



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

Arbeitszeitflexibilisierung bei beratenden Berufen

verfasst von / submitted by

Tanja Birkfellner, BSc

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of

Master of Science (MSc)

Wien, 2019 / Vienna 2019

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

A 066 915

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium Betriebswirtschaft

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal

Abstract

This master's thesis was written in the context of a master's degree in business administration in the area of commercial law at the University of Vienna. This partly empirical thesis deals with the effects of the amendment of the Austrian labor time law of 2018, which was introduced on 1 September 2018. The motivation of this work is to give Austrian companies insights into the implications of the new regulation. For this purpose, concrete changes are presented, which are relevant for auditors, tax consultants, and lawyers. To explore advantages and disadvantages, theoretical concepts are combined with data collected empirically by interviewing experts in these fields. This work aims to analyze legal policy intentions as well as related implications from an employer's perspective. Thereby, structured insights are provided into this topic regarding consulting professions.

Diese Masterarbeit wurde im Rahmen des Masterstudiums Betriebswirtschaft im Bereich Major Wirtschaftsrecht an der Universität Wien verfasst. Diese zum Teil empirische Arbeit bezieht sich auf die Auswirkungen der Arbeitszeitnovelle 2018, welche in Österreich am 1.9.2018 in Kraft getreten ist. Die Motivation zu dieser Arbeit ist es, österreichischen Unternehmen Einblicke in die Auswirkungen der neuen Regelung zu geben. Dazu werden konkrete Neuerungen für Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und Rechtsanwälte aufgezeigt. Um Vorteile und Spannungsfelder zu erforschen, werden theoretische Konzepte mit empirisch erhobenen Daten von erfahrenen Experten und Expertinnen verbunden. Ziel dieser Arbeit ist es, rechtspolitische Intentionen sowie damit einhergehende Implikationen aus Arbeitgebersicht zu analysieren. Damit soll ein strukturierter Einblick in diese Thematik in Bezug auf beratende Berufe ermöglicht werden.

Anlässlich einer besseren Lesbarkeit möchte ich hinsichtlich der Genderneutralität darauf hinweisen, dass alle Bezeichnungen auch das andere Geschlecht umfassen.

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich mich bei all den Personen bedanken, die mich beim Verfassen dieser Masterarbeit unterstützt haben.

Dabei möchte ich mich zuerst bei Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal für dessen Betreuung und Unterstützung sowie den hilfreichen Anregungen bei der Anfertigung dieser Arbeit bedanken.

Ein besonderer Dank gebührt all den Experten und Expertinnen, die sich zu den Interviews bereit erklärt haben. Mein Dank gilt ihrer persönlichen und fachlichen Hilfestellung, welche diese Datensammlung erst möglich gemacht hat.

Außerdem möchte ich meinen Eltern danken, die mir während des Studiums stets mit Interesse und Rückhalt zur Seite standen.

Abschließend bedanke ich mich bei meinem Freund Thomas Gugerel, der mich laufend unterstützt und motiviert hat.

Tanja Birkfellner, BSc

Wien, 04.11.2019

Abkürzungsverzeichnis

Abs	Absatz
AG	ArbeitgeberIn
AN	ArbeitnehmerIn
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz
ARG	Arbeitsruhegesetz
Art	Artikel
ASoK	Arbeits- und Sozialrechtskartei
AV	Arbeitsvertrag
AZ	Arbeitszeit
AZG	Arbeitszeitgesetz
AZG-ALT	Arbeitszeitgesetz bis 31.08.2018
AZG-NEU	Arbeitszeitgesetz ab 01.09.2019
Arbeitszeit-RL	Richtlinie 2003/88/EG der Europäischen Union
BGBL	Bundesgesetzblatt
BR	Betriebsrat
BV	Betriebsvereinbarung
bzw	beziehungsweise
etc	et cetera
ecolex	Fachzeitschrift für Wirtschaftsrecht
EU	Europäische Union
f, ff	und die folgende(n)
Hrsg	Herausgeber
OGH	Oberster Gerichtshof
RdA	Recht der Arbeit
RdW	Recht der Wirtschaft
RL	Richtlinie

Inhaltsverzeichnis

1	EINLEITUNG	1
1.1	Forschungsthema.....	1
1.2	Forschungsfragen	2
1.3	Problemstellung und Zielsetzung	2
1.4	Aufbau und Gang der Untersuchung.....	3
2	ARBEITSZEITFLEXIBILISIERUNG UND DIE AZG NOVELLE 2018	5
2.1	Einführung und rechtspolitische Hintergründe der Novelle	5
2.2	Begriffsbestimmung	7
2.2.1	Das Arbeitszeitrecht.....	7
2.2.2	Die Arbeitszeit	8
2.2.3	Die Normalarbeitszeit.....	10
2.2.4	Die Gleitzeit.....	12
2.2.5	Überstunden und Höchstarbeitszeit	12
2.2.6	Pauschaltentlohnung und All-in-Vereinbarungen.....	13
2.2.7	Kollektivvertrag und Betriebsvereinbarung.....	14
2.3	Relevante Neuerungen durch die Arbeitszeitnovelle 2018	15
2.3.1	Ausdehnung des AZG und ARG Geltungsausschlusses	15
2.3.2	Erweiterte Flexibilisierung in Kollektivverträgen	19
2.3.3	Anhebung der Normalarbeitszeit bei Gleitzeit.....	20
2.3.4	Neugestaltung der Überstundengrenzen	22
2.3.5	Das Ablehnungsrecht.....	23
2.3.6	Die Grenzen der Höchstarbeitszeit	24
2.3.7	Überstundenvergütung und Wahlrecht	25
2.3.8	Relevante Änderungen im ARG	26
2.4	Die Entwicklung der Arbeitszeitflexibilisierung.....	26
3	VORTEILE UND SPANNUNGSFELDER FÜR ARBEITGEBERINNEN	30
3.1	Vorteile der AZG Novelle.....	30
3.1.1	Rechtlicher Einklang mit der Praxis	30
3.1.2	Effizienzsteigerung und Wettbewerbsfähigkeit	31
3.1.3	Vermeidung von Überstundenzuschlägen	32
3.1.4	Arbeitnehmerzufriedenheit	33
3.2	Spannungsfelder und Problemzonen	34
3.2.1	Flexibilisierung oder Beeinträchtigung.....	34
3.2.2	Gefährdung der Mitarbeitergesundheit.....	37
3.2.3	Auswirkungen auf bestehende Vereinbarungen oder All-in-Vereinbarungen	38

3.2.4	Probleme der Freiwilligkeitsgarantie	40
3.2.5	Höhere Kosten	40
4	EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG	42
4.1	Untersuchungsaufbau	42
4.2	Industriebeschreibung	42
4.3	Expertenauswahl	43
4.4	Interviewleitfaden	43
4.5	Interviewpartner	43
5	ERGEBNISSE DER EMPIRISCHEN UNTERSUCHUNG	44
5.1	Bewertung und Anwendung in der Praxis.....	44
5.1.1	Bewertung der neuen 12 Stunden Grenze.....	44
5.1.2	Praktische Anwendung der Arbeitszeitgrenze von 12 Stunden	45
5.2	Vorteile in der Praxis	45
5.2.1	Rechtlicher Einklang mit der Praxis	45
5.2.2	Einklang mit Betriebsanforderungen	46
5.2.3	Flexiblerer Arbeitskräfteeinsatz.....	48
5.2.4	Kostenvorteile durch günstigere Arbeitsstunden	48
5.2.5	Mehr Flexibilität für ArbeitnehmerInnen	49
5.2.6	Arbeitnehmerzufriedenheit	50
5.3	Probleme und Spannungsfelder in der Praxis.....	50
5.3.1	Beeinträchtigung des Privatlebens.....	50
5.3.2	Auswirkungen auf bestehende Verträge	51
5.3.3	Probleme der Freiwilligkeitsgarantie	51
5.3.4	Höhere Kosten	51
5.4	Abschließende Stellungnahmen	52
5.5	Limitationen	52
6	CONCLUSIO	54
	ANHANG 1: ZUSAMMENFASSUNG/ABSTRACT	56
	ANHANG 2: INTERVIEWANFRAGE.....	58
	ANHANG 3: FRAGEBOGEN.....	59
	ANHANG 4: ZUSAMMENFASSUNG DER INTERVIEWS.....	62
	LITERATURVERZEICHNIS	96

Einleitung

1.1 Forschungsthema

Im Bereich der Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und Rechtsanwälte ist die flexible Arbeitszeiteinteilung eine Notwendigkeit, welche diese Berufsbranchen fordern.¹ Für diese Bereiche hat die Novellierung der Arbeitszeitregelungen des Arbeitszeitgesetzes wesentliche Änderungen zufolge. Erlassen wurde das Gesetz zur Abänderung mit der Intention, mehr Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung zu ermöglichen. Ab dem 1. September 2018 ist die Neuregelung zur Anhebung der Tageshöchststarbeitszeit in Österreich in Kraft getreten. Die tägliche Höchstgrenze beträgt nun bei Gleitzeit 12 Stunden anstelle der bisherigen 10 Stunden. Die Personalressourcen können somit kraft rechtlicher Deckung des AZGs je nach Arbeitslage effizienter eingesetzt werden.² Da vor allem diese genannten Rechtsberatungsbranchen in der Auftragslage zeitlich variieren³, vermag die AZG Novelle und insbesondere die Einführung des 12-Stunden-Tages nun mehr Flexibilität zu verschaffen.

Abgesehen von diesem Vorteil der Entbürokratisierung, wird sich dadurch auch für den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin eine Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben versprochen. Folglich können somit auch längere Freizeitperioden durch eine Vier-Tage-Woche etabliert werden.⁴ Dieser Versuch zur Flexibilisierung mit ausdrücklicher Freiwilligkeitsgarantie soll rechtspolitisch Vorteile für ArbeitgeberInnen sowie ArbeitnehmerInnen schaffen. Da jedoch den wirtschaftlichen Überlegungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin oft andere Ansichten der ArbeitnehmerInnen gegenüberstehen, können sich Spannungsfelder in diesem Bereich ergeben. Des Weiteren musste die Regierung schon viel Kritik von Gegnern des Gesetzes ernten, bevor dieses überhaupt in Kraft getreten ist.⁵

¹ Kreller, Wirtschaftsprüfer. Das muss man aushalten, 2012.

² BGBl. I Nr. 53/2018.

³ Kreller, Wirtschaftsprüfer. Das muss man aushalten, 2012.

⁴ BGBl. I Nr. 53/2018.

⁵ Szigetvari, Zwölfstundentag: Was sich durch das neue Gesetz ändern wird, 2018.

1.2 Forschungsfragen

Aus dieser Thematik ergeben sich wesentliche Fragen über betriebswirtschaftliche Hintergründe sowie rechtliche Aspekte, die diese neue Regelung mit sich bringt. Im Rahmen dieser Masterarbeit soll somit auf folgende Forschungsfragen Bezug genommen werden:

Welche Hintergründe bewegte die Politik zur Lockerung der Arbeitszeitgrenzen und welche konkreten Neuerungen ergeben sich durch die jüngste Arbeitszeitreform?

Welche Vorteile und systematisch problematischen Spannungsfelder ergeben sich durch diese Regelung für die ArbeitgeberInnen?

Da das neue Arbeitszeitgesetz mit 1. September 2018 in Kraft getreten ist, handelt es sich hier um ein relevantes, aktuelles Thema, zu dem es nur eingeschränkt wissenschaftliche Erkenntnisse gibt. Das Inkrafttreten des Gesetzes hat für viele Branchen Veränderungen mit sich geführt, spezialisiert wird sich in dieser Masterarbeit jedoch auf die Branche der Rechtsberatung. Da vor allem Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und Rechtsanwälte mit wesentlichen saisonalen Schwankungen des Arbeitsvolumens konfrontiert sind⁶, bedeutet die Novelle für sie Veränderungen.⁷ Da spezifische Literatur über den 12-Stunden-Tag im Zusammenhang mit diesen Berufsbranchen noch nicht existiert, soll diese Masterarbeit diese Forschungslücke theoretisch und empirisch behandeln. Dazu wird zur Beantwortung der ersten Frage eine Literaturanalyse durchgeführt. Die zweite Frage wird durch Literaturanalyse und vor allem durch den Vergleich mit den erhobenen Expertenmeinungen beantwortet.

1.3 Problemstellung und Zielsetzung

In der Praxis finden sich noch viele offene Fragen und Spannungsfelder zum Thema der Novelle der Arbeitszeitflexibilisierung.⁸ Laut Risak, Rechtsexperte der Universität Wien, stellen vor allem juristische Unklarheiten Probleme bei der Umsetzung dar.⁹ Um die Entwicklung der jüngsten Arbeitszeitreform zu verstehen, ist es wichtig, den Hintergrund dieser Novelle zu durchleuchten sowie die Entwicklung der Arbeitszeitflexibilisierung zu betrachten.

⁶ Kreller, Wirtschaftsprüfer. Das muss man aushalten, 2012.

⁷ KPMG, Neue Arbeitszeitregelungen. Tax Personnel News, 2018.

⁸ Sabara/ Mertinz, Arbeitszeit neu, 2019.

⁹ Universität Wien, 12-Stunden-Tag: Was sagt die Wissenschaft?, 2018.

Der Gegenstand dieser Masterarbeit liegt einerseits in der Analyse der konkreten Neuerungen sowie betriebswirtschaftlicher und rechtlicher Aspekte, die für die Arbeitszeitflexibilisierung aus AG-Sicht sprechen. Andererseits soll eine Untersuchung der Spannungsfelder und Problemzonen durchgeführt werden. Erkenntnisse sollen anhand von Interviews mit ArbeitgeberInnen der Rechtsberatung, Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung eingeholt und analysiert werden, um Meinungen der ArbeitgeberInnen sowie die tatsächlichen Änderungen und Auswirkungen dieser Gesetzesnovelle feststellen zu können.

Diese Masterarbeit wird zur Analyse der Gesetzesnovelle des AZGs rechtsdogmatische Methoden anwenden. Vor allem wird die Effizienz der Regelung aus einer betriebswirtschaftlichen Sichtweise erläutert. Resultate sollen anhand halb-strukturierter Interviews mit ArbeitgeberInnen aus den Bereichen der Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung und Rechtsberatung erarbeitet werden. Dabei wird sich auf diese Bereiche spezialisiert, da in diesen Branchen weitgehend eine flexible Arbeitszeitgestaltung benötigt wird.¹⁰ Hierzu werden Unternehmen in Niederösterreich und Wien zur Befragung herangezogen.

Ziel dieser Masterarbeit ist es, die Neuerungen des Arbeitszeitrechts übersichtlich darzustellen und diese dem Leser/der Leserin verständlich näher zu bringen. Es sollen vorteilhafte Erwartungen zugunsten der ArbeitgeberInnen sowie damit verbundene Probleme genauer analysiert werden. Dazu werden die Auswirkungen der Novelle in der Praxis erhoben. Ein Anliegen ist es, ein besseres Verständnis der sich aus der Novelle 2018 ergebenden neuen Möglichkeiten zur Arbeitszeitflexibilisierung zu schaffen, damit diese adäquat in der Praxis angewendet werden können.

1.4 Aufbau und Gang der Untersuchung

Im kommenden Kapitel wird der theoretische Aufriss erläutert. Dazu werden die rechtspolitischen Hintergründe der Novelle erklärt. Zum besseren Verständnis der späteren Theorie werden wichtige Begriffe des Arbeitszeitrechts definiert. Durch die Novelle haben sich Neuerungen im Bereich des Arbeitszeitgesetzes sowie im Arbeitsruhegesetz ergeben. Da für die ArbeitgeberInnen der Rechtsberatungsbranche, das AZG gegenüber der Kapazitätsplanung bedeutend ist, erfolgt eine detaillierte Analyse der relevanten Neuerungen der Normen aus diesem Bereich. Speziell soll in diesem Kapitel die bisherige Rechtslage bis 31. August 2018

¹⁰ Kreller, Wirtschaftsprüfer. Das muss man aushalten, 2012.

mit der aktuellen verglichen werden und dabei auf die abgestellten Ziele der Umstrukturierung eingegangen werden. Im Anschluss soll die historische Entwicklung der Arbeitszeitflexibilität beschrieben werden.

Das dritte Kapitel widmet sich den durch die AZG-Novelle entstandenen Vorteilen für die ArbeitgeberInnen. Eingegangen wird auf die rechtliche Deckung, Effizienzsteigerungen, Vermeidung von Überstundenzuschlägen und die Arbeitnehmerzufriedenheit. Des Weiteren werden Spannungsfelder und systematische Probleme mit der neuen Regelung aufgegriffen. Die Arbeitszeitflexibilisierung wird hinsichtlich etwaiger Eingriffe in das Privatleben als mögliche Belastung oder Gesundheitsgefährdung betrachtet. Es sollen auch Auswirkungen auf bestehende Vereinbarungen sowie Regelungsprobleme mit All-in Verträge untersucht werden. Ebenso wird auf mögliche Probleme der Freiwilligkeitsgarantie eingegangen. Es soll auch untersucht werden, inwiefern die Gesetzesnovelle zu höheren Kosten für die ArbeitgeberInnen führen kann.

Im vierten Kapitel wird die empirische Erhebung beschrieben. Hier wird der Untersuchungsaufbau erklärt, sowie Interviewpartner vorgestellt. Im fünften Kapitel sollen die empirisch erhobenen Expertenmeinungen für den Leser zusammengefasst aufbereitet werden. Schlussendlich erfolgt eine kurze Zusammenfassung dieser Masterarbeit.

1.5 Einführung und rechtspolitische Hintergründe der Novelle

Generell befasst sich das Arbeitsrecht stets mit zwei Seiten. Zum einen werden wirtschaftliche Belange umfasst, bei denen die menschliche Arbeitskraft als wichtiger Produktionsfaktor angesehen wird. Zum anderen beschäftigt sich das Arbeitsrecht mit dem Individuum und dessen Wohlergehen.¹¹ Da ein Wandel der Arbeitswelt mit Änderungen im Arbeitsrecht einhergeht, stellt es keine Überraschung dar, dass die Politik stets bemüht ist, mit der Erlassung diverser Regelungen auf sich ändernde Gegebenheiten zu antworten. Durch die ausgewogene Betrachtung gegensätzlicher Interessen versucht der Gesetzgeber adäquate Lösungen zu finden, die gemäß dem Prinzip unserer demokratischen Gesellschaft akzeptiert und respektiert werden müssen. Um den Erwartungen des Arbeitsrechts gerecht zu werden, besteht die Anforderung darin Stabilität zu gewährleisten bei der jedoch auf gesellschaftliche Veränderungen stets angemessen eingegangen wird. Somit muss zu der Lösungsfindung gesellschaftlicher Probleme unserer Zeit eine stetige Weiterentwicklung im juristischen, wie auch im politischen Rahmen stattfinden.¹²

Die EU schafft betreffend den Arbeitnehmerschutz eine wichtige Grundlage für ihre Mitgliedsstaaten. Zur Erreichung dieser Ziele gibt es EU Richtlinien mit Vorschriften, die in jedem Land eingehalten werden müssen. Die RL 2003/88/EG, auch als Arbeitszeit Richtlinie bezeichnet, verfolgt den Zweck, eine bestmögliche Arbeitszeitanpassung zu gewährleisten. Damit soll die arbeitszeitbedingte Sicherheit von UnternehmensmitarbeiterInnen garantiert werden, sowie diese vor Überbeanspruchung schützen. Auch für die Arbeitgeberseite soll eine bessere Anpassung ermöglicht werden, indem die AZ Richtlinie größere Spielräume in deren Anwendung vorsieht. Dies bedeutet, dass gegenüber einzelnen Regelungspunkte auch abgewichen werden darf.¹³

Nun hat das bis 2022 laufende Regierungsprogramm der ÖVP/FPÖ darauf aufmerksam gemacht, dass das nationale Arbeitszeitrecht weitaus einengender ist, als die entsprechenden europäischen Vorgaben es verlangen. Somit wurde das Potenzial an Flexibilität der

¹¹ *Rebhahn*, in: Krömer/Mitschka/Niksova/Pfalz (Hrsg), Arbeitsrecht und Arbeitswelt im europäischen Wandel, 11 ff.

¹² *Mazal*, in: Krömer/Mitschka/Niksova/Pfalz (Hrsg), Arbeitsrecht und Arbeitswelt im europäischen Wandel, 11 ff.

¹³ *Resch*, Das neue Arbeitszeitrecht, 2008, 15ff.

Arbeitszeiteinteilung nicht ausgeschöpft.¹⁴ Des Weiteren wurde die bisherige Gesetzeslage des Arbeitszeitrechts als veraltet und als einen vor allem die Wirtschaft hemmenden Faktor erachtet. Denn laut dem gegenwärtigen Regierungsprogramm sprechen flexible Arbeitszeiten für einen modernen und attraktiven Wirtschaftsstandort. Blickt man dabei nämlich auf andere EU-Länder wie Deutschland, so zeigt sich, dass flexiblere Gegebenheiten im Arbeitszeitbereich auch eine niedrigere Arbeitslosenrate bringen könnte.¹⁵

Nun wollte die Politik auf die Erforderlichkeit einer praxisnahen Anpassung der Arbeitszeitregelung eingehen um eine Flexibilisierung im Arbeitsleben zu ermöglichen. Dieses Vorhaben bestand teilweise schon durch die vorangegangene Regierung. Um auf die notwendige Arbeitszeitflexibilisierung einzugehen, wurden Neuerungen in verschiedenen Bereichen des Arbeitszeitgesetzes sowie im Arbeitsruhegesetz vorgenommen. Die Novelle des 01. Septembers 2018 zu den Arbeitszeitregelungen soll beiden Parteien des Arbeitsverhältnisses Vorteile einer Arbeitszeitflexibilisierung bringen. Einerseits wurden diese Neuerungen im Arbeitszeitrecht mit der Intention erlassen, die Arbeitszeit nach Bedarfslage besser verteilen zu können, um damit die Bewältigung des Arbeitspensums effizienter zu gestalten. Andererseits sollen damit auch Vorteile auf Arbeitnehmerseite geschaffen werden, indem diese nun längere Freizeitperioden genießen können. Diese Neuerungen betreffen das Arbeitszeitgesetz sowie das Arbeitsruhegesetz.¹⁶

Vor allem die WKO wirbt für die Vorteile, der jüngsten Arbeitszeitreform. Einerseits soll die geschaffene Flexibilität dem internationalen Wettbewerb zu Gute kommen und somit beheimatete Unternehmen mit einem attraktiven Wirtschaftsstandort unterstützen. Andererseits genießen MitarbeiterInnen nun den Vorteil einer erhöhten Sicherheit des Arbeitsplatzes. Angesichts der globalen Erfordernissen, wird die Lockerung der Arbeitszeitgrenzen als langersehnte Notwendigkeit erachtet. Eine Umfrage der WKO von 2018 zeigt, dass ca. 73% der befragten ArbeitnehmerInnen flexiblere Arbeitszeiten im Sinne der neuen Regelung als positiv bewerten.¹⁷ Die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Deloitte hat im Zuge dieses aktuellen Themas 2019 eine Studie veröffentlicht, welche zeigt, dass die Auswirkungen der Novelle jedoch noch ungewiss sind. Die erhobenen Daten zeigen, dass 30% der befragten Unternehmen die neuen Höchstarbeitszeitgrenzen des 12-Stunden-Tages in der Gleitzeit nun anwenden bzw.

¹⁴ Rauch/Ihradska/Noga, ASoK-Spezial 2018, 1.

¹⁵ Risak, Arbeitszeitpaket 2018: 12-Stunden-Tag und 60-Stunden-Woche, 2018.

¹⁶ Rauch/Ihradska/Noga, ASoK-Spezial 2018, 1.

¹⁷ Wirtschaftskammer Österreich, Flexible Arbeitszeit bringt's, 2019.

dies planen, 50% der Befragten, darunter vor allem öffentliche Unternehmen, keine Umsetzung vorhaben.¹⁸

Generell wurde die Einführung dieser neuen Regelungen auch von heftiger Kritik und Skepsis begleitet. Zum einen erfolgte dies aufgrund von Unklarheiten über Inhalt und Anwendung, zum anderen ergaben sich regelungsbedingte offene Fragen, die der Gesetzgeber ungeklärt ließ.¹⁹ Besonders diskutiert wurde die mögliche Anhebung der Tagesarbeitszeit auf 12 Stunden. Dabei gab es jedoch bereits vor der Novelle des Arbeitszeitgesetzes Branchen, die mehr Flexibilität hatten, wie beispielsweise Krankenanstalten oder das Ärzte- oder Apothekenwesen.²⁰ Des Weiteren konnte sich im Gesetz bis zum 01. September 2018 bereits Regelungen zu Sonderüberstunden finden, die es durch Ausnahmen ebenfalls ermöglichten unter besonderen Umständen bis zu 24 Wochen täglich 12 Stunden zu vereinbaren. Dies konnten auf Grundlage einer Betriebs- oder Einzelvereinbarung durchgeführt werden. Generell bedeutet die Novelle auch keine Neuerung für alle Betriebe.²¹ Neben der Anhebung der Tages- bzw. Wochenarbeitszeit umfasst die Novelle einige weitere relevanten Änderungen, auf die in den nächsten Kapiteln detailliert eingegangen wird.²²

1.6 Begriffsbestimmung

1.6.1 Das Arbeitszeitrecht

Um Missverständnisse gegenüber der neuen Regelung vorzubeugen, soll vorerst eine kurze Erklärung wichtiger Begrifflichkeiten vorgenommen werden. Normen die sich mit der Arbeitszeit beschäftigen finden sich im Arbeitszeitgesetz sowie im Arbeitsruhegesetz. Das Ziel dieser Regelungen ist es, ArbeitnehmerInnen vor Überbeanspruchung zu schützen. Dabei wird die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen sowie deren Freizeit als schutzbedürftig angesehen. Werden diese den Arbeitszeithöchstgrenzen betreffenden Normen von ArbeitgeberInnen nicht eingehalten, so folgen Verwaltungsstrafen. In welchem zeitlichen Rahmen sich der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin genau bewegt, hängt schließlich vom Arbeitsvertrag oder Kollektivvertrag ab. Die Grenzen der Tages- und Wochenarbeitszeit, sowie der geltende

¹⁸ Deloitte, Flexible Working Studie 2019. Vertrauensarbeitszeit, Home Office, Desksharing –Wie flexibel arbeitet Österreich?, 2019.

