

## NEUERUNGEN IM ARBEITSZEITGESETZ UND IM ARBEITSRUHEGESETZ

### 1. Neue Geltungsbereichsausnahmen im AZG und ARG

Schon bisher waren "**leitende Angestellte**, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbständig übertragen sind" vom **Geltungsbereich des AZG** und des **ARG** ausgenommen. Mit der Novelle wurde diese Bereichsausnahme dahingehend ergänzt, dass nunmehr auch "**sonstige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis übertragen ist** und deren gesamte Arbeitszeit auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, oder von diesen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann", erfasst sind.

Bezüglich dieser neu hinzugekommenen Gruppe der "**sonstigen Arbeitnehmer/innen**" stellen sich gewisse Auslegungsschwierigkeiten. Abweichend vom leitenden Angestellten wird hier nicht mehr die eigenverantwortliche Übernahme von Führungsaufgaben verlangt, sondern wird nur mehr auf "**maßgebliche Entscheidungsbefugnisse**" abgestellt. Genauere Konturen wird hier die Judikatur noch bringen müssen, doch wird wohl die **dritte Führungsebene im Unternehmen** hiervon umfasst sein.

Die zweite seit 01.09.2018 neu hinzugekommene Gruppe, die sowohl vom Anwendungsbereich des AZG als auch des ARG ausgenommen ist, sind die **Familienangehörigen**. Das Gesetz präzisiert dies dahingehend, dass darunter "**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 nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, oder von diesen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann", zu verstehen sind.

Auch hier stellen sich wieder zahlreiche Auslegungsfragen, wobei laut Stimmen in der Literatur darauf Bedacht zu nehmen ist, dass für eine Bereichsausnahme überhaupt ein **Arbeitsverhältnis im eigentlichen Sinne vorliegen muss**.

Resultiert etwa eine familiäre Mitwirkung nur aus **familiärer Bindung, Unterhaltspflicht** oder der **Verpflichtung nach Mitwirkung am Erwerb durch den**

**Ehegatten**, ohne dass eine persönliche Abhängigkeit gegeben wäre, kommt das AZG oder das ARG schon grundsätzlich nicht zur Anwendung.

## 2. Normalarbeitszeit, Überstunden, Höchstarbeitszeit

### 2.1. Unveränderte Bestimmungen

Unverändert gleich geblieben ist die **Normalarbeitszeit**, also jene Arbeitszeit die keine Überstunden darstellt. Diese beträgt grundsätzlich nach wie vor acht Stunden pro Tag bzw. 40 Stunden pro Woche. Wie bisher kann innerhalb einer Arbeitswoche eine gewisse **Flexibilisierung** geschaffen und die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu neun Stunden ausgedehnt werden, was in der Praxis oft zum Ergebnis hat, dass Arbeitnehmer von Montag bis Donnerstag länger arbeiten, an Freitagen die Arbeitszeit dann aber entsprechend kürzer ist.

Nicht verändert hat sich auch die Definition der **Überstunde**, die immer dann gegeben ist, wenn die **gesetzliche Normalarbeitszeit überschritten** wird. Mangels gegenteiliger Vereinbarungen besteht auch nach wie vor eine aus der **Treuepflicht des Arbeitnehmers** resultierende **Pflicht zur Ableistung von Überstunden**.

### 2.2. Neuerungen

Ausgehend von der gesetzlichen Normalarbeitszeit von acht Stunden pro Tag bzw. 40 Stunden pro Woche, gilt für die **neunte und zehnte Überstunde pro Tag** bzw. von der **41. bis zur 50. Überstunde innerhalb einer Woche** entweder ein **Überstundenzuschlag von 50 %** oder die Möglichkeit der Inanspruchnahme von **Zeitausgleich**, je nach **Individualvereinbarung** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Neu hingegen ist ein individuelles **Wahlrecht des Arbeitnehmers** für die **elfte und zwölfte Überstunde pro Tag** bzw. für die **51. bis 60. Überstunde im Wochendurchrechnungszeitraum**. Bei diesen geleisteten Überstunden besteht nun seit der Novelle für den Arbeitnehmer ein **Wahlrecht**, ob er seine Überstunden in **Geld** abgegolten haben möchte oder ob er **Zeitausgleich** bevorzugt.

**§ 7 Abs 6 AZG** verankert, dass es dem Arbeitnehmer freisteht, Überstunden ohne Angabe von Gründen abzulehnen ("Freiwilligkeitsgarantie"), wenn durch diese Überstunden die Tagesarbeitszeit von zehn Stunden oder die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten wird. Ferner wird verankert, dass Arbeitnehmer wegen Ablehnung der Überstunden **nicht benachteiligt werden dürfen**, insbesondere hinsichtlich des **Entgelts**, der **Aufstiegsmöglichkeiten** und der **Versetzung**. Kündigungen die erfolgen, weil der Arbeitnehmer von seinem Recht Gebrauch macht, Überstunden abzulehnen, können als Motivkündigungen angefochten werden.

Auch nach der Novelle ist die Höchstarbeitszeit dadurch begrenzt, dass die **durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von 17 Wochen, 48 Stunden nicht übersteigen darf**.

### 3. Gleitzeit

Erstmals gibt es seit der Novelle die Möglichkeit, die **Normalarbeitszeit** in der Gleitzeitvereinbarung mit **zwölf Stunden** festzulegen. Der Gesetzgeber knüpft dies aber an zwei Voraussetzungen: Erstens muss gewährleistet sein, dass der Arbeitnehmer seinen **Zeitausgleich in ganzen Tagen verbrauchen** kann und zweitens muss dieser **im Zusammenhang mit der wöchentlichen Ruhezeit** möglich sein.

Aus praktischer Sicht ist noch bedeutsam, dass bereits **vor der Novelle abgeschlossene Gleitzeitvereinbarungen weiterhin Gültigkeit besitzen**. Dies bedeutet aber auch, dass über die darin festgelegte Normalarbeitszeit **hinausgehende Überstunden** vom Arbeitgeber **als solche vergütet** werden müssen.

### 4. Wochenend- und Feiertagsruhe

Der neu eingefügte **§ 12b ARG** legt fest, dass viermal pro Jahr Ausnahmen von der **Arbeitsruhe am Wochenende (36 Stunden)** bzw. an **Feiertagen (24 Stunden)** erlaubt sind, falls ein **vorübergehender besonderer Arbeitsbedarf** eintritt. Diese Ausnahmeregelung ist durch eine **Betriebsvereinbarung** bzw. **schriftliche Einzelvereinbarung** zu treffen, wobei es nicht zulässig ist, die oben erwähnten vier Ausnahmen an vier hintereinander folgenden Wochenenden festzusetzen.

### 5. Fazit

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Gesetzesnovelle einige maßgebliche Änderungen mit sich gebracht hat. So wurden die Ausnahmen vom Arbeitszeitgesetz deutlich erweitert. Überdies wurde die Möglichkeit geschaffen, für Mitarbeiter punktuell längere Arbeitszeiten vorzusehen. Da im Durchrechnungszeitraum die durchschnittliche Wochenarbeitszeit allerdings beibehalten wurde, darf nicht übersehen werden, dass kein allgemeiner "12-Stunden-Tag" geschaffen wurde. Überdies ist von Unternehmern bei allfälligen Kündigungserwägungen auch stets der neu geschaffene Motivkündigungstatbestand zu berücksichtigen.

[RA DDr. Alexander Hasch](#)

[RA Mag. Reinhard Kollros](#)

[RAA Mag. Felix Bodingbauer](#)