



## **Einführung des 12-Stunden-Tags/Überstunden**

Bis 31. August 2018 ist es bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfs möglich, die Arbeitszeit um fünf Überstunden in der einzelnen Woche und darüber hinaus um höchstens sechzig Überstunden innerhalb eines Kalenderjahres zu verlängern. Wöchentlich sind jedoch gesetzlich nicht mehr als zehn Überstunden zulässig. Die Tagesarbeitszeit darf zehn Stunden und die Wochenarbeitszeit 50 Stunden nicht überschreiten.

Darüber hinaus ist es bei vorübergehend auftretendem besonderen Arbeitsbedarf mit Betriebsvereinbarung möglich, in höchstens 24 Wochen des Kalenderjahres Überstunden bis zu einer Wochenarbeitszeit von 60 Stunden zuzulassen. Wurde die Arbeitszeit in acht aufeinanderfolgenden Wochen nach dieser Bestimmung verlängert, sind solche Überstunden in den beiden folgenden Wochen unzulässig. Die Tagesarbeitszeit darf hierbei 12 Stunden nicht überschreiten. Dies ist jedoch nur zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils möglich, und auch nur dann, wenn andere Maßnahmen nicht zumutbar sind.

In Betrieben ohne Betriebsrat ist hierfür die Erklärung der Unbedenklichkeit durch den/die ArbeitsmedizinerIn und entsprechende Einzelvereinbarungen nötig.

Die Leistung von Überstunden bis zur zehnten Stunde und von auf Betriebsvereinbarung beruhenden Sonderüberstunden kann vom/von der ArbeitnehmerIn bei Vorliegen berücksichtigungswürdiger Interessen nicht verlangt werden. Bei auf Einzelvereinbarung beruhenden Überstunden besteht ein absolutes Ablehnungsrecht, und ArbeitnehmerInnen dürfen deswegen insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung nicht benachteiligt werden.

Das beschlossene Gesetz dreht nun die Verhältnisse vollständig um und macht die Ausnahme zur Regel.

Schon bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfs alleine gilt nun: Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit darf innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von 17 Wochen 48 Stunden zwar nicht überschreiten, wöchentlich sind nicht mehr als zwanzig Überstunden zulässig. Somit ist eine Wochenarbeitszeit von 60 Stunden zulässig. Die Tagesarbeitszeit darf künftig zwölf Stunden nicht überschreiten. Damit entfällt für die 11./12. Stunde die Notwendigkeit eines vorübergehend auftretenden besonderen Arbeitsbedarfs.

Auch die Notwendigkeit sowohl einer Betriebsvereinbarung (oder arbeitsmedizinischer Unbedenklichkeit) als auch der Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils entfällt vollständig. Auch die Einschränkung auf höchstens 24 Wochen im Kalenderjahr und maximal acht Wochen am Stück gibt es nicht mehr. Somit bleibt einzig die der EU-Arbeitszeitrichtlinie geschuldete Grenze von durchschnittlich 48 Stunden innerhalb von 17 Wochen. Somit ist die Einführung einer dauerhaften 48-Stunden-Woche möglich.

Anders betrachtet bedeutet das, dass bisher bis zu 320 Überstunden pro Jahr zulässig waren ( $52 \times 5 + 60$ ). Ab 1. September 2018 erhöht sich diese Zahl auf 416 ( $52 \times 8$ , da im Durchschnitt



48 Stunden zulässig). Das widerlegt somit auch die Behauptung, dass „niemand *mehr* arbeiten muss“, wenn es der Arbeitgeber verlangt.

Es ändert sich nichts daran, dass ArbeitnehmerInnen nur zur Leistung einer neunten und zehnten Tagesstunde herangezogen werden dürfen, wenn keine berücksichtigungswürdigen Interessen des/der ArbeitnehmerIn entgegenstehen. Der Gesetzestext sieht nun weiters vor, dass es ArbeitnehmerInnen freisteht, ohne Angabe von Gründen Überstunden über zehn Stunden täglich bzw. 50 Stunden wöchentlich abzulehnen. Der Begriff der Freiwilligkeit ist jedoch dem Arbeitsrecht völlig fremd. Vor allem die persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit vom Arbeitgeber lässt keine Freiwilligkeit zu, da prinzipiell immer eine mögliche Kündigung im Raum steht. So sind Kündigungen nach der geltenden Gesetzeslage nicht begründungspflichtig.