¹⁹ Felten/Trost, Arbeitszeitrecht neu, 2018, 13ff.

²⁰ Rauch/Ihradska/Noga, ASoK-Spezial 2018, 1; vgl dazu auch Chwojka/Kallab, Neuerungen im Arbeitszeitrecht: Alle Änderungen auf einen Blick (ÖGB Verlag 2018).

²¹ Rauch/Ihradska/Noga, ASoK-Spezial 2018, 1.

²² Rauch/Ihradska/Noga, ASoK-Spezial 2018, 1.

Normalarbeitszeit werden vom AZG festgelegt. Bestimmungen zur Arbeitsruhe finden sich im ARG. Der äußerste Rahmen der Arbeitszeit wird von der EU Richtlinie 2003/88 vorgegeben.²³

Arbeitnehmerschutzbestimmungen obliegen den ArbeitgeberInnen, welche die Regelungen des AZGs oder ARGs einhalten müssen. Da der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin unter das Arbeitnehmerschutzrecht fällt, sind sittenwidrige Bestandteile im Arbeitsvertrag nichtig sowie ungerechtfertigte Weisungen durch den/die AG nicht durchsetzbar. Ebenso ist es unzulässig, einen/eine AN zu kündigen, falls dieser/diese auf diese gesetzeswidrigen Anweisungen, wie beispielsweise am Tag länger als 10 Stunden zu arbeiten, nicht eingeht. Solch rechtswidrige Fehlverhalten aufseiten der AG werden mit Strafen bedroht, um adäquate Arbeitsbedingungen für AN zu gewährleisten.²⁴

Das AZG hat Geltung für alle volljährigen ArbeitnehmerInnen mit Ausnahme von bestimmten Personengruppen, welche sich im § 1 Abs 2 AZG finden. Das ARG zum anderen, hat Wirkung für alle ArbeitnehmerInnen. Leitende Angestellte gelten aufgrund ihrer Möglichkeit zur Selbsteinteilung nicht als schutzbedürftig im Sinne des Arbeitsrechts und werden im AZG sowie auch im ARG vom Anwendungsgebiet ausgeschlossen. Als leitender Angestellter/leitende Angestellte wird jemand angesehen, der durch seine/ihre selbstständige Entscheidungen einen signifikanten Einfluss und Verantwortung für den Erfolg des Unternehmens innehat.²⁵

1.6.2 Die Arbeitszeit

Grundlegend wird die Arbeitszeit gemäß § 2 Abs 1 AZG wie folgt definiert:

1. *„Arbeitszeit die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen;*
2. *Tagesarbeitszeit die Arbeitszeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von vierundzwanzig Stunden;*
3. *Wochenarbeitszeit die Arbeitszeit innerhalb des Zeitraumes von Montag bis einschließlich Sonntag.“*²⁶

Bei dieser Definition bleibt zu klären, wann die Arbeitszeit nun beginnt und wann genau sie beendet wird. Des Weiteren ist zu bestimmen, welche Pausen unter die Ruhezeit fallen.

²³ Brodil/Risak, Arbeitsrecht in Grundzügen 2019, 137 f; vgl dazu auch Resch, Arbeitszeitrecht 2001, 36.

²⁴ Brodil/Risak, Arbeitsrecht in Grundzügen 2019, 131f.

²⁵ Brodil/Risak, Arbeitsrecht in Grundzügen 2019, 138.

²⁶ § 2 Abs 1 AZG.

Vergleicht man diese nationale Rechtsvorschrift nun mit dem Europarecht gemäß Artikel 2 RL 2003/88/EG²⁷:

1. *„Arbeitszeit: jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt;*
2. *Ruhezeit: jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit“*²⁸

So fällt auf, dass eine klare Abgrenzung schwer zu treffen ist, wie es auch in der Praxis der Fall sein kann. Um diese Eingrenzung etwas verständlicher zu machen, erklärt Stiebert (2016) dass Arbeitszeit dann vorliegt, wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin als solcher/solche handelt und dabei Weisungen seines Arbeitgebers/seiner Arbeitgeberin befolgt, welche ihn/sie in seinem/ihrer persönlichen Umfeld einschränken. Besonders zu betonen ist, dass es die Aufgabe des Arbeitszeitrechts ist, den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin vor zu starker Beanspruchung zu schützen. Hier zu bemerken ist auch, dass die ArbeitgeberInnen mit deren Weisungen darauf acht geben müssen, wie sich diese mit der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit vereinbaren lassen.²⁹

Fahrtzeiten, um in die Arbeit zu gelangen, werden nicht zur Arbeitszeit gerechnet, diese beginnt somit erst ab der Bereitstellung der Arbeitskraft des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin. Reisezeiten, also Wegzeiten zur Verrichtung der Arbeitsleistung an einer von ArbeitgeberIn vorgeschriebenen anderen Arbeitsstelle, zählen gemäß § 20 b AZG zur Arbeitszeit. Hier wird zwischen aktiver und passiver Reisezeit differenziert. Bei der aktiven Variante, führt der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin während der Reisezeit bereits Arbeitsdienste aus, wohingegen dies bei der passiven Reisezeit unterbleiben kann. Beim Vorliegen einer passiven Reisezeit ist es möglich, dass die Tageshöchstarbeitszeit auch erweitert werden kann. Bei einer Zugfahrt beispielsweise existiert keine bestimmte Grenze, falls währenddessen jedoch Arbeitsdienste durchgeführt werden, darf die Grenze von 12 Stunden gemäß § 9 AZG nicht überschritten werden. Diese Reisezeiten sind somit auch entsprechend zu vergüten. Die Normalarbeitszeit wird dadurch jedoch nicht berührt.³⁰

²⁷ Resch, Das neue Arbeitszeitrecht, 2008, 25f.

²⁸ Artikel 2 RL 2003/88/EG.

²⁹ Stiebert, in: Krömer/Mitschka/Niksova/Pfalz (Hrsg), Arbeitsrecht und Arbeitswelt im europäischen Wandel, 73 ff.

³⁰ Brodil/Risak, Arbeitsrecht in Grundzügen 2019, 138 ff

Für eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit gibt es vielerlei Möglichkeiten. Dabei soll bestmöglich auf beide Interessenslagen, also des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin sowie des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin eingegangen werden. Bei der Arbeitszeit wird zwischen selbstbestimmter und fremdbestimmter Einteilung unterschieden. Bei der selbstbestimmten Planung hat der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin selbst mehr Entscheidungsbefugnis, während bei der fremdbestimmten Einteilung der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin entscheiden kann. Bestimmt dies der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin, so wird dies auch als Arbeitszeitsouveränität bezeichnet. Somit handelt es sich speziell bei der Gleitzeit um ein flexibles Modell, da der/die AN die Arbeitszeit selbständig einteilen kann. Die Arbeitszeit muss sich jedoch immer im rechtlichen vorgegebenen Rahmen befinden.³¹

1.6.3 Die Normalarbeitszeit

Engt man nun das Thema weiter ein, so stößt man auf den Begriff der Normalarbeitszeit. Dies ist die gearbeitete Zeit, welche keine Überstunden umfasst.³² § 3 Abs 1 AZG beschreibt die Normalarbeitszeit wie folgt:

(1) „Die tägliche Normalarbeitszeit darf acht Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit vierzig Stunden nicht überschreiten, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird.“³³

Die Normalarbeitszeit in Österreich beträgt somit pro Tag 8 Stunden und pro Woche 40 Stunden. Nach § 19c AZG bedarf die Planung der Lage der Normalarbeitszeit einer Vereinbarung. Diese Festlegung kann auch schlüssig durch das routinemäßige Arbeitsleben oder durch Kollektivvertrag bestimmt werden. Es besteht auch die Möglichkeit einer Arbeitszeitflexibilisierung mittels Kollektivvertrag, welcher zulässige Abweichungen des gesetzlichen Rahmens ermöglicht. Denn beispielsweise wäre durch eine kollektivvertragliche Regelung auch eine Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden möglich.³⁴ Weitere Ausnahmen gibt es über deren Verteilung nach § 4 Abs 2 AZG. Möglich wäre auch eine Normalarbeitszeit von 9 Stunden pro Tag, wenn daraus resultierend ein verkürzter Arbeitstag am Freitag und somit eine verlängerte Ruhephase in Anspruch genommen werden kann. Des anderen ist auch ein Arbeitstag nach § 4 Abs 3 AZG von 10 Stunden, jedoch bis zu einem Ausmaß von 13 Wochen,

³¹ Bornewasser/Zülch, Arbeitszeit - Zeitarbeit, 2013, 99ff.

³² Kandra, Arbeitszeitflexibilisierung 1999, 73; vgl dazu auch Brodil/Risak/Wolf, Arbeitsrecht in Grundzügen 2016, 124.

³³ § 3 Abs 1 AZG.

³⁴ Brodil/Risak, Arbeitsrecht in Grundzügen 2019, 141f.

erlaubt, falls Brückentage eingearbeitet werden können. Ist der Zeitraum zur Einarbeitung jedoch länger als 13 Wochen so darf die tägliche Normalarbeitszeit höchstens 9 Stunden betragen.³⁵

Ebenso ist es nach § 4 Abs 1 AZG möglich, im Kollektivvertrag eine Normalarbeitszeit von 10 Stunden pro Tag zu vereinbaren, doch darf die 40-stündige wöchentliche Normalarbeitszeit dabei nicht überschritten werden. Dies wird auch als Vier-Tage-Woche bezeichnet. Wird die Normalarbeitszeit überschritten, so stellen diese Stunden Überstunden dar, die mit einem Zuschlag zu entlohnen sind. Dies ist beispielsweise durch eine BV bis zu maximal 12 Stunden möglich. Durch eine Umverteilung der Normalarbeitszeit ist es jedoch möglich diese zuschlagspflichtigen Überstunden zu umgehen, dazu bietet das AZG einige Konstellationen.³⁶

Eine weitere Umverteilung der Normalarbeitszeit kann auch im Rahmen einer Durchrechnung erfolgen. Hierbei wird die Normalarbeitszeit unterschiedlich über den Durchrechnungszeitraum verteilt, dennoch muss sich schlussendlich im Durchschnitt gerechnet, pro Woche die vereinbarte Normalarbeitszeit ergeben. Somit entfallen Zuschläge, da die Arbeitszeit dieselbe bleibt, jedoch anders aufgeteilt wird.³⁷ Beispielsweise ist es nach § 4 Abs 6 zulässig, kollektivvertraglich zu vereinbaren, die Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von einem Jahr so zu verteilen, dass bis zu acht Wochen maximal 50 Wochenstunden erlaubt sind. Ist dieser Durchrechnungszeitraum jedoch länger, dann beträgt die wöchentliche Grenze 48 Stunden. Zu bemerken ist jedoch, dass im Durchschnitt über den gesamten Durchrechnungszeitraum die 40 Wochenstunden nicht überschritten werden dürfen. Diese Mehrstunden können dann im gleichen Verhältnis als Freizeit konsumiert werden. Ebenso kann nach Vereinbarungen im Kollektivvertrag Zeitguthaben beziehungsweise Schulden in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden. Durch eine Betriebsvereinbarung darf ebenso eine Normalarbeitszeit von 10 Stunden im Rahmen einer Vier-Tage-Woche vereinbart werden.³⁸

³⁵ *Portal der Arbeiterkammer*, Normalarbeitszeit, 2019; vgl dazu auch *Schrank*, Arbeitszeit-Kommentar, 2018, 93.

³⁶ *Brodil/Risak*, Arbeitsrecht in Grundzügen 2019, 141 f; vgl dazu auch *Kandera*, Arbeitszeitflexibilisierung 1999, 110f.

³⁷ *Mißbichler*, Rechtsprobleme kollektivvertraglicher Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, 2018, 25.

³⁸ *Brodil/Risak*, Arbeitsrecht in Grundzügen 2019, 144.

1.6.4 Die Gleitzeit

Bei einer Gleitzeitvereinbarung nach § 4b (1) AZG wird dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin die Selbsteinteilung der Normalarbeitszeit ermöglicht. Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin kann hier selbst entscheiden wann er/sie die Arbeit beginnt und beendet. Somit gilt dieses System selbst als ein Flexibilisierungsmodell der Arbeitszeit.³⁹ Oft werden jedoch auch Kernzeiten für den Gleitzeitrahmen vorgesehen, innerhalb deren sich der/die AN bewegen muss. Auch hier müssen jedoch die Grenzen der täglichen Normalarbeitszeit von 10 Stunden, bzw. deren Ausdehnung auf die maximalen 12 Stunden eingehalten werden. Eine Ausdehnung auf 12 Stunden darf jedoch nur erfolgen, wenn der AV vorsieht, dass angesammelte Überstunden auch ganztägig konsumiert, bzw. diese im Rahmen einer wöchentlichen Ruhepause genutzt werden können. Die wöchentliche 40 Stunden Grenze darf übertreten werden, falls die Möglichkeit besteht, angefallene Mehrstunden in die nächste Gleitzeitperiode mitzunehmen. Bewegt man sich in diesem Rahmen, so sind keine zuschlagspflichtigen Stunden gegeben. Es sei denn man stellt im Nachhinein fest, dass der 40 Stunden Schnitt weit übertreten wurde und nicht mitgenommen werden kann, das Höchstmaß also überschritten wurde.⁴⁰

1.6.5 Überstunden und Höchstarbeitszeit

§ 6 AZG definiert den Begriff der Überstunden. In diesem Sinne zählen zu Überstunden jene Stunden, die die Grenzen des § 3 AZG, also die der Normalarbeitszeit übertreten, es sei denn es liegt eine andere Einteilung der normalen Arbeitszeit vor. Auch die Überstundenarbeit unterliegt einer Begrenzung im Sinne der Höchstarbeitszeit welche in § 9 AZG bestimmt wird. Diese Grenzen dürfen nicht überschritten werden, jedoch sieht das Gesetz auch hier Ausnahmen vor, wie die Arbeitsbereitschaft nach § 5 AZG, oder den erhöhten Arbeitsbedarf gemäß § 7 AZG.⁴¹ Da die AZG Novelle gerade hier eine wesentliche Neuerung zur Folge hatte, wurde dieses Thema heftig diskutiert. Eine genaue Bezugnahme zu dieser Veränderung folgt in den nächsten Kapiteln.⁴²

Überstunden können vonseiten des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin freiwillig eingeteilt, oder aber von dem/der AG aufgetragen werden. Obwohl das AZG keine Bestimmungen über eine Pflicht zu Überstunden vorsieht, kann die Treuepflicht des/der AN gegenüber dem/der AG,

³⁹ Weissensteiner, Optimale Gestaltung der Gleitzeit, 2009, 9f.

⁴⁰ Brodil/Risak, Arbeitsrecht in Grundzügen 2019, 144 ff; vgl dazu auch Kandra, Arbeitszeitflexibilisierung 1999, 37ff.

⁴¹ Brodil/Risak, Arbeitsrecht in Grundzügen 2019, 145ff.

⁴² Rauch/Ihradska/Noga, ASoK-Spezial 2018, 1.

oder Vereinbarungen im KV bzw. im AV diese vorsehen, sofern außerordentliche Umstände gegeben sind. Der/die AG kann jedoch nur eine Überstundenleistung des/der AN verlangen, wenn diese gesetzesmäßig sind und sie die Arbeitnehmerinteressen gemäß § 6 AZG nicht verletzen. Dabei werden jedoch die gegensätzlichen Interessen abgewogen. Überstundenleistungen können, je nach Vereinbarung, grundsätzlich in Geld oder Zeitausgleich entlohnt werden. Diese unterliegen einem Zuschlag von 50% (basierend auf dem Normallohn) bzw. bei Zeitausgleich erfolgt dies zu 1:1,5.⁴³

Die Höchstarbeitszeit, stellt die maximale Zeit dar, in der Arbeitsleistungen erfolgen dürfen. Wird die Höchstarbeitszeit überschritten, so hat der/die AG verwaltungsstrafrechtliche Konsequenzen zu tragen. Der/die AG ist verantwortlich, dass diese Grenzen eingehalten werden und hat auch dafür zu sorgen, dass das zu bearbeitende Arbeitsvolumen in der vorgesehenen Arbeitszeit zu bewältigen ist. Die betrieblichen Rahmenbedingungen wie Zeiterfassung sowie die Unternehmenskultur und Anreizsysteme dürfen den/die AN nicht verlocken die Grenzen zu überschreiten. Hat der/die AG jedoch keine Anreize gesetzt und überschreitet der/die AN diese Grenzen von sich aus, so ist der/die AG nicht strafbar. Zur Vermeidung von Missverständnissen, sollte der/die AG jedoch dem/der AN die Arbeitszeitgrenzen klar verdeutlichen. Dazu wäre es ratsam, regelmäßige Überprüfungen der Einhaltung durchzuführen.⁴⁴

1.6.6 Pauschaltentlohnung und All-in-Vereinbarungen

Es gibt auch die Möglichkeit im Voraus eine Überstundenpauschale zu vereinbaren. Hierbei werden Überstunden bereits eingeplant und in Form einer Pauschale in das Entgelt inkludiert. Dabei kann eine Nachzahlung erfolgen, falls der/die AN im Nachhinein betrachtet mehr Überstunden absolviert hat, als durch die Pauschale abgegolten wurde. Wurden im Gegensatz weniger Stunden geleistet, als es die Pauschale abdecken würde, so kann der/die AG keine Rückvergütung verlangen. Eine andere Variante die auf den gleichen Pauschaltarif-Prinzip basiert, stellt die All-in-Vereinbarung dar, bei der das Entgelt bereits Überstunden beinhaltet.⁴⁵ Diese All-Inklusiv-Vereinbarungen sind kaum mehr wegzudenken und finden in der Praxis immer mehr Verbreitung, da sie flexibel und somit der modernen Arbeitswelt gut anpassbar sind. Dieses Entlohnungsmodell soll dabei helfen die Lohnverrechnung zu vereinfachen. Dieses

⁴³ Brodil/Risak, Arbeitsrecht in Grundzügen 2019, 145ff.

⁴⁴ Resch, Arbeitszeitrecht 2001, 57ff.

⁴⁵ Brodil/Risak, Arbeitsrecht in Grundzügen 2019, 148f.

Modell der Entbürokratisierung wird vor allem bei leidenden Angestellten bzw. Führungskräfte eingesetzt, es wird jedoch auch schon zunehmend auf gewöhnliche AN übertragen.⁴⁶ Auch im Rahmen der All-in Vereinbarungen, darf die Arbeitszeithöchstgrenze nicht überschritten werden. Falls der/die AG die von der Pauschale abgedeckten, übersteigenden Überstunden nicht vergüten würde, so würde er/sie sich damit strafbar machen.⁴⁷

1.6.7 Kollektivvertrag und Betriebsvereinbarung

Im Rahmen eines Kollektivvertrages, ermöglicht es der Gesetzgeber, Regelungen des Arbeitsverhältnisses teilweise anders zu gestalten. Dazu zählen einerseits Bestimmungen über Rechte und Pflichten der Parteien des Arbeitsverhältnisses, den sogenannten Inhaltsnormen. Andererseits ermöglicht das AZG durch Zulassungsnormen, dass im KV oder mittels BV bestimmte gesetzliche Regelungen anders vereinbart werden können.⁴⁸ § 2 Abs 1 ArbVG beschreibt den Kollektivvertrag als einen Vertrag der zwischen gleichgestellten, kollektivvertragsfähigen Parteien, den Interessensvertretungen der ArbeitnehmerInnen sowie ArbeitgeberInnen abgeschlossen wird. Somit tritt neben dem Arbeitsvertrag der KV, dessen getroffenen Vereinbarungen Normenwirkung entfalten und somit verbindlich für alle ArbeitnehmerInnen und dem/der AG gelten. Darin soll ein Konsens zu einem Interessensausgleich geschaffen werden, indem Regelungen über Mindestarbeitsbedingungen zum Schutze der ArbeitnehmerInnen festgehalten werden. Diese dürfen durch den AV oder die BV nicht abgeändert werden. Es gilt jedoch das Günstigkeitsprinzip, somit sind die Bestimmungen im KV relativ zwingend, da besserstellende Regelungen für den/die AN vorrangig gelten.⁴⁹ Da im Zusammenhang mit dem KV ein dispositives Gesetzesrecht besteht, können Normen im AZG oder ARG zugunsten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin verändert werden.⁵⁰

Wie schon im Unterpunkt der Normalarbeitszeit erwähnt, schafft das AZG Ausnahmen, welche es erlauben die Arbeitszeit an die verschiedenen branchenspezifischen Bedürfnisse anzupassen. Dies kann durch Zulassungsnormen erfolgen, indem die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes mittels KV an die Branche angepasst werden.⁵¹ Schon dieser gesetzliche Spielraum, schafft

⁴⁶ Resch, All-in Vereinbarungen, 2010, 11ff.

⁴⁷ Wirtschaftskammer Österreich, Flexible Arbeitszeit bringt's, 2019.

⁴⁸ Kandra, Arbeitszeitflexibilisierung 1999, 187ff; vgl dazu auch Resch, Arbeitszeitrecht 2001, 33.

⁴⁹ Brodil/Risak, Arbeitsrecht in Grundzügen 2019, 45ff.

⁵⁰ Resch, Arbeitszeitrecht 2001, 32.

⁵¹ Brodil/Risak, Arbeitsrecht in Grundzügen 2019, 63.

eine Vielfalt an Arbeitszeitflexibilisierungsmodellen. Beispielsweise kann der Kollektivvertrag wie bereits erwähnt, eine Umverteilung der Normalarbeitszeit oder die Einarbeitung von Feiertagen ermöglichen. Auch die vorgestellten Durchrechnungsmodelle oder eine verkürzte Vier-Tage-Woche, sowie das bewährte Modell der Gleitzeit stellen in diesem Sinne kollektivvertragliche Flexibilisierungsmodelle dar. Darüber hinaus schafft § 7 AZG die Verlängerungsmöglichkeit der Arbeitszeit, falls diese notwendig ist. Diese kollektivvertragliche Ermächtigung zur Flexibilisierung kann jedoch auch an die BV abgegeben werden.⁵² Die Betriebsvereinbarung wird im ArbVG als Vertrag zwischen dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin und dem Betriebsrat beschrieben. Hier finden sich zusätzlich punktuelle Bestimmungen die über eine BV geregelt werden müssen und ebenfalls Normenwirkung aufweisen. Durch die BV soll die Mitbestimmung sowie Mitwirkung der Arbeitnehmerschaft am Betrieb gefördert werden. Dadurch wird jedoch auch die Gewalt des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin eingeschränkt.⁵³

1.7 Relevante Neuerungen durch die Arbeitszeitnovelle 2018

In diesem Kapitel soll die bisherige Rechtslage bis 31. August 2018 mit der Aktuellen ab 01.09.2018 verglichen werden. Dabei wird auf alle relevanten Veränderungen, die für den Bereich der Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und Rechtsanwälte bedeutsam sind eingegangen. Da für diese Bereiche das AZG eine wichtige Bedeutung gegenüber der Kapazitätsplanung aufweist, befasst sich dieser Teil hauptsächlich mit diesem. Dieses Kapitel soll zu dem besseren Verständnis der Neuerungen beitragen, indem die Änderungen analysiert, und auf deren Zweck eingegangen wird.

1.7.1 Ausdehnung des AZG und ARG Geltungsausschlusses

Betrachtet man den gesetzlichen Geltungsbereich des AZG und ARG, so sind nach dem Arbeitszeitgesetz gemäß § 1 Abs 1 AZG alle ArbeitnehmerInnen ab 18 Jahren betroffen⁵⁴, das Arbeitsruhegesetz hingegen, betrifft alle AN eines Unternehmens gemäß § 1 Abs 1 ARG.⁵⁵

⁵² *Mißbichler*, Rechtsprobleme kollektivvertraglicher Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, 2018, 20.

⁵³ *Brodil/Risak*, Arbeitsrecht in Grundzügen 2019, 63.

⁵⁴ § 1 Abs 1 AZG.

⁵⁵ § 1 Abs 1 ARG.

