

WICHTIGE ERKENNTNISSE ZUM NEUEN ARBEITSZEITRECHT

Das neue Arbeitszeitrecht gilt seit 01. September 2018. Die Arbeiterkammer Oberösterreich sieht im neuen Arbeitszeitgesetz (= AZG) und im neuen Arbeitsruhegesetz (= ARG) zahlreiche drastische Verschlechterungen für die Arbeitnehmer/-innen. Doch nicht nur das: die neuen Regelungen zur Arbeitszeit bringen auch zahlreiche Unklarheiten mit sich. Dies hat die Arbeiterkammer Oberösterreich zum Anlass genommen, ausgewählte Rechtsfragen bei renommierten Professoren abklären zu lassen. Die wichtigsten Erkenntnisse dazu sind¹:

1. Erweiterung der Ausnahmen des Geltungsbereichs aus dem AZG und ARG

Das AZG und ARG nehmen sonstige Arbeitnehmer/-innen mit maßgeblicher selbstständiger Entscheidungsbefugnis unter bestimmten Voraussetzungen aus dem AZG und ARG aus.

Erkenntnis:

Eine vollständige Ausnahme sonstiger Arbeitnehmer/-innen mit maßgeblicher selbstständiger Entscheidungsbefugnis vom Anwendungsbereich des AZG und ARG ist als unionsrechtswidrig zu qualifizieren, da das EU-Recht lediglich Abweichung von der EU-Arbeitszeitrichtlinie ermöglicht, aber keine gänzliche Ausnahme aus dem Anwendungsbereich ermöglicht. Die Annahme, dass Mitarbeiter/-innen der dritten Führungsebene generell vom Anwendungsbereich des AZG und ARG ausgenommen wären, ist nicht korrekt.

2. Verlängerung der Normalarbeitszeit bei Gleitzeit

Das AZG lässt eine Verlängerung der Normalarbeitszeit bei Gleitzeit auf bis zu 12 Stunden täglich zu, wenn dies entsprechend vereinbart wurde, Zeitguthaben aus Normalarbeitszeit ganztägig verbraucht werden können sowie ein Verbrauch von Zeitguthaben im Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist.

Erkenntnis # 1:

Wenn Arbeitnehmer/-innen im Rahmen der Gleitzeit zur Einhaltung täglicher Kernzeiten verpflichtet sind, ist keine Ausdehnung der Normalarbeitszeit auf 12 Stunden möglich.

Erkenntnis # 2:

Gleitzeitvereinbarungen, die vor dem 01.09.2018 abgeschlossen wurden, verlieren durch die Neuregelungen nicht ihre Wirksamkeit. Es kommt zu keiner automatischen Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit (!) auf 12 Stunden.

3. Mehrmalige Übertragung von Zeitguthaben

Der Kollektivvertrag kann eine „mehrmalige Übertragung von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächsten Durchrechnungszeiträume“ zulassen.

¹ Anzumerken ist, dass diese Erkenntnisse auf Grundlage eines Rechtsgutachtens basieren. Ob die Gerichte bei einer etwaigen Rechtsstreitigkeit zum gleichen Ergebnis kommen, kann nicht gewährleistet werden.

KONTAKT

Kompetenzzentrum
Betriebliche Interessenvertretung
ANSCHRIFT Volksgartenstraße 40, 4020 Linz
TEL +43 (0)50 6906-2323
E-MAIL kbi@akooe.at
WEBSITE ooe.arbeiterkammer.at

WICHTIGE ERKENNTNISSE ZUM NEUEN ARBEITSZEITRECHT



Erkenntnis:

Der Begriff „mehrmalig“ bedeutet keine unbegrenzte Übertragungsmöglichkeit. Sollte tatsächlich eine mehrmalige Übertragungsmöglichkeit gewünscht sein, liegt es bei den Kollektivvertragsparteien, eine zahlenmäßige Beschränkung der Übertragungsmöglichkeit vorzusehen.

