen auf einen Blick

LESEPROBE

OGB VERLAG

Die Inhalte in diesem Buch sind vom Autor und Verlag sorgfältig erwogen und geprüft, dennoch kann eine Garantie nicht übernommen werden. Eine Haftung des Autors beziehungsweise des Verlages und seiner Beauftragten für Personen-, Sach- und Vermögensschäden ist ausgeschlossen.

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH
Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien
Tel. Nr.: 01/662 32 96-0
Fax Nr.: 01/662 32 96-39793
E-Mail: office@oegbverlag.at
Web: www.oegbverlag.at

Umschlagfoto: fotolia.com/© Pixelbliss
Umschlaggestaltung: Thomas Jarmer

Medieninhaber: Verlag des Österreichischen
Gewerkschaftsbundes GmbH, Wien

© 2018 by Verlag des Österreichischen
Gewerkschaftsbundes GmbH, Wien
Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien
Printed in Austria

ISBN 978-3-99046-385-7

Vorwort des Präsidenten

Mit 1. September tritt das neue Arbeitszeitgesetz in Kraft. Dieses Buch soll gleich mit Beginn der Regelung einen kompakten Überblick über die Änderungen geben und ein Werkzeug für die tägliche Arbeit im Betrieb sein. Das ist die gute Nachricht. Die schlechte Nachricht: Dieses Gesetz ist schlecht gemacht, viele Fragen bleiben offen, und es hat wenig bis gar keine Vorteile für ArbeitnehmerInnen zu bieten. Ein Grund dafür ist, dass dieses Gesetz im Vorfeld nicht mit der ArbeitnehmerInnenseite verhandelt wurde. Die Wünsche der ArbeitgeberInnen wurden umgesetzt, ein Interessenausgleich wurde dezidiert nicht gesucht. Ein anderer Grund für die vielen offenen Fragen: Das Gesetz wurde ohne Begutachtungsverfahren durch das Parlament gepeitscht. Damit wurde die Gelegenheit verspielt, dass ExpertInnen aus unterschiedlichen Blickwinkeln auf Lücken aufmerksam machen können.

Die wichtigsten Kritikpunkte aus ArbeitnehmerInnensicht:

- „Niemand muss länger arbeiten“ ist falsch! Entgegen den Beteuerungen der Bundesregierung kann es auf Basis dieses Gesetzes zu längeren Arbeitszeiten für Beschäftigte kommen. 12-Stunden-Tage und 60-Stunden-Wochen sind nun gesetzlich möglich, und es sind nun auch mehr Überstunden erlaubt.
- Mitbestimmung beim 12-Stunden-Tag ist gestrichen! Die bisher nötige Mitbestimmung der BetriebsrätInnen bei Arbeitszeit ist aus dem Gesetz verschwunden. Es wird also auch auf betrieblicher Ebene schwieriger, die ArbeitnehmerInneninteressen zu verankern.
- 12-Stunden-Gleitzeit mit vielen Fragezeichen! Zum Beispiel muss ein ganztägiger Verbrauch von Zeitguthaben möglich sein, einen Rechtsanspruch darauf gibt es aber nicht.
- Die „Freiwilligkeitsgarantie“ für zusätzliche Überstunden wird in der Praxis nicht standhalten! ArbeitnehmerInnen sind persönlich und wirtschaftlich vom Arbeitgeber abhängig, eine mögliche Kündigung steht daher immer im Raum und schränkt damit die Freiwilligkeit stark ein. Dagegen im Nachhinein zu klagen, ist eine wenig zufriedenstellende Aussicht.
- Noch mehr Menschen sind vom Arbeitszeitrecht ausgenommen! Für sie gelten keinerlei Arbeitszeitgrenzen mehr. Die Formulierungen dazu sind aber sehr schwammig. Hier werden wohl die Gerichte entscheiden müssen.
- Mehr Druck für neue Gleitzeitvereinbarungen! Bestehende Gleitzeitvereinbarungen sollen aufrecht bleiben. Der Druck auf BetriebsrätInnen, KollektivvertragsverhandlerInnen, vor allem aber auf Einzelpersonen, die nicht durch einen Betriebsrat vertreten sind, 12-Stunden-Gleitzeitvereinbarungen abzuschließen, wird aber steigen.