Ausgenommen von dem Geltungsbereich des AZG sowie ARG ist der Personenkreis nach § 1 Abs 2 AZG⁵⁶ sowie § 1 Abs 2 ARG.⁵⁷

Um die großzügigeren Möglichkeiten der EU-Arbeitszeitrichtlinie zu nutzen, wurde mit der Arbeitszeitreform 2018 im AZG und ARG die Ausnahmeregelungen erweitert.⁵⁸ Somit wurde ab 01. September 2018 der Anwendungsbereich des AZGs etwas eingeschränkt. Speziell wurde betreffend des AZGs unter § 1 Abs 2 Ziffer 7 AZG eine neue Ausnahme geschaffen, und unter § 1 Abs 2 Ziffer 8 AZG der Tatbestand neu definiert.⁵⁹ Folglich stellen nun folgende Ziffern geänderte Ausnahmen vom Anwendungsbereich des Arbeitszeitgesetzes dar:

7. „**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

a) **nicht gemessen** oder im Voraus festgelegt wird, oder

b) von diesen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern hinsichtlich Lage und Dauer **selbst festgelegt** werden kann;“⁶⁰

8. „**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“⁶¹

Gemäß der Gesetzeslage bis 31.08.2018 bezog sich die Ausnahme nur auf leitende Angestellte mit eigenständiger Verantwortung betreffend derer Führungsaufgaben. Dies wurde erweitert, sodass nun auch nahe Angehörige und sonstige ArbeitnehmerInnen mit eigener Entscheidungsbefugnis von den Regelungen nicht mehr berührt werden. Diese müssen jedoch ihre Arbeitszeit selbst einteilen können bzw. darf die gesamte Dauer ihrer Tätigkeit nicht im

⁵⁶ § 1 Abs 2 AZG.

⁵⁷ § 1 Abs 2 ARG.

⁵⁸ Risak, Arbeitszeitpaket 2018: 12-Stunden-Tag und 60-Stunden-Woche, 2018, 16.

⁵⁹ Rauch/Ihradska/Noga, ASoK-Spezial 2018, 5 ff; vgl dazu auch Felten/Trost, Arbeitszeitrecht neu, 2018, 21.

⁶⁰ § 1 Abs 2 Ziffer 7 AZG.

⁶¹ § 1 Abs 2 Ziffer 8 AZG.

Vorfeld festgelegt bzw. nicht gemessen werden können.⁶² Auf die im Gesetz oben genannten nahen Angehörige und ArbeitnehmerInnen mit eigener Entscheidungsbefugnis sind die gesetzlichen Regelungen somit nicht mehr anzuwenden. Dasselbe gilt für leitende Angestellte, wenn diese drei Kriterien zutreffen, es sei denn der Kollektivvertrag sieht anderes vor. Hierbei ist zu erwähnen, dass es nicht darauf ankommt ob diese Person weisungsgebunden ist oder nicht. Sie darf eben nur nicht eingeschränkt werden, wie es ein gewöhnlicher Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin durch Weisungen gewöhnlich wird.⁶³

Diese Erweiterung der Ausnahmen wurde durchgeführt, da dieser Personenkreis Aufgaben wahrnehmen muss, welche eine selbstständige Einteilung der Arbeitszeit, sowie des Arbeitsvolumens erfordern. Die Festlegung bzw. Messung einer genauen Arbeitszeit für diese Arbeitnehmergruppe nach § 1 Abs 2 Ziffer 8 AZG wäre aufgrund ihrer Tätigkeitsmerkmale nicht voraussehbar geschweigenden sinnvoll. Sofern ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin diese Möglichkeit zur freien Gestaltung besitzt, so fällt er/sie unter den Ausnahmerebereich des § 1 Abs 2 Ziffer 8 AZG.⁶⁴ Hervorgehoben wird somit nun die Arbeitszeitautonomie. Dabei werden hierarchische Überlegungen beiseitegelassen, hier zählen die funktionalen Arbeitsanforderungen an die Person betreffend deren Zeiteinteilung.⁶⁵ Eine gesetzliche Einschränkung dieser ArbeitnehmerInnen würde nur eine Beeinträchtigung der Verrichtung ihres Berufes herbeiführen. Von der anderen Seite her betrachtet, benötigen diese ArbeitnehmerInnen aufgrund der freien Selbsteinteilung auch weniger Schutz durch den Gesetzgeber und unterliegen auch deshalb nicht den Bestimmungen des AZGs. Diese Ausnahme bedeutet, dass Arbeitszeitgrenzen oder Ruhepausen für diese Personengruppe nicht angewendet werden müssen. Die gleiche Änderung findet sich auch im ARG, indem dieser Sachverhalt unter § 1 Abs 2 Ziffer 3 und Ziffer 5 ARG neu geregelt wurde.⁶⁶

Ziel dieses novellierten Punktes, ist es damit, eine Entbürokratisierung dieser ehemaligen restriktiven Regelung in diesem Bereich gegenüber dem liberaleren Europarecht nach Artikel 17 Abs 1 lit a zu schaffen. Die bis zum 31. August 2018 geltende Regelung betreffend leitende Angestellte wurde gemäß österreichischer Rechtsordnung strenger gefasst als die europarechtliche Richtlinie 2003/88/EG. Ebenso wurde erst ab dem 1. September 2018 der

⁶² *Risak*, Arbeitszeitpaket 2018: 12-Stunden-Tag und 60-Stunden-Woche, 2018, 16ff; vgl dazu auch *Brunner*, Arbeitszeitflexibilisierung, 2018, 268.

⁶³ OGH 20.01.2012, 8 ObA 4/12i; vgl dazu auch *Felten/Trost*, Arbeitszeitrecht neu, 2018, 21ff.

⁶⁴ Vgl. 303/A vom 14.06.2018 (XXVI. GP) zu § 1 Abs 2 Z 8 AZG.

⁶⁵ *Köck*, Arbeitszeit Neu, 2018, 19.

⁶⁶ *Rauch/Ihradsky/Noga*, ASoK-Spezial 2018, 5 ff.

weitere Ausnahmetatbestand der nahen Angehörigen im AZG eingeführt, welcher bereits in der EU-Richtlinie seinen Bestandteil gefunden hat. Mit dieser Erweiterung soll die Gesetzeslage der gängigen Praxis besser angepasst werden.⁶⁷

Um Verwirrungen betreffend dem Begriff der freien Arbeitszeiteinteilung entgegenzuwirken, sollen kurz die Merkmale dieser Ausnahmeregelung nach § 1 Abs 2 Ziffer 8 AZG im Rahmen der Gleitzeit betrachtet werden. Denn auch der gewöhnliche Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin kann im Gleitzeitmodell die Arbeitszeit selbst bestimmen. § 4b Abs 1 bis 3 AZG beschreibt die Gleitzeit wie folgt:

(1) „Gleitende Arbeitszeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner täglichen Normalarbeitszeit selbst bestimmen kann.

(2) Die gleitende Arbeitszeit muß durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Vereinbarung geregelt werden (Gleitzeitvereinbarung).

(3) Die Gleitzeitvereinbarung hat zu enthalten:

1 die Dauer der Gleitzeitperiode,

2 den Gleitzeitrahmen,

3 das Höchstausmaß allfälliger Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode und

4 Dauer und Lage der fiktiven Normalarbeitszeit.“⁶⁸

Obwohl der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin bei der Gleitzeit freie Entscheidungsbefugnis über die Einteilung seiner/ihrer Arbeitszeit besitzt, wird ihm/ihr meist ein zwingender Rahmen in Form von Kernzeiten vorgegeben. Somit kann hier aufgrund eines einschränkenden Gleitzeitrahmens eine eigene Gestaltung nach § 1 Abs 2 Ziffer 8 AZG nicht bejaht werden.⁶⁹

Wichtig wäre es, dass der/die AG mit dem/der AN vertraglich klärt, ob der/die AN nun diese Autonomie besitzt und infolgedessen das AZG auf ihn/sie nicht anwendbar wird. Der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin muss auch die unionsrechtliche Arbeitnehmereigenschaft aufweisen, denn ansonsten wäre er/sie ohnehin nicht vom AZG bzw. ARG betroffen. Falls ein

⁶⁷ Rauch/Ihradska/Noga, ASoK-Spezial 2018, 8 ff; vgl dazu auch Mißbichler, Rechtsprobleme kollektivvertraglicher Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, 2018, 97f.

⁶⁸ § 4b Abs 1 bis 3 AZG.

⁶⁹ Rauch/Ihradska/Noga, ASoK-Spezial 2018, 10; vgl dazu auch Köck, Arbeitszeit Neu, 2018, 6ff.

Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin nun nicht in den Geltungsbereich des AZGs fällt, bedeutet dies jedoch nicht automatisch, dass für ihn/sie arbeitsrechtlich kein Schutz besteht. Denn sehr wohl existiert für ihn/sie auch die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin. Des Weiteren können, falls die arbeitszeitgesetzlichen Regelungen nicht zwingend sind, einzelvertragliche Bestimmungen gelten, oder auch Betriebsvereinbarungen bzw. etwaige kollektivvertragliche Regelungen zur Arbeitszeit auf ihn/sie anwendbar werden.⁷⁰ Falls der KV diese Personengruppe nicht explizit ausgrenzt, so gelten die Regelungen im KV auch für ihn/sie. Gerade für die oben genannten sonstigen ArbeitnehmerInnen und nahen Angehörigen mit eigenständiger Gestaltung- sowie Entscheidungsfreiheit gelten meist kollektivvertragliche Regelungen. Somit könnten hier Grenzen im Arbeitszeitrecht durchaus relevant werden.⁷¹

1.7.2 Erweiterte Flexibilisierung in Kollektivverträgen

Im AZG finden sich Regelungen, die eine Flexibilisierung mittels Durchrechnungsmodellen gemäß § 4 AZG im Rahmen einer Ausdehnung der Normalarbeitszeit nach § 2 Abs 1 AZG zulassen. Durch den Kollektivvertrag oder auch mittels Betriebsvereinbarungen können Übereinkommen über Durchrechnungsmodelle getroffen werden. Dabei dürfen die Grenzen des § 4 AZG nicht verletzt werden. Somit setzt das AZG einen rechtlichen Rahmen für beide Parteien betreffend möglicher Flexibilisierungsabkommen, bei denen Zustimmungen der Arbeitnehmervertretungen essenziell sind. Bei diesen Durchrechnungsmodellen wird die durchschnittliche Normalarbeitszeit eingehalten, jedoch flexibler über den Durchrechnungszeitraum verteilt. Somit ist es möglich arbeitsintensivere Wochen, im Rahmen des AZGs, mit kürzeren Arbeitszeiten pro Woche auszugleichen. Für den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin bietet dies den Vorteil, dass somit zahlungspflichtige Überstunden vermieden werden können.⁷² Da der maximale Durchrechnungszeitraum ein Jahr betragen kann, können Mehrleistungen einfach zuschlagsfrei 1:1 ausbalanciert werden.⁷³

Eine Neuerung hat sich in diesem Zusammenhang im § 4 Abs 7 AZG ergeben, denn nun können erstmals auch Zeitschulden in die nächste Durchrechnungsperiode übertragen werden. Bis zum 01.09.2018 war lediglich eine Übertragung von einem Guthaben möglich. Dazu wird eine

⁷⁰ Köck, Arbeitszeit Neu, 2018, 9f.

⁷¹ Rauch/Ihradska/Noga, ASoK-Spezial 2018, 12f.

⁷² Rauch/Ihradska/Noga, ASoK-Spezial 2018, 13.

⁷³ Risak, Arbeitszeitpaket 2018: 12-Stunden-Tag und 60-Stunden-Woche, 2018;26.

Flexibilisierung durch eine mehrfachen Übertragung ermöglicht.⁷⁴ Nun bietet die neu geschaffene Möglichkeit der mehrmaligen Übertragung betreffend der Zuschläge einen Vorteil für den/die AG. Denn falls nun Mehrleistungen am Ende der Durchrechnungsperiode bestehen und diese nicht mehr ausgeglichen werden können, so müssen sie nicht zuschlagspflichtig ausbezahlt werden, sondern können in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden. Diese 1:1 Übertragung kann sogar über mehrere Durchrechnungsperioden erfolgen. Dadurch können Überstundenzuschläge leicht vermieden werden.⁷⁵ Dabei ist jedoch nach Felten, 2018 zu beachten, dass obwohl durch das Gesetz nicht näher bestimmt, es hier dennoch eine Grenze der Übertragungshäufigkeit geben muss. Denn sonst würde das Problem einer unbegrenzten Übertragungsmöglichkeit bestehen, und damit könnte praktisch nie die Entlohnung der Überstunden erfolgen.⁷⁶ Deshalb muss das Durchrechnungsmodell und die mehrfache Übertragung einer kollektivvertraglichen Vereinbarung unterliegen.⁷⁷

1.7.3 Anhebung der Normalarbeitszeit bei Gleitzeit

Das grundlegende Gleitzeitmodell beinhaltet eine Normalarbeitszeit im Ausmaß von 10 Stunden. Falls somit im Gleitzeitvertrag keine geringere Normalarbeitszeit vereinbart wurde, so findet diese Grenze Anwendung.⁷⁸ Eine wesentliche Änderung hat sich im Bereich der Gleitzeit ergeben. Nun kann die tägliche Normalarbeitszeit bis zu 12 Stunden angehoben werden.⁷⁹ Demnach legt § 4b Abs 4 AZG wie folgt fest:

*(4) „Die tägliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten. **Eine Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden ist zulässig, wenn die Gleitzeitvereinbarung vorsieht, dass ein Zeitguthaben ganztägig verbraucht werden kann und ein Verbrauch in Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb der Gleitzeitperiode die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß § 3 im Durchschnitt nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben vorgesehen sind.**“⁸⁰*

⁷⁴ Mißbichler, Rechtsprobleme kollektivvertraglicher Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, 2018, 100; vgl dazu auch Rauch/Ihradska/Noga, ASoK-Spezial 2018, 14.

⁷⁵ Risak, Arbeitszeitpaket 2018: 12-Stunden-Tag und 60-Stunden-Woche, 2018; 26f.

⁷⁶ Felten/Trost, Arbeitszeitrecht neu, 2018, 126.

⁷⁷ Risak, Arbeitszeitpaket 2018: 12-Stunden-Tag und 60-Stunden-Woche, 2018; 27.

⁷⁸ Jöst, Die "neue" Gleitzeit, 2018, 796.

⁷⁹ Köck, Arbeitszeit Neu, 2018, 47.

⁸⁰ § 4b Abs 4 AZG.

Der Hintergrund zu dieser Regelung liegt in der Absicht eine Flexibilisierung der Arbeitswelt zu ermöglichen. Auf der einen Seite soll dies dem/der AG Vorteile bringen, indem er/sie die Auftragslage besser bewältigen kann, auf der anderen Seite soll dem/der AN eine flexiblere Freizeitgestaltung ermöglicht werden.⁸¹ Dies soll nun mit der Erhöhung geschaffen werden, bei der die tägliche Arbeitszeithöchstgrenze bei 12 sowie die wöchentliche Höchstgrenze bei 60 Stunden liegt. Wie im § 4b Abs 4 AZG erwähnt müssen dazu jedoch zwei Bedingungen erfüllt werden. Somit ist die Anhebung nur zulässig, falls das Zeitguthaben in einem ganzen Gleittag oder durch die Möglichkeit einer wöchentlichen Ruhezeit verbraucht werden kann.⁸² Gleitzeitvereinbarungen müssen auf diese Möglichkeiten strikt aufmerksam machen.⁸³

Eine Neuerung trat durch die Novelle ebenfalls in § 4b Abs 5 AZG auf. Besteht nun ein größeres Arbeitsvolumen, und ordnet der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin eine 11. oder 12. Stunde an, so sind diese Überstunden zuschlagspflichtig. Davon ist jedoch zu unterscheiden, wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin diese Stunden freiwillig von sich aus absolviert. Hier wären diese 11. und 12. Stunde dann nicht zuschlagspflichtig.⁸⁴ Demnach legt § 4b Abs 5 AZG wie folgt fest:

(5) „Ordnet die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber Arbeitsstunden an, die über die Normalarbeitszeit gemäß § 3 Abs. 1 hinausgehen, gelten diese als Überstunden.“⁸⁵

Der Gesetzgeber wollte mit dieser neuen Bestimmung verdeutlichen, dass Überstunden die vom AG einseitig angeordnet werden und die Normalarbeitszeit des § 3 AZG übersteigen, zuschlagspflichtige Überstunden darstellen.⁸⁶ Dies sind Stunden, welche die Normalarbeitszeit, also im Gleitzeitmodell den Gleitzeitrahmen übersteigen. Hierbei ist jedoch nicht zu vergessen, dass auch wenn Überstunden von AG angeordnet werden, diese dennoch teilweise im Rahmen der AN Treuepflicht, BV oder des KV vorgesehen sein können. Einer Anordnung gleichgesetzt werden auch Gegebenheiten, welche den/die AN regelrecht auffordern Überstunden zu leisten, wie unvorhergesehene Ereignisse. Betrachtet man die Rechtslage vor dem 31.08.2018 so waren eine 11. oder 12. Stunde nur durch Ausnahmen zulässig, und jedenfalls zuschlagspflichtig.

⁸¹ Rauch/Ihradska/Noga, ASoK-Spezial 2018, 14ff.

⁸² Köck, Arbeitszeit Neu, 2018, 53; vgl dazu auch Brunner, Arbeitszeitflexibilisierung, 2018, 268.

⁸³ Rauch/Ihradska/Noga, ASoK-Spezial 2018, 14ff.

⁸⁴ Rauch/Ihradska/Noga, ASoK-Spezial 2018, 1.

⁸⁵ § 4b Abs 5 AZG.

⁸⁶ Mißbichler, Rechtsprobleme kollektivvertraglicher Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, 2018, 100.

Wurden diese Stunden unzulässig, ohne rechtfertigender Ausnahme durchgeführt, so konnte es zu Sanktionen für den/die AG kommen.⁸⁷

Dazu führt die Novelle auch zu einem grundlegenden Kulturwechsel, da bedeutende Entscheidungen nun individualisiert, dh. auch ohne die Mitwirkung der Sozialpartner behandelt werden können.⁸⁸ Denn wie es bislang üblich war, speziell um das Mächtigkeitsgleichgewicht zwischen AG und AN zu gewährleisten, wurden wichtige Entscheidungen meist über die Betriebspartner beschlossen. Dies erfolgte nun bei der AZG Novelle anders. Anstelle einer Vereinbarung in Kollektivverträgen oder Betriebsvereinbarungen, soll diese Neuerung einzelvertraglich geregelt werden. Gerade diese Individualisierung, also die Ausgestaltung spezieller Regelungen auf einzelvertraglicher Basis, stieß auf so manchen Zweifel der Bevölkerung.⁸⁹

1.7.4 Neugestaltung der Überstundengrenzen

Als weiteren Punkt hat die Novelle ebenfalls eine Erhöhung der Überstundengrenzen herbeigeführt. Dementsprechend wurde § 7 Abs 1 AZG umfassend verändert:

*(1) „Bei Vorliegen eines **erhöhten Arbeitsbedarfes** darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit unbeschadet der Bestimmungen des § 8 über die nach den §§ 3 bis 5 zulässige Dauer innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten. **Wöchentlich** sind jedoch **nicht mehr als zwanzig Überstunden** zulässig. Die **Tagesarbeitszeit** darf **zwölf Stunden** nicht überschreiten. Die Regelungen des § 9 Abs 4 bleiben unberührt.“*⁹⁰

Liegt nun ein erhöhter Arbeitsbedarf vor, also weicht die Situation dem Normalfall stark ab, so können nun mehr Überstunden als zuvor geleistet werden. Zum einen wurde gegenüber der Regelung bis zum 31.08.2018 die wöchentliche Überstundengrenze von 10 auf 20 Stunden verdoppelt. Zum anderen wurde auch die Tageshöchstgrenze auf 12 anstelle der 10 Stunden angehoben. Zu beachten ist, dass ein Durchschnitt von 48 geleistete Arbeitsstunden innerhalb eines 17 Wochen-Durchrechnungszeitraumes nicht überschritten werden darf. Die bis 31.08.2018 geltende Regelung über Sonderüberstunden sowie eine jährliche

⁸⁷ Rauch/Ihradska/Noga, ASoK-Spezial 2018, 17ff.

⁸⁸ Risak, Arbeitszeitpaket 2018: 12-Stunden-Tag und 60-Stunden-Woche, 2018; 4.

⁸⁹ Felten/Trost, Arbeitszeitrecht neu, 2018, 17.

⁹⁰ § 7 Abs 1 AZG.

Überstundengrenze wurde aufgehoben.⁹¹ Es ist jedoch zu betonen, dass das AZG keine Pflicht zur Leistung von Überstunden vorsieht. Auch falls diese erhöhten Überstunden angeordnet werden, muss der/die AN diese nicht durchführen. Eine potenzielle Verpflichtung dafür, kann aber im AV, KV oder der BV erfolgen. Auch hier gilt, dass alte Verträge vor dem 1.09.2018, welche auf die alte Rechtslage verweisen, adaptiert werden müssen, falls diese erhöhten Grenzen angewendet werden sollen.⁹²

1.7.5 Das Ablehnungsrecht

Grundlegend ist es wichtig zu erwähnen, dass die Novelle keinen verpflichtenden 12-Stunden Arbeitstag einführt. Im Gegenteil beruht die 11. und 12. Überstunde auf der freiwilligen Einwilligung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin.⁹³ Dazu wurde das Ablehnungsrecht eingeführt. Denn werden diese Überstunden angeordnet, so kann der/die AN diese ohne eine Angabe von etwaiger Gründen ablehnen. Dasselbe Prinzip gilt auch für die Übertretung einer wöchentlichen Arbeitszeit von 50 Stunden. Neben dem Ablehnungsrecht wird der/die AN auch mit einem damit verbundenen Benachteiligungs- sowie Kündigungsverbot geschützt.⁹⁴ Somit dürfen AN nicht bestraft werden, falls sie von ihrem Ablehnungsrecht Gebrauch machen. Dies umfasst sowohl eine Benachteiligung im Entgelt, Berufsaufstieg oder auch im Rahmen einer Versetzung. Falls der/die AN jedoch trotzdem gekündigt werden sollte, so hat er/sie die Möglichkeit dies unter einer 2 wöchigen Frist vor Gericht anzufechten.⁹⁵

Wie Schrank (2019) in seinem Artikel über die Arbeitnehmer-Freiwilligkeit argumentiert, ist diese gerade bei der derzeitigen Novelle ein wichtiges Regulierungsinstrument, das jedoch mehrfach infrage gestellt wird. Manch Kritiker meinen, dass diese eher als Scheinfreiwilligkeit ihre Praxis finden wird. Schrank entkräftet diese Skepsis jedoch mit dem Argument, dass das Arbeitsrecht in Österreich sehr fortschrittlich ist, sowie alleine für etwaige Benachteiligungen schon ein umfassender Rechtsschutz besteht. Dabei können ArbeitnehmerInnen ihre Ansprüche geltend machen oder gegen etwaige Benachteiligungen vorgehen. Auch die Nachfrage nach

⁹¹ Rauch/Ihradska/Noga, ASoK-Spezial 2018, 20ff; vgl dazu auch Resch, Das neue Arbeitszeitrecht, 2008, 32f.

⁹² Risak, Arbeitszeitpaket 2018: 12-Stunden-Tag und 60-Stunden-Woche, 2018; 40.

⁹³ Rauch/Ihradska/Noga, ASoK-Spezial 2018, 23ff.

⁹⁴ Köck, Arbeitszeit Neu, 2018, 66; vgl dazu auch Lindmayr/Wolf, Der "12-Stunden-Tag", 2018.

⁹⁵ Felten/Trost, Arbeitszeitrecht neu, 2018, 152ff; vgl dazu auch Risak, Arbeitszeitpaket 2018: 12-Stunden-Tag und 60-Stunden-Woche, 2018; 42.

qualifizierten Personal sei schlichtweg zu groß um bestehende Arbeitsverhältnisse durch ein rechtswidriges Verhalten zu gefährden.⁹⁶

Der Experte bestätigt auch, dass eine freie Willensbildung heutzutage gängige Praxis ist. Betrachtet man beispielsweise das Gleitzeitmodell, so kann der/die AN auch hier seine/ihre Arbeitszeit selbst einteilen und entscheidet auf vernünftigerweise selbst, wie er/sie im Rahmen betrieblicher Interessen seine/ihre Arbeitszeiten legen soll. Somit gibt es keinen Anhaltspunkt warum dies bei dem nun eingeführten Ablehnungsrecht nicht funktionieren sollte. Denn neben dem Ablehnungsrecht bietet die neu eingeführte Freiwilligkeitsregelung auch eine Wahlmöglichkeit gemäß § 10 Abs 4 AZG für die Abgeltung dieser Überstunden. Dies bietet demnach auch einen Entscheidungsanreiz in dem Sinne, dass eine Belohnung für zusätzliche Beanspruchung erfolgt.⁹⁷

1.7.6 Die Grenzen der Höchstarbeitszeit

Die Höchstgrenze der Arbeitszeit setzt sich aus den Normalarbeitsstunden sowie den geleisteten Überstunden zusammen.⁹⁸ Wie bereits schon in den vorherigen Abschnitten erwähnt, betrifft eine der größten Veränderungen die Anhebung der Tageshöchstarbeitszeit. Vor allem diese, stellt die am wohl häufigsten diskutierte Änderung dar.⁹⁹ Der geänderte § 9 Abs 1 AZG beschreibt die Höchstgrenze nun wie folgt:

*(1) „Die Tagesarbeitszeit darf **zwölf Stunden** und die Wochenarbeitszeit **60 Stunden** nicht überschreiten, sofern die Abs 2 bis 4 nicht anderes bestimmen. Diese Höchstgrenzen der Arbeitszeit dürfen auch beim Zusammentreffen einer anderen Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit mit Arbeitszeitverlängerungen nicht überschritten werden.“¹⁰⁰*

Vergleicht man dies mit der alten Regelung, so wurden die 10 auf 12 Tagesstunden und 50 auf 60 Wochenstunden geändert. Hierbei, wurden die Grenzen der Arbeitszeit angehoben, was jedoch keine Arbeitszeitverlängerung per se bedeutet.¹⁰¹ Denn die Normalarbeitszeit nach § 3 Abs 1 AZG bleibt unverändert bei den täglichen 8 Stunden und den wöchentlichen 40 Stunden. Dies bedeutet, dass sich durch die AZ-Novelle keine Veränderungen für Unternehmen ergeben,

⁹⁶ Schrank, Arbeitnehmer-Freiwilligkeit im neuen Arbeitszeitrecht, RdW 2019/32.