Darüber hinaus besteht ein gewisser Widerspruch zwischen der Freiwilligkeit und der Anordnung von Überstunden. In der Regel steht in Arbeitsverträgen, dass nur angeordnete Überstunden als solche gelten und bezahlt werden. Die Anordnung erfolgt jedoch durch den Arbeitgeber. Der/die ArbeitnehmerIn wird in der Regel wohl nicht an den Arbeitgeber herantreten und fragen, ob er/sie länger bleiben darf.

ArbeitnehmerInnen dürfen ab 1. September 2018 aufgrund der Ablehnung der elften und zwölften Stunde insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung nicht benachteiligt werden. Sollten ArbeitnehmerInnen deswegen gekündigt werden, können sie die Kündigung innerhalb von zwei Wochen bei Gericht anfechten. Fälschlicher- und unverständlicher Weise wird seitens ÖVP und FPÖ von einem Kündigungsschutz gesprochen. Das ist schlichtweg falsch. In der Praxis wird der/die ArbeitnehmerIn zunächst gekündigt, womit das Arbeitsverhältnis beendet ist. Der/die ArbeitnehmerIn hat nur die Möglichkeit, über das Gericht feststellen zu lassen, dass ein verpönter Kündigungsgrund vorliegt. Im besten Fall wird Monate oder Jahre später vom Gericht die Kündigung rückwirkend für unwirksam erklärt. Ob er/sie nun auf den Arbeitsplatz zurückkehren kann oder lieber eine Entschädigungszahlung wählt, steht dabei auf einem anderen Blatt.

Da Kündigungen in Österreich nicht begründet werden müssen, ist diese Regelung kein Schutz für ArbeitnehmerInnen. Im Ergebnis bedeutet das nur, dass man „freiwillig“ wesentlich mehr Überstunden macht als bisher. Vor allem die persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit vom Arbeitgeber lässt nur in Ausnahmefällen Freiwilligkeit zu, da bei mehrmaliger Ablehnung von Überstunden prinzipiell immer langfristige Folgen bei Beförderungen oder Rationalisierungsmaßnahmen zu erwarten sind.

Auch wenn im Gesetz ein Diskriminierungsverbot steht, kann der Arbeitgeber immer noch ohne Angaben von Gründen jederzeit das Dienstverhältnis kündigen. Wenn zwischen der Ablehnung der Überstunden und einer nicht erfolgten Beförderung oder Kündigung einige Zeit verstreicht, lässt sich der Zusammenhang vor Gericht nur mehr sehr schwer glaubhaft machen.



Das erwähnte Benachteiligungsverbot bezüglich Entgelt, Aufstiegsmöglichkeiten und Versetzung ist übrigens vollkommen ohne jegliche Möglichkeit der Anfechtung gestaltet. Bekämpft werden kann nur die Kündigung, nicht die Benachteiligung.

An den Regeln zur Möglichkeit einer neunten und zehnten Stunde ändert sich nichts. So bleibt die schon bisher geltende Bestimmung, wonach ArbeitnehmerInnen zur Leistung von Überstunden nur dann herangezogen werden dürfen, wenn keine berücksichtigungswürdigen Interessen der ArbeitnehmerInnen dem entgegenstehen, weiterhin aufrecht.

Außerdem sollte bisher das AZG auch den/die ArbeitnehmerIn davor schützen, die eigene Lebenszeit und Gesundheit zu verkaufen. Es ist gerade die Intention des Arbeitszeitrechts, bestimmte Zeiten von der ökonomischen Verwertung auszunehmen und den ArbeitnehmerInnen zu ihrer privaten Lebensgestaltung zur Verfügung zu stellen. Der Schutz des Arbeitszeitrechts ist nun massiv verloren gegangen. Dies ist umso bedenklicher, als die Arbeitszeitrichtlinie wiederholt darauf verweist, dass das Arbeitszeitrecht ein ArbeitnehmerInnen-Schutzrecht ist.

Der Passus der „Freiwilligkeit“ wurde auch bei der Wochenendarbeit aufgenommen, jedoch nur für ArbeitnehmerInnen in Betrieben ohne Betriebsrat (Einzelvereinbarungen). Das Gesetz lässt offen, wie ArbeitnehmerInnen in Betrieben mit Betriebsrat sich gegen Wochenend- und Feiertagsarbeit wehren können. Schließlich regelt eine Betriebsvereinbarung nicht, welche/r ArbeitnehmerIn an welchem Wochenende/Feiertag eingesetzt werden soll. Konkret muss also bei vorübergehend auftretendem besonderen Arbeitsbedarf (das ist die Voraussetzung) auch hier mit dem/der Einzelnen gesprochen werden.

