



ZUM ARBEITSZEITRECHT IM REGIERUNGSPROGRAMM 2017 – 2022

PRAXISSEMINAR UNIVERSITÄT SALZBURG/AK SALZBURG
CHRISTOPH KLEIN | 7. JUNI 2017

WIR REKAPITULIEREN ... ARBEITSZEITRECHT ... IN DEN ZWEI GEBIETEN DER RECHTSORDNUNG

Öffentliches Recht

Grundsätzliches

Staat schützt Gesundheit/Freizeit/
Beschäftigungsniveau durch aktives
Eingreifen von Behörden

Rechtsdurchsetzung

Kontrolle durch Arbeitsinspektorate →
Anzeigen → Strafe durch Bezirksverwaltungs-
behörde → Rechtszug zum Landes-
verwaltungsgericht/ Verwaltungsgerichtshof

Privatrecht

Private Rechtssubjekte regeln innerhalb
des öffentlich-rechtlichen Rahmens
Arbeitszeit und Entgelt, Staat gibt gewisse
Spielregeln vor, greift aber nur über
Initiative eines privaten Subjekts ein.

Privatrechtliche Klage beim Arbeits-
und Sozialgericht → Rechtszug zum
Obersten Gerichtshof

ARBEITSZEITRECHT ... IN DEN ZWEI GEBIETEN DER RECHTSORDNUNG

Achtung:

Öffentlich-rechtlicher Reflex (privatrechtlicher) Entgeltregeln:
Vorenthalten von Entgelt zB für Überstundenarbeit
→ Verwaltungsdelikt mit hohen Strafdrohungen nach
Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsg

Kontrolle durch GKK
Finanzpolizei (nicht ASVG-versicherte ArbeitnehmerInnen)
BUAK (Baubetriebe)

THEMEN DES ÖFFENTLICH-RECHTLICHEN UND PRIVATRECHTLICHEN ARBEITSZEITRECHTS

Öffentliches Recht

- Grenzen der Gesamtarbeitszeit pro Tag/Woche
- Grenze der durchschnittlichen Gesamtarbeitszeit
- Einhaltung von Pausen/täglicher Ruhezeit
- Einhaltung der wöchentlichen Ruhezeit
- Aufzeichnung/Kontrolle der Einhaltung

Privatrecht

- Vollzeit/Teilzeit („wie lange?“)
- Lage der Arbeitszeit („Wann?“ Starr oder flexibel?)
- Mehrleistungen (Mehr-/Überstundenarbeit)
- Fragen der Abgeltung (Umverteilte Normalarbeitszeit oder zuschlagspflichtige Überstunde? Geld oder Zeitausgleich?)

HÖCHSTGRENZEN DER GESAMTARBEITSZEIT (Normalarbeitszeit + Überstundenarbeit)

Tägliche Gesamtarbeitszeit: 10 Stunden (§ 9 Abs 1 AZG)

Erweiterungsmöglichkeiten:

- **10,5 Stunden:** Eine halbe Stunde Vor- oder Abschlussarbeiten (= Überstundenarbeit), wenn die betroffenen Arbeitnehmer nicht durch andere ersetzt werden können (§ 8 Abs 2 AZG)
- **12 Stunden:** Durch BV / schriftlichen Einzelvertrag zugelassene Überstunden bei 4-Tage-Woche (10 + 2 Stunden) (§ 7 Abs 6 iVm § 4 Abs 8 AZG)
- **12 Stunden:** Bei vollkontinuierlicher **Schichtarbeit** am Wochenende (Freitag abend bis Montag morgen), BV erforderlich. Bei Schichtwechsel (nur ausnahmesweise zur Rhythmusänderung im Schichtplan). Bei kollektivvertraglicher Zulassung verlängerter Schichten (§ 4a Abs 3 bzw Abs 4 Z 2)

HÖCHSTGRENZEN DER GESAMTARBEITSZEIT

- **12 Stunden:** Bei Zulassung zusätzlicher Überstundenarbeit durch BV bzw schriftlichen Einzelvertrag mit arbeitsmedizinischer Bescheinigung (in höchstens 24 Kalenderwochen im Kalenderjahr) – § 7 Abs 4 und Abs 4a AZG
- **13 Stunden:** Bei mindestens ein Drittel Arbeitsbereitschaft im Rahmen der Gesamtarbeitszeit – Zulassung durch KV, mangels solchen durch BV. Besteht kein BR, Zulassung durch Arbeitsinspektorat (§ 5 AZG)
- **24,5 Stunden:** Bei Hälfte Arbeitsbereitschaft im Rahmen der Gesamtarbeitszeit, besonderen Erholungsmöglichkeiten und arbeitsmedizinischem Unbedenklichkeitsgutachten. Zulassung durch KV plus BV (§ 5a AZG)
- **Sonderregelungen für Krankenanstalten, Apotheken und Verkehrsunternehmen**

Wöchentliche Gesamtarbeitszeit: 50 Stunden (§ 9 Abs 1 AZG)