⁹⁷ Schrank, Arbeitnehmer-Freiwilligkeit im neuen Arbeitszeitrecht, RdW 2019/32.

⁹⁸ Resch, Arbeitszeitrecht 2001, 57.

⁹⁹ Mißbichler, Rechtsprobleme kollektivvertraglicher Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, 2018, 98.

¹⁰⁰ § 9 Abs 1 AZG.

¹⁰¹ Rauch/Ihradska/Noga, ASoK-Spezial 2018, 26f.

welche diese Flexibilisierungsmodelle nicht nutzen. Werden jedoch die gesetzlichen Flexibilisierungsmodelle genutzt, so kann die Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft gemäß § 5 Abs 1 AZG oder erhöhten Arbeitsbedarf nach § 7 Abs 1 AZG auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt werden.¹⁰² Wann nun ein erhöhter Arbeitsbedarf gegeben ist, entscheidet der/die AG.¹⁰³ Jedoch wird darunter eine Situation verstanden, die bei Verspätung Folgewirkungen hätte, wie Auftragsentgang bzw. andere grobe wirtschaftliche Nachteile. Diese Situation darf nur temporär erfolgen.¹⁰⁴ Eine kollektivvertragliche Regelung einer kürzeren Arbeitszeit hat keinen Einfluss, denn die gesetzliche Höchstarbeitszeit darf genutzt werden. Dafür sind nun keine speziellen Formalvorschriften mehr erforderlich. Überstunden dürfen jedoch nicht zum Normalfall werden. Dieses Prinzip besteht auch für aktive Reisezeiten, auch hier darf die Höchstarbeitszeit nicht überschritten werden.¹⁰⁵

Es war bisher durchaus schon möglich durch eine BV oder kollektivvertragliche Regelung bis zu 12 Stunden täglich bzw. 60 Stunden wöchentlich zu arbeiten, falls ein besonderer Arbeitsbedarf vorlag. Mit der Novelle seit dem 1.1.2008 konnte auch ohne KV-Ermächtigung maximal ein halbes Jahr die Höchstgrenzen erreicht werden. Dies war jedoch durchgehend nur zwei Monate zulässig, danach waren derartige Überstunden verboten. Um dies zu ermöglichen, bedurfte es jedoch einer individuellen EV oder falls es einen Betriebsrat gab, eine BV. Diese Arbeitszeitverlängerung durfte nur erfolgen, falls die Arbeitslage dies dringend erforderte und somit betriebliche Nachteile abgewandt werden konnten.¹⁰⁶

1.7.7 Überstundenvergütung und Wahlrecht

Einhergehend mit der 11. und 12. Überstunde bringt die Novelle ein Wahlrecht für die Abgeltung dieser Überstunden. Somit kann der/die AN einseitig frei wählen, ob er/sie diese Überstunden lieber durch Zeitausgleich oder in Geld ausgeglichen bekommt.¹⁰⁷ Dabei erfolgt der Zeitausgleich mit dem jeweiligen Zuschlag der auch in Geld anfallen würde.¹⁰⁸ Da sich aus dem Gesetzestext nichts Näheres ergibt, nimmt Ihradská an, dass jeweils ein Wahlrecht pro Abrechnungsperiode ausgeübt werden darf, da es sonst in der Lohnabrechnung unnötig zu

¹⁰² *Mißbichler*, Rechtsprobleme kollektivvertraglicher

¹⁰³ *Hitz*, Arbeitszeitpaket 2018.

¹⁰⁴ *Lindmayr*, Verlängerung der Arbeitszeit bei Vorliegen eines höheren Arbeitsbedarfes, 2018.

¹⁰⁵ *Hitz*, Arbeitszeitpaket 2018.

¹⁰⁶ *Gleißner/Maska/Steinlechner*, Das Arbeitszeitpaket, 2007, 21f; vgl dazu auch *Mißbichler*, Rechtsprobleme kollektivvertraglicher Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, 2018, 98f.

¹⁰⁷ *Rauch/Ihradska/Noga*, ASoK-Spezial 2018, 27ff; ; vgl dazu auch *Köck*, Arbeitszeit Neu, 2018, 42.

¹⁰⁸ *Schrank*, Arbeitnehmer-Freiwilligkeit im neuen Arbeitszeitrecht, RdW 2019/32.

Komplikationen kommen könnte. Dabei sollte sich der/die AN im Sinne der Vereinfachung der Abrechnung relativ rechtzeitig für eine Option entscheiden. Übt der/die AN das Wahlrecht jedoch nicht aus, so gehen damit auch keine Rechtsfolgen einher, es werden lediglich die Überstunden in Geld am Monatsende ausbezahlt. Ratsam wäre es jedoch, dass der/die AG frühzeitig eine Entscheidung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin einholt um Klarheit für die Lohnverrechnung zu schaffen, ob nun eine Abgeltung in Geld oder Zeitausgleich erfolgen soll.¹⁰⁹ Die Höhe der Zuschläge für Überstunden wurden durch die Arbeitszeitreform nicht geändert.¹¹⁰

1.7.8 Relevante Änderungen im ARG

Auch das ARG stellt eine wichtige Komponente des Arbeitszeitrechts dar, indem es das AZG ergänzt. Um die Arbeitnehmerinteressen und deren Freizeit besser zu schützen, wird die Einhaltung von Ruhezeiten vorgeschrieben und allenfalls verwaltungsstrafrechtlich sanktioniert. Eine Änderung durch die Novelle erfolgte im Rahmen der Wochenend- und Feiertagsarbeit. Nun können bei einem vorübergehenden erhöhten Arbeitsbedarf durch eine BV oder EV (ohne Betriebsrat) an bis zu vier Feiertagen oder Wochenenden Arbeitsleistungen erfolgen. Diese vier Wochenenden oder Feiertage dürfen nicht hintereinanderliegen. Der/die AN hat das Recht, dies ohne Angabe von Gründen abzulehnen. Auch hier gilt ein Benachteiligungsverbot des/der AG falls der/die AN dies ablehnt. Des Weiteren gilt auch hier der Motivkündigungsschutz für den/die AN.¹¹¹

Die Regelungen des § 12b ARG ermöglichen es, dass im Rahmen der Gleitzeit auch an Feiertagen und Wochenenden gearbeitet werden kann. Dies kann als Normalarbeitszeit gelten, wenn es vonseiten der angestellten Person freiwillig durchgeführt wird. In diesem Zusammenhang würden diese Stunden jedoch als Überstunden gelten, falls sie angeordnet werden oder in dieser Woche die Grenze der Normalarbeitszeit schon überschritten wurde.¹¹²

1.8 Die Entwicklung der Arbeitszeitflexibilisierung

¹⁰⁹ Rauch/Ihradska/Noga, ASoK-Spezial 2018, 27ff.

¹¹⁰ Hitz, Arbeitszeitpaket 2018.

¹¹¹ Rauch/Ihradska/Noga, ASoK-Spezial 2018, 31ff; vgl dazu auch Dunst, Arbeitszeitgesetz und Arbeitsruhegesetz, 2018, 381.

¹¹² Köck, Arbeitszeit Neu, 2018, 68.

In diesem Kapitel soll punktuell auf Entwicklungen der Arbeitszeitflexibilisierung im Zusammenhang mit dem Arbeitszeitrecht eingegangen werden. Da sich Forscher im Jahre 1986 und 1990 mit dem Thema intensiv auseinandergesetzt haben, wird hier kurz auf diese Entwicklungen eingegangen, um ein besseres Verständnis für die heutige Lage zu etablieren. Der Trend zur Arbeitszeitflexibilisierung und Deregulierung besteht schon seit Jahrzehnten.¹¹³ Das Arbeitszeitgesetz ist im Jänner 1970 erstmals in Kraft getreten. Seitdem wurde es bisher 37 Mal verändert. Die ersten Änderungen haben speziell den Arbeitszeitschutz sowie eine Verfeinerung der Arbeitszeitgrenzen betroffen.¹¹⁴

Studien zur Arbeitszeitflexibilisierung finden sich schon Jahre vor dem Arbeitszeitpaket 2018. Hardt hat sich 1986 intensiv mit einer Flexibilisierung der Arbeitszeit befasst. Denn schon zu dieser Zeit war vor allem im Dienstleistungsbereich der Einsatz flexibler Arbeitszeitmodelle gängig. Modelle mit dem Wunsch nach Arbeitszeitflexibilisierung sind erstmals in Amerika entstanden und haben später auch langsam ihren Einklang in Österreich gefunden. Die Idee hinter diesen Modellen ist, die Produktivität sowie Wettbewerbsfähigkeit zu stärken. Bereits zu dieser Zeit wurde angenommen, dass sich die Arbeitszeitflexibilisierung in der Zukunft immer mehr durchsetzen wird.¹¹⁵

Als flexibel beschreibt Hardt ein System, bei dem AN und AG nicht zu sehr durch starre Zeitschranken eingeengt werden. Dabei sollen betriebliche Umstände sowie AN Interessen Berücksichtigung finden. Gründe für die Entwicklung der Arbeitszeitflexibilisierung waren anfangs sehr von dem Gedanken der Kostensenkung getragen. Ein Weg, betriebliche Kosten zu senken ist es, Personalressourcen besser einzusetzen. So konnten Überstunden oder Leerzeiten die durch steife Arbeitsmodelle entstanden sind durch eine flexiblere Gestaltung wirtschaftlicher umverteilt werden. Diese Modelle wurden vor allem in Notsituationen eingeführt, und falls sie sich als vorteilhaft erwiesen haben, wurden sie auch beibehalten.¹¹⁶ Wie Hardt 1986 schon festhielt:

„Auf jeden Fall erfordert eine Behandlung flexibler Arbeitszeiten eine Abkehr vom Denken in starren Arbeitszeitstrukturen. Auch wenn sich hinter dem Schlagwort flexible Arbeitszeit

¹¹³ Risak, Arbeitszeitpaket 2018: 12-Stunden-Tag und 60-Stunden-Woche, 2018; 4.

¹¹⁴ Cerny, Vom 8-Stunden-Tag zum 12-Stunden-Tag, 2018, 533.

¹¹⁵ Hardt, Probleme der Flexibilisierung der Arbeitszeit aus arbeitsrechtlicher Sicht, 1986, 6.

¹¹⁶ Hardt, Probleme der Flexibilisierung der Arbeitszeit aus arbeitsrechtlicher Sicht, 1986, 7ff.

manche arbeitnehmerfeindliche Idee verbirgt, ist es doch notwendig, ohne Vorurteile an diese Modelle heranzugehen.“ (Hardt, 1986)¹¹⁷

Mit diesem Zitat soll verdeutlicht werden, dass es notwendig ist, Neuerungen in Arbeitszeitmodellen in der Praxis zu untersuchen, um damit feststellen zu können, ob sich die erhofften Vorteile ergeben. Erst nach dieser Beobachtung können Adaptierungen getroffen werden, um unerwünschte Folgen zu eliminieren sowie erwünschte Effekte zu forcieren. Schon in der Zeit Hardts wurde versucht, mit neuen Arbeitszeitmodellen die Grenzen des Arbeitszeitrechts bestmöglich auszuschöpfen. Auch er meinte, dass aus rechtspolitischer Sicht eine Erneuerung geltender Regelungen stattfinden muss, falls die Gesetzeslage mit ihrer sinnhaften Anwendbarkeit hinter dem Praxisleben zurückbleibt.¹¹⁸

Seit 1990 wurde jedoch verstärkt das Thema eines flexibleren Arbeitszeitrechts aufgegriffen. Vor allem die Vertreter der Unternehmer setzen sich für diese Flexibilisierung ein.¹¹⁹ Haller war 1990 der Meinung, dass eine Flexibilisierung als eine Reaktion zur Anpassung auf sich verändernde Rahmenbedingungen betrachtet werden kann. Dies kann aufgrund organisatorischer oder betriebswirtschaftlicher Faktoren erfolgen.¹²⁰ Beispielsweise wurde auch der Effekt erzielt, Arbeitsplätze zu schaffen bzw. diese zu sichern. So wurde auch hier schon das Umverteilungskonzept verfolgt, indem eine vorübergehende ruhigere Phase durch eine arbeitsintensivere ausgeglichen werden kann. Einen weiteren Grund für diese Entwicklung stellten auch hier schon die Interessen und Bedürfnisse der AN dar. Einerseits konnte mit der eigenständigen Zeiteinteilung die Selbstverwirklichung vorangetrieben werden. Andererseits lassen sich flexiblere Arbeitszeitmodelle besser mit der Familie sowie den wohlstandsbedingten Freizeitinteressen vereinbaren. Auch das steigende Bildungsniveau der Belegschaft forderte immer mehr Selbstständigkeit. Neue Arbeitsmodelle mit besserer Einteilungsmöglichkeit der Freizeit rückten immer mehr in den Blickpunkt der Arbeitnehmerinteressen.¹²¹

Auch Haller hat 1990 die Arbeitszeitflexibilisierung als moderne Neuerung verstanden, welche auch damals schon öffentliches Aufsehen erregte. Als flexibel verstand er ein Arbeitszeitmanagement, wenn es organisatorisch in der Lage war, den variierend benötigten Personalbedarf mit den verfügbaren Humanressourcen bestmöglich zu decken.¹²² Haller

¹¹⁷ Hardt, Probleme der Flexibilisierung der Arbeitszeit aus arbeitsrechtlicher Sicht, 1986, 6.

¹¹⁸ Hardt, Probleme der Flexibilisierung der Arbeitszeit aus arbeitsrechtlicher Sicht, 1986, 6ff.

¹¹⁹ Cerny, Vom 8-Stunden-Tag zum 12-Stunden-Tag, 2018, 533.

¹²⁰ Haller, Flexible Arbeitszeit: Vorteile und Chancen für den Betrieb und seine Mitarbeiter, 1990, 59.

¹²¹ Hardt, Probleme der Flexibilisierung der Arbeitszeit aus arbeitsrechtlicher Sicht, 1986, 9ff.

¹²² Haller, Flexible Arbeitszeit: Vorteile und Chancen für den Betrieb und seine Mitarbeiter, 1990, 98.

meinte, dass vor allem im tertiären Sektor flexible Arbeitszeitmodelle benötigt werden und beharrte darauf, dass sich diese in der Zukunft stetig weiter entwickeln werden.¹²³ Blickt man dabei auf die heutige Wirtschaft, so fordert diese seit Jahren immer flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten. Dabei wurden laufend Neuerungen und Adaptierungen des Arbeitszeitgesetzes durchgeführt, um österreichische Unternehmen zu unterstützen.¹²⁴ Dass diese von der ÖVP/FPÖ geplante praxisnahe Modernisierung jedoch keine grundlegende Neuheit darstellt, verdeutlicht dieser Rückblick bis vor 32 Jahren.¹²⁵ Trifft man jedoch auf das Thema der Deregulierung der Arbeitszeit, so ist dies heute noch eine der umstrittensten Punkte der Politik.¹²⁶ Wie sich zeigt ließen sich jedoch schon 1986 neue Flexibilisierungsmodelle oft nur schwer mit den rechtlichen Rahmenbedingungen des AZGs in Einklang bringen und erforderten deshalb rechtliche Adaptierungen. Bereits zu dieser Zeit gab es Skepsis sowie Vorurteile bei der Einführung neuer Arbeitszeitregelungen. Doch wie auch Hardt 1986 schon meinte, können Synergieeffekte in beiderlei Interessen erzielt werden, falls beide Parteien kooperieren.¹²⁷

Die ersten Novellen betreffend einer Arbeitszeitflexibilisierung wurden in den Jahren 1994, 1997 sowie 2007 durchgeführt. Obwohl das Arbeitszeitgesetz auf die Interessen der Wirtschaft gerichtet war, wurde es als starr empfunden. Dabei wurde immer mehr Flexibilisierung gefordert. Es scheint so, als würde die Forderung nach flexibleren Modellen kein Ende finden. Blickt man nun auf die derzeitige Lage, so zeigen sich Industriellenvereinigungen zufrieden. Für sie hat die ÖVP/FPÖ Regierung nun einen wichtigen Schritt für die Wirtschaft gesetzt.¹²⁸

¹²³ *Haller*, Flexible Arbeitszeit: Vorteile und Chancen für den Betrieb und seine Mitarbeiter, 1990, 127f.

¹²⁴ *Gleißner/Maska/Steinlechner*, Das Arbeitszeitpaket, 2007, 3ff.

¹²⁵ *Felten/Trost*, Arbeitszeitrecht neu, 2018, 16.

¹²⁶ *Risak*, Arbeitszeitpaket 2018: 12-Stunden-Tag und 60-Stunden-Woche, 2018; 78.

¹²⁷ *Hardt*, Probleme der Flexibilisierung der Arbeitszeit aus arbeitsrechtlicher Sicht, 1986, 108.

¹²⁸ *Cerny*, Vom 8-Stunden-Tag zum 12-Stunden-Tag, 2018, 533.

1.9 Vorteile der AZG Novelle

1.9.1 Rechtlicher Einklang mit der Praxis

Dass es durch zu eng gefasste gesetzliche Regelungen zu Komplikationen mit flexiblen Arbeitszeitmodellen kommen kann, zeigte schon Hardt in seiner Studie 1986. Schreitet die Praxis mit ihren neuen Modellen schneller voran und bleibt die Gesetzeslage in älteren Formen bestehen, so können sich Probleme mit der rechtlichen Deckung ergeben. Dadurch kann sich das rechtspolitische Erfordernis zu einer Erneuerung gewisser Arbeitszeitregelungen ergeben.¹²⁹ Demnach bietet die AZG Novelle 2018 einen deutlichen Vorteil für den/die AG, indem der rechtliche Rahmen nun eine flexiblere Gestaltung zulässt und somit besser auf die Praxis eingeht. Beispielsweise war vor dem 1.09.2018 die Tageshöchstarbeitszeit auf 10 Stunden pro Tag beschränkt. Falls es bei einem erhöhten Arbeitsbedarf nun zu einer Übertretung dieser Grenze kam, war der/die AG nach § 28 AZG zur Zahlung einer Geldstrafe heranziehbar. Nun erfolgte durch die Anhebung der Tageshöchstarbeitszeit hier eine Flexibilisierung, indem die Gesetzeslage vermehrt auf die Notwendigkeit der Praxisbedingungen einging.¹³⁰

Falls nun ein älterer KV oder eine EV dennoch eine geringere Höchstgrenze vorsieht, als es das neue Gesetz nun erlauben würde, so liegt bei der Übertretung der KV-Grenze kein Gesetzesverstoß vor. Solange die Gesetzesgrenzen der Höchstarbeitszeit eingehalten werden, kann dem/der AG kein Fehlverhalten vorgeworfen werden. So bieten die neuen Arbeitszeithöchstgrenzen und die mögliche Ausweitung der Gleitzeit, Vorteile betreffend der rechtlichen Deckung. Auch die bessere Vereinbarkeit von Praxis und geltendem Recht wurde erzielt.¹³¹ Wie Köck, 2018 in seiner Analyse der Neuregelung auch erwähnt, ist aufgrund der Anhebung der Höchstarbeitszeit zu erwarten, dass nun generell weniger Verwaltungsstrafen für AG eintreten werden. Dies wäre aus Sicht der AG wünschenswert, da diese Strafen oft sehr hoch ausfallen können, da pro ArbeitnehmerIn und Verstoß geahndet wird.¹³²

¹²⁹ Hardt, Probleme der Flexibilisierung der Arbeitszeit aus arbeitsrechtlicher Sicht, 1986, 11.

¹³⁰ Rauch/Ihradska/Noga, ASoK-Spezial 2018, 19.

¹³¹ Rauch/Ihradska/Noga, ASoK-Spezial 2018, 19.

¹³² Köck, Arbeitszeit Neu, 2018, 24f.

Eine weitere Erleichterung für die Praxis wurde mit der jüngsten Arbeitszeitreform durch eine Vereinfachung der Überstundenregelung eingeführt. Diese Deregulierung rechtlicher Notwendigkeiten ermöglicht ein schnelleres agieren, so wie es das Wirtschaftsleben in stressigen Situationen verlangt. Denn die Überstundenregelung konnte in der Vergangenheit durch ein mehrstufiges System zur Beantragung oft sehr aufwändig und kompliziert sein. Für eine Verlängerung der Arbeitszeit pro Tag auf 12 und pro Woche auf 60 Stunden mussten entweder eine BV eingeholt, oder durch eine medizinische Unbedenklichkeitserklärung eine EV ausgestellt werden. Nun wurde dieses aufwändige Verfahren durch eine generelle Beschränkung von maximal 20 Überstunden pro Woche abgelöst. Diese Änderung verweist auch auf den Durchrechnungszeitraum von 17 Wochen bei dem der Durchschnitt von wöchentlichen 48 Arbeitsstunden jedenfalls eingehalten werden muss.¹³³

1.9.2 Effizienzsteigerung und Wettbewerbsfähigkeit

Aus der Sicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin stellen die Kostensenkung sowie das Ausschöpfen von Rationalisierungsmöglichkeiten ein wichtiges Ziel der Flexibilisierung dar. Das wichtigste betriebswirtschaftliche Ziel ist der Ausgleich von verfügbarer Arbeitskraft mit variierendem Arbeitsanfall. Die Arbeitszeit muss demnach derart angepasst werden, dass in arbeitsintensiven Zeiten das Maß an zahlungspflichtigen Überstunden gering gehalten werden kann, während diese in Zeiten mit wenigen Aufträgen abgebaut werden können.¹³⁴ Betriebswirtschaftlich betrachtet ist die Personalkapazität ein Produktionsfaktor, der durch Personalausfälle unter ständigen Schwankungen steht. Dazu kann es durch Aufträgen zu unplanbaren Schwankungen im Arbeitsanfall kommen.¹³⁵ Durch die Lockerung der Arbeitszeitgrenzen erfolgt nun ein flexiblerer Einsatz der ArbeitnehmerInnen. Damit kann auf schwankende Gegebenheiten eingegangen werden. Dies ist nun besser möglich, indem durch die Verlängerung der Normalarbeitszeit oder mittels Überstunden eine Anhebung auf bis zu 12 Tagesstunden möglich ist.¹³⁶ Nun können Großaufträge und weniger arbeitsintensive Zeiten besser ausgeglichen werden.¹³⁷ Dabei verstärken die Änderungen bei gleitender Arbeitszeit zusätzlich den Effekt der Risikoverschiebung. Denn nun hat auch der/die AN vermehrt darauf zu achten, dass er/sie beschäftigt ist, da Zeitguthaben im Wege der Übertragungsmöglichkeiten

¹³³ Brunner, Arbeitszeitflexibilisierung, 2018, 269f.

¹³⁴ Haller, Flexible Arbeitszeit: Vorteile und Chancen für den Betrieb und seine Mitarbeiter, 1990, 98f.

¹³⁵ Haller, Flexible Arbeitszeit: Vorteile und Chancen für den Betrieb und seine Mitarbeiter, 1990, 98f.

¹³⁶ Glowacka, Flexibilisierung der Arbeitszeit ab September, 2018, 282.

¹³⁷ Gleißner/Maska/Steinlechner, Das Arbeitszeitpaket, 2007, 23.

besser abgebaut werden können. Das bewirkt, dass ArbeitnehmerInnen besser auf die betrieblichen Interessen achten können, da sie zeitlich flexibler sind und dadurch unwirtschaftliche Anwesenheitszeit verhindern können.¹³⁸

Dass nun endlich auf notwendige Erfordernisse des globalen Wettbewerbs eingegangen werden kann, machen Zahlen der WKO 2019 ersichtlich. In einem Vergleich mit anderen EU Ländern zeigt sich, dass Österreich gegenüber der Arbeitszeit-Flexibilität bisher deutlich zurückblieb. In Ländern ohne strikte gesetzliche Beschränkungen wie Schweden oder Spanien werden teilweise Tageshöchstzeiten von über 14 Stunden geleistet, wohingegen österreichische ArbeitgeberInnen mit der bisherigen 10 Stunden Grenze deutliche Nachteile auferlegt wurden. Laut der WKO Studie indizieren flexible Arbeitszeiten modernere und zeitgemäßere Wirtschaftsstandorte. Beispielsweise benötigen schon Skype-Meetings mit Geschäftspartnern, welche aufgrund von starken Zeitverschiebungen nur spät stattfinden können, einen gewissen Grad an Flexibilität. Vorteilhaft zeigt sich die neue Regelung auch im Fall von Angestellten von Wirtschaftsprüfungsunternehmen, indem Arbeiten unter weniger Druck vor dem Stichtag abgeschlossen werden können. Aufgaben, die unter enormen Zeitdruck stehen, können besser bearbeitet werden und danach lassen sich längere Freizeitperioden zur Entspannung nutzen.¹³⁹

1.9.3 Vermeidung von Überstundenzuschlägen

Soweit das Gesetz keine anderen Regelungen vorsieht, darf die Normalarbeitszeit des § 3 Abs 1 AZG nicht überschritten werden. Es gibt jedoch Flexibilisierungsmodelle im AZG, die eine Umverteilung erlauben. Somit kann die Normalarbeitszeit nach § 4 AZG teils ausgeweitet und anders verteilt werden. Unter Voraussetzung der Arbeitsbereitschaft ist es nun auch möglich, die Normalarbeitszeit nach § 5 Abs 1 AZG auf bis zu 12 Stunden auszudehnen.¹⁴⁰ Falls diese Möglichkeit der Anhebung der Normalarbeitszeit gewünscht ist, dann muss sich dies auch in der Gleitzeitvereinbarung wiederfinden. Somit sind bestehende Arbeitsverträge zu adaptieren, falls sie sich auf die alte Rechtslage vor dem 1.09.2018 beziehen.¹⁴¹ So trägt auch die Änderung betreffend der Gleitzeit zur Kostensenkung bei, indem Überstundenzuschläge reduziert werden können. Durch die Anhebung der Normalarbeitszeit bei Gleitzeit auf 12 Stunden pro Tag können dadurch deutliche Kostenvorteile erzielt werden. Denn die 11. und 12. Überstunde sind

¹³⁸ Risak, Arbeitszeitpaket 2018: 12-Stunden-Tag und 60-Stunden-Woche, 2018; 32.