LESEPROBE

- Weniger Ruhezeit für ArbeitnehmerInnen im Gastgewerbe! Im Gastgewerbe kann nun bei geteilten Diensten die tägliche Ruhezeit auf 8 Stunden verkürzt werden.
- Wochenend- und Feiertagsruhe wird beschnitten! Mittels Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung kann nun an vier Wochenenden/Feiertagen pro Jahr gearbeitet werden.

Kurzum: Es ist zu befürchten, dass durch diese Änderungen im Arbeitsrecht die Selbstbestimmung der ArbeitnehmerInnen abnimmt, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erschwert wird und auch die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen leidet. Mehr als 100.000 Menschen haben vor der Beschlussfassung im Parlament ihren Unmut zu diesem Gesetz kundgetan. Dennoch wurde es so beschlossen und die Umsetzung sogar noch auf 1. September vorverlegt.

Nun ist es an uns, Gewerkschaften und BetriebsrätInnen, die Interessen der ArbeitnehmerInnen auf anderen Wegen einzubringen. Wichtiger denn je ist es dabei, dass alle AkteurInnen eng zusammenarbeiten. Regelungen im Betrieb sollten keinesfalls vorschnell erfolgen und auf jeden Fall mit den Gewerkschaften abgestimmt sein. Die Gewerkschaften und der ÖGB werden auf Kollektivvertragsebene gemeinsame Schritte setzen, und wir werden auch den politischen Druck auf gesetzliche Maßnahmen aufrechterhalten. Ideen und Möglichkeiten, wie ein modernes Arbeitszeitrecht im Sinne der ArbeitnehmerInnen gestaltet sein kann, gibt es genügend. Wir sind der festen Überzeugung, dass man Arbeitszeiten so gestalten kann, dass sie genügend Flexibilität für die wirtschaftlichen Notwendigkeiten der Betriebe auf der einen Seite und Spielräume für die Interessen der ArbeitnehmerInnen auf der anderen Seite bieten können. Dazu braucht es aber einen politischen Willen zum Interessensausgleich und einen Dialog auf Augenhöhe. Wir sind dazu bereit!

Glück auf!

Wolfgang Katzian

ÖGB-Präsident

LESEPROBE

Vorwort des Autors

Die mit dieser Novelle (BGBl 53/2018) im AZG und im ARG vorgenommenen Änderungen bringen sowohl im Detail als auch im Grundlegenden Änderungen. Neben der politischen Bewertung ist eine juristische Aufarbeitung notwendig. Die Änderungen werfen an zahlreichen Stellen mehr Fragen als Antworten auf. Dieses Buch soll einen ersten Überblick über die Änderungen geben. Eine juristische Aufarbeitung muss an anderer Stelle folgen. Insbesondere die Frage der „Überleitung“ bereits bestehender Vereinbarungen in KollV, BV und Arbeitsverträgen ist unklar. § 32c AZG regelt im Absatz 10 zwar, dass bestehende Gleitzeitvereinbarungen aufrecht bleiben und Regelungen in Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer günstigere Bestimmungen vorsehen, werden durch die Änderungen der Novelle nicht berührt. Einige Fragen bleiben aber ungelöst. Die Beantwortung hängt vielfach auch vom Text der Vereinbarung ab. Keinesfalls sinnvoll ist es, bestehende Vereinbarungen überhastet aufzukündigen oder abzuändern! Wichtig ist es vielmehr, dass insbesondere Betriebsräte rechtzeitig Beratung bei den Fachgewerkschaften einholen! Die entsprechenden Kontaktdaten sind im Anhang aufgelistet.