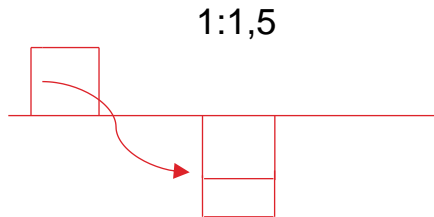
Auch hier diverse Erweiterungsmöglichkeiten

FLEXIBLE (DURCHGERECHNETE) NORMALARBEITSZEIT – GRUNDLEGENDE SYSTEMATIK

Grundmodell der Normalarbeitszeit gemäß § 3 Abs 1 AZG:

8 h/Tag, 40 h /Woche

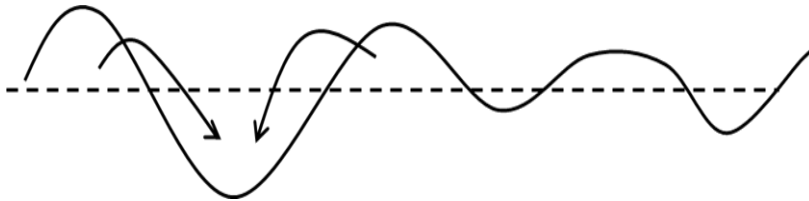
AZ oberhalb der Geraden → Überstunden



Vereinbarte Abgeltung
durch Zeitausgleich:
im Verhältnis 1:1,5

FLEXIBLE (DURCHGERECHNETE) NORMALARBEITSZEIT – GRUNDLEGENDE SYSTEMATIK

AG-Interessenvertretungen wünschen – um Produktion schwankender Nachfrage anpassen zu können (ohne Kosten des Zuschlags und ohne die Einschränkungen der Überstundenarbeit – siehe unten) große Spielräume für schwankende NormalAZ (→ Ausgleich 1:1)



FLEXIBLE (DURCHGERECHNETE) NORMALARBEITSZEIT – GRUNDLEGENDE SYSTEMATIK

Zwei **Nachteile** aus **AN-Sicht**:

- Honorierung der Belastung durch Arbeitsspitzen durch 50 % Zuschlag entfällt
 - Arbeitsspitzen verlieren **Schutzfunktionen der Überstunden-Eigenschaft**: - nicht gegen berücksichtigungswürdige Interessen –
§ 6 Abs 2 AZG
 - negativer Kostenanreiz des Zuschlags für AG
 - Überstundenbegrenzungen
 - Zeitausgleich vereinbarungspflichtig
- Potentiell negative Auswirkungen auf Vereinbarkeit Beruf-/Privatleben

FLEXIBLE (DURCHGERECHNETE) NORMALARBEITSZEIT – GRUNDLEGENDE SYSTEMATIK

Systematischer **Lösungsansatz des Gesetzgebers** für diesen
Interessenkonflikt:

Durchrechenbare NormalAZ

mit Zulassung durch **KoIV** (insbesondere § 4 Abs 6 AZG; Kompensation
von Nachteilen; vereinbarungsfreundliche Modellgestaltung)

oder

in gesetzlich vorgegebenen Durchrechnungstypen, denen letztere
Merkmale immanent sind, auf **Betriebs-/Einzelvertragebene**
(zB § 4 Abs 2 und 8 AZG, § 4 b AZG)

ZU DIESEN THEMEN FINDET SICH IM REGIERUNGSPROGRAMM 2017 – 2022 UNTER ANDEREM ...

**„Beibehaltung der gesetzlich täglichen und wöchentlichen Normalarbeitszeit,
Kollektiververtragliche Regelungen der Normalarbeitszeit bleiben unberührt“**

Das heißt: 8h/Tag, 40h (bzw 38,5h usw, je nach KV) bleiben als

- durchgehende NormalAZ in starren Modellen
- durchschnittliche NormalAZ in Durchrechnungsmodellen erhalten

NoNa-Aussage ...

ZU DIESEN THEMEN FINDET SICH IM REGIERUNGSPROGRAMM 2017 – 2022 UNTER ANDEREM ...

„Stärkung der Betriebsebene: Betriebe sollen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bzw wenn es einen solchen nicht gibt, direkt mit dem Arbeitnehmer (Einzelvereinbarung) mehr Möglichkeiten zur Gestaltung flexibler Arbeitszeiten erhalten“

Kann eigentlich nur bedeuten:

Durchrechnung der NormalAZ im AG-Interesse – bisher dem KV vorbehalten !!
(Ausnahme: § 1a Z 2 AZG) – **künftig auch durch BV und EV (!)** zuzulassen.

Wird von FPÖ-Vertretern energisch bestritten, beziehe sich nur auf Grenzen der GesamtAZ.

Dann schwer erklärlich, warum es so weitergeht:

ZU DIESEN THEMEN FINDET SICH IM REGIERUNGSPROGRAMM 2017 – 2022 UNTER ANDEREM ...

