



Zusammen mit den Überstunden sind jetzt bis zu 12 Stunden/Tag und 60 Stunden/Woche erlaubt. Innerhalb von 17 Wochen darf die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt 48 Stunden aber nicht überschreiten. Fotos: iStock, Greiter/Pegger/Kofler

# 12-Stunden-Tag unter der Lupe

Am 1.9.2018 ist das neue Arbeitszeitrecht mit medialem Getöse in Kraft getreten. Was ist Realität und was Mythos am 12-Stunden-Tag? Rechtsanwalt Herwig Frei informiert.

*Ist die 40-Stunden-Woche passé?*

**Frei:** Nein. Die gesetzliche Normalarbeitszeit von 8 Stunden/Tag und 40 Stunden/Woche ist geblieben. Geändert haben sich aber die zulässigen Maximalarbeitszeiten, zusammen mit den Überstunden sind jetzt bis zu 12 Stunden/Tag und 60 Stunden/Woche erlaubt, und zwar ohne O.k. des Betriebsrates. Eine schon „alte“ Schranke hat jedoch an Bedeutung gewonnen: Innerhalb von 17 Wochen darf die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten.

*Wie verhält es sich nun mit den Überstunden?*

**Frei:** Es gibt jetzt zwei Sorten von Überstunden. Für Überstundenarbeit bis zur 10. Stunde am Tag bzw. 50. Stunde pro Woche ist alles beim Alten: Es muss dafür ein erhöhter Arbeitsbedarf vorliegen, ein Arbeitnehmer kann sie aus berücksichtigungswürdigen Gründen

*„Die neue größere Flexibilität bringt, richtig und fair angewendet, Vorteile für beide Seiten.“*



RA Dr. Herwig Frei

(z. B. familiäre oder soziale Verpflichtungen) ablehnen. Für die 11. und 12. Tagesstunde hingegen sieht das Gesetz eine Freiwilligkeitsgarantie vor, der Arbeitnehmer darf sie grundlos ablehnen. Würde der Mitarbeiter trotzdem deswegen gekündigt, könnte er dagegen mit Erfolg bei Gericht klagen.

*Gibt es Besonderheiten bei der Gleitzeit?*

**Frei:** Ja, insofern, als bei der Gleitzeit die tägliche Normalarbeitszeit, also ohne dass Überstunden anfallen, auf 12 Stunden verlängert werden

kann. Dies setzt aber voraus, dass ein Zeitguthaben ganztägig verbraucht werden kann (Gleittag) und dass ein Verbrauch im Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit (längeres Wochenende) nicht ausgeschlossen ist. Möchten Arbeitgeber und Arbeitnehmer diese Möglichkeit nutzen, ist höchstwahrscheinlich die Gleitzeitvereinbarung anzupassen. Aber Vorsicht, Kollektivverträge können den neuen Gestaltungsspielraum wieder einschränken.

*Was hat sich sonst noch Praxisrelevantes geändert?*

**Frei:** Einiges. Neu ist etwa, dass auch Arbeitnehmer mit maßgeblicher selbstständiger Entscheidungsbefugnis aus dem Arbeitszeitrecht komplett herausfallen können. Gemeint sind, plakativ gesprochen, leitende Angestellte „light“, quasi die 3. Führungsebene.

WEITERE INFOS UNTER  
[www.lawfirm.at](http://www.lawfirm.at)