Den Änderungen im AZG und im ARG wurden Anmerkungen nachgestellt, die den Vergleich zur alten Fassung ermöglichen sollen. Sie sind farblich herausgestellt. Die Änderungen selbst sind unterstrichen und an wichtigen Stellen fett gedruckt.

Wien, im August 2018

Thomas Kallab

LESEPROBE

LESEPROBE

Inhaltsverzeichnis

Vorwort des Präsidenten	5
Vorwort des Autors	7
Zusammenfassung der Änderungen des AZG	11
AZG im Volltext	17
Zusammenfassung der Änderungen des ARG	93
ARG im Volltext	97
Kontaktdaten der Gewerkschaften	131
Linktipps	133
Stichwortverzeichnis zur Novelle	135

LESEPROBE

LESEPROBE

Zusammenfassung Arbeitszeitgesetz

LESEPROBE

LESEPROBE

Geltungsbereich des AZG

- Vom AZG ausgenommen sind nunmehr auch **nahe Angehörige** unter bestimmten Voraussetzungen. § 1 (1) Z 7
- **Leitende Angestellte oder sonstige AN** sind nunmehr nur dann ausgenommen, wenn ihnen maßgebliche Führungsaufgaben übertragen sind und deren gesamte Arbeitszeit auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit
 - a) nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, oder
 - b) von diesen Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann. § 1 (1) Z 8

Andere Verteilung der Normalarbeitszeit

Der Kollektivvertrag kann nunmehr bei einer Arbeitszeitverteilung gemäß § 4 Abs 4 und 6 (Verkaufsstellen iSd Öffnungszeitengesetz; Durchrechnungszeitraum) eine **mehrmalige** Übertragung von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächsten Durchrechnungszeiträume zulassen. § 4 (7)

Gleitende Arbeitszeit

Die tägliche Normalarbeitszeit bleibt zwar grundsätzlich bei 10 Stunden. Nunmehr ist aber eine **Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu 12 Stunden zulässig**, wenn die Gleitzeitvereinbarung vorsieht, dass ein Zeitguthaben ganztägig verbraucht werden kann und ein Verbrauch in Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist. § 4b (4)

Klargestellt ist, dass über die Normalarbeitszeit von 8 Stunden hinausgehende Arbeitszeit als Überstunde gilt, wenn sie der AG anordnet. § 4b (5)

Verlängerung der Arbeitszeit bei Vorliegen eines höheren Arbeitsbedarfes

Bisher waren 5 Überstunden pro Woche und darüber hinaus 60 Überstunden jährlich zulässig. Diese Bestimmung wurde nun dahingehend geändert, als generell festgelegt wird, dass die **Wochenarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen 48 Stunden** nicht überschreiten darf. **Wöchentlich** sind nunmehr nicht mehr als **20 Überstunden** (bisher 10) zulässig. Die **Tagesarbeitszeit** darf nunmehr **12** (bisher 10) **Stunden** nicht überschreiten. § 7 (1)

LESEPROBE

Die bisherige Möglichkeit, mit BV bei besonderem Arbeitsbedarf längere Arbeitszeiten bis zu 12 Stunden zu vereinbaren, entfällt ebenso wie die Möglichkeit, mit KollV weitere Überstunden zuzulassen. § 7 (2), (4) und (4a). Inwieweit und ob bestehende BV weitergelten hängt vom Text der jeweiligen BV ab.

Darüber hinaus kann bei **Bewilligung durch das Arbeitsinspektorat** nunmehr die **Tagesarbeitszeit auf 12 Stunden** ausgeweitet werden. § 7 (5)

Ablehnungsrecht der AN

Das bisher schon im AZG enthaltene Ablehnungsrecht wurde insofern konkretisiert, dass ausdrücklich keine Angabe von Gründen erforderlich ist. Eingeschränkt wurde das Ablehnungsrecht aber auf **Überstunden, wenn dadurch die Tagesarbeitszeit von 10 Stunden und die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten wird**. § 7 (6)

