

Eckpunkte der Arbeitszeitnovelle idF des Abänderungsantrages:

- Sowohl der 8-Stunden-Tag, als auch die 40-Stunden-Woche bleiben erhalten. Es gibt weder einen generellen 12-Stunden-Tag, noch eine generelle 60-Stunden-Woche.
- **Fallweise dürfen bis zu 12 Stunden pro Tag und 60 Stunden pro Woche gearbeitet werden - dauerhaft im Viermonatsschnitt aber nicht mehr als 48 Stunden pro Woche (§ 7 Abs 1 AZG IA).** Die 11. und 12. Stunde sind grundsätzlich Überstunden mit Zuschlag.
- Die Regelungen zu den sog. Sonderüberstunden entfallen (§ 7 Abs 4, 4a AZG IA).
- Die Arbeitnehmer können Arbeitsleistungen über 10 Stunden bzw. über 50 Stunden **ohne Angabe von Gründen ablehnen** und dürfen aus dem Grund nicht benachteiligt werden (§ 7 Abs 6 AZG AÄA). Wie bisher kann jegliche Überstunde nur angeordnet werden, wenn keine berücksichtigungswürdigen Interessen des Arbeitnehmers entgegenstehen (§ 6 Abs 2 AZG).
- **Arbeitnehmer können wählen, ob sie für Überstunden jenseits der 10 bzw. 50 Stunden in Geld oder durch Zeitausgleich vergütet werden (§ 10 Abs 4 AZG AÄA).**
- Die besonderen Gleitzeitregeln bleiben erhalten. Der 8-Stunden-Tag bleibt auch hier die Regel. Es gelten die Höchstgrenzen von 12 bzw. 60 Stunden. **Künftig kann für selbstbestimmtes Arbeiten auch eine Normalarbeitszeit von bis zu 12 Stunden pro Tag vereinbart werden (bisher 10 Stunden), wenn der Zeitausgleich in ganzen Tagen in Verbindung mit dem Wochenende gewährt wird (§ 4b Abs 4 AZG AÄA).** Dadurch wird es leichter, Zeitguthaben zu erwerben und diese geblockt zu konsumieren - Stichwort Vier-Tage-Woche. Bei selbstbestimmtem Arbeiten innerhalb dieser Grenzen fallen keine Überstundenzuschläge an. Angeordnete Arbeitsstunden, die über die Normalarbeitszeit nach § 3 Abs 1 AZG hinausgehen, gelten als Überstunden.
- Zuschläge bei Gleitzeit gibt es jetzt und in Zukunft in zwei Fällen: Bei dauerhafter Mehrbelastung (wenn Zeitguthaben nicht abgebaut und nicht übertragen werden können), und wenn der Arbeitgeber Überstunden anordnet (nun ausdrücklich verankert in § 4b Abs 5 AZG AÄA).

- Für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen in Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen bleiben aufrecht, sind also allenfalls neu zu verhandeln (§ 32c Abs 10 AZG AÄA).
- Kollektivverträge können nun vorsehen, dass Zeitguthaben und Zeitschulden über mehrere Zeiträume hinweg übertragen werden (§ 4 Abs 7 AZG IA).
- **Eine Beschäftigung an bis zu 4 Wochenenden oder Feiertagen pro Kalenderjahr per Betriebsvereinbarung oder schriftlicher Einzelvereinbarung (ausgenommen Verkaufstätigkeiten) wird möglich (§ 12b ARG IA). Auch hier gibt es ein Ablehnungsrecht der AN in Betrieben ohne Betriebsrat (§ 12b Abs 3 ARG AÄA).**
- Familienangehörige und Arbeitnehmer mit selbständiger Entscheidungsbefugnis sind von Arbeitszeitgesetz und Arbeitsruhegesetz entsprechend der Textierung der EU-Richtlinie ausgenommen (§ 1 Abs 2 Z 7, 8 AZG IA).