¹³⁹ Wirtschaftskammer Österreich, Flexible Arbeitszeit bringt's, 2019.

¹⁴⁰ Rauch/Ihradska/Noga, ASoK-Spezial 2018, 13; vgl dazu auch Mißbichler, Rechtsprobleme kollektivvertraglicher Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, 2018, 99.

¹⁴¹ Risak, Arbeitszeitpaket 2018: 12-Stunden-Tag und 60-Stunden-Woche, 2018; 30ff.

zuschlagsfrei, wenn der/die AN sich diese im Rahmen seines/ihres Gleitzeitrahmens selbst einteilt.¹⁴²

Auch die erweiterte Flexibilisierung in Kollektivverträgen bietet dem/der AG einen Vorteil. Denn dank der Arbeitszeitreform können nun erstmals Zeitschulden gemäß § 4 Abs 7 AZG in die nächste Durchrechnungsperiode übertragen werden. So kann wie bereits erwähnt auch eine mehrfache Übertragung von Zeitguthaben in mehrere Durchrechnungsperioden vorgenommen werden. Der Wegfall der Übertragungseinschränkung ermöglicht eine flexiblere Gestaltung für den/die AN, indem kein Zeitdruck des Überstundenkonsums besteht. Dabei kommt dem/der AG der Vorteil zu Gute, dass diese übertragenen Stunden somit 1:1 ausgeglichen werden können.¹⁴³ Falls kollektivvertraglich günstige Regelungen ausverhandelt werden können, so kann dies für den/die AG die Vermeidung von Überstundenzuschlägen bedeuten. In diesem Fall würde jegliche Mehrleistung 1:1 in den zukünftigen Durchrechnungsperioden ausgeglichen werden.¹⁴⁴

1.9.4 Arbeitnehmerzufriedenheit

Auch die Arbeitnehmerzufriedenheit stellt ein erstrebenswertes Ziel für den/die ArbeitgeberIn dar. Schon Haller erwähnte 1990, dass gerade Mitbestimmung ein wichtiges Instrument zur Erreichung der Mitarbeiterzufriedenheit darstellt. Eine Mitwirkung des/der AN bei der Einteilung seiner/ihrer Arbeitszeit wirkt sich somit positiver auf den/die AN aus, als wenn dies strikt durch seinen/ihren Vorgesetzten erfolgen würde.¹⁴⁵ So sind flexiblere Arbeitsmodelle auch Großteiles von dem Gedanken getragen, Mitarbeiterbedürfnisse zu befriedigen und so deren Zufriedenheit sicherzustellen. Solche Modelle helfen AN einerseits, ihr Berufsleben besser mit ihrem Familienalltag oder Freizeitaktivitäten zu vereinbaren. Andererseits soll auch eine bessere Anpassung an die Lebensphasen einzelner ArbeitnehmerInnen erzielt werden.¹⁴⁶ Dies wird durch die jüngste Arbeitszeitreform unterstützt, indem sich ArbeitnehmerInnen mit einem Gleitzeitvertrag ihre Arbeit nun in einem erweiterten Rahmen von 12 Stunden selbst einteilen können.¹⁴⁷ Da meist schon die Flexibilisierung, die eine Gleitzeitregelung ermöglicht,

¹⁴² Rauch/Thradksa/Noga, ASoK-Spezial 2018, 13; vgl dazu auch Mißbichler, Rechtsprobleme kollektivvertraglicher Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, 2018, 99.

¹⁴³ Mißbichler, Rechtsprobleme kollektivvertraglicher Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, 2018, 100.

¹⁴⁴ Risak, Arbeitszeitpaket 2018: 12-Stunden-Tag und 60-Stunden-Woche, 2018; 26f.

¹⁴⁵ Haller, Flexible Arbeitszeit: Vorteile und Chancen für den Betrieb und seine Mitarbeiter, 1990, 87.

¹⁴⁶ Hardt, Probleme der Flexibilisierung der Arbeitszeit aus arbeitsrechtlicher Sicht, 1986, 10.

¹⁴⁷ Glowacka, Flexibilisierung der Arbeitszeit ab September, 2018, 282.

MitarbeiterInnen in ihrem Arbeitsumfeld motiviert, könnte man nun meinen, dass die jüngste Reform dies verstärkt. Dem Personal eine stressfreiere Selbstorganisation im Rahmen einer größeren Flexibilität zu gewähren, stellt ein Mittel zur Förderung der AN Motivation dar. Dazu können Flexibilisierungsmodelle vermeiden, dass Arbeitszeit bei geringem Arbeitsbedarf nur unproduktiv verstrichen wird.¹⁴⁸

Besteht bei der zeitlichen Gestaltung ein größerer Spielraum, so können auch die persönlichen Bedürfnisse der MitarbeiterInnen eine bessere Berücksichtigung finden. Beispielsweise können private Termine wie Arztbesuche oder andere Erledigungen leichter außerhalb der Arbeitszeit erledigt werden. Diese flexiblere Gestaltung kann ein angenehmeres Betriebsklima erzeugen, indem das Arbeitsvolumen nach der persönlichen Leistungsfähigkeit der MitarbeiterInnen eingeteilt und somit Stress reduziert werden kann. Dies kann die Leistungsbereitschaft erhöhen. Der Ruf des Unternehmens kann so positive berührt werden und damit kann auch die Fluktuationsrate verringert werden.¹⁴⁹ Laut einer Befragung der WKO 2018 bewerten ArbeitnehmerInnen eine Lockerung der Arbeitszeiten als durchaus positiv. Beispielsweise schätzen ca. 73% der Befragten die Möglichkeit, Überstunden aufzubauen und später in Form eines längeren Freizeitblocks zu konsumieren. Auch die Vorteile einer erhöhten Arbeitsplatzsicherheit oder eines erhöhten Verdienstes durch Überstundenzuschläge tragen zu dieser positiven Bewertung bei.¹⁵⁰

1.10 Spannungsfelder und Problemzonen

1.10.1 Flexibilisierung oder Beeinträchtigung

Wie Hardt 1986 erwähnt, ist zu hinterfragen, ob eine Arbeitsflexibilisierung nun zu Gunsten des/der AN oder eher im Sinne des/der AG eingeführt wird. Einige Flexibilisierungen wurden rein für Zwecke der Rationalisierung und Optimierung durchgeführt, wobei andere das Ziel verfolgten, die Mitarbeiterzufriedenheit zu erhöhen. Daneben gibt es auch neue Modelle, die beiden Interessensparteien Vorteile bieten sollen.¹⁵¹ Nach dem ehemaligen Regierungsprogramm verfolgt die Einführung der Novelle das Ziel, die österreichische Arbeitszeit flexibler zu gestalten. Damit verbunden ist auch der Gedanke, dass nun Freizeit,

¹⁴⁸ *Weissensteiner*, Optimale Gestaltung der Gleitzeit, 2009, 3ff.

¹⁴⁹ *Hardt*, Probleme der Flexibilisierung der Arbeitszeit aus arbeitsrechtlicher Sicht, 1986, 17f.

¹⁵⁰ *Wirtschaftskammer Österreich*, Flexible Arbeitszeit bringt's, 2019.

¹⁵¹ *Hardt*, Probleme der Flexibilisierung der Arbeitszeit aus arbeitsrechtlicher Sicht, 1986, 14.

Familie und der Beruf besser vereinbart werden können. Durch diese Flexibilisierung lassen sich nun familienfreundlichere Modelle wie beispielsweise eine Vier-Tage-Woche besser etablieren.¹⁵²

Auch das Thema Work-Life-Balance nimmt ständig an Wichtigkeit zu. Somit soll neben der Arbeit genug Freizeit existieren. Zu diesem Thema, hat Kratzer et al; 2015 betriebliche Experten befragt. Diese bestätigten die stetig zunehmenden Anforderungen von Unternehmen an ihre MitarbeiterInnen. Dies liegt vor allem an dem wirtschaftlichen Druck, den die Unternehmen ausgesetzt sind. Denn immer knappere Termine, sowie Auftragsdruck führt zu vermehrtem Personalbedarf. Dies kann zu psychischem Druck der MitarbeiterInnen führen und dadurch auch zu vermehrten Krankenständen. Ein Mittel um diesem Zeitdruck entgegenzuwirken stellt die Arbeitszeitflexibilisierung dar, jedoch wird diese Maßnahme alleine als unzureichend betrachtet. Zusätzliche Hilfestellungen wie beispielsweise ein Betriebskindergarten können zur Verbesserung der Situation beitragen.¹⁵³

Unternehmer haben das AZG in Österreich schon lange als zu steif empfunden. Auch Politiker waren der Meinung, dass veraltete Regelungen des Arbeitszeitgesetzes die Wirtschaft bremsen. Demnach wurde das Arbeitszeitrecht schon mehrmals adaptiert, um es flexibler zu gestalten. Obwohl festgestellt wurde, dass das Arbeitszeitrecht bereits relativ flexibel ist, wurde laufend noch mehr Spielraum gefordert.¹⁵⁴ Laut einer Statistik von Eurostat liegt der Durchschnitt der gearbeiteten Wochenstunden im Jahr 2018 bei 42,5 Stunden. Diese Zahl umfasst jedoch alle Berufsgruppen und kann somit nicht zu einer genaueren Analyse herangezogen werden. Jedoch kann man daran festhalten, dass Österreich mit dieser Zahl im oberen Bereich liegt und österreichische ArbeitnehmerInnen somit im EU Vergleich bereits relativ lange arbeiten.¹⁵⁵ Dazu kann angenommen werden, dass mit steigender Flexibilität auch die Beeinträchtigung des Privatlebens der AN zunimmt. Dies kann speziell für weibliche AN besonders belastend werden, wenn sie ihre Arbeit und Familien vereinbaren müssen.¹⁵⁶

Resch et al. 2001 meinte schon, dass Flexibilisierung meistens im Sinne der unternehmerischen Interessen durchgeführt wird, welche oft im Deckmantel der Humanisierung umworben wird.¹⁵⁷ Jedoch soll durch die neue Arbeitszeitregelung eben dieses Problem entschärft werden,

¹⁵² Rauch/Ihradska/Noga, ASoK-Spezial 2018, 56.

¹⁵³ Kratzer/Menz/Pangert, Work-Life-Balance, 2015, 41ff.

¹⁵⁴ Resch, Arbeitszeitrecht 2001, 9ff.

¹⁵⁵ Eurostat, Zahl der geleisteten Wochenstunden bei Vollzeitbeschäftigten, 2018.

¹⁵⁶ Kratzer/Menz/Pangert, Work-Life-Balance, 2015, 41ff.

¹⁵⁷ Resch, Arbeitszeitrecht 2001, 9ff.

indem eine bessere Anpassung an familiäre Umstände garantiert werden soll. Dazu können beispielsweise die Stunden so verteilt werden, dass an manchen Tagen der Stundenrahmen ausgeschöpft wird, wenn der/die AN die Möglichkeit der Kinderbetreuung hat, und an anderen kann er/sie die Überstunden abbauen und sich besser der Familie widmen. Auch die Möglichkeit durch Home Office länger zu arbeiten, ohne das Familienleben zu beeinträchtigen und dabei noch Überstunden aufzubauen, lässt dieses Modell familienfreundlich wirken.¹⁵⁸ Deloitte veröffentlichte in deren Studie 2019, dass Home Office immer gefragter wird. Rund 97% der befragten Unternehmen¹⁵⁹ verwenden diese Möglichkeit, hier ist jedoch darauf hinzuweisen, dass dies meist nur wenigen Einzelpersonen vorbehalten wird. Dies basiert hauptsächlich auf der Tatsache, dass immer mehr Unternehmen ortsungebundene Arbeiten durchführen. Auch die Gleitzeit ohne Kernzeiten gewinnt laut Deloitte immer mehr an Bedeutung.¹⁶⁰

Unternehmen reagieren bei schwankenden Auftragslagen mit einer Arbeitszeitverlängerung oder Verkürzung. Demnach müssen sich die MitarbeiterInnen auf diese Schwankungen anpassen. Dies hat zur Folge, dass diese flexibel sein müssen und dies auch von anderen Institutionen oder Mitmenschen verlangen. Dies kann zu Flexibilitätsspiralen und im weiteren Sinne auch zu einer Überforderung führen.¹⁶¹ Auch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Deloitte macht darauf aufmerksam, dass die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit immer mehr zu verschwimmen droht.¹⁶²

Eine Studie des WSI in Deutschland zeigt, dass eine Arbeitszeitflexibilisierung zu unterschiedlichen Effekten für die verschiedenen Geschlechter führt. Vor allem Mütter nutzen flexible Arbeitszeiten gerne, da ihnen somit mehr Zeit für die Kinderbetreuung ermöglicht wird. Jedoch kann dies auch zu einer Doppelbelastung durch Arbeit und gleichzeitiger Kinderbetreuung führen. Männer hingegen nutzen diese Möglichkeit laut dem WSI Report, um länger zu arbeiten. Das Argument, dass durch eine Arbeitszeitflexibilisierung eine bessere Erholung durch den Genuss längerer Freizeitblöcke ermöglicht werden kann, wird in diesem Report verneint. Die Autoren meinen, dass zusätzlicher Stress durch diese Zeiteinteilung

¹⁵⁸ *Wirtschaftskammer Österreich*, Flexible Arbeitszeit bringt's, 2019.

¹⁵⁹ Dazu wurden größere als auch kleinere Unternehmen aus allen Branchen befragt. Siehe auch *Deloitte*, Flexible Working Studie 2019. Vertrauensarbeitszeit, Home Office, Desksharing –Wie flexibel arbeitet Österreich?, 2019.

¹⁶⁰ *Deloitte*, Flexible Working Studie 2019. Vertrauensarbeitszeit, Home Office, Desksharing –Wie flexibel arbeitet Österreich?, 2019.

¹⁶¹ *Struck*, Flexibilität als Problem, 2010, 291.

¹⁶² *Deloitte*, Flexible Working Studie 2019. Vertrauensarbeitszeit, Home Office, Desksharing –Wie flexibel arbeitet Österreich?, 2019.

erzeugt wird, weil die Leistungsanforderung steigt.¹⁶³ Lott, 2019 meint, dass vor allem Gewerkschaften und Betriebsräte sich dafür einsetzen müssen, dass eine Flexibilisierung im Interesse der ArbeitnehmerInnen erfolgt. Auch Vorgesetzte haben die Verantwortung, darauf zu achten, dass der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin nicht überbeansprucht wird.¹⁶⁴

1.10.2 Gefährdung der Mitarbeitergesundheit

Das Arbeitszeitrecht befasst sich mit der Kontroverse zwischen dem Schutz der ArbeitnehmerInnen vor Überbeanspruchung und der Ermöglichung der notwendigen betrieblichen Flexibilität.¹⁶⁵ Das Arbeitszeitschutzgesetz hat jedoch das Ziel, die Gesundheit des/der AN zu schützen, da eine Überbeanspruchung die Mitarbeitergesundheit beeinträchtigen kann. Natürlich stehen dem/der AN auch Pausen zur Verfügung, die dazu da sind, den/die AN in seiner/ihrer Gesundheit zu schützen, sowie ihm/ihr die Zeit für private Angelegenheiten zu gewähren.¹⁶⁶ Da es bei Arbeitszeitflexibilisierungen jedoch oft um wirtschaftliche Effekte geht, kann es passieren, dass die Mitarbeitergesundheit vernachlässigt wird. Beermann et al. zeigen, dass eine lange Wochenarbeitszeit die Mitarbeitergesundheit gefährden kann, denn Beeinträchtigungen steigen mit erhöhter Wochenarbeitszeit.¹⁶⁷

Die Konzentration der ArbeitnehmerInnen nimmt ab der 8. Stunde bereits ab. Dazu können durch erhöhte Arbeitszeiten mehr Unfälle passieren. Auch die psychische Belastung sowie Krankheiten können dadurch zunehmen. ArbeitnehmerInnen, die eine konstante Wochenstundenanzahl von 40 Stunden vorweisen, haben beispielsweise deutlich weniger Probleme mit Rückenschmerzen, Erschöpfungszuständen oder Kopfschmerzen als AN, welche über diese Grenze hinaus Arbeitsleistungen erbringen.¹⁶⁸ Da die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen jedoch sehr im Sinne des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin liegt, sollten häufige lange Arbeitszeiten hinterfragt werden. Denn laut Blasche 2019, einem Experten der Medizinischen Universität Wien, kann der neue 12-Stunden-Tag zu einem Gesundheitsrisiko führen. Der Experte meint, dass die umworbene längere Freizeitperiode nicht den geplanten

¹⁶³ Lott, Weniger Arbeit, mehr Freizeit, 2019.

¹⁶⁴ Lott, Flexibilität und Autonomie in der Arbeitszeit, 2014.

¹⁶⁵ Resch, Arbeitszeitrecht 2001, 9.

¹⁶⁶ Resch, Ruhe- und Erholungszeiten, 2013, 11ff.

¹⁶⁷ Beermann/Brenscheidt/Nachreiner/Stieffer/Wirtz, Lange Arbeitszeiten und Gesundheit, 2009.

¹⁶⁸ Bornewasser/Zülch, Arbeitszeit - Zeitarbeit, 2013, 206ff.

Zweck für Familie und Freizeit erfüllen wird, sondern eher für die Erholung nach Überanstrengung genutzt wird.¹⁶⁹

1.10.3 Auswirkungen auf bestehende Vereinbarungen oder All-in-Vereinbarungen

Durch die AZG Novelle 2018 stellt sich auch die Frage, wie diese auf bereits bestehende Gleitzeitverträge bzw. günstigere Vereinbarungen im KV oder der BV einwirkt. Zu dieser Klärung wurde § 32c Abs 10 AZG geschaffen:

(10) „Bestehende Gleitzeitvereinbarungen bleiben aufrecht. Regelungen in Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen, die für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer günstigere Bestimmungen vorsehen, werden durch die Änderungen des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 53/2018 nicht berührt.“¹⁷⁰

Damit wird verdeutlicht, dass bereits bestehende Gleitzeitverträge oder günstigere Bestimmungen für den/die AN nicht berührt werden. Es ändert sich für bereits bestehende Gleitzeitvereinbarungen nichts, auch wenn diese auf gesetzliche Bestimmungen vor dem 01.09.2018 basieren. Hier würden die Tages- sowie Wochenhöchstarbeitszeiten vor dem 01.09.2018 gelten, also eine Tageshöchstarbeitszeit von 10 Stunden und eine Wöchentliche von 50 Stunden.¹⁷¹ Eine Anhebung der Normalarbeitszeit wäre in diesen Fällen nicht zulässig, da die Verträge arbeitnehmerseitig günstigere Bestimmungen vorsehen würden. Möchte der/die AG jedoch die novellierten Regelungen anwenden, so muss der Gleitzeitvertrag adaptiert werden, Einzelvereinbarungen mit AN getroffen bzw. BV mit den Betriebsräten neu verhandelt werden.¹⁷² Bestehende Gleitzeitvereinbarungen müssen jedoch nicht zwingend geändert werden, falls Höchstgrenzen ausgeschöpft werden sollen. Denn diese sind im Rahmen von Überstunden bis zur 12- Stunden Grenze erlaubt.¹⁷³

Mit der Novelle stellt sich die interessante Frage, ob und wie sie sich auf All-Inklusiv-Vereinbarungen auswirkt. Ob nun die 11. und 12. Überstunde bereits in All-in-Vereinbarungen, die vor der Novelle abgeschlossen wurden, enthalten sind, kann nur im Einzelfall je nach Vertragsinhalt beantwortet werden. Abgestellt wird dabei auf den Parteiwillen und die entsprechenden Vertragsklauseln. Wurden jedoch wenn auch unzulässigerweise vor dem

¹⁶⁹ Universität Wien, 12-Stunden-Tag: Was sagt die Wissenschaft?, 2018.

¹⁷⁰ § 32c Abs 10 AZG.

¹⁷¹ Jöst, Die "neue" Gleitzeit, 2018, 796.

¹⁷² Rauch/Ihradska/Noga, ASoK-Spezial 2018, 18f.

¹⁷³ Köck, Arbeitszeit Neu, 2018, 51.

1.09.2018 bereits die 11. und 12. Stunde damit abgegolten, so umfasst die All-in-Vereinbarung demnach diese Stunden nun auch auf legale Weise.¹⁷⁴

Ein Spannungsfeld im Rahmen der All-in-Vereinbarungen kann sich betreffend dem Wahlrecht nach § 10 Abs 4 AZG, der Abgeltung von der 11. und 12. Überstunde ergeben. Da All-in-Vereinbarungen mit ihrem vordefinierten Entgelt alle Mehr- und Überstunden abgelden sollen, wären theoretisch auch die 11. und 12. Überstunde inkludiert. Jedoch darf der/die AN gesetzlich frei wählen, ob er/sie diese Stunden in Form von Geld oder Zeitausgleich abgegolten bekommt. Demnach wird es hierbei wichtig sein, diesen Sachverhalt im Arbeitsvertrag genau zu klären, bzw. bestehende All-in-Vereinbarungen vor dem 01.09.2018 zu adaptieren. Denn bei einer All-in-Vereinbarung gibt der/die AN eigentlich schon mit der Vertragsunterzeichnung seine/ihre Zustimmung, alle Überstunden in Entgelt ausbezahlt zu bekommen. Die All-in-Vereinbarung würde ihren Sinn verlieren, falls durch die gesetzliche Bestimmung nun auch hier ein Wahlrecht möglich wäre.¹⁷⁵

Die Arbeitszeitreform sieht keine Beschränkung des Wahlrechts gegenüber All-in-Vereinbarungen vor. Alle AN mit Pauschalverträgen können Zeitausgleich für diese Stunden fordern.¹⁷⁶ Dem gegenüber können jedoch nun auch AN, mit denen bislang nur eine Abgeltung in Zeitausgleich vereinbart wurde, Entgelt verlangen. Wählt ein/eine AN mit All-in-Vereinbarung den Ausgleich in Geld, so wird dieser Anspruch, falls er noch gedeckt ist, von der Pauschale inkludiert. Problematisch wäre dies, wenn der/die AN nun Zeitausgleich wählt, da somit eine Doppelzahlung stattfinden würde.¹⁷⁷ Die Judikatur lässt diesen Sachverhalt jedoch noch ungeklärt. Auch Ihradská meint, dass die Gefahr einer rechtsmissbräuchlichen Auslegung hier denkbar wäre.¹⁷⁸

Restriktionen im Kollektivvertrag oder in der Betriebsvereinbarung werden von der neuen Regelung der Anhebung nicht modifiziert. Die Einführung dieser Novelle verändert somit nichts an diesen bestehenden Regelungen, es sei denn, der/die ArbeitnehmerIn stimmt den Änderungen zu.¹⁷⁹ Da auch der Kollektivvertrag über Regelungen betreffend der Arbeitszeit, Überstunden etc. verfügt, können diese auch auf ArbeitnehmerInnen anwendbar sein, wenn

¹⁷⁴ Rauch/Ihradska/Noga, ASoK-Spezial 2018, 25f, vgl dazu auch Köck, Arbeitszeit Neu, 2018, 66.

¹⁷⁵ Rauch/Ihradska/Noga, ASoK-Spezial 2018, 29.

¹⁷⁶ Köck, Arbeitszeit Neu, 2018, 36.

¹⁷⁷ Schrank, Arbeitnehmer-Freiwilligkeit im neuen Arbeitszeitrecht, RdW 2019/32.

¹⁷⁸ Rauch/Ihradska/Noga, ASoK-Spezial 2018, 29; vgl dazu auch Köck, Arbeitszeit Neu, 2018, 36.