Neu aufgenommen wurde ein ausdrückliches Recht auf **Anfechtung** einer wegen einer Ablehnung ausgesprochenen Kündigung iS des § 105 ArbVG. (Frist 2 Wochen!) § 7 (6)

Verlängerung der Arbeitszeit zur Vornahme von Vor- und Abschlussarbeiten

Die Dauer der zulässigen Arbeitszeit wurde auf von 10 auf **12 Stunden** ausgedehnt. § 8 (1)

Höchstgrenzen der Arbeitszeit

Die **Tagesarbeitszeit** darf nunmehr **bis zu 12 Stunden** und die **Wochenarbeitszeit bis zu 60 Stunden** betragen. § 9 (1)

Unter bestimmten Bedingungen und in bestimmten Branchen sind sogar längere Arbeitszeiten zulässig. § 9 (2) und (3)

LESEPROBE

Überstundenvergütung

Ausdrücklich festgeschrieben ist, dass AN ein **Wahlrecht** haben, ob sie die Überstunden in Geld bezahlt oder in Zeitausgleich abgegolten haben wollen. Dies gilt aber nur für Überstunden, die über eine **Tagesarbeitszeit** von **10 Stunden** oder eine **Wochenarbeitszeit** von **50 Stunden** hinausgehen. Es geht auch verloren, wenn es nicht bis zum Ende der jeweiligen Abrechnungsperiode ausgeübt wird. § 10 (4)

Ruhezeiten

Die tägliche Ruhezeit für das Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe wurde geändert. § 12 (2a)

Sonderbestimmungen für AN in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs

Ausdehnung der zulässigen Tagesarbeitszeit auf 12 Stunden und mehr in bestimmten Fällen. § 18 (2)

Sonderbestimmungen für bestimmte AN in öffentlichen Apotheken

Änderung der Bestimmungen zur Ruhezeit im Zusammenhang mit Bereitschaftsdiensten. § 19a (8)

LESEPROBE

Vertragliche Bestimmungen

Geltungsbereich

Anpassung der Bestimmungen an den neu geregelten Geltungsbereich des AZG hinsichtlich der leitenden Angestellten und sonstigen AN bzw nahen Angehörigen vom AG. § 19b (2)

Rufbereitschaft

In Anpassung an die Ausweitung der Tagesarbeitszeit auf 12 Stunden entfällt die diesbezüglich bisher bestehende Sonderbestimmung. § 20a (2)

Aufzeichnungs- und Auskunftspflicht

Entfall der Verpflichtung des AG zur Führung eines eigenen AZ-Kontos im Fall der Ruhezeitverkürzung im Gastgewerbe (Saison). § 26 (2a)

Übergangsbestimmungen

Aufgrund ausdrücklicher gesetzlicher Anordnung bleiben bestehende Gleitzeitvereinbarungen aufrecht. Günstigere Regelungen in KollV oder BV werden durch diese AZG-Novelle nicht berührt. § 32c (10)

Inkrafttreten

Gilt ab 1.9.2018!

LESEPROBE

Arbeitszeitgesetz (AZG)

**StF: BGBl Nr 461/1969
(NR: GP XI RV 1327 AB 1463 S 167. BR: S 286.)**

In der Fassung von BGBl 53/2018

Gilt in dieser Fassung ab 1.9.2018!

LESEPROBE

LESEPROBE

Inhaltsverzeichnis

(Anmerkung: wurde nicht im BGBl kundgemacht; mit BGBl 53/2018 geänderte §§ sind unterstrichen)