Die Regelung der aktiven Reisezeit (§ 20b Abs. 6 AZG) entfällt, weil obsolet. Allerdings erfolgte die damalige Erweiterung um die elfte und zwölfte Stunde aktiver Reisezeit vor dem Hintergrund, Menschen zu ermöglichen, nach der höchstzulässigen Arbeitszeit mit dem eigenen Fahrzeug nachhause zu fahren, ohne dass der Arbeitgeber deshalb eine Strafe wegen Verletzung der Arbeitszeit zu befürchten hat. Dieselbe Problemstellung ergibt sich nun einfach um zwei Stunden nach hinten verschoben. Wir vermuten, dass in Bälde mit denselben Argumenten eine Ausdehnung um weitere zwei Stunden aktive Reisezeit gefordert wird.

Vor- und Abschlussarbeiten bleiben trotz der Erweiterung der Höchstarbeitszeit weiterhin möglich und ermöglichen damit eine Gesamtarbeitszeit über 12 Stunden hinaus.

### **12 Stunden bei Gleitzeit**

Derzeit beträgt die maximale Grenze der zuschlagsfreien Normalarbeitszeit bei Gleitzeit täglich zehn Stunden. Künftig sollen bei Gleitzeit unter gewissen Voraussetzungen bis zu zwölf Stunden täglich zuschlagsfrei möglich sein. Das bedeutet, dass Plusstunden innerhalb der Gleitzeitperiode nur mit Zeitausgleich 1:1 ausgeglichen werden. Das Gesetz sieht ab 1. September 2018 vor, dass die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden ausgedehnt werden kann, wenn die Gleitzeitvereinbarung vorsieht, dass ein Zeitguthaben ganztägig verbraucht werden kann und ein Verbrauch in Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist.



Wie eine derartige Regelung in der Praxis umgesetzt werden soll, bleibt mehr als fraglich. Genügt es, wenn der/die ArbeitnehmerIn nur einen einzigen Gleittag in der Gleitzeitperiode konsumieren kann? Auch wenn ein Verbrauch in Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist, stellt sich die Frage, was in denjenigen Fällen passiert, in denen der Arbeitgeber dies einfach nicht zulässt. Ein einseitiges Recht, das Wochenende durch Verbrauch von Zeitguthaben zu verlängern, ist im Gesetz nicht verankert. Es ist keinerlei Rechtsanspruch auf einseitigen Verbrauch von Zeitguthaben im Gesetz zu finden. Somit darf zwar der Verbrauch in ganzen Tagen nicht ausgeschlossen sein, jedoch ist der tatsächliche Verbrauch immer von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängig. Ein Recht zum einseitigen Verbrauch von Zeitguthaben seitens des/der ArbeitnehmerIn besteht nicht. Erst nach Ablauf von sechs Monaten ab Ende der Gleitzeitperiode kann der/die ArbeitnehmerIn den Zeitpunkt des Zeitausgleichs unter Einhaltung einer Vorankündigungsfrist von vier Wochen einseitig bestimmen. Es sind somit ab 1. September 2018 zuschlagsfrei 60-Stunden-Wochen im Rahmen der Gleitzeit möglich.

Die neue gesetzliche Festlegung, dass vom Arbeitgeber angeordnete Arbeitsstunden über die Normalarbeitszeit hinaus als Überstunden gelten, ist kein Fortschritt. Im Gegenteil, es stellt einen Rückschritt zur derzeitigen Rechtslage dar, in der im Grunde jede angeordnete Zeit außerhalb der Kernzeit als Überstunde zu gelten hat. Hinzu kommt, dass Überstunden in der Regel nicht ausdrücklich, sondern schlüssig durch Arbeitszuweisung aufgetragen werden. Die Judikatur betrachtet bisher auch schlüssig aufgetragene Überstunden als angeordnet.

### **Ausnahmen aus dem AZG/ARG**

Bisher sind aus den Regelungen des AZG/ARG leitende Angestellte ausgenommen, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind. Diese Ausnahme wird nun ab 1. September 2018 erweitert.