¹⁷⁹ Köck, Arbeitszeit Neu, 2018, 40.

diese sich im Ausnahmebereich nach § 1 Abs 2 befinden. Dies gilt, sofern der Kollektivvertrag keine gesonderten Ausnahmen für diese Personengruppe vorsieht.¹⁸⁰

1.10.4 Probleme der Freiwilligkeitsgarantie

Um Problemen durch wechselseitige Interessen entgegenzuwirken und den/die AN zu schützen, wurde wie im vorangehenden Kapitel erklärt, das Ablehnungsrecht eingeführt. Um Missverständnisse vorzubeugen, soll hier noch einmal verdeutlicht werden, dass keine Verpflichtung des/der AN besteht, an einem Tag 12 Stunden zu arbeiten. Im Gegenteil kann der/die AN sich diese Überstunden frei einteilen oder auch grundlos ablehnen. Um dieses Recht zu gewährleisten gibt es das Benachteiligungs- und Kündigungsverbot. Falls somit ein/eine AG den/die AN wegen der Ausübung seines/ihrer zustehenden Ablehnungsrechts benachteiligen oder gar kündigen würde, so kann dies vor Gericht zu Gunsten des/der AN angefochten werden.¹⁸¹

Wohingegen die Freiwilligkeitsregelung Vorteile für den/die AN bieten soll, so kann diese dem/der AG auch Nachteile bereiten, vor allem in der Planung. Da dem/der AN ein Wahlrecht zur Leistung zusteht, und diese ohne Gründe abgelehnt werden kann, kann es dem/der AG oft schwerfallen einzuplanen, wie sich der/die AN entscheiden wird. Um diesen Nachteil abzuschwächen, sollte der/die AN möglichst frühzeitig über die Inanspruchnahme seines/ihrer Wahlrechts Bescheid geben. Eine Zusage zur Leistung bindet den/die AN in jedem Fall, da sonst eine Planung für den/die AG unmöglich wäre.¹⁸²

1.10.5 Höhere Kosten

Obwohl Flexibilisierungsmodelle viele Vorteile bereiten, so gibt es dennoch gewisse betriebswirtschaftliche Nachteile, unter die vor allem die höheren Kosten fallen. Vor allem größere Betriebe mit steigender Mitarbeiterzahl müssen sich mit immer komplexer werdenden Arbeitszeitabrechnungen beschäftigen. Diese Abrechnungen, die mit Flexibilisierungsmodellen verkompliziert werden, machen sich in den Verwaltungskosten des Unternehmens bemerkbar. Auch die Lohnkosten erhöhen sich durch die damit steigenden Nebenkosten..¹⁸³ Durch die erhöhte Flexibilität, die dem/der AN ermöglicht wird, muss

¹⁸⁰ Rauch/Ihradska/Noga, ASoK-Spezial 2018, 12.

¹⁸¹ Rauch/Ihradska/Noga, ASoK-Spezial 2018, 23ff.

¹⁸² Schrank, Arbeitnehmer-Freiwilligkeit im neuen Arbeitszeitrecht, RdW 2019/32.

¹⁸³ Hardt, Probleme der Flexibilisierung der Arbeitszeit aus arbeitsrechtlicher Sicht, 1986, 18.

diesem/dieser auch mehr Vertrauen geschenkt werden. Nun ist es problematisch, falls dieses Vertrauen, beispielsweise bei Arbeitsstundenaufzeichnungen, missbraucht wird und dadurch höhere Kosten durch bezahlte jedoch nicht geleistete Arbeitsstunden entstehen.¹⁸⁴

Ein weiterer kostenbezogener Nachteil besteht darin, dass falls nun häufiger eine 11. und 12. Überstunde geleistet wird, und der/die ArbeitnehmerIn diese ausbezahlt bekommen will, diese zuschlagsbedingt sehr teuer werden können.¹⁸⁵ So kann es durch die Arbeitszeitreform zu höheren Kosten für den/die AG kommen. Betrachtet man beispielsweise die Metallindustrie, so entsteht ab dem 1.7.2019 ein Zuschlag von 100% für Überstunden gemäß § 7 Abs 6 AZG. Diese enormen Zuschläge können natürlich dazu führen, dass AG von dieser Lockerung der Arbeitszeitgrenzen keinen Gebrauch machen wollen.¹⁸⁶ Diesem Problem kann jedoch auch durch geeignete HR-Maßnahmen, wie einem Frühwarnsystem bei Überschreitung maximaler Überstunden, vorgebeugt werden.¹⁸⁷

Köck, 2018 meint, dass es leichter zu Strafen für den/die AG kommen kann, da durch die verlängerten Höchstarbeitsgrenzen die Möglichkeit besteht, dass die Grenze der 48 Stunden innerhalb einer 17-wöchigen Durchrechnungsperiode unabsichtlich übertreten werden. Um dies zu verhindern, empfiehlt es sich, die ArbeitnehmerInnen eingehend über die neue Rechtslage zu informieren und zu verdeutlichen, dass vermehrte Überstunden nur in Ausnahmefällen erfolgen sollten.¹⁸⁸

¹⁸⁴ Köck, Arbeitszeit Neu, 2018, 24ff.

¹⁸⁵ Gleißner/Maska/Steinlechner, Das Arbeitszeitpaket, 2007, 23.

¹⁸⁶ Schrank, Arbeitnehmer-Freiwilligkeit im neuen Arbeitszeitrecht, RdW 2019/32.

¹⁸⁷ Köck, Arbeitszeit Neu, 2018, 58f.

¹⁸⁸ Köck, Arbeitszeit Neu, 2018, 24ff.

Empirische Untersuchung

Nach der Literaturanalyse bezüglich der Neuerungen durch die AZG Novelle 2018, sowie der Betrachtung von Vorteilen und Spannungsfeldern, die sich damit für den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin ergeben, wird im empirischen Teil die Umsetzung der Arbeitszeitreform in der Praxis betrachtet.

1.11 Untersuchungsaufbau

Ziel dieser Masterarbeit ist es, Erkenntnisse über die Hintergründe und Auswirkungen der AZG Novelle sowohl in der Theorie als auch in der Praxis zu erforschen. Demnach wurden folgende Forschungsfragen formuliert:

Welche Hintergründe bewegte die Politik zur Lockerung der Arbeitszeitgrenzen und welche konkreten Neuerungen ergeben sich durch die jüngste Arbeitszeitreform?

Welche Vorteile und systematisch problematischen Spannungsfelder ergeben sich durch diese Regelung für die ArbeitgeberInnen?

In der Literaturrecherche findet man bereits einige Erkenntnisse über die AZG Novelle 2018, jedoch stößt man auf wenige Ergebnisse bezüglich deren Umsetzung in der Praxis. Speziell im Bereich der Rechtsberatung, Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung gibt es derzeit keine Literatur und Erkenntnisse dazu. Daher befasst sich der empirische Teil mit der Beantwortung der zweiten Forschungsfrage. Dieser untersucht, welche Vorteile bzw. Spannungsfelder sich durch die AZG Novelle 2018 in der Praxis ergeben. Dazu wird eine qualitative und habstrukturierte Befragung anhand offener Fragen mit Experten und Expertinnen durchgeführt. Als Interviewpartner werden Führungskräfte der Personalabteilung sowie AbteilungsleiterInnen im Bereich der Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und Rechtsanwälte herangezogen.

1.12 Industriebeschreibung

Da sich diese Masterarbeit mit dem nationalen Recht beschäftigt, sowie Erhebungen im Raum Wien und Niederösterreich erfolgen, beschränken sich die Erkenntnisse auf diese Bundesländer. Die Ergebnisse können jedoch analog zu den anderen Bundesländern

angenommen werden. Da vor allem das Arbeitsvolumen bei diesen beratenden Berufen stark variiert¹⁸⁹, stellt die AZG Novelle für sie Neuerungen dar. Die Gesetzesänderung betrifft natürlich auch andere Branchen, auf die in dieser Arbeit jedoch nicht eingegangen wird.

1.13 Expertenauswahl

Ausgewählt wurden Unternehmen in den Branchen der Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und Rechtsanwälte aus dem Raum Niederösterreich und Wien. Die Auswahl dieser Experten und Expertinnen stellt ein wichtiges Kriterium für die Aussagekraft der erhobenen Daten dar. Es wurden Kanzleien herangezogen, für welche die AZG Novelle 2018 relevant ist. Speziell wurden Führungskräfte der Personalabteilung sowie AbteilungsleiterInnen über die Anwendung der Arbeitszeitflexibilisierung befragt.

1.14 Interviewleitfaden

Um den Hintergrund der Befragung klarzustellen, wird zu Beginn das Thema und das Ziel dieser Masterarbeit vorgestellt. Dabei wird eine Genehmigung für die Veröffentlichung der Ergebnisse eingeholt. Um eine hohe Qualität der Interviews und eine Vergleichbarkeit der Antworten zu gewährleisten, wird dies anhand eines vordefinierten, halbstrukturierten Fragebogens geführt. Es werden offene Fragen gestellt um möglichst viele Informationen und Expertenmeinungen zu erhalten. Der Interviewleitfaden dient als Gesprächsbasis, wobei zusätzliche Informationen der Befragten wünschenswert sind. Der vollständige Interviewleitfaden ist im Anhang unter Punkt 3 zu finden.

1.15 Interviewpartner

Es wurden insgesamt sechs Interviews mit ArbeitgeberInnen aus dem Bereich der Rechtsberatung, Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung durchgeführt. Es wurden zwei Rechtsanwaltskanzleien, und vier Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungskanzleien zur Befragung herangezogen. Drei Führungskräfte der Personalabteilung, ein Steuerberater und zwei Geschäftsführer wurden befragt. Da die Befragung anonym durchgeführt wurde, werden keine Namen und Unternehmen bekannt gegeben.

¹⁸⁹ Kreller, Wirtschaftsprüfer. Das muss man aushalten, 2012.

Ergebnisse der empirischen Untersuchung

In diesem Kapitel werden die literarisch gewonnen Erwartungen im Sinne von Vorteilen und Spannungsfelder mit der Praxis verglichen. Dabei werden die Erkenntnisse nach der Reihenfolge des Fragebogens dargelegt. Zuerst soll analysiert werden, wie die Reform in der Praxis angenommen wurde, danach soll geklärt werden, ob die Novelle die erwarteten Vorteile für den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin geschaffen hat. Folglich werden angenommene Spannungsfelder in der Praxis analysiert. Da die Befragung anonymisiert wurde, werden die Interviewten mit Experte bzw. Expertin eins bis sechs, nach der Reihenfolge der Interviews, dargestellt.

Um Unklarheiten zu vermeiden, soll hier nochmals erwähnt werden, dass die Arbeitszeitgrenzen für leitende Angestellte nicht anzuwenden sind, sofern diese den Voraussetzungen des § 1 Abs 2 Ziffer 8 AZG entsprechen. In diesem Sinne zielt die empirische Untersuchung nicht auf die persönliche Arbeitstätigkeit des Befragten ab, sondern auf dessen Wahrnehmung und Betrachtung als ArbeitgeberIn betreffend den Auswirkungen der AZG Novelle auf das Unternehmen bzw. seine MitarbeiterInnen.

Der Fragebogen sowie die vollständigen Transkriptionen befinden sich im Anhang dieser Arbeit.

1.16 Bewertung und Anwendung in der Praxis

1.16.1 Bewertung der neuen 12 Stunden Grenze

Generell bewerten alle befragten ArbeitgeberInnen aus der Rechtsberatungs-, Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsbranche die Anhebung der Arbeitszeithöchstgrenze auf 12 Stunden pro Tag als deutlich positiv.

Als Hauptgrund dafür wird die bessere Vermeidbarkeit von Verwaltungsstrafen genannt. Oftmals waren in diesen Branchen fallweise mehr Stunden notwendig, um Termine einzuhalten. Die alte Rechtslage wurde auch in der Praxis als veraltet betrachtet, da die 10 Stunden Grenze zu starr war und es dadurch bei Überschreitungen zu Verwaltungsstrafen kommen konnte. Des Weiteren wird der größere Spielraum im Sinne einer erhöhten Flexibilität

geschätzt. Auch der Abbau von bürokratischen Schritten im Unternehmen wird unterstützt. Aus diesen Gründen wird der erweiterte rechtliche Rahmen als deutlich positiv bewertet.

1.16.2 Praktische Anwendung der Arbeitszeitgrenze von 12 Stunden

Eine praktische Anwendung der erhöhten täglichen Arbeitszeitgrenze von 12 Stunden findet sich vermehrt in größeren Kanzleien. Hier ist jedoch zwischen den spezifischen Branchen und Größen der Unternehmen zu unterscheiden. Wohingegen in einer großen Wirtschaftsprüfungskanzlei die 12 Stunden Grenze teilweise schon vor der Novelle mittels Sonderüberstunden beantragt wurde, nutzen kleinere Unternehmen die neue Höchstgrenze eher selten. Da es vor allem im Bereich der Wirtschaftsprüfer zu starken saisonalen Schwankungen kommen kann, findet die Ausschöpfung der Arbeitszeitgrenze von 12 Stunden vor allem in der Phase der intensiven Prüfungszeit eine praktische Anwendung. In der Steuerberatungsbranche sowie bei kleineren Wirtschaftsprüfungunternehmen findet die Anhebung der Tageshöchstarbeitszeit wenig Anklang. ArbeitgeberInnen der Rechtsberatungsbranche gaben an, die neue Arbeitszeithöchstgrenze von 12 Stunden nur bei Bedarf zu nutzen.

Die meisten der Befragten nutzen die Gleitzeitvereinbarung mit der alten Grenze vor dem 01.09.2018, also 10 Stunden pro Tag bzw. 50 Wochenstunden. Eine Umsetzung wird unter den meisten Befragten in naher Zukunft auch nicht geplant. Manche Interviewten berichten jedoch, dass Klienten die neue erhöhte Arbeitszeitgrenze anwenden. Unternehmen, welche fixe Arbeitszeiten etabliert haben, nutzen die Möglichkeit der erhöhten Arbeitszeitgrenze nicht.

1.17 Vorteile in der Praxis

1.17.1 Rechtlicher Einklang mit der Praxis

Laut Regierung wurde die Arbeitszeitregelung vor dem 01.09.2018 als zu starr empfunden. Die befragten Experten und Expertinnen sind sich jedoch nicht einig, ob die neue Gesetzeslage nun beispielsweise durch Bürokratieabbau besser auf die Praxis eingeht.

Experten und Expertinnen im Bereich der Rechtsberatung meinen, dass die Regierung es nur teilweise geschafft hat, die Rechtslage besser an die Praxis anzupassen, da es in manchen Gebieten noch großen Interpretationsspielraum bzw. Lücken gibt. So ist es laut einem Personal- und Organisationsleiter einer Wiener Rechtsanwaltskanzlei „nicht direkt an die Praxis angelehnt und gibt eben dort und da zu großen Interpretationsspielraum, um konkret mit

Sicherheit handeln zu können.“¹⁹⁰ Jedoch wird die Novelle, darunter vor allem der ausgedehnte zeitliche Rahmen, als erster Schritt zu einer flexibleren Arbeitswelt in Österreich erachtet. Hier ist anzumerken, dass sich schon in der Literaturrecherche gezeigt hat, dass die Judikatur vor allem gegenüber All-In-Vereinbarungen einen großen Interpretationsspielraum bzw. Lücken übriglässt, welche der Gesetzgeber noch zu klären vermag.

Drei der sechs befragten Experten und Expertinnen sind sich jedoch einig, dass die alte Regelung vor dem 01.09.2018 zu starr war und die neue Gesetzeslage nun besser auf die Praxis eingeht. Die Grenzen von 10 Stunden pro Tag und 50 pro Woche wurden generell als unflexibel erachtet. Eine Lockerung dieser Grenzen soll nun die Praxis besser widerspiegeln. Denn obwohl die meisten Unternehmen angeben, diese Grenze nicht gezielt auszuschöpfen, bietet sie dennoch Sicherheit gegen Verwaltungsstrafen, falls unter besonderen Umständen ein größerer Arbeitsaufwand entsteht. Die Vermeidbarkeit von Verwaltungsstrafen ist somit ein wesentlicher Vorteil, der sich durch die AZG Novelle hervorgetan hat. Somit kann man feststellen, dass sich die Gesetzeslage nun vor allem in diesem Bereich, besser an die Praxis angeglichen hat. Des Weiteren können nun auftragsstarke Zeiten, welche vor allem in der Wirtschaftsprüfung vorkommen, besser ausgeglichen werden. Vor allem die Jahresdurchrechnung vermag hier mehr Flexibilität zu schaffen.

Zur Frage des Bürokratieabbaus zeigen sich die Befragten eher gespalten. Lediglich drei von den sechs Experten und Expertinnen können einen Bürokratieabbau feststellen, die anderen haben dazu keine Veränderung festgestellt. Ein Bürokratieabbau wird vermehrt in den Abteilungen wahrgenommen, die die 12 Stunden Tagesgrenze bereits vor der Novelle durch genehmigungspflichtige Sonderüberstunden genutzt haben. Hier ist ein Bürokratieabbau spürbar, da der aufwendige beidseitige Genehmigungsprozess, um bis zu 12 Stunden zu arbeiten, nun wegfällt.

1.17.2 Einklang mit Betriebsanforderungen

Betrachtet man die Frage, ob das bestehende Arbeitsvolumen schon vor der Novelle, also bis zum 01.09.2018, einen 12 Stunden Tag erforderte, so zeigt sich das Ergebnis stark bereichsgebunden, sowie abhängig von der Größe des Unternehmens.

¹⁹⁰ *Experte 6 (2019)*: Expert/inn/eninterview zur Arbeitszeitnovelle 2018. Personal und Organisationsleiter einer renommierten Rechtsanwaltskanzlei, Wien, 26.09.2019.

Mit fortschreitender Unternehmensgröße, jedoch vor allem im Bereich der größeren Wirtschaftsprüfer, erforderte das Arbeitsvolumen bereits vor der Novelle, dass MitarbeiterInnen 12 Stunden täglich arbeiten. Auch unter den Rechtsanwaltskanzleien kam es in der Vergangenheit, jedoch nur selten, zu Spitzen, die einen erhöhten Arbeitszeiteinsatz bis zu 12 Stunden erforderten. Dies kam vor allem dann vor, wenn Fristen zu erfüllen waren oder Schriftstücke bei Gericht einzureichen waren. Dazu argumentiert ein Experte aus der Steuerberatung: „Meine persönliche Einschätzung ist einfach die, Sie haben das ebenfalls in Ihrem Kapitel schon behandelt, dass gerade unser Job ein Dienstleistungsjob ist, das heißt, wenn jetzt eine Anfrage hereinkommt oder eine Frist läuft oder eine Beschwerde zu erstellen ist, dann ist es natürlich so, dass ich nicht sagen kann, ich kann jede Frist erstrecken oder kann Arbeiten verteilen, dann brauche ich vielleicht relativ rasch eine Entscheidung.“¹⁹¹ Dazu anzumerken ist, dass arbeitsintensive Zeiten, technische Probleme oder fehlende Dokumente zur Bearbeitung eines Mandats verlängerte Arbeitszeiten erfordern können. Vor der Novellierung des Gesetzes bedurften diese zwei Stunden der Arbeitszeitverlängerungen auf tägliche 12 Stunden einen bürokratischen Genehmigungsprozess, der seither entfällt. Hier scheint die Neuerung im AZG nun besser auf die betrieblichen Notwendigkeiten einzugehen. Einen definitiven Vorteil bietet die jüngste Arbeitszeitnovelle im Rahmen einer verbesserten rechtlichen Deckung, falls es nun zu solchen längeren Arbeitstagen kommt. Hierzu meint ein Experte aus dem HR Bereich: „Ich denke, es macht es einfacher, denn das Unternehmen braucht keine Rechtfertigung mehr, wenn man gewisse Arbeitszeiten dann wirklich auch lebt.“¹⁹² Auch ein Experte der Rechtsberatungsbranche stimmt zu, dass man nun rechtskonform besser abgesichert ist und die neue Regelung das Praxisleben besser widerspiegelt.

Jedoch gaben Befragte aus dem Bereich der Steuerberatung sowie Wirtschaftsprüfung auch an, dass bei ihnen das bisherige Arbeitsvolumen keinen 12 Stunden Tag, oder wenn überhaupt, nur selten erforderte. Hier konnte es in der Vergangenheit lediglich aufgrund von Seminaren oder Reisezeiten, welche auch teilweise eher als passive Reisezeiten auftraten, zu einer Überschreitung der Tageshöchst Arbeitszeit kommen. Als Grund dafür wird die Problematik der abnehmenden Konzentration genannt. Zwei Experten aus dem Bereich der Steuerberatung sowie Wirtschaftsprüfung sind sich einig, dass gerade in diesem Bereich, bei dem intensive

¹⁹¹ *Experte 1 (2019)*: Expert/inn/eninterview zur Arbeitszeitnovelle 2018. Steuerberater und Tax Director einer Zweigstelle eines führenden Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmens, Niederösterreich, 4.09.2019.

¹⁹² *Experte 3 (2019)*: Expert/inn/eninterview zur Arbeitszeitnovelle 2018. Chef der Personalabteilung einer führenden Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft, Wien, 12.09.2019.

Bildschirmarbeit sowie Konzentration gefordert ist, eine erhöhte Arbeitszeit als ineffizient anzusehen ist. Lange Arbeitstage können sich demnach negativ auf Folgetage sowie auf die Leistungsfähigkeit auswirken. So kann man annehmen, dass eine mehrfache Ausreizung der Tageshöchst Arbeitszeit sich deutlich negativ auf die Konzentrations- bzw. Leistungsfähigkeit auswirkt.

1.17.3 Flexiblerer Arbeitskräfteeinsatz

Einen den Aufträgen entsprechenden flexibleren Einsatz der Arbeitskräfte können zwei Großkanzleien wahrnehmen. Mitunter kann ein Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsunternehmen eine definitive Verbesserung erkennen: „Arbeitskräfte sind dann bis zu 12 Stunden pro Tag, wenn es notwendig ist, einsetzbar. Natürlich hat der Mitarbeiter auch die Möglichkeit, nein zu sagen. Also er hat selbstverständlich die Möglichkeit, die 11. und 12. Stunde nicht zu machen. Dann wird jedoch die Frage sein, ob der Bereich für den Mitarbeiter der Richtige ist, oder ob ein anderer Bereich für den Mitarbeiter besser wäre, wo er sich die Stunden nach seinen Erwartungen und Zugängen her anders einteilen könnte, da es in der Wirtschaftsprüfung natürlich sehr geballt ist.“¹⁹³ Auch eine führende Rechtsanwaltskanzlei in Wien bemerkt: „Generell war es schon teilweise so, dass einen die 10 Stunden eingeschränkt haben. Also man musste jemanden nach 10 Stunden nach Hause schicken.“¹⁹⁴ Hier bemerkte der Befragte, dass es vor allem bezüglich Abendevents schwierig war, da sie MitarbeiterInnen dadurch anordnen mussten, später zu kommen, um die Arbeitszeitgrenze nicht zu überschreiten. Dadurch lässt sich erkennen, dass durch die AZG Novelle vor allem in Großkanzleien ein verbesserter Einsatz von Arbeitskräften geschaffen wurde. Des Weiteren sehen zwei Befragte durch die Novelle eine potentielle Möglichkeit, um Arbeitskräfte flexibler einzusetzen, nutzen es aber nicht. Zwei der Experten und Expertinnen konnten keinen Unterschied feststellen, berichteten jedoch, dass deren Klienten einen besseren Einsatz wahrgenommen haben.

1.17.4 Kostenvorteile durch günstigere Arbeitsstunden

Keiner der befragten Experten und Expertinnen konnte Kostenvorteile durch die AZG Novelle feststellen. Egal ob durch Anhebung der Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft oder mittels der Durchrechnungsmodelle, bei denen Überstunden mehrmals in die nächste Periode

¹⁹³ *Experte 3 (2019)*: Expert/inn/eninterview zur Arbeitszeitnovelle 2018. Chef der Personalabteilung einer führenden Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft, Wien, 12.09.2019.

¹⁹⁴ *Expertin 5 (2019)*: Expert/inn/eninterview zur Arbeitszeitnovelle 2018. Chief Human Resources Officer einer führenden Rechtsanwaltskanzlei, Wien, 25.09.2019.

übertragen werden können, um eine Verringerung der zuschlagspflichtigen Überstunden zu schaffen, einstimmig wurden hier keine Kostenvorteile festgestellt.

Dies begründet sich hauptsächlich in der Tatsache, dass die meisten Unternehmen ein Gleitzeitmodell anwenden. Zu einer Zusatzfrage, ob sich ein Experte vorstellen könnte, dass Arbeitsstunden dadurch in der Zukunft, bei Anwendung der Regelung, günstiger werden könnten, meinte dieser, dass es davon abhängig ist, dass MitarbeiterInnen ihre Plusstunden innerhalb des Durchrechnungszeitraumes abbauen. Die Thematik würde eher in der Tatsache liegen, dass es Bereiche gibt, bei denen sich Projekte einfach vermehrt zusammenballen. Laut dem Experten könnten hier Planungstools und der Einsatz von modernen Technologien helfen, um Kapazitätsengpässe zu analysieren und besser auszugleichen. Eine Möglichkeit wäre es, wie es der Experte beschreibt, Abläufe zu standardisieren, sodass Kapazitätsengpässe durch Personal verschiedener Standorte ausgeglichen werden können.

Zwei Experten meinen, dass Arbeitsstunden durch die AZG Novelle allenfalls nur teurer werden könnten. Da MitarbeiterInnen nun die Stunden wiederholt vortragen können kann sich dadurch eine andere Berechnungsbasis für diese Arbeitsstunden ergeben. Darüber hinaus können durch die längeren Arbeitszeiten über 10 Stunden deutlich höhere Kosten durch die 50%igen Überstundenzuschläge entstehen. Ein weiterer Experte erkennt das primäre Ziel der Gesetzesänderung auch nicht in der Kostensenkung, sondern in der Ermöglichung, dass Arbeitszeitaufzeichnungen nun auch die gelebte Praxis widerspiegeln.

1.17.5 Mehr Flexibilität für ArbeitnehmerInnen

Es wurde gefragt, ob sich ArbeitnehmerInnen oft selbst einen 12 Stunden Arbeitstag einteilen. Dabei gaben vier der sechs Befragten an, dass dies durchaus vorkommen kann. Nur zwei der Experten und Expertinnen meinten, dass ihre MitarbeiterInnen diese Möglichkeit nicht nutzen.

Der Grund dafür, dass ArbeitnehmerInnen sich selbst einen 12 Stunden Arbeitstag einteilen kann einerseits darin liegen, dass offene Arbeiten noch am selben Tag effizient abgeschlossen werden können und somit Stress vermieden werden kann. Darüber hinaus können sich ArbeitnehmerInnen die Zeit sparen, welche sie am nächsten Tag verlieren, wenn sie erneut in die verwendeten Programme einsteigen sowie sich in die zu bearbeitende Tätigkeit erneut einarbeiten müssen. Dies wird vor allem dann notwendig sein, wenn es sich um dringende Arbeiten handelt. Andererseits sehen ArbeitgeberInnen auch einen Grund in der erhöhten Flexibilität bei der Kinderbetreuung. ArbeitnehmerInnen können somit an manchen Tagen

länger arbeiten, und an anderen früher nach Hause gehen. Damit wird mehr Flexibilität für MitarbeiterInnen mit Kindern geschaffen. Ein Arbeitgeber/eine Arbeitgeberin aus der Wirtschaftsprüfungsbranche meint dazu auch, dass diese Einteilung auf beidseitigem Einverständnis beruht.

Um festzustellen, ob sich die Flexibilität zugunsten der ArbeitnehmerInnen in diesen Branchen erhöht hat, wurde die Frage gestellt, ob diese nun, durch den Abbau von Überstunden, vermehrt längere Freizeitperioden nutzen. Dazu wurde jedoch keine Veränderung wahrgenommen. Dies liegt vor allem darin, dass die meisten Unternehmen die verlängerte Arbeitszeithöchstgrenze, also den 12 Stunden Arbeitstag, für gewöhnlich nicht nutzen. Die Experten und Expertinnen zweifeln daran, dass eine Flexibilität in diese Richtung wirklich mit der AZG Novelle zusammenhängt. Der Konsum längerer Freizeitperioden kann nach deren Meinung nämlich auch durch Führungskräfte sensibilisierung, Ressourcenallokation oder mobiles Arbeiten begründet sein.

1.17.6 Arbeitnehmerzufriedenheit

Auf die Frage, ob sich MitarbeiterInnen positiv zur neuen Höchstarbeitszeit bzw. der erweiterten Übertragungsmöglichkeit von Überstunden geäußert haben, antworteten alle Befragten, dass Ihre MitarbeiterInnen keine spürbare Veränderung bemerkt haben. Da viele ArbeitgeberInnen frühzeitig kommuniziert haben, dass bestehende Modelle nicht verändert werden, gab es demnach keine Rückmeldung der ArbeitnehmerInnen. Eine einzige positive Veränderung konnten MitarbeiterInnen im Sinne eines Bürokratieabbaus im Prozess, also weniger administrativem Aufwand, feststellen. Sonst hat sich die neue Regelung in diesen Branchen nicht auf die Arbeitnehmerzufriedenheit ausgewirkt.

1.18 Probleme und Spannungsfelder in der Praxis

1.18.1 Beeinträchtigung des Privatlebens

Unter den befragten Unternehmen befinden sich laut den Experten und Expertinnen keine MitarbeiterInnen, die sich über die AZG Novelle in irgendeiner Form beschwert hätten. Das liegt wiederum in der Tatsache, dass in diesen untersuchten Branchen keine stark ausgeprägte Veränderung stattgefunden hat. Wie die Experten und Expertinnen dazu meinen, würde dieses

Ergebnis sicherlich unterschiedlich ausfallen, wenn man andere Branchen, wie die Gastronomie oder Produktionsbetriebe betrachten würde.

1.18.2 Auswirkungen auf bestehende Verträge

Unter den befragten Unternehmen gab es keinen Arbeitgeber/keine Arbeitgeberin, der/die bestehende Dienstverträge geändert hat. Lediglich ein Unternehmen in der Wirtschaftsprüfung bzw. Steuerberatung hat seine Gleitzeitvereinbarung adaptiert, sodass der Genehmigungsprozess für die 11. und 12. Stunde nun wegfällt.

Betrachtet man das etwas kompliziertere Thema der All-in-Vereinbarungen, so wendet keiner der Befragten diese Art der Vereinbarungen an. Laut den Meinungen der Experten und Expertinnen sollten diese Spannungsfelder im Zusammenhang mit dem Wahlrecht jedoch zugunsten des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin entschieden werden, da es in diesen Branchen weitaus wichtiger ist, als attraktiver Arbeitgeber/attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen zu werden, um gute ArbeitnehmerInnen beizubehalten. Wie ein Experte dazu meint, wird das Höchstgericht diese Problematik eines Tages klären müssen.

1.18.3 Probleme der Freiwilligkeitsgarantie

Experten und Expertinnen wurden auch dazu befragt, ob es in der Praxis eventuell Probleme im Zusammenhang mit der Freiwilligkeitsgarantie betreffend der 11. und 12. Überstunde gibt. Da jedoch die meisten ArbeitgeberInnen diese Überstunden nicht anwenden, gab es unter den Befragten keine Probleme. Es wurden auch keine Stunden eingeplant, welche ArbeitnehmerInnen abgelehnt hätten. Die Experten und Expertinnen halten dies eher für eine künstlich aufgebrachte Diskussion. Ein Befragter meint dazu: „Ich denke, dass die Bedeutung von dieser Frage maßlos überschätzt ist.“¹⁹⁵ In den Branchen der Rechtsanwälte, Steuerberater und Wirtschaftsprüfer ergibt sich in diesen Zusammenhang kein Problem mit der Freiwilligkeit.

1.18.4 Höhere Kosten

Die befragten Experten und Expertinnen haben auch keine Nachteile im Sinne höherer Kosten durch vermehrten Verwaltungsaufwand oder erhöhten Auszahlungen von Überstunden wahrgenommen. Einige Experten und Expertinnen argumentieren demnach eher in die andere

¹⁹⁵ *Experte 2 (2019)*: Expert/inn/eninterview zur Arbeitszeitnovelle 2018. Geschäftsführer eines führenden Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmens, Wien, 5.09.2019.

Richtung und sehen durch die Novelle den Vorteil von weniger Aufwand in der Dokumentation, da die Genehmigungspflicht etwaiger Ausnahmen, also 11 oder 12 Stunden zu arbeiten, weggefallen ist.

Da die vermehrte Auszahlung einer 11. und 12. Überstunde zuschlagsbedingt für den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin sehr teuer werden kann, wurde die Frage gestellt, ob die Unternehmen versuchen, diese Überstundenzuschläge zu vermeiden. Da jedoch die meisten befragten Unternehmen das Gleitzeitmodell verwenden und es nur in Ausnahmefällen zu solchen Überstunden kommt, stellen diese Kosten für die Experten und Expertinnen keine Probleme dar.

1.19 Abschließende Stellungnahmen

Um die Interviews abzuschließen, wurden zwei Abschlussfragen zu sonstigen Vor- und Nachteilen gestellt, welche im Laufe des Interviews noch nicht behandelt wurden. Generell konnten die ArbeitgeberInnen keine zusätzlichen Vor- oder Nachteile erkennen. Betont wurde jedoch, dass die gesteigerte Flexibilität, wenn sie auch nur fallweise benötigt wird, sowie die bessere Vermeidbarkeit von Verwaltungsstrafen als Hauptnutzen der AZG Novelle angesehen werden. Laut den Experten und Expertinnen hat sich somit in der Praxis zumindest in deren Branche nicht allzu viel geändert. Ein besserer rechtlicher Einklang mit der Praxis wurde deren Meinung nach jedoch erreicht.

1.20 Limitationen

Diese Masterarbeit befasst sich mit den Auswirkungen der AZG Novelle auf die Branchen der Rechtsanwälte, Steuerberater und Wirtschaftsprüfer, daher haben die gewonnenen Erkenntnisse nur für diesen betrachteten Bereich Geltung. Somit wird auf andere Branchen, in denen die AZG Novelle wesentliche Auswirkungen haben könnte, nicht eingegangen. Dies würde ein spannendes Thema für eine weitere Forschung bzw. andere Masterarbeiten darstellen.

Es handelt sich in dieser empirischen Forschung um eine qualitative Untersuchung. Quantitative Ergebnisse waren demnach nicht Ziel dieser Arbeit, sie könnten jedoch zu diesem Thema weitere interessante Einblicke liefern bzw. diese Masterarbeit ergänzen. Hier könnte erhoben werden, wie viele Unternehmen in der untersuchten Branche den 12 Stunden Tag österreichweit eingeführt haben. In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, da es sich um eine

qualitative Forschung handelt, und demnach Experteninterviews analysiert wurden, um subjektive Meinungen der befragten ArbeitgeberInnen handelt. Obwohl die interviewten Experten und Expertinnen genaue Einblicke in die Situation in ihrem Unternehmen darlegen, kann daraus keine valide Verallgemeinerung auf alle Unternehmen der untersuchten Branchen gewonnen werden.

Da sich diese Arbeit mit dem nationalen Recht beschäftigt, sind die Ergebnisse nur in Österreich aussagekräftig. Darüber hinaus wurde die Befragung nur in den Bundesländern Wien und Niederösterreich durchgeführt, Auswirkungen in anderen Bundesländern wurden nicht erhoben. Als Ergänzung dieser Masterarbeit können jedoch weitere wissenschaftliche Analysen in anderen Bundesländern vorgenommen werden.

Conclusio

Die rechtspolitischen Ziele der AZG Novelle lassen sich prägnant in zwei Worte fassen: Deregulierung und Flexibilisierung.¹⁹⁶ Durch die AZG Novelle 2018 wurden Maßnahmen eingeführt, um das ehemals restriktive österreichische Arbeitszeitrecht an die moderne Arbeitspraxis anzupassen. Zu den wichtigen Neuerungen zählen die Erweiterung im Ausnahmenbereich, wo nun neben leitenden Angestellten beispielsweise auch nahe Angehörige ausgenommen wurden, sowie eine erstmalige Übertragung von Zeitschulden und die Möglichkeit einer mehrfachen Übertragung von Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum. Den wichtigsten Punkt der Novelle umfasst die Anhebung der Arbeitshöchstzeit bei gleitender Arbeitszeit auf 12 Tagesstunden, sowie 60 Wochenstunden. Des Weiteren besteht nun ein Wahlrecht der ArbeitnehmerInnen für die Abgeltung der 11. und 12. Überstunde, ob diese in Zeitausgleich oder Entgelt erfolgt.¹⁹⁷ Obwohl die Novelle bereits vor ihrer Einführung heftig diskutiert sowie kritisiert wurde, stellt sich durch genauere Recherche heraus, dass eine Flexibilisierung in diesen Bereichen schon laufend über Jahre umgesetzt wurde. In diesem Sinne stellen diese Regelungen keine grundlegenden Neuerungen dar.¹⁹⁸

Die AZG Novelle verspricht einige Vorteile für den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin. Nun wird eine rechtliche Grundlage für die praxisrelevanten Notwendigkeiten geschaffen, sowie die Wettbewerbsfähigkeit zu anderen EU Ländern erhöht. Die Novelle bewirkt auch einen besseren Arbeitskräfteeinsatz durch die Lockerung der Arbeitszeitgrenzen. Einen Vorteil stellt auch die bessere Vermeidung von Überstundenzuschlägen durch Durchrechnungsmodelle und den erweiterten Gleitzeitrahmen dar. Neben diesen Vorteilen bestehen jedoch auch Probleme und Spannungsfelder, die durch die Flexibilisierung entstanden sind, wie die Beeinträchtigung der Work-Life-Balance oder die Gefährdung der Mitarbeitergesundheit durch zu lange Arbeitstage. Spannungsfelder ergeben sich vor allem auch betreffend bestehender All-in-Vereinbarungen, speziell mit dem Wahlrecht der Abgeltung der 11. und 12. Überstunde. Auch die Freiwilligkeitsgarantie kann dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin die Planung erschweren. Dazu können nun durch die Möglichkeit der Ansammlung von Überstunden in Verbindung mit dem

¹⁹⁶ *Risak*, Arbeitszeitpaket 2018: 12-Stunden-Tag und 60-Stunden-Woche, 2018;1.

¹⁹⁷ *Rauch/Ihradská/Noga*, ASoK-Spezial 2018, 56.

¹⁹⁸ *Felten/Trost*, Arbeitszeitrecht neu, 2018, 16.

Wahlrecht zur Auszahlung höhere Personalkosten für den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin entstehen.

Zusammenfassend hat die empirische Untersuchung ergeben, dass die ArbeitgeberInnen aus der Rechtsberatungs-, Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsbranche die neue 12 Stunden Grenze als deutlich positiv bewerten. Angewendet werden diese erhöhten Arbeitszeitgrenzen jedoch nur fallweise, vor allem aber in größeren Unternehmen. Bei Großkanzleien kann dies vor allem in der Wirtschaftsprüfung deutlich öfter vorkommen. Da die alten Grenzen vor dem 01.09.2018 auch in der Praxis von drei der sechs Befragten als zu starr empfunden wurden, ermöglicht die AZG Novelle nun den besseren rechtlichen Einklang mit der Praxis. Als bedeutendste Vorteile sehen die Experten die erhöhte Flexibilität, den Bürokratieabbau im Genehmigungsprozess etwaiger 11. und 12. Arbeitsstunden, sowie die bessere Vermeidbarkeit von Verwaltungsstrafen. Da in den untersuchten Branchen keine starke Veränderung stattgefunden hat, ergaben sich entgegen den Erwartungen aus der theoretischen Behandlung des Themas für die ArbeitgeberInnen keine Nachteile durch die Novelle.

Anhang 1: Zusammenfassung/Abstract

Diese Masterarbeit befasst sich mit der Arbeitszeitgesetz Novelle 2018 und deren Auswirkungen auf die Branche der Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und Rechtsanwälte. Zur Analyse dieser Gesetzesnovelle werden einerseits rechtsdogmatische Methoden angewendet, andererseits werden Auswirkungen in der Praxis anhand einer empirischen Untersuchung erforscht. Die Einführung dieser Novelle verfolgt vor allem zwei rechtspolitischen Ziele: Deregulierung und Flexibilisierung. Damit soll das als ehemals restriktiv bezeichnete österreichische Arbeitszeitrecht an das moderne Praxisleben angepasst werden. Die Neuregelung, die unter anderem die Anhebung der Tageshöchst Arbeitszeit auf 12 Stunden ermöglicht, wurde ab dem 1. September 2018 in Kraft gesetzt. Zu den weiteren relevanten Neuerungen zählen die Erweiterung im Ausnahmenbereich, die Übertragung von Zeitschulden sowie eine nun mögliche mehrfache Übertragung von Zeitguthaben in nächste Durchrechnungszeiträume. Zudem besteht nun ein Wahlrecht der ArbeitnehmerInnen für die Abgeltung der 11. und 12. Überstunde. Die Ergebnisse der empirischen Untersuchungen zeigen, dass die ArbeitgeberInnen die erhöhten Arbeitszeitgrenzen positiv bewerten. Es hat sich jedoch herausgestellt, dass diese nur fallweise zur Anwendung kommen. Als bedeutende Vorteile der Novelle werden die bessere Vermeidbarkeit von Verwaltungsstrafen, erhöhte Flexibilität und ein Bürokratieabbau im Genehmigungsprozess angesehen. So ermöglicht die Novelle einen besseren rechtlichen Einklang mit der Praxis. Generell ist es in den untersuchten Branchen jedoch zu keinen signifikanten Änderungen gekommen. Somit ergaben sich auch keine Nachteile für die ArbeitgeberInnen durch die Arbeitszeitreform. Mit diesen Erkenntnissen soll diese Arbeit zum besseren Verständnis der Gesetzesnovelle beitragen, und helfen, die neuen Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung zu nutzen.

This master's thesis deals with the amendment of the Austrian labor time law of 2018 and its implications on the industries of auditors, tax consultants, and lawyers. On the one hand, legal-dogmatic methods are used to analyze this amendment, on the other hand, effects in the working environment are investigated through an empirical study. This amendment particularly pursues two legal policy goals: deregulation and flexibilization. Thereby, the Austrian labor law, which was previously seen as restrictive, should be adapted to the modern day-to-day practice. The new regulation, which enables, among other things, the increase of the maximum daily labor time to 12 hours, was introduced in Austria on 1st September 2018. The changes include an expansion of exception areas, the transfer of time debts as well as possible multiple transfers of time credits to subsequent calculation periods. Moreover, employees now have a choice on the compensation of the 11th and 12th hours of overtime. The results of the empirical study show that employers see increased labor time limits positively. However, the study shows that they are only used on a case-by-case basis. Significant advantages of the amendment are better preventability of administrative penalties, increased flexibility and a reduction of bureaucracy in the approval process. Thus, the amendment allows a better legal consonance with practice. However, there are no significant changes due to the labor time reform in the examined sectors. Thus, there were also no disadvantages for employers. These findings aim to provide a better understanding of the amendment and outline benefits from new possibilities of the labor time flexibilization.

Anhang 2: Interviewanfrage

Sehr geehrte Damen und Herren,

mein Name ist Tanja Birkfellner und ich bin Studentin an der Universität Wien.

Im Rahmen meines Masterabschlusses verfasse ich eine Masterarbeit, die sich mit dem Thema der Arbeitszeitgesetz Novelle 2018 beschäftigt. Dabei würde ich gerne erheben, wie sich die Novelle in der Praxis auswirkt.

Im Zuge dessen möchte ich kurze Interviews mit ArbeitnehmernInnen der Personalabteilung oder AbteilungsleiterInnen im Bereich der Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung oder Rechtsberatung führen.

Mein Ziel ist es, mit dieser Masterarbeit praktische Erkenntnisse sowie einen Überblick über die Auswirkungen dieser Novelle zu schaffen. Ich denke, dass diese Erkenntnisse auch für Ihr Unternehmen interessant sein könnten.

Daher würde ich mich sehr freuen, falls Sie mir die Möglichkeit geben, kurz einen/eine Ihrer MitarbeiterInnen zu interviewen.

Gerne kann ich Ihnen den Fragebogen vor dem Interview zukommen lassen.

Falls Sie noch Fragen zu meiner Masterarbeit oder dem Interview haben, freue ich mich Ihnen jederzeit unter tanja.birkfellner@icloud.com oder unter +436644580798 Auskünfte zu geben.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Mit freundlichen Grüßen,

Tanja Birkfellner

Anhang 3: Fragebogen

Fragebogen

Zur Masterarbeit Arbeitszeitflexibilisierung bei beratenden Berufen

- ☐ Interviewdauer ca. 35 Minuten
- ☐ Unternehmen und Abteilung: _____
- ☐ Position und Aufgaben des Interviewten: _____
- ☐ Datum und Uhrzeit: _____
- ☐ Danksagung an den Interviewpartner für Zustimmung und Einblicke
- ☐ Abklärung der Gründe der Befragung

Am 1. September 2018 wurde die jüngste Arbeitszeitnovelle eingeführt, wodurch unter anderem das Gesetz zur Anhebung der Höchstarbeitszeit auf 12 Stunden in Kraft getreten ist. Diese Thematik möchte ich in meiner Masterthesis behandeln und deshalb Experteninterviews durchführen, um zu erfahren, wie sich diese Änderung für ArbeitgeberInnen im Bereich der Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und Rechtsanwälte auswirkt. Ziel dieses Interviews ist es, Erkenntnisse über Vorteile oder Probleme bzw. Spannungsfelder zu erheben, welche die Novelle in der Praxis mit sich geführt hat. Da ich die Ergebnisse dieses Interviews gerne in meiner Masterarbeit verwenden möchte, würde ich um Ihre Zustimmung zur Veröffentlichung Ihrer Daten bitten. Um dies zu ermöglichen, würde ich Sie um die Erlaubnis bitten, das Gespräch aufzeichnen zu dürfen.

- ☐ Einholung der Zustimmung zur Veröffentlichung der anonymisierten Ergebnisse des Interviews
- ☐ Zitate aus dem Gespräch dürfen verwendet werden
- ☐ Erlaubnis das Gespräch darf aufgezeichnet werden
- ☐ Transkription der Aufzeichnung ist erlaubt
- ☐ Eventuelle Veröffentlichung durch einen Verlag ist erlaubt
- ☐ Nachfrage, ob Setting klar ist oder es offene Fragen gibt
- ☐ Antworten werden aus Sicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin gegeben

1. Ist Ihrer Meinung nach, aus Arbeitgebersicht, die Anhebung der Arbeitszeithöchstgrenze auf 12 Stunden pro Tag positiv zu bewerten?
2. Nehmen Ihre MitarbeiterInnen nun die Möglichkeit der erhöhten täglichen Arbeitszeitgrenze von 12 Stunden in Anspruch?
3. Laut Regierung war die alte Regelung vor dem 01.09.2018 zu starr, sind Sie der Meinung, dass die neue Gesetzeslage nun besser auf die Praxis eingeht? Beispielsweise durch Bürokratieabbau?
4. Erforderte das Arbeitsvolumen bereits bis zum 31.08.2018, dass MitarbeiterInnen 12 Stunden täglich arbeiten?
5. Lassen sich Arbeitskräfte durch die Novelle nun den Aufträgen entsprechend flexibler einsetzen?
6. Werden für Sie die Arbeitsstunden billiger? Beispielsweise durch Anhebung der Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft bzw. den Durchrechnungsmodellen, bei denen Überstunden mehrmals in die nächste Periode übertragen werden können, durch eine Verringerung der zuschlagspflichtigen Überstunden?
7. Teilen sich ArbeitnehmerInnen oft selbst einen 12 Stunden Arbeitstag ein?
8. Nutzen MitarbeiterInnen seit dem 1.9.2018 vermehrt längere Freizeitperioden durch den Abbau von Überstunden?
9. Haben sich Ihnen gegenüber MitarbeiterInnen positiv über die neue Höchstarbeitszeit von 12 Stunden oder der erweiterten Übertragungsmöglichkeit geäußert?

10. Haben sich Ihnen gegenüber MitarbeiterInnen über eine Beeinträchtigung des Privatlebens oder Beschwerden gegenüber der AZG Novelle geäußert?
11. Wurden Dienstverträge, die vor dem 1. September 2018 geschlossen wurden, aufgrund der Regelung erneuert? Wenn ja, warum?
12. All-in Vereinbarungen könnten nun problematisch erscheinen im Zusammenhang mit dem neuen Wahlrecht der Abgeltung der 11. und 12. Überstunde in Zeit oder Geld. Haben Sie dieses Problem? Wenn ja, wie handhaben Sie es? Durch Vertragsänderungen?
13. Gab es bezüglich der Freiwilligkeitsgarantie betreffend der 11. und 12. Überstunde Probleme, in dem Sinne, dass Sie Stunden eingeplant haben und ArbeitnehmerInnen jedoch abgelehnt haben?
14. Entstehen Ihnen durch die neuen Regelungen höhere Kosten durch höheren Verwaltungsaufwand, oder vermehrte Auszahlung von Überstunden?
15. Versuchen Sie, Überstundenzuschläge zu vermeiden? Wenn ja wie?
16. Haben Sie sonstige Vorteile, die sich durch die Novelle des AZGs 2018 ergeben haben, festgestellt?
17. Haben Sie sonstige Probleme/Spannungsfelder, die durch die Novelle des AZGs 2018 entstanden sind, festgestellt?

Anhang 4: Zusammenfassung der Interviews

An dieser Stelle erfolgt die Transkription der Interviews. Alle Firmennamen sowie Personen werden anonymisiert dargestellt. Zur Vereinfachung der Nachvollziehbarkeit wird der Teil des Interviewenden fett gedruckt gekennzeichnet. Vor der eigentlichen Befragung wurden die Zustimmungen zur Aufzeichnung, Transkription und anonymisierten Veröffentlichung der Ergebnisse sowie eventuell verwendeter Zitate eingeholt.

Experte 1: Interview in Niederösterreich am 4.09.2019 mit einem Steuerberater und Tax Director bei einer Zweigstelle eines führenden Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmens, welches regional sowie europaweit tätig ist.

Bevor ich starte, möchte ich mich herzlich für die Chance zum Interview und Ihre Zeit bedanken.

Gerne

Wichtig ist es, dass die Antworten aus der Sicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin wiedergegeben werden.

Ok

Vielleicht können wir starten, indem Sie sich kurz vorstellen und erklären welche Position Sie im Unternehmen belegen und welche Aufgaben Sie ausüben?

Ich bin als Steuerberater und Tax Director tätig, sowie als Gruppenleiter für ein Team aus Buchhaltern, Lohnverrechner und Berufsanwärter zuständig. Daher bin ich auch mit Themen der Arbeitszeiterfassung sowie Arbeitszeiten betraut.

Vielen Dank. Wie wir bereits besprochen haben, geht es in meiner Masterarbeit um die Arbeitszeitnovelle, die am 01. September 2018 eingeführt wurde. Vor allem geht es dabei als Kernthema um die Höchstarbeitszeit, die auf 12 Stunden angehoben wurde. Daher bezwecke ich nun mit den Fragen herauszufinden, welche Änderungen sich in der Praxis ergeben haben. Also welche Vorteile und Spannungsfelder sich dadurch herausgestellt haben. Gut dann starten wir mit der ersten Frage.

