

Gesetzliche Änderungen im Bereich der Arbeitszeit:

Mit 1.9.2018 sind, teils gravierende, Änderungen des Arbeitszeitgesetzes sowie des Arbeitsruhegesetzes in Kraft getreten.

Zu beachten ist, dass die nunmehrigen Regelungen weder in bestehende Gleitzeitvereinbarungen oder Betriebsvereinbarungen eingreifen, noch für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen des Kollektivvertrages überlagern.

Im Nachfolgenden erhalten Sie einen Überblick über die wesentlichen Änderungen.

Erweiterung des, vom Anwendungsbereich des AZG ausgeschlossenen, Personenbereiches:

Dem AZG unterliegen folgende nahe Angehörige des Arbeitgebers nicht mehr: Eltern, volljährige Kinder, Ehegatten, eingetragene Partner sowie Lebensgefährten, sofern mit diesen seit mindestens drei Jahren ein gemeinsamer Haushalt besteht. Voraussetzung ist jedoch, dass deren gesamte Arbeitszeit auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, oder von ihnen hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann.

Eine weitaus wichtigere, nunmehr erweiterte ausgeschlossene Personengruppe, ist die der leitenden Angestellten. Die Eigenschaft als leitender Angestellter im Sinne des AZG ist nunmehr erfüllt, wenn dem Arbeitnehmer maßgebliche, selbständige Entscheidungsbefugnis übertragen ist und die gesamte Arbeitszeit auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird bzw. von diesen Arbeitnehmern hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden. Offenbar soll nunmehr sohin auch die dritte Führungsebene, also beispielsweise Filialleiter, ausgenommen werden. Wann konkret eine ausreichende selbständige Entscheidungsbefugnis vorliegt, damit von einem leitenden Angestellten gesprochen werden kann, ist aber durch das Gesetz nicht definiert und wird letzten Endes der Auslegung der Gerichte überlassen sein.

Ausdehnung der täglichen und wöchentlichen Höchst-arbeitszeitgrenzen:

Bei erhöhtem Arbeitsbedarf darf die tägliche Arbeitszeit auf 12 Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit auf 60 Stunden ausgedehnt werden. Innerhalb eines Zeitraumes von 17 Wochen darf die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit jedoch max. 48 Stunden betragen. Der Arbeitnehmer hat dabei die Möglichkeit eine Überstundenleistung nach der 10. Stunde (also die 11. und 12. Stunde) abzulehnen. Diese Ablehnung darf nicht zur Benachteiligung eines Arbeitnehmers führen. Auf eine Ablehnung zurückzuführende Kündigung kann bei Gericht angefochten werden.

Durchrechenbare Arbeitszeit:

Bei diesem Arbeitszeitmodell darf der Kollektivvertrag nunmehr auch für Zeitschulden eine Übertragungsmöglichkeit vorsehen (bisher war dies nur bei Zeitguthaben möglich). Überdies kann Zeitguthaben bzw. Zeitschuld nunmehr mehrmals übertragen werden. Eine Beschränkung der Übertragungshäufigkeit ist nicht vorgesehen.

Gleitzeit:

Die tägliche Normalarbeitszeit darf auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt werden, sofern die Gleitzeitvereinbarung vorsieht, dass der Arbeitnehmer Zeitguthaben durch ganztägigen Konsum abbauen kann und der Konsum im Zusammenhang mit der wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist (verlängertes Wochenende). Sind diese Kriterien nicht erfüllt, bleibt es bei der Arbeitszeitgrenze von 10 Stunden täglich. Sofern der Kollektivvertrag vorsieht, dass die tägliche Normalarbeitszeit mit 10 Stunden und die wöchentliche Normalarbeitszeit mit 50 Stunden beschränkt ist, dürfen zwar dennoch 12 Stunden bzw. 60 Stunden gearbeitet werden, weil die höchstzulässige Arbeitszeit von 12 Stunden bzw. 60 Stunden greift, dabei handelt es sich jedoch sofort um Überstunden.

Ausnahmen von der Wochenendruhe und Feiertagsruhe:

Bei einem vorübergehend auftretenden, besonderen Arbeitsbedarf können Arbeitnehmer an vier Wochenenden oder Feiertagen pro Jahr eingesetzt werden. Der Einsatz darf jedoch nicht an vier aufeinanderfolgenden Wochenenden erfolgen.

In Betrieben, in denen ein Betriebsrat eingerichtet ist, ist dies mittels Betriebsvereinbarung festzulegen. Sofern ein Betriebsrat nicht besteht, bedarf es einer schriftlichen Einzelvereinbarung mit den Arbeitnehmern. Diese dürfen den Einsatz am Wochenende bzw. Feiertag ablehnen. Eine Ablehnung darf nicht zur Benachteiligung des Arbeitnehmers führen. Aus diesem Anlass ausgesprochene Kündigungen können bei Gericht angefochten werden.

Besondere Änderungen im Hotel- und Gastgewerbe:

Grundsätzlich beträgt die tägliche Ruhezeit 11 Stunden.

Bei Arbeitnehmer, die in Küche und Service beschäftigt werden, darf die tägliche Ruhezeit nunmehr auf 8 Stunden gekürzt werden, sofern diese Arbeitnehmer in geteilten Diensten eingesetzt werden. Ein geteilter Dienst liegt vor, wenn die Tagesarbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens 3 Stunden unterbrochen wird.

Die eingetretene Verkürzung (von 11 auf 8 Stunden, sohin 3 Stunden), ist innerhalb von 4 Wochen durch Verlängerung einer täglichen Ruhezeit auszugleichen. In Saisonbetrieben ist die Verkürzung der Ruhezeit innerhalb der Saison, spätestens aber im Anschluss an die Saison durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auszugleichen.