4. All-In-Vereinbarungen

Bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfs beträgt die höchstzulässige tägliche Arbeitszeit 12 Stunden und die höchstzulässige wöchentliche Arbeitszeit 60 Stunden. Wöchentlich sind bis zu 20 Überstunden zulässig, wobei auf Durchrechnungszeiträume und Höchstgrenzen Bedacht zu nehmen ist. Auch bei All-In-Vereinbarungen bestehen in Bezug auf Arbeitszeit Höchstgrenzen.

Erkenntnis # 1:

Haben sich Arbeitnehmer/-innen in vor dem 01.09.2018 abgeschlossenen All-In-Vereinbarungen dazu verpflichtet, Arbeitsleistungen bis zum maximalen Ausmaß von 10 Stunden pro Tag und 50 Stunden pro Woche zu erbringen, ändert sich der zulässige Leistungsumfang trotz der Änderungen im Arbeitszeitrecht nicht.

Erkenntnis # 2:

Generell – und somit auch für ab 01.09.2018 neu abzuschließende bzw. abgeschlossene All-In-Vereinbarungen gilt, dass Überstunden, die auf Grund der Überschreitung der 10. Stunde pro Tag bzw. 50. Stunde pro Woche angefallen sind, nicht von der getroffenen Vereinbarung gedeckt sind. Die Abgeltung dieser Überstunden gebührt zusätzlich zur Überstundenpauschale bzw. dem All-In-Entgelt. Der Arbeitnehmer/Die Arbeitnehmerin hat ein Wahlrecht, ob er/sie diese Überstunden in Geld oder in Freizeit abgegolten bekommen möchte. Ein anderes Ergebnis würde sowohl das Ablehnungsrecht, als auch das Wahlrecht ad absurdum führen.

5. Schichtarbeit

Schichtarbeit ist in § 4a AZG geregelt. Diese Bestimmung ist trotz der neuen Arbeitszeitregelungen unverändert in Geltung.

Erkenntnis:

Die Umstellung von einem 3-Schichtbetrieb zu je 8 Stunden auf einen 2-Schichtbetrieb zu je 12 Stunden kann weder durch einseitige Anordnung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, noch durch eine entsprechende vertragliche Verpflichtung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin zur Leistung von Überstunden im maximal zulässigen Ausmaß erfolgen. Die Umstellung widerspricht nämlich jenem Grundsatz, dass Überstunden bis zum Höchstausmaß von 12 Stunden pro Tag nur bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfs zulässig sind, was bei einer Umstellung von einem 3-Schichtbetrieb auf einen 2-Schichtbetrieb nicht der Fall wäre. Zudem wäre durch eine derartige Umstellung auch das Ablehnungsrecht der 11. und 12. Stunde täglich ausgehöhlt.

KONTAKT

Kompetenzzentrum
Betriebliche Interessenvertretung
ANSCHRIFT Volksgartenstraße 40, 4020 Linz
TEL +43 (0)50 6906-2323
E-MAIL kbi@akooe.at
WEBSITE ooe.arbeiterkammer.at

WICHTIGE ERKENNTNISSE ZUM NEUEN ARBEITSZEITRECHT



6. Verkürzte Ruhezeit in der Gastronomie

Eine Verkürzung der Ruhezeit in der Gastronomie von 11 Stunden auf 8 Stunden ist per Einzelvereinbarung bei geteilten Diensten möglich, wenn dies durch Verlängerung einer anderen im Gesetz geregelten täglichen Ruhezeit ausgeglichen wird.

Erkenntnis # 1:

Die Verkürzung ist nicht in jedem Fall möglich, sondern dient dazu, die „üblichen Arbeitsspitzen in der Früh und am Abend“ besser abdecken zu können.

Erkenntnis # 2:

Es ist davon auszugehen, dass die Verkürzung der Ruhezeit auf 8 Stunden unionsrechtswidrig ist, da aufgrund der Gesamtregelung eine Gefährdung von Gesundheit und Sicherheit nicht ausgeschlossen werden kann.

KONTAKT

Kompetenzzentrum
Betriebliche Interessenvertretung
ANSCHRIFT Volksgartenstraße 40, 4020 Linz
TEL +43 (0)50 6906-2323
E-MAIL kbi@akooe.at
WEBSITE ooe.arbeiterkammer.at