

AZG-Novelle: Mögliche Auswirkungen

Beitrag zur Veranstaltung „Arbeit 12/60“

Arbeiterkammer Salzburg, **9.10.2018**

Univ.-Prof. Dr. *Walter J. Pfeil*

Übersicht

- 1. Die Novelle BGG I 2018/53 im Überblick**
- 2. Geltungsbereich**
- 3. Gleitzeit**
- 4. Neue Höchstgrenzen**
- 5. Ruhezeiten**
- 6. Ausweitung zulässiger Wochenendarbeit**
- 7. Vorläufiges Fazit**

1. Die Novelle BGBI I 2018/53 im Überblick

- Ankündigung im **Regierungsprogramm**: „Flexibilisierung und Entbürokratisierung der Arbeitszeitgesetze“
- **Initiativantrag** IA 303/A am 14.6.2018
- **Beschluss** im NR-Plenum am **5.7.2018**
- Vorverlegung des **Inkrafttretens auf 1.9.2018**
- Gestaltungsspielraum für (einfachen) Bundesgesetzgeber
- **Grenzen**: Allgemeines Sachlichkeitsgebot,
Unionsrecht: AZ-RL 2003/88/EG bzw
Art 31 Abs 2 EGRC („*Jede/r AN hat das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub*“)

1. Die Novelle BGBI I 2018/53 im Überblick (2)

- **Ausnahmen vom Geltungsbereich**
(§§ 1 Abs 2 Z 7 und 8; 19b Abs 3 AZG)
- **Mehrmalige Übertragung** durch KollV (§ 4 Abs 7 AZG)
- **Flexibilisierung bei Gleitzeit** (§§ 4b; 32c Abs 10 AZG)
- **Ausweitung Überstunden** (§§ 7, 9, 10; 32c Abs 10 AZG)
- **Verkürzung der Ruhezeiten** (§ 12 Abs 2a AZG)
- **Anpassung** Aufzeichnungs-/Strafbestimmungen
(§§ 26, 28 AZG)
- **Ausnahmen vom Geltungsbereich** (§ 1 Abs 2 ARG)
- **Ausweitung zulässiger Wochenendarbeit** (§ 12b ARG)

2. Geltungsbereich von AZG/ARG

- Grundsätzlich erfasst: **AN (> 18)**, insb. **außer**:
- kompetenz- oder materienbedingte **Sonderregelungen**
- daneben **bisher: Leitende Angestellte** „denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen“

§ 1 Abs 2 Z 8 AZG: „*leitende Angestellte oder sonstige AN, 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 AN hinsichtl. Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann“ (= § 19b Abs 3 Z 3; § 1 Abs 2 Z 5 ARG)

2. Geltungsbereich von AZG/ARG (2)

- Novelle wohl als **Erweiterung** der Ausnahme gedacht („sonstige AN“)
- **tatsächlich aber enger**: „oder“ = „und“ (IA + Art 17 Abs 1 AZ-RL + EGRC!); Abstellen auf **Tätigkeit**; **gesamte AZ nicht gemessen** (nicht wenn darauf verzichtet, zB bei Vertrauens-AZ) oder **selbst festgelegt**
- Gleich **enge** Sichtweise („sonstige AN“, gleiche Kriterien) für **nahe Angehörige** (Eltern, vollj. Kind, im gems. Haushalt lebende/r EhegattIn, eingetragene/r PartnerIn, LebensgefährtIn, wenn seit mind. 3 Jahren gems. Haushalt, **§ 1 Abs 2 Z 7 AZG = § 19 b Abs 3 Z 5; § 1 Abs 2 Z 3 ARG**)

3. Gleitzeit

- Bisherige Rahmenbedingungen **unverändert, außer:**
§ 4b Abs 4 AZG: „Eine Verlängerung der täglichen **Normal-AZ** auf **bis zu 12 Stunden** ist zulässig, wenn die Gleitzeitvereinbarung vorsieht, dass ein Zeitguthaben **ganztägig verbraucht** werden kann und ein Verbrauch **iZm mit einer wöchentlichen Ruhezeit** nicht ausgeschlossen ist.“
- **Viertagewoche** auch bei Gleitzeit (durch BV, subsidiär Einzelvertrag) möglich
- aber uU. keine **Überstunden** mehr
- schon bisher nicht, wenn **Ausmaß der Übertragungsmöglichkeiten nicht überschritten** (§ 6 Abs 1a AZG)

3. Gleitzeit (2)

§ 4b Abs 5 AZG: „**Ordnet AG Arbeitsstunden** an, die über die NormalAZ gem § 3 Abs 1 hinausgehen, gelten diese als **Überstunden.**“

→ Klarstellung der bisherigen Rechtslage

§ 32c Abs 10 AZG: „**Bestehende Gleitzeitvereinbarungen bleiben aufrecht.**“

→ **Keine „automatische“ Zulassung von 12 Stunden als NormalAZ:** (Grenzen der) **Auslegung** der bisherigen Betriebs- bzw Einzelvereinbarung (dynamisch?)