Nach bisheriger Rechtsprechung (GZ) sind diese Ausnahmetatbestände erfüllt, wenn ein/e ArbeitnehmerIn wesentliche Teilbereiche eines Betriebs in einer Weise eigenverantwortlich leitet, dass er sich aufgrund seiner einflussreichen Position aus der gesamten Angestelltenschaft heraushebt. Dem leitenden Angestellten muss ein erheblich größerer Entscheidungsspielraum eingeräumt sein als anderen ArbeitnehmerInnen. Maßgebliche Führungsaufgaben im Sinne der derzeitigen Rechtslage liegen nicht nur dann vor, wenn dem Angestellten Vorgesetztenfunktion zukommt, sondern auch, wenn ihm Entscheidungen auf kaufmännischem oder technischem Gebiet obliegen. Eine Rolle bei der Beurteilung der Stellung des Angestellten spielt auch, in welchem Umfang er bei der Einteilung seiner eigenen Arbeitszeit gebunden ist und in welchem Umfang er diesbezüglich Kontrollen unterliegt. Eine starke Bindung in diesem Bereich spricht gegen seine Stellung als leitender Angestellter.

Ab 1. September 2018 sollen leitende Angestellte oder sonstige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, 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 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann

aus dem Arbeitszeit- und Arbeitsruhezeit ausgenommen werden.

Es fällt zu Beginn gleich auf, dass das Kriterium der selbstverantwortlich übertragenen maßgeblichen Führungsaufgaben wegfällt. Diese Definition war jedoch ganz wesentlich zur Entwicklung der einschlägigen Judikatur. Fällt diese nun weg, stellt sich die Frage, was mit „maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis“ genau gemeint sein kann.

Auch die lit a) ist reichlich unklar. Bisher konnte die Arbeitszeit nur bei jenen nicht gemessen oder im Voraus festgelegt sein, die nicht unter das AZG fielen. Somit steht in Hinkunft im AZG: „Es gilt nicht für jene, für die es nicht gilt.“

Die lit b) führt jedenfalls zu einer weitgehenden Ausweitung auf viele ArbeitnehmerInnen, die ein Arbeitszeitmodell mit sehr freier Zeiteinteilung haben (z. B. Gleitzeit ohne oder mit geringer Kernzeit) und in einem gewissen Maße selbständige Entscheidungsbefugnis haben. Sind damit WissenschaftlerInnen, die ein gewisses Maß an Autonomie in der Einteilung der eigenen Arbeit haben, JournalistInnen, für die dasselbe gilt und auch AußendienstmitarbeiterInnen mit einem hohen Maß an Autonomie vollständig aus dem Schutz des AZG/ARG ausgenommen?

Aus den Erläuterungen geht aber ganz klar die Stoßrichtung dieser Änderung hervor: „Im Gegensatz zum Begriff ‚leitender Angestellter‘, der nach der Judikatur im Wesentlichen nur die 1. und 2. Führungsebene umfasst, wird nunmehr auch die 3. Führungsebene bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen einbezogen.“ Daher sollen mehr ArbeitnehmerInnen aus dem Schutzbereich des AZG/ARG ausgenommen werden. Wer damit genau gemeint sein soll, bleibt aber weitgehend im Dunkeln. Sind damit FilialleiterInnen und TeamleiterInnen ebenfalls aus dem Geltungsbereich ausgenommen? Zu befürchten ist jedenfalls, dass tausende ArbeitnehmerInnen zusätzlich betroffen wären, die heute noch in den Geltungsbereich fallen.

Völlig neu kommt die Ausnahme für Familienangehörige dazu, die bisher nicht aus dem AZG/ARG ausgenommen waren.

Gerade nahe Angehörige können sich in der Regel noch schwerer selbst zur Wehr setzen als andere ArbeitnehmerInnen, da zur dem Arbeitsverhältnis immanenten wirtschaftlichen Abhängigkeit auch noch die familiäre Beziehung hinzutritt. Obwohl Angehörige letztlich von den rechtlichen Möglichkeiten nur selten Gebrauch machen, ist es eine klare Wertung des Gesetzgebers, wenn er dieser Gruppe den Schutz entzieht.

Wir sehen hier vor allem sehr viele Frauen betroffen, die im Betrieb des Ehemannes, Lebensgefährten, Vaters oder Sohnes mitarbeiten.

Im Großen und Ganzen wurde bei beiden Ausnahmen wortgleich aus der Arbeitszeitrichtlinie abgeschrieben.