ABSCHNITT 1

§ 1. Geltungsbereich

§ 1a. Regelungen durch Betriebsvereinbarung

ABSCHNITT 2

Arbeitszeit

§ 2. Begriff der Arbeitszeit

§ 3. Normalarbeitszeit

§ 4. Andere Verteilung der Normalarbeitszeit

§ 4a. Normalarbeitszeit bei Schichtarbeit

§ 4b. Gleitende Arbeitszeit

§ 4c. Dekadenarbeit

§ 5. Verlängerung der Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft

§ 5a. Normalarbeitszeit bei besonderen Erholungsmöglichkeiten

§ 6. Überstundenarbeit

§ 7. Verlängerung der Arbeitszeit bei Vorliegen eines höheren Arbeitsbedarfes

§ 8. Verlängerung der Arbeitszeit zur Vornahme von Vor- und Abschlußarbeiten

§ 9. Höchstgrenzen der Arbeitszeit

§ 10. Überstundenvergütung

ABSCHNITT 3

Ruhepausen und Ruhezeiten

§ 11. Ruhepausen

§ 12. Ruhezeiten

ABSCHNITT 3a

Nachtarbeit

§ 12a. Definitionen und Arbeitszeit

§ 12b. Untersuchungen

§ 12c. Versetzung

§ 12d. Recht auf Information

LESEPROBE

ABSCHNITT 4

Sonderbestimmungen für Lenker von Kraftfahrzeugen

Unterabschnitt 4a

Allgemeines

§ 13. Definitionen

§ 13a. Geltungsbereich

Unterabschnitt 4b

Bestimmungen zur Lenker-Richtlinie

§ 13b. Arbeitszeit

§ 13c. Ruhepausen

§ 14. Nachtarbeit

Unterabschnitt 4c

Sonderbestimmungen für das Lenken sonstiger Fahrzeuge

§ 14a. Lenkzeit

§ 15. Lenkpausen

§ 15a. Lenker im regionalen Kraftfahrlinienverkehr

§ 15b. Kombinierte Beförderung

§ 15c. Verbot bestimmter Arten des Entgelts

§ 15d. Abweichungen

Unterabschnitt 4d

Gemeinsame Bestimmungen

§ 15e. Ausnahmen durch Verordnung

§ 15f. Schadenersatz- und Regressansprüche

§ 16. Einsatzzeit

§ 17. Kontrollgerät und Fahrtenbuch

§ 17a. Digitales Kontrollgerät

§ 17b. Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflicht

§ 17c. Informationspflichten

ABSCHNITT 5

Sonderbestimmungen für Arbeitnehmer in Betrieben des öffentlichen Verkehrs

§ 18. Allgemeine Sonderbestimmungen

§ 18a. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Straßenbahn-, Oberleitungsomnibus- und Seilbahnunternehmen

§ 18b. Arbeitnehmer in Unternehmen der Binnenschifffahrt

§ 18c. Arbeitnehmer in Unternehmen der Seeschifffahrt

§ 18d. Arbeitnehmer in Luftfahrtunternehmen

§ 18e. Fliegendes Personal

Unterabschnitt 5a

Sonderbestimmungen für Arbeitnehmer auf Haupt- oder Nebenbahnen

- § 18f. Begriffsbestimmungen
- § 18g. Tägliche Ruhezeit
- § 18h. Ruhepausen für das Zugpersonal
- § 18i. Fahrzeit für Triebfahrzeugführer
- § 18j. Abweichungen für den nationalen Verkehr
- § 18k. Arbeitszeitaufzeichnungen

ABSCHNITT 6

Sonderbestimmungen für bestimmte Arbeitnehmer in Heil- und Pflegeanstalten (Krankenanstalten) und Kuranstalten

- § 19. Arbeitszeit bei Arbeitsverhältnissen zur Reinhaltung, Wartung und Beaufsichtigung von Häusern
- § 19a. Sonderbestimmungen für bestimmte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in öffentlichen Apotheken

ABSCHNITT 6a

Vertragsrechtliche Bestimmungen

- § 19b. Geltungsbereich
- § 19c. Lage der Normalarbeitszeit
- § 19d. Teilzeitarbeit
- § 19e. Abgeltung von Zeitguthaben
- § 19f. Abbau von Zeitguthaben
- § 19g. Unabdingbarkeit