→ **12 Stunden/Tag als Überstunden** nicht verboten

4. Neue Höchstgrenzen

§ 7 Abs 4 AZG: „Bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes darf die **durchschnittliche WochenAZ unbeschadet ... innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten. Wöchentlich ... nicht mehr als 20 Überstunden** zulässig. Die **TagesAZ darf 12 Stunden nicht überschreiten. ...**“

- **Grds. Zulassung von (nicht Verpflichtung zu) 12 Std-Tagen und 60 Std-Wochen**
- **Durchrechnungszeitraum** wohl nicht „rollierend“, sondern **starr** (Beginn: erste Überstundenleistung oder Arbeitsjahr? Festlegung durch KollV, nicht Einzelvertrag!)

4. Neue Höchstgrenzen (2)

§ 7 Abs 6: „Es steht den **AN frei**, Überstunden nach § 7 und § 8 Abs 1 und 2 **ohne Angabe von Gründen abzulehnen**, wenn durch diese Überstunden die **TagesAZ von 10** oder die **WochenAZ von 50 Stunden überschritten** wird. Sie dürfen deswegen **nicht benachteiligt** werden .. Werden AN deswegen **gekündigt**, können sie die Kündigung innerhalb einer Frist von zwei Wochen ... **anfechten**. § 105 Abs 5 ArbVG gilt sinngemäß.“

→ **Statt Zulassung** zusätzlich möglicher Überstunden durch BV grundloses **Ablehnungsrecht** für AN, flankiert durch **Benachteiligungsverbot** und **Motivkündigungsschutz**

4. Neue Höchstgrenzen (3)

- Auswirkungen auf **bestehende** Überstundenpauschale- bzw **All-In-Vereinbarungen: Auslegung**
- explizite Begrenzungen gelten weiter (und müssten einvernehmlich geändert werden)
 - Verweis auf „gesetzlich zulässiges Ausmaß“ oä: hypothetischer Parteiwille?
billiges Ermessen wie bei Änderungsvorbehalten: keine groben Äquivalenzstörungen
 - Neues Wahlrecht nach **§ 10 Abs 4 AZG**: „... können AN für Überstunden, durch die die TagesAZ von 10 oder die WochenAZ von 50 Std überschritten wird, bestimmen, ob die Abgeltung in Geld ... oder Zeitausgleich ... erfolgt. ...“

5. Ruhezeiten

§ 12 Abs 2a AZG: „Im **Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe** kann für AN in Küche und Service bei geteilten Diensten die **tägliche Ruhezeit** auf mindestens **8 Std verkürzt** werden. ... **geteilter Dienst** ... wenn die TagesAZ durch eine Ruhepause von mind. 3 Std unterbrochen wird. Solche Verkürzungen sind **innerhalb von 4 Wo**, in Saisonbetrieben nach Möglichkeit während der Saison, spät. jedoch im Anschluss an die Saison, durch Verlängerung einer anderen täglichen Ruhezeit **auszugleichen**.“

→ **Abweichung iSd Art 17 AZ-RL** erfordert „vorhersehbaren übermäßigen Arbeitsanfall“ (Abs 3 lit d) und „gleichwertige Ausgleichsruhezeiten“ – **unionrechtswidrig?**

6. Ausweitung zulässiger Wochenendarbeit

§ 12b ARG: „(1) Bei vorübergehend auftretendem besonderem Arbeitsbedarf können durch **BV Ausnahmen** von der Wochenend- und Feiertagsruhe an **vier Wochenenden** oder **Feiertagen pro AN und Jahr** zugelassen werden. ... nicht an vier auf einander folgenden Wochenenden ...

(3) In Betrieben **ohne Betriebsrat ... schriftlich** mit den **einzelnen AN** vereinbart werden.

(4) .. für **wiederkehrende** Ereignisse ... Anlass umschreiben.“

→ **Nicht** bloß **unvorhersehbar** (vgk LVwG NÖ)

→ Wochenende oder Feiertage: **insgesamt nur vier!**

→ **Benachteiligungsverbot** und **Motivkündigungsschutz**

7. Vorläufiges Fazit

- ➔ Öffentliche Aufregung hat einige **Entschärfungen** bewirkt
- ➔ Zeitdruck hat teilw. zu **ungewollten Ergebnissen** geführt
- ➔ **Verringerung der Gestaltungsmöglichkeiten** für KollV-Parteien und Betriebsräte
- ➔ Durch Benachteiligungsverbot und Kündigungsschutz nur **unzureichend kompensiert**
- ➔ **Zeitsouveränität der AN kaum erhöht**
- ➔ **Entgeltverluste nicht ausgeschlossen:** nicht nur Gleitzeit, sondern auch **All-In, Überstunden-Durchrechnung**
- ➔ **Auch wenn es schlimmer hätte kommen können: Nachteile für AN überwiegen deutlich**

AZG-Novelle: Mögliche Auswirkungen

**Vielen Dank
für Ihr Interesse!**

walter.pfeil@sbg.ac.at