„Anhebung der täglichen Höchstgrenze der Arbeitszeit auf 12 Stunden sowie der wöchentlichen Höchstgrenze der Arbeitszeit auf 60 Stunden (§ 9 AZG; bei gleichbleibendem Regelungsregime der Zuschläge)“

Regelfall GesamtAZ gemäß § 9 AZG derzeit ja 10h/50h.

Generelle Öffnung auf 12h/60h ?!!

11./12. Stunde = Überstunden („gleichbleibendes Regelungsregime ...“)

Kann rasch in Konflikt mit Überstundengrenzen in § 7 Abs 1 AZG geraten (5 ÜSt/Woche + 60ÜSt/Kalenderjahr, durch KV erweiterbar – § 7 Abs 2 AZG), da schüfe das nächste Vorhaben Abhilfe:

ZU DIESEN THEMEN FINDET SICH IM REGIERUNGSPROGRAMM 2017 – 2022 UNTER ANDEREM ...

**„Erleichterter Zugang zu Sonderüberstunden nach § 7 Abs 4 und 4a AZG
(bei gleichbleibendem Regelungsregime der Zuschläge):**

- **Entfall der Voraussetzung des unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils**
- **Klarstellung, dass nicht für jeden Anlassfall eine gesonderte Vereinbarung erforderlich ist**
- **Entfall der Voraussetzung der arbeitsmedizinischen Unbedenklichkeitsbescheinigung für Betriebe ohne Betriebsrat“**

Das heißt:

- BV kann wie bisher in 24 Wochen ÜSt bis 12h/60h zulassen; als Hürden bleiben aufrecht
 - ✓ 8 Wochen im Stück
 - ✓ Andere Maßnahmen unzumutbar
 - ✓ KV-Partnern + Arbeitsinspektorat zu übermitteln
- Einzelvertrag (schriftlich) detto (außer Übermittlungsgebot), als zusätzliche Hürde bleibt aufrecht
 - ✓ Ablehnungsrecht samt Benachteiligungsverbot

ZU DIESEN THEMEN FINDET SICH IM REGIERUNGSPROGRAMM 2017 – 2022 UNTER ANDEREM ...

„Anhebung der täglichen Arbeitszeithöchstgrenze bei Gleitzeit auf 12 Stunden, fünfmal pro Woche bei gleichbleibendem Regelungsregime. Nicht übertragbare Gleitstunden werden am Ende der Gleitzeitperiode wie bisher mit Zuschlag (Zeit oder Geld je nach Vereinbarung) vergütet“

Ausdrücklicher Hinweis auf Überstundeneigenschaft des Überhangs am Periodenende kann nur bedeuten:

11./12. Stunde = durchrechenbare NormalAZ

VERRINGERN DER POLITISCHEN ANGRIFFSFLÄCHE: KOMMT NUR VON SOZIALPARTNERN (OHNE EINIGUNG) VORDISKUTIERTES ...?

Frühjahr 2014:

Gleitzeit bis zu 12h/Tag als durchrechenbare NormalAZ

Voraussetzung: Möglichkeit zu Gleittagen (=ganztägiger Guthabensverbrauch)

War für AN-Seite nur in Paket mit deutlich leichter Erreichbarkeit 6. Urlaubswoche vorstellbar

VERRINGERN DER POLITISCHEN ANGRIFFSFLÄCHE: KOMMT NUR VON SOZIALPARTNERN (OHNE EINIGUNG) VORDISKUTIERTES ...?

Frühjahr 2017:

Diskutiert wurden unter anderem:

- Flexiblere Handhabung der Zusatzüberstunden gemäß § 7 Abs 4 AZG (zB frei im Jahr verteilbare Anzahl an Tagen mit bis zu 12h als Alternativmodell)
- Leichter Zugang zur bzw Ersatz der arbeitsmedizinischen Unbedenklichkeitserklärung gemäß § 7 Abs 4a AZG
- Für beide: Wegfall der Voraussetzung „wirtschaftlicher Nachteil“; Vereinbarung „auf Vorrat“
- Umverteilung der Normalarbeitszeit innerhalb der Kalenderwoche bis zu 10h auch ohne 4-Tage-Woche (vgl § 4 Abs 2 AZG)

Abschluss scheiterte an fehlender Einigkeit über „Gegengeschäfte“ (zB leichtere Erreichbarkeit 6. Urlaubswoche, mehr Zeitsouveränität [Recht auf Gleitzeit, Zuschlag für kurzfristige Lageänderungen])

WIR HARREN DER DINGE, DIE DA KOMMEN ...

- Tatsächlich (FPÖ-Argumentation) nur Lockerung bei der Gesamtarbeitszeit oder (Wortlaut des Regierungsübereinkommens) auch Eingriff in die bisherige Systematik flexibler NormalAZ (weg vom Kollektivvertrag!)?
- Tatsächlich 12h/60h als reguläre GesamtAZ-Grenze?
(bei entsprechender Grundlage in KV oder Arbeitsvertrag Überstunden bis zu diesen Grenzen dann jederzeit anordenbar – einzige Schranke § 6 Abs 2 AZG)
- Sozialpartnerggespräche oder Durchmarsch?



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