## **Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe**

Die Wochenendruhe ist in unserer Arbeitsrechtsordnung besonders geschützt. Speziell Arbeiten am Sonntag sind rigoros auf bestimmte Tätigkeiten und die absolut notwendige Zahl an Beschäftigten eingeschränkt und bedürfen der Zulassung durch Verordnung. In besonderen Fällen ist es auch möglich, Arbeiten am Sonntag durch Kollektivvertrag zuzulassen.

Das beschlossene Gesetz sieht vor, dass bei vorübergehend auftretendem besonderen Arbeitsbedarf durch Betriebsvereinbarung Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe an vier Wochenenden oder Feiertagen pro ArbeitnehmerIn und Jahr zugelassen werden können. In Betrieben ohne Betriebsrat kann Wochenend- und Feiertagsarbeit schriftlich mit den einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vereinbart werden.

Somit ist es möglich, eine entsprechende Belegschaftsgröße vorausgesetzt, das ganze Jahr über durchgehend den Betrieb offen zu halten. In diesem Zusammenhang wird jedoch vor dem Hintergrund der bestehenden Rechtsprechung intensiv zu prüfen sein, ob ein vorübergehend auftretender besonderer Arbeitsbedarf als Voraussetzung für die Durchführung von Wochenend- oder Feiertagsarbeit vorliegt.

Es ist nun möglich, Betriebsvereinbarungen bzw. Einzelvereinbarungen im Vorhinein für wiederkehrende Ereignisse abzuschließen, sofern diese den Anlass umschreiben.

Eingeschränkt ist diese Regelung lediglich dadurch, dass eine Ausnahme von der Wochenendruhe nicht an vier aufeinanderfolgenden Wochenenden erfolgen kann. Da diese Ausnahme, wie bereits dargestellt, jedoch nicht pro Betrieb, sondern pro ArbeitnehmerIn gilt, ist sie keine große Einschränkung.

Zum Ablehnungsrecht sei auf die obigen Ausführungen verwiesen.

## **Übertragung von Zeitguthaben**

Zukünftig ist eine mehrmalige Übertragung von Zeitguthaben und Zeitschulden in den nächsten Durchrechnungszeitraum möglich, sofern der Kollektivvertrag es zulässt. Diese Neuregelung lässt aber viele Fragen offen. Der Gesetztext sieht nicht vor, wie lange Zeitguthaben bzw. Zeitschulden mitgenommen werden können. Ob das zwei, fünf oder mehr Jahre sind, legt das Gesetz nicht fest. Das bedeutet, dass die Zeitguthaben nicht am Ende des Durchrechnungszeitraums ausbezahlt werden müssen. Die Regelung sieht auch keine Möglichkeit seitens des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin vor, erarbeitetes Zeitguthaben nach eigenen Bedürfnissen einseitig zu konsumieren. In Zukunft werden Zeitguthaben wohl gesondert aufgezeichnet werden müssen (Topf 1 für Überstunden bis zu 10 Stunden/Tag und 50 Stunden/Woche und Topf 2 über darüberhinausgehende Überstunden), was insbesondere für ArbeitgeberInnen einen beträchtlichen bürokratischen Mehraufwand bedeutet.

## **Verkürzung der Ruhezeit im Gastgewerbe**

Bisher konnte im Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe der Kollektivvertrag für vollzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen in Küche und Service von Saisonbetrieben eine



Verkürzung der täglichen Ruhezeit während der Saison auf mindestens acht Stunden unter der Voraussetzung zulassen, dass die Verkürzungen nach Möglichkeit während der Saison, jedenfalls aber im Anschluss an die Saison auszugleichen sind. Der Kollektivvertrag hat dabei vorzusehen, dass die Ruhezeitverkürzungen in einem eigenen Ruhezeitkonto zu erfassen sind, und die nähere Form des Ausgleichs im Sinne einer Sicherstellung der Erholung der ArbeitnehmerInnen zu regeln. Der Kollektivvertrag für Hotel- und Gastgewerbe macht von dieser Möglichkeit Gebrauch und sieht im Konkreten vor, dass die ununterbrochene Ruhezeit unter den Voraussetzungen auf 8 Stunden verkürzt werden kann, dass der Betrieb regelmäßig warme Speisen mit Schwerpunkt Frühstück und Abendessen verabreicht und während der Dauer der Beschäftigung eine Unterkunft zur Verfügung gestellt wird bzw. der Wohnsitz maximal eine Wegstrecke von 30 Kilometern vom Betrieb entfernt liegt.