ABSCHNITT 7

Ausnahmen

- § 20. Außergewöhnliche Fälle
- § 20a. Rufbereitschaft
- § 20b. Reisezeit
- § 21. Verkürzung der Arbeitszeit und Verlängerung der Ruhezeit bei gefährlichen Arbeiten
- § 22. Arbeitseinsatz bei Reparaturarbeiten in heißen Öfen von Eisen- oder Stahlhüttenbetrieben oder Kokereien
- § 23. Ausnahmen im öffentlichen Interesse

LESEPROBE

ABSCHNITT 8

Gemeinsame Vorschriften

§ 25. Aushangpflicht

§ 26. Aufzeichnungs- und Auskunftspflicht

§ 27. Behördenzuständigkeit und Verfahrensvorschriften

§ 28. Strafbestimmungen

§ 29. Weitergelten von Regelungen

ABSCHNITT 9

Schluß- und Übergangsbestimmungen

§ 30. Aufhebung von Rechtsvorschriften

§ 31. Außerkrafttreten von Ausnahmegenehmigungen

§ 32. Bezugnahme auf Richtlinien

§ 32a. Verweisungen

§ 32b.

§ 32c. Übergangsbestimmungen

§ 33. Inkrafttreten und Vollziehung

§ 34. Inkrafttreten von Novellen

LESEPROBE

ABSCHNITT 1

Geltungsbereich

§ 1. (1) Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes gelten für die Beschäftigung von Arbeitnehmern (Lehrlingen), die das 18. Lebensjahr vollendet haben.

(2) Ausgenommen vom Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes sind:

1. Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis zu einer Gebietskörperschaft, zu einer Stiftung, zu einem Fonds oder zu einer Anstalt stehen, sofern diese Einrichtungen von Organen einer Gebietskörperschaft oder von Personen verwaltet werden, die hiezu von Organen einer Gebietskörperschaft bestellt sind; die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes gelten jedoch für Arbeitnehmer, die nicht im Bereich der Hoheitsverwaltung tätig sind, sofern für ihr Arbeitsverhältnis ein Kollektivvertrag wirksam ist;
2. Arbeitnehmer im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl Nr 287;
3. Arbeitnehmer, für die die Vorschriften des Bäckereiarbeiter/innengesetzes 1996, BGBl Nr 410, gelten;
4. Arbeitnehmer, für die die Vorschriften des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes, BGBl Nr 235/1962, gelten;
5. Arbeitnehmer,
 - a) für die die Vorschriften des Hausbesorgergesetzes, BGBl Nr 16/1970, gelten;
 - b) denen die Hausbetreuung im Sinne des § 23 Abs 1 Mietrechtsgesetz, BGBl Nr 520/1981, obliegt und die in einem Arbeitsverhältnis stehen
 - aa) zum Hauseigentümer oder zu einer im mehrheitlichen Eigentum des Hauseigentümers stehenden juristischen Person, soweit sich die zu betreuenden Häuser im Eigentum des Hauseigentümers befinden;
 - bb) zu einer im Sinne des § 7 Abs 4b Wohnungsgemeinnützigkeitsgesetz, BGBl Nr 139/1979, gegründeten Gesellschaft.Für diese Arbeitnehmer ist jedoch § 19 anzuwenden.
6. Lehr- und Erziehungskräfte an Unterrichts- und Erziehungsanstalten, soweit sie nicht unter Z 1 fallen;

LESEPROBE

► **NEU**

- 7. nahe Angehörige der Arbeitgeberin bzw des Arbeitgebers** (Eltern, volljährige Kinder, im gemeinsamen Haushalt lebende Ehegattin oder Ehegatte, eingetragene Partnerin oder Partner, sowie Lebensgefährtin oder Lebensgefährte, wenn seit mindestens drei Jahren ein gemeinsamer Haushalt besteht), deren gesamte Arbeitszeit auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit
- a) nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, oder
 - b) von diesen Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann;

Die Ziffer 7 wurde NEU eingefügt.

Bisher waren nahe Angehörige nicht vom AZG ausgenommen.

