

Die Arbeitszeitnovelle 2018 im Überblick

1. Neue Geltungsbereichsausnahmen

- Basieren auf Art 17 Abs 1 ArbeitszeitRL 2003/88/EG
- erfasste Personengruppen
 - nahe Angehörige
 - Eltern
 - volljährige Kinder
 - im gemeinsamen Haushalt lebender Ehegatte oder eingetragener Partner
 - Lebensgefährte, wenn seit mindestens drei Jahren ein gemeinsamer Haushalt besteht
 - leitende Angestellte oder sonstige AN, denen maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis übertragen
- **zusätzliche Voraussetzung**
 - Arbeitszeit wird nicht gemessen oder
 - Arbeitszeit wird nicht im Vorhinein festgelegt oder
 - Arbeitszeit kann vom AN hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden
- **kausaler Zusammenhang der Voraussetzung mit den besonderen Merkmalen der Tätigkeit nötig**
- Voraussetzung muss sich auf gesamte Arbeitszeit erstrecken
- restriktive Auslegung geboten

2. Höchstgrenzen der Arbeitszeit

- **Anhebung der Arbeitszeithöchstgrenzen**
 - tägliche Höchstarbeitszeit: 10 Stunden → 12 Stunden
 - wöchentliche Höchstarbeitszeit: 50 Stunden → 60 Stunden
- **§ 9 Abs 4 AZG bleibt gleich**
 - maximal 48 Stunden durchschnittlicher Wochenarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 17 Wochen
 - Verlängerung des Durchrechnungszeitraums durch KollV auf bis zu 26 Wochen, bei technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen auf bis zu 52 Wochen möglich
- **grundsätzlich keine Änderung der Normalarbeitszeit**
 - es bleibt beim 8-Stunden-Tag und der 40-Stunden-Woche
- **mittelbare Auswirkungen auf die wöchentliche Normalarbeitszeit nur bei**
 - Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen: 50 Stunden → 60 Stunden
 - Schichtarbeit: 50 Stunden → 60 Stunden

- Gleitzeit: 50 Stunden → 60 Stunden
- Durchrechnung im öffentlichen Verkehr: 50 Stunden → 60 Stunden

3. Überstunden

- **Ausweitung des Überstundenkontingents**
 - Wochenkontingent: 5 Stunden → 20 Stunden
 - Jahreskontingent: 60 Stunden → 0 Stunden
 - Beschränkung durch § 9 Abs 4 AZG bleibt unverändert
 - Vergleich anhand von Zahlen: bisher maximal 320 Überstunden pro Jahr → nunmehr maximal 416 Überstunden pro Jahr
- **Ablehnungsrecht von Überstunden ab der 11. Tages- bzw 51. Wochenstunde**
 - ohne Angabe von Gründen
 - unabdingbar
 - anlassbezogen
 - Generalzustimmung unwirksam
 - Zeitrahmen für Ablehnung fraglich
 - Benachteiligungsverbot und Motivkündigungsschutz
- **Vergütungswahlrecht ab der 11. Tages- bzw 51. Wochenstunde**
 - möglichst frühzeitig, spätestens am Ende des jeweiligen Abrechnungszeitraums auszuüben
 - steht für jede Überstunde einzeln zu
 - auch bei Pauschalentgeltvereinbarung (Gefahr der Doppelvergütung!)

4. Gleitende Arbeitszeit

- **neue Normalarbeitszeitgrenzen**
 - tägliche Normalarbeitszeitgrenze: 10 → 10 bzw 12 Stunden
 - wöchentliche Normalarbeitszeitgrenze: 50 → 60 Stunden
- **tägliche Normalarbeitszeit von über 10 Stunden nur zulässig, wenn**
 - ganztägiger Verbrauch von Zeitguthaben vorgesehen ist und
 - dessen Verbrauch im Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist
 - **zwei Gestaltungsvarianten:**
 - Einschränkung der Kernzeit (Mindestarbeits- oder Mindestbesetzungszeit) auf höchstens 4 zusammenhängende Tage pro Woche
 - Ganztägiger Zeitausgleich auf Verlangen des AN: Bei 5-Tage-Woche mindestens einmal pro Woche. Ausgleichszeitpunkt muss mit AG vereinbart werden, muss aber auf Wunsch des AN an wöchentliche Ruhezeit angrenzen.
- **Einordnungsfrage angeordneter Arbeitsstunden gelöst**
 - Überstunden liegen ab der 9. Tages- oder der 41. Wochenarbeitsstunde vor
 - lex specialis zu § 6 Abs 1 AZG
 - nur die Dauer der Arbeitszeit, nicht auch deren Lage, ist maßgeblich
 - fiktive Normalarbeitszeit und Gleitzeitrahmen sind unbeachtlich
 - nur die angeordneten Arbeitsleistungen werden zu Überstunden
- **bestehende Gleitzeitvereinbarungen bleiben bestehen**

- kein Neuabschluss nötig
- festgelegte Normalarbeitszeitgrenzen werden nicht automatisch angehoben

5. Bandbreitenmodelle

- Übertragbarkeit von Zeitguthaben/Zeitschulden
 - nunmehr auch mehrmalige Übertragung möglich
 - nunmehr auch ausdrücklich Zeitschulden erfasst

6. Tägliche Ruhezeit im Gastgewerbe

- Verkürzung der täglichen Ruhezeit möglich
 - auf mindestens 8 Stunden täglich
 - kollektivvertragliche Zulassung wurde gestrichen
 - gilt für AN mit geteilten Diensten
 - nunmehr auch Teilzeitbeschäftigte erfasst
 - nunmehr auch in Nichtsaisonbetrieben möglich
 - Ausgleich durch Verlängerung anderer Ruhezeit
 - am Ende des Arbeitsverhältnisses finanzielle Abgeltung für nicht ausgeglichene Ruhezeitverkürzung
 - Ruhezeitkonto wurde gestrichen

7. Ausnahme von der Wochenend- und Feiertagsruhe

- gilt nicht für Verkaufstätigkeiten iSd ÖffnungszeitenG
- Voraussetzungen
 - vorübergehend auftretender besonderer Arbeitsbedarf
 - maximal 4 Mal pro Jahr (nicht aber 4 aufeinanderfolgende Wochenenden!)
 - in Betrieben mit Betriebsrat Betriebsvereinbarung notwendig
 - in Betrieben ohne Betriebsrat schriftliche Einzelvereinbarung notwendig
- Verpflichtung zur Wochenend- und Feiertagsarbeit trotzdem nur arbeitsvertraglich möglich
- Ablehnungsrecht, wenn Ausnahme auf Einzelvereinbarung beruht
- zwei Gestaltungsvarianten:
 - einzelfallbezogen: Auf einzelnes Wochenende/einzelnen Feiertag bezogen
 - für wiederkehrende Ereignisse: Konkrete/konkretisierbare Umschreibung des Anlasses
- keine Generalzulassung möglich