Das nun beschlossene Gesetz legt fest, dass im Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe in allen Betrieben (und nicht mehr nur in Saisonbetrieben) für ArbeitnehmerInnen (und nicht mehr nur für Vollzeitbeschäftigte) bei geteilten Diensten die tägliche Ruhezeit auf mindestens acht Stunden verkürzt werden kann. Ein geteilter Dienst liegt vor, wenn die Tagesarbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens drei Stunden unterbrochen wird. Solche Verkürzungen sind innerhalb von vier Wochen, in Saisonbetrieben nach Möglichkeit während der Saison, spätestens jedoch im Anschluss an die Saison, durch Verlängerung einer anderen täglichen Ruhezeit auszugleichen. Die Notwendigkeit eines entsprechenden Kollektivvertrags fällt weg. Somit auch die derzeitigen Einschränkungen, wie die maximale Wegstrecke von 30 Kilometer bzw. das zur Verfügungstellen einer Unterkunft. Im Rahmen von Kollektivverträgen können günstigere Vereinbarungen getroffen werden. Bestehen kollektivvertragliche Regelungen, so bleiben diese also aufrecht.

Das ist somit eine massive Ausweitung der Möglichkeit der Verkürzung der Ruhezeit. Das bringt weitreichende Folgen mit sich, insbesondere im Hinblick auf eine Einschränkung des Soziallebens und auf steigende Gefahren für die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen.

### **Aufrechterhaltung von Betriebsvereinbarungen und Kollektivverträgen**

Der Gesetzestext sieht vor, dass bestehende Gleitzeitvereinbarungen aufrecht bleiben. Regelungen in Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen, die für ArbeitnehmerInnen günstigere Bestimmungen vorsehen, werden durch die Änderung nicht berührt. Diese Ergänzung ist in Bezug auf Betriebsvereinbarungen, die die gleitende Arbeitszeit regeln, überflüssig. Gleitzeitvereinbarungen sind erzwingbare Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 97 Abs 1 Z 2 ArbVG. Eine einseitige Kündigung ist ausgeschlossen. Sie kann nur im Einvernehmen mit oder unter Einschaltung der Schlichtungsstelle beendet werden. Fraglich ist aber, was passiert, wenn trotz einer Gleitzeitvereinbarung, die 10 Stunden Höchstarbeitszeit vorsieht, darüber hinaus gearbeitet wird. Es werden dann wohl einfach Überstunden sein, denn ein Verstoß gegen die Höchstarbeitszeit besteht nun innerhalb der 12-Stunden-Grenze nicht mehr.

Auch die Betriebsvereinbarungen nach § 7 Abs 4 AZG werden abgeschafft. Da es sich dabei dem Wesen nach um befristete Betriebsvereinbarungen handelt, enden diese mit Zeitablauf. Was mit über den 1. September 2018 bestehenden Betriebsvereinbarungen geschieht, ist fraglich.



Ein weiterer negativer Effekt des Wegfalls der notwendigen Betriebsvereinbarungen ergibt sich, da diese oft auch besondere Abgeltungen der elften und zwölften Stunde vorgesehen haben. Somit kommt es zu Kürzungen von Zuschlägen sowie sonstiger Ausgleichsmaßnahmen.

Der Gesetzestext sieht nun vor, dass bei Überstunden über zehn Stunden täglich bzw. 50 Stunden wöchentlich der/die ArbeitnehmerIn bestimmen kann, ob die Abgeltung in Geld oder durch Zeitausgleich (inkl. Zuschlag) erfolgt. Es ist jedoch nicht festgelegt, wann der/die ArbeitnehmerIn diese Freizeit konsumieren kann, und daher ist es für den/die ArbeitnehmerIn wieder nicht planbar, wann er/sie diese Freizeit konsumieren kann.

Regelungen in BV und KV, die Einschränkungen der Arbeitszeit vorsehen, werden in Zukunft jedoch nur zivilrechtliche Ansprüche auslösen, Verwaltungsstrafsanktionen sind jedoch für KV und BV-Verletzungen nicht vorgesehen. Insbesondere trifft dieses Problem auf die weiterhin bestehenden Einschränkungen der Verkürzung der Ruhezeit im KV des Hotel- und Gastgewerbes zu.