Die Erläuterungen im Initiativantrag

(https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVI/A/A_00303/fname_699302.pdf)

verweisen auf den Art 17 Abs 1 der Arbeitszeit-RL der EU (Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung) und auf die „Mitteilung zu Auslegungsfragen in Bezug auf die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung“ ([https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:52017XC0524\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:52017XC0524(01)))

Die **Mitteilung der EU-Kommission zur Auslegung der AZ-RL** erläutert wie folgt (Auszug):

„Diese Ausnahmeregelung gilt für zwei wesentliche Arten von Situationen, die beide „wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit“ bewertet werden müssen. Eine solche Ausnahmeregelung kann daher nach Dafürhalten der Kommission nicht in vollem Umfang auf eine ganze Arbeitnehmergruppe angewandt werden.

...

LESEPROBE

Das *erste Kriterium für diese Ausnahmeregelung* lautet: „wenn die Arbeitszeit nicht gemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird“. Das *zweite Kriterium* sieht vor, dass die ArbeitnehmerInnen die Arbeitszeit selbst festlegen können.

Zu diesen beiden Kriterien hielt der Gerichtshof fest, dass aus dem Wortlaut der Bestimmung hervorgeht, „dass diese nur für Arbeitnehmer gilt, deren gesamte Arbeitszeit aufgrund der Natur der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann.“ ... (Hervorhebung durch die Kommission). *Das bedeutet, dass die Abweichung nicht für Arbeitnehmer gilt, deren Arbeitszeit nur zum Teil nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern nur zum Teil selbst festgelegt werden kann.*

... Die Möglichkeit der Arbeitnehmer, über Umfang und Einteilung ihrer Arbeitszeit zu entscheiden, ist daher von wesentlicher Bedeutung.

... Infolgedessen ist die Kommission der Auffassung, dass unter die Ausnahmeregelung bestimmte *hochrangige Führungskräfte* fallen könnten, deren gesamte Arbeitszeit nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt wird, da sie nicht verpflichtet sind, zu festgesetzten Zeiten am Arbeitsplatz anwesend zu sein, sondern über ihre Arbeitszeiteinteilung selbst entscheiden können. Auch könnte die Ausnahmeregelung beispielsweise für bestimmte Experten, *erfahrene Anwälte in einem Beschäftigungsverhältnis oder Wissenschaftler* gelten, die ihre Arbeitszeit weitgehend selbst festlegen.“

Die **Erläuterungen zum Initiativantrag** halten ausdrücklich fest:

„Grundvoraussetzung für eine Ausnahme ist nach dem Einleitungssatz des Art 17 Abs I der Richtlinie, dass die Arbeitszeit nicht gemessen oder im Voraus festgesetzt oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt wird. Dies muss sich aus den besonderen Merkmalen der Tätigkeit ergeben. Wird die Arbeitszeit freiwillig nicht gemessen (so genannte Vertrauensarbeitszeit), liegt diese Voraussetzung daher nicht vor.“

► ÄNDERUNG

8. leitende Angestellte oder sonstige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis übertragen ist und deren gesamte Arbeitszeit auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit
- a) nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, oder
 - b) von diesen Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmern hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann;

Diese Bestimmung wurde in 2 Punkten geändert:

- **Neudefinition „leitender Angestellter“**
- **Einbeziehung „sonstiger“ AN in die Ausnahmeregelung des AZG**

Alte Fassung lautete: „leitende Angestellte, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind;“

siehe auch die Anmerkung zur Ziffer 7!

Hinsichtlich der leitenden Angestellten ist nunmehr zu beachten, dass auch die anderen Kriterien erfüllt werden müssen. Die Erläuterungen zum Initiativantrag verweisen ausdrücklich darauf:

„Leitende Angestellte oder sonstige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Entscheidungsbefugnissen können daher nur dann ausgenommen werden, wenn die Voraussetzungen „Nichtmessbarkeit bzw Nichtfestlegbarkeit“ oder „Selbstfestlegung“ wegen der besonderen Merkmale der Tätigkeit vorliegen. Die vorgesehene Ausnahmeregelung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Entscheidungsbefugnissen muss daher entsprechend eingeschränkt formuliert werden.“

9. Heimarbeiter im Sinne des Heimarbeitsgesetzes, 1960, BGBl Nr 105/1961;
10. Dienstnehmer, die unter das Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz, BGBl I Nr 8/1997, fallen.