1. Ist Ihrer Meinung nach, aus Arbeitgebersicht, die Anhebung der Arbeitszeithöchstgrenze auf 12 Stunden pro Tag positiv zu bewerten?

Sehe ich auf jeden Fall so, denn die Problematik bisher war, dass aufgrund der Gegebenheiten durchwegs mehr Stunden notwendig waren. Beispielsweise Anfragen oder Terminarbeiten, die zu einem bestimmten Termin fertig sein mussten. Die alte Rechtslage sah daher ab der 10 Stunde Strafen vor, wenn es zu Überschreitungen gekommen ist. Daher ist die rechtliche Möglichkeit, dass es einen höheren Rahmen gibt, auf jeden Fall positiv um auch Strafen zu vermeiden.

2. Nehmen Ihre MitarbeiterInnen nun die Möglichkeit der erhöhten täglichen Arbeitszeitgrenze von 12 Stunden in Anspruch?

Also, wir haben im Haus Gleitzeitvereinbarungen, aber dabei ist die Grenze noch mit 10 Stunden pro Tag bzw. 50 Wochenstunden festgelegt. Also es ist derzeit noch nicht umgesetzt oder derzeit noch nicht ausgenutzt.

Ok denken Sie das es geplant ist, dass man dies umsetzt?

Nein im Moment wäre mir nichts zu Ohren gekommen, dass wir die Gleitzeit in diese Richtung ausdehnen möchten. Aber möglicherweise gibt es Überlegungen, dass man es generell anpasst, aber derzeit wüsste ich nichts von einer Umstellung.

3. Laut Regierung war die alte Regelung vor dem 01.09.2018 zu starr, sind Sie der Meinung, dass die neue Gesetzeslage nun besser auf die Praxis eingeht? Beispielsweise durch Bürokratieabbau?

Ich glaube, dass die Ausdehnung des Durchrechnungszeitraums die Lohnabrechnung vereinfacht. Es hat immer wieder vor Jahren Diskussionen gegeben diesen Bereich zu vereinfachen. Mir fällt akut noch die Steuerreformkommissionen ein, bei denen vor ein paar Jahren ein Katalog erstellt wurde. Das waren auch Experten aus unterschiedlichsten Bereichen. Dabei wurde vieles umgesetzt. Das finde ich aus meiner persönlichen Sicht eine sehr effiziente Vorgangsweise, dass man schaut, wo Problembereiche sind. Dabei denke ich schon, dass der Lohnverrechnungsbereich durch die vielen Bestimmungen kompliziert ist und das dies eine Möglichkeit ist, die umfangreichen Auszeichnungspflichten zu verbessern bzw. zu verringern. Daher kann eine Jahresdurchrechnung dazu führen, dass man mehr Flexibilität schafft. Mehr Flexibilität in dem Sinn, dass wenn ich eine schwankende Auslastung habe, dass ich es trotzdem schaffe dies mit einer Durchrechnung abzubilden. In der Steuerberatungsbranche ist es klarerweise auch so, dass es Spitzen gibt. Das ist einfach dadurch bedingt, dass Steuererklärungen mit den Quotenvereinbarungen abgerechnet werden, jetzt Ende September

steht die Firmenbucheinreichfrist für Regelbilanzstichtage ins Haus. Da kommt es sicher immer wieder zu Spitzen und da wären zum Beispiel eine neue Regelung sicher vorteilhaft. Ich glaube auch generell, dass wahrscheinlich auch andere Branchen hier im Fokus waren, wie Hotellerie oder Gastronomie, wo es sich eher noch um Wochenendarbeitszeiten oder höheren Arbeitsanfall geht, gerade bei Saisonbetrieb. In der Steuerberatungsbranche ist es wahrscheinlich eher noch möglich, wenn man es jetzt mit der Wirtschaftsprüferbranche vergleicht, dass wir es eher noch schaffen eine gleichbleibende Auslastung über das Jahr zu schaffen.

4. Erforderte das Arbeitsvolumen bereits bis zum 31.08.2018, dass MitarbeiterInnen 12 Stunden täglich arbeiten?

Ja das kann durchaus vorkommen. Meine persönliche Einschätzung ist einfach die, Sie haben das ebenfalls in Ihrem Kapitel schon behandelt, dass gerade unser Job ein Dienstleistungsjob ist, das heißt, wenn jetzt eine Anfrage hereinkommt oder eine Frist läuft oder eine Beschwerde zu erstellen ist, dann ist es natürlich so, dass ich nicht sagen kann ich kann jede Frist erstrecken oder kann Arbeiten verteilen, dann brauche ich vielleicht relativ rasch eine Entscheidung. Ich kann aber selbst aus Erfahrungen berichten, dass man, wenn man dann am Wochenende oder am Abend bzw. Nacht arbeitet, sehr wohl unmittelbar eine Auswirkung auf Folgetage hat. Das man nicht mehr so konzentriert und leistungsfähig ist und ich glaube ehrlicherweise nicht, dass haben mir auch schon viele Leute in Führungspositionen bestätigt, dass die 46. 47. 48. Stunde genauso effizient ist wie die 39. oder 40. Also man merkt dann schon irgendwo, dass die Fehler zunehmen. Man bekommt das Ergebnis zwar hin, aber um den Preis, dass der Mitarbeiter am Folgetag wahrscheinlich später kommt oder nicht so konzentriert ist. Ich glaube auch auf Dauer, dass wenn man die Stunden ausreizt, dass es auch für den Mitarbeiter selbst ein Problem ist. Ich glaube, dass regelmäßige Arbeiten und keine Spitzen sowie Pausen an Wochenenden schon notwendig sind, dass man ein gewisses Level hält. Ich kann auch selbst aus Erfahrungen sprechen, dass wenn Bilanzierungsarbeiten zu bestimmten Terminen notwendig waren. Ich denke da jetzt an börsennotierten Gesellschaften, die zu einem bestimmten Datum Zahlen brauchen, dann muss ich eigentlich zwangsweise am 6. oder 7. Arbeitstag nach Ende des Wirtschaftsjahres eine Bilanz liefern. Das heißt, man kann das eine Jahr vorarbeiten, im zweiten Jahr weiß man dann schon, welche Tätigkeiten durchzuführen sind. Aber man kann natürlich nicht alles schon vorziehen, es sind dann gewisse Dinge am Wochenende zu tun, und wenn Informationen fehlen oder technische Probleme usw. auch noch dazu kommen, dann ist das

natürlich Stress pur. Wenn alles glatt läuft, ist es kein Problem, aber es kann natürlich etwas dazwischenkommen. Das löst dann vorher schon ein Unbehagen aus, da ist man froh, wenn man das Projekt dann geschafft hat. Aber man merkt 2 Monate vorher oder nachher ist die Arbeitsanspannung und Belastung eine komplett andere. Ich glaube, wenn man das ständig hat, kann sich das auf die Motivation oder Arbeitsleistung niederschlagen.

5. Lassen sich Arbeitskräfte durch die Novelle nun den Aufträgen entsprechend flexibler einsetzen?

Ich glaube schon, dass die Möglichkeit die jetzt im Gesetz besteht dazu führt, dass man nun Gleitzeitvereinbarungen vielleicht anpasst und es dann wirklich schafft, dass man in Spitzenzeiten hier Plusstunden aufbaut, und dann im Sommer zum Beispiel durch die Urlaubszeit auch bei Klienten weniger Anfragen kommen und diese dann abbaut.

6. Werden für Sie die Arbeitsstunden billiger? Beispielsweise durch Anhebung der Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft bzw. den Durchrechnungsmodellen, bei denen Überstunden mehrmals in die nächste Periode übertragen werden können, durch eine Verringerung der zuschlagspflichtigen Überstunden?

Bei uns ist durch die Gleitzeitvereinbarung ein einjähriger Durchrechnungszeitraum vorgesehen. Was nun glaube ich, neu ist, ist das jetzt (Ich habe mir den Kollektivvertrag der Wirtschaftstreuhänder ausgedruckt) in deren KV jedenfalls drinnen steht, dass wenn man pro Jahr einen Überhang hat, ist dieser auszuzahlen. Das Gesetz würde nun die Möglichkeit einräumen, dass man das vortragt, wobei, das kommt auch in Ihrer Arbeit raus, sich natürlich die Frage stellt, was passiert, wenn man endlos überträgt, dann würde der Dienstnehmer seine Überstunden nie ausbezahlt bekommen. Aber das müsste man dann im KV regeln, beispielsweise nach X Jahren sind die Überstunden spätestens auszuzahlen bzw. spätestens am Ende des Dienstverhältnisses. Aber dadurch das wir das nicht umgesetzt haben, hat dies momentan noch keine Auswirkung, also die Arbeitsstunden auf die Kosten.

Ok, verstehe. Wenn man das einmal umsetzen würde, denken Sie das die Arbeitsstunden billiger werden könnten?

Naja ich denke, es kommt darauf an, ob man es schafft, die Arbeiten so zu verteilen, dass die Plusstunden bei den Leuten auch innerhalb des Durchrechnungszeitraumes abgebaut werden. Meine Frage ist eher die, dass es durchaus auch in Abteilungen oder bei Fachexperten vorkommt, dass sich dort Überstunden ansammeln und auch die Projekte sich zusammenballen.

Hier ist die Thematik, schafft man es im Team oder in einer größeren Einheit, dass man hier einen Ausgleich schafft. Hier glaube ich, kann die Technologie mit Planungstools oder Einsatztools helfen, dass man schon sieht, ob in den nächsten Wochen Kapazitätsengpässe vorkommen, und kann diese somit dann ausgleichen. Hier wäre es wichtig, dass man sagt, wenn man mehrere Standorte hat, es gibt einen Ablaufplan und Vorgaben wie zu dokumentieren ist, kann theoretisch ein Kollege aus beispielsweise Linz genauso mitarbeiten bei einem Projekt ohne dass man ihn lange einschulen muss oder er jeden Tag 2h pendelt, sondern er loggt sich ganz normal an seinem Arbeitsplatz ein und bearbeitet nicht einen Fall, bei dem der Ordner neben ihn steht, sondern hat eben alles digital verfügbar. Wenn die Abläufe somit gleich sind und standardisiert sind, glaube ich, dass man einen Ausgleich schaffen kann. Natürlich wäre das die Wunschvorstellung, dass alle mit 40 Stunden durchkommen und es keine Schieflagen gibt, aber da muss man wahrscheinlich noch schauen welche Tools hier helfen und dass man es schafft einen besseren Ausgleich zu finden. Ich glaube, dass das bei vielen Kanzleien ein Thema ist wie schaffe ich es eben Arbeiten auf die richtigen Karrierestufen zu bringen, und wie schaffe ich es auch, dass ich keine Gruppe habe wo permanent Überstunden anfallen oder es eine Gruppe gibt die sich immer um ein nächstes Projekt bemühen muss.

Ok, also man kann somit nicht sagen, dass es durch die Novelle zu billigeren Arbeitsstunden gekommen ist?

Nein, ich sehe generell, dass das immer schon ein Thema war, aber dass es in den letzten Jahren immer besser wird punkto Home-Office und von zuhause aus arbeiten und dass es technisch immer besser wird, dass man es wirklich schafft einen noch besseren Ausgleich zu finden. Aber ich glaube das benötigt eine gewisse Planung, das man sagt ich prüfe die Kapazitäten und melde, wenn Leute gewisse freie Kapazitäten haben.

7. Teilen sich ArbeitnehmerInnen oft selbst einen 12 Stunden Arbeitstag ein? Also Sie haben ja bereits gesagt, dass eigentlich dadurch, dass die Gleitzeit nur mit den 10 Stunden vorhanden ist, kann man das eigentlich verneinen?

Also ich glaube das Einzige, was die Kollegen durchaus machen ist, dass wenn Arbeiten nicht zusammenhängend sind, und man hat schon Vorberechnungen offen, oder ist mitten in einer Arbeit drinnen, dass man sagt ok jetzt brauche ich noch eine Stunde oder eineinhalb dass man sagt, auch wenn es ein Freitag ist, jetzt bleibe ich länger als die Kollegen um das effizient abzuschließen. Zum Beispiel ok heute wollte ich die Abrechnung fertigbekommen, da hänge ich lieber eine Stunde dran, damit ich den nächsten Tag nicht mehr so lange brauche bis ich

wieder alles geöffnet habe. Ich denke, das ist der einzige Grund. Denn wenn man mehrfach beginnt, ist es auch ineffizient und man braucht länger, als wenn man es in einem Stück machen könnte. Aber ich glaube sonst ist das jetzt nicht so, denn es geht eher um Arbeiten, die dringend sind, also auf die der Klient schon wartet und versus Maximum Arbeitszeit ab wann die Produktivität und Aufmerksamkeit sinkt. Sonst sehe ich hier die totale Ausnahme.

Ok also vielleicht gut zu haben als Ausnahme, wenn wirklich was Dringendes wäre, dass dies nun angehoben wurde, damit es keine, wie Sie schon gesagt haben, verwaltungsstrafrechtlichen Probleme gibt, ist es sicher praktisch.

8. Nutzen MitarbeiterInnen seit dem 1.9.2018 vermehrt längere Freizeitperioden durch den Abbau von Überstunden? Das wird dann auch nicht so..

Nein nicht relevant, weil wir es nicht umsetzen.

Wie ist es sonst so bei Ihnen, wenn MitarbeiterInnen Überstunden aufbauen, nehmen sie dennoch längere Freizeitperioden in Anspruch?

Ja

9. Haben sich Ihnen gegenüber MitarbeiterInnen positiv über die neue Höchstarbeitszeit von 12 Stunden oder der erweiterten Übertragungsmöglichkeit von Überstunden geäußert? Bzw. haben Sie eine Veränderung festgestellt?

Ich habe mit unseren Kollegen aus der Lohnverrechnung etwas geplaudert, über den Aspekt von den Unternehmen, die wir lohnverrechnungsmäßig betreuen. Also von Dienstgeberseite ist da schon eine positive Reaktion zurückgekommen. Ich glaube was das Praxisthema betrifft, kommt auf die Umsetzung im KV an. Das ist sicher ein Thema das man sich das noch anschaut pro Branche, wie diese neue Regelungen im KV umgesetzt wurden.

Ok und haben sich sonst auch Ihre Arbeitnehmer geäußert.

Zu uns ist eigentlich nichts vorgedrungen.

10. Haben sich Ihnen gegenüber MitarbeiterInnen über eine Beeinträchtigung des Privatlebens oder Beschwerden gegenüber der AZG Novelle geäußert?

Nein

11. Wurden Dienstverträge, die vor dem 1. September 2018 geschlossen wurden, aufgrund der Regelung erneuert? Wenn ja, warum?

Nein eigentlich nicht wir haben auch keine Klienten, die hier Veränderungen vorgenommen haben.

12. All-in Vereinbarungen könnten nun problematisch erscheinen im Zusammenhang mit dem neuen Wahlrecht der Abgeltung der 11. und 12. Überstunde in Zeit oder Geld. Haben Sie dieses Problem? Wenn ja, wie handhaben Sie es? Durch Vertragsänderungen?

Ich glaube da geht es darum, dass es strittig sein kann, ob ein doppelter Anspruch entsteht. Das heißt, ich habe eine All Inclusive Vereinbarung und habe aber dann einen Anspruch, wenn diese Stunden geleistet sind weil ich dann sagen kann ich hätte es gerne in Zeit. Also würde ich es einmal in Cash und einmal als Zeitausgleich bekommen. Was hier glaube ich der Punkt ist, ist das man ja bisher bei All in Verträgen bis jetzt schon eine Deckungsprüfung machen muss. Man muss also nachrechnen, wie viele Überstunden sind tatsächlich geleistet worden und wie viel deckt die All in Pauschale ab. Wenn ich über das Jahr mehr Überstunden geleistet hätte, müsste hier der Dienstgeber eine Nachzahlung leisten. Ich glaube, das ist hier gerade ein Anwendungsfall, weil es sein kann, dass durch die 11. und 12. Stunde immer ein 100%iger Zuschlag gebührt und bei einer Deckungsprüfung, die ich jetzt auch schon machen muss, diese ab 2019 mit anderen Parametern. Da muss man dann schauen, ok hier ist eine 12. Stunde also die ist dann doppelt zu rechnen, vs. was ist durch All-in über das Jahr gezahlt worden und falls ich hier eine Unterdeckung habe ist hier eine Nachzahlung zu leisten. Ich glaube, das ist eher schon ein Thema das immer wieder in der Praxis vorkommt, das Lohn- und Sozialdumping Gesetz, wo man meinen kann da geht es um Unterentlohnungen, aber ich glaube das wäre hier auch ein Anwendungsfall, bei dem man unter Umständen auch Strafen kassieren kann. Ich habe das auch immer wieder gesehen, dass Unterentlohnungen nicht bewusst aber ungewollt entstehen, aber AG dann trotzdem dann eigentlich in dieses Gesetz hineinfallen. Das habe ich schon gehört, dass das eigentlich ein ziemliches Praxisproblem ist und da unter Umständen eine Verbesserung erreicht werden kann. Also das man das noch schärft. Ich fürchte, dass da auch ziemlich viele Strafen verhängt und gezahlt werden, bei dem der Dienstgeber aber sagt, ok das war mir gar nicht bewusst oder gewollt, dass der AN unterentlohnt ist.

Ok dieses Problem hat der Gesetzgeber auch noch offengelassen, also das ist eigentlich auch noch eine Lücke in der Judikatur.

Wenn ich es eventuell im Dienstvertrag regle und sage die 11. und 12. Stunde sind auf jeden Fall in Cash abzugelten. Dann hätte ich hier vielleicht eine Bestimmung, die es ausschließt,

dass ich es doppelt nutze oder? Wenn man es im Arbeitsvertrag regelt als arbeitsrechtliches Thema?

Ja das könnte definitiv eine Lösung zu diesem Problem sein.

13. Gab es bezüglich der Freiwilligkeitsgarantie betreffend der 11. und 12. Überstunde Probleme, in dem Sinne, dass Sie Stunden eingeplant haben und ArbeitnehmerInnen jedoch abgelehnt haben? Also das ist hier dann wahrscheinlich auch nicht der Fall?

Ich denke, Sie haben das in der Arbeit auch so dargestellt, also es ist eher ein faktisches Thema. Denn jeder der in der Steuerberatungsbranche arbeitet, weiß, dass es eine Dienstleistungsbranche ist. Also einerseits hat der Klient natürlich Ansprüche und Wünsche, das wird jedoch auch damit aufgewogen, dadurch, dass man sich schon sehr selbstständig schon Zeiten einteilen kann. Das gilt aus meiner Sicht für alle Karrierestufen, dass es schon gelebt ist und Motivation schafft, dass man sehr viel selbst einteilen kann. Alleine die Organisation wäre gar nicht machbar, weil dann bräuchte man wahrscheinlich eigene Teams dafür. Ich denke, das ist in der Branche sehr weit verbreitet, dass die Arbeitnehmer wissen, ich bin für diese Arbeiten und Klienten verantwortlich, kann mir aber die Zeit selbst einteilen, Hauptsache ich halte meine Termine ein.

14. Entstehen Ihnen durch die neuen Regelungen höhere Kosten durch höheren Verwaltungsaufwand, oder vermehrte Auszahlung von Überstunden?

Ich hätte eher in die Richtung argumentiert, dass es weniger Verwaltungsaufwand produziert, da es ja eine Erleichterung ist. Es gab ja früher im AZG diese Sonderüberstunden, und die musste man ja extra verwalten. Wobei es gibt ja einen Durchrechnungszeitraum und ich denke das ist noch unklar, wie man diesen Durchrechnungszeitraum sieht. Also ob man das in Blöcke einteilt oder ob das ab Arbeitsbeginn zu rechnen ist, oder ob man immer 17 Wochen zurückschaut. Also ich glaube, das hat sich noch nicht ganz herauskristallisiert.

15. Versuchen Sie, Überstundenzuschläge zu vermeiden? Wenn ja wie?

Also unsere Einschätzung ist es, dass viele Unternehmen das Gleitzeitmodell verwenden, wie auch in unserem Haus. Das ist auch nach meiner Sicht die effizienteste Methode, um hier weniger Arbeits- und Überstundenaufzeichnungen zu schaffen. Dies nutzen auch kleinere Klienten.

16. Haben Sie sonstige Vorteile, die sich durch die Novelle des AZGs 2018 ergeben haben, festgestellt?

Also dass die 100%igen Zuschläge für die 11 und 12. Stunde, dass das eben festgelegt ist und dass der Dienstgeber flexibler ist und besser auf den Arbeitsanfall eingehen kann. Aber eigentlich keine neuen Punkte, die wir noch nicht besprochen haben.

Ok also nichts Neues in der Praxis das ich übersehen habe.

17. Haben Sie sonstige Probleme/Spannungsfelder, die durch die Novelle des AZGs 2018 entstanden sind, festgestellt?

Da können wir eigentlich nichts berichten.

Vielen Dank für das Interview und die interessanten Einblicke in die Praxis!

Experte 2: Interview in Wien am 5.09.2019 mit einem Geschäftsführer bei eines führenden Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmens, welches regional sowie europaweit tätig ist.

Ich möchte mich herzlich für die Chance zum Interview und Ihre Zeit bedanken.

Gerne

Wichtig ist es, dass die Antworten aus der Sicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin wiedergegeben werden.

Ja

Vielleicht können wir starten, indem Sie sich kurz vorstellen und erklären welche Position Sie im Unternehmen belegen und welche Aufgaben Sie ausüben?

Ich bin Gesellschafter Geschäftsführer und zuständig für interne und externe Lohnverrechnungen.

Vielen Dank. Wie wir bereits besprochen haben, geht es in meiner Masterarbeit um die Arbeitszeitnovelle, die am 01. September 2018 eingeführt wurde. Vor allem geht es dabei als Kernthema um die Höchstarbeitszeit, die auf 12 Stunden angehoben wurde. Daher bezwecke ich nun mit den Fragen herauszufinden, welche Änderungen sich in der Praxis

ergeben haben. Also welche Vorteile und Spannungsfelder sich dadurch herausgestellt haben. Gut dann starten wir mit der ersten Frage.

1. Ist Ihrer Meinung nach, aus Arbeitgebersicht, die Anhebung der Arbeitszeithöchstgrenze auf 12 Stunden pro Tag positiv zu bewerten?

Ja

Haben Sie vielleicht Gründe warum dies positiv ist? Beispielsweise weil man die Arbeit nun besser einteilen kann dadurch?

Weil weniger Verwaltungsstrafen drohen.

2. Nehmen Ihre MitarbeiterInnen nun die Möglichkeit der erhöhten täglichen Arbeitszeitgrenze von 12 Stunden in Anspruch?

Bei uns nicht, bei manchen unserer Kunden ja.

3. Laut Regierung war die alte Regelung vor dem 01.09.2018 zu starr, sind Sie der Meinung, dass die neue Gesetzeslage nun besser auf die Praxis eingeht? Beispielsweise durch Bürokratieabbau?

Definitiv ja, es ist nun besser, weil die starren Grenzen von 10 Stunden pro Tag und 50 pro Woche erhöht wurden.

4. Erforderte das Arbeitsvolumen bereits bis zum 31.08.2018, dass MitarbeiterInnen 12 Stunden täglich arbeiten?

Bei uns im Haus nicht, bei manchen unserer Kunden schon.

5. Lassen sich Arbeitskräfte durch die Novelle nun den Aufträgen entsprechend flexibler einsetzen? Also wahrscheinlich hat das dann auch keine Auswirkung?

Bei uns im Haus nicht, wieder bei manchen unserer Kunden schon.

6. Werden für Sie die Arbeitsstunden billiger? Beispielsweise durch Anhebung der Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft bzw. den Durchrechnungsmodellen, bei denen Überstunden mehrmals in die nächste Periode übertragen werden können, durch eine Verringerung der zuschlagspflichtigen Überstunden?

Meiner Wahrnehmung nach werden diese Gesetzesänderungen von Arbeitgebern nicht dazu verwendet um ihren Arbeitnehmern weniger zu bezahlen oder sich Zuschläge zu sparen,

sondern sie werden dazu verwendet das bisher illegales, legal aufgezeichnet wird. Bisher wurden diese Dinge einfach falsch aufgezeichnet, nicht der Wahrheit entsprechend, und jetzt ist es möglich das wahrheitsgemäß Arbeitszeitaufzeichnungen geführt werden, weil man nicht mehr befürchten muss, dafür dann gleich Verwaltungsstrafen zu erhalten.

7. Teilen sich ArbeitnehmerInnen oft selbst einen 12 Stunden Arbeitstag ein?

Bei uns nicht und bei Kunden höre ich das auch nur sehr vereinzelt.

8. Nutzen MitarbeiterInnen seit dem 1.9.2018 vermehrt längere Freizeitperioden durch den Abbau von Überstunden?

Bei uns wiederum nicht aber bei manchen unserer Kunden höre ich das.

9. Haben sich Ihnen gegenüber MitarbeiterInnen positiv über die neue Höchstarbeitszeit von 12 Stunden oder der erweiterten Übertragungsmöglichkeit von Überstunden geäußert? Bzw. haben Sie eine Veränderung festgestellt? Auch wenn es bei Ihnen nicht durchgeführt wird, vielleicht haben Sie dennoch etwas dazu gehört?

Es gab zum Thema ganz wenig Rückmeldungen von den Mitarbeitern, das lag aber möglicherweise daran, dass wir sehr frühzeitig kommuniziert haben, dass wir an unserem Modell nichts ändern werden. Also wir haben die tägliche Normalarbeitszeit bei 10 Stunden belassen und haben die Ausweitung auf 12 