Regelungen durch Betriebsvereinbarung

§ 1a. Soweit im Folgenden nicht Anderes bestimmt wird, können Regelungen, zu denen der Kollektivvertrag nach diesem Bundesgesetz ermächtigt ist, durch Betriebsvereinbarung zugelassen werden, wenn

- 1. der Kollektivvertrag die Betriebsvereinbarung dazu ermächtigt, oder
- 2. für die betroffenen Arbeitnehmer mangels Bestehen einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf Arbeitgeberseite kein Kollektivvertrag abgeschlossen werden kann.

LESEPROBE

Stichwortverzeichnis zur Novelle

A

Ablehnungsrecht 14, 36, 95, 109
Anfechtungsrecht 14, 36, 95, 109
AN in öffentlichen Apotheken 15, 66
Anordnung von Überstunden 31
Arbeitnehmer in Betrieben des
öffentlichen Verkehrs 57
Arbeitsinspektorat 14, 35
Arbeitszeitverteilung 29
Aufzeichnungs- und Auskunftspflicht 16,
76

B

Betriebsvereinbarung 87, 109

D

Durchrechnungszeitraum 33

E

Einzelvereinbarung 109

G

Gast-, Schank- und Beherbergungs-
gewerbe 15, 43
Geltungsbereich 23, 95, 101
gleitende Arbeitszeit 13, 30
Gleitzeitvereinbarung 30, 87

H

Höchstgrenzen der Arbeitszeit 14, 38

I

Inkrafttreten 16, 91, 95, 127, 129

K

Kollektivverträge 87

L

leitende Angestellte oder sonstige Arbeit-
nehmerinnen und Arbeitnehmer 13,
16, 26, 67, 102

M

Meldepflichten an das Arbeits-
inspektorat 78

N

nahe Angehörige der Arbeitgeberin
bzw des Arbeitgebers 13, 16, 24, 67,
101
Normalarbeitszeit, andere Verteilung der
13, 29

R

Rufbereitschaft 16, 73
Ruhezeiten 15, 43

S

Saisonbetriebe 43, 76
Strafbestimmungen 78

LESEPROBE

U

Übergangsbestimmungen 16, 86
Überstundenvergütung 15, 41
Übertragung von Zeitguthaben und
Zeitschulden 13, 29
Unternehmen des öffentlichen
Verkehrs 15, 57

V

Verkaufstätigkeiten nach dem Öffnungs-
zeitengesetz 109

Verkürzung der Ruhezeit 15, 76
Verlängerung der Arbeitszeit bei
Vorliegen eines höheren Arbeits-
bedarfes 13
vorübergehend auftretender besonderer
Arbeitsbedarf 33, 109
Vor- und Abschlussarbeiten 14, 37

W

Wahlrecht 15, 41
Wochenend- und Feiertagsruhe 95, 109

LESEPROBE



VERFASST VON

Mag. Thomas Kallab Kammer für Arbeiter und Angestellte

Die mit der Novelle BGBl. 53/2018 im Arbeitszeitgesetz und im Arbeitsruhegesetz vorgenommenen Änderungen bringen sowohl im Detail als auch im Grundlegenden Änderungen. Die Änderungen werfen an zahlreichen Stellen mehr Fragen als Antworten auf. Dieses Buch gibt einen ersten Überblick über die Änderungen.

Die Änderungen im Arbeitszeitgesetz und im Arbeitsruhegesetz sind farblich herausgestellt, um einen Vergleich mit der alten Fassung zu ermöglichen. Beiden Gesetzen vorangestellt ist eine Zusammenfassung der Neuerungen. Linktipps und weiterführende Adressen vervollständigen das Werk.

www.oegbverlag.at

ISBN 978-3-99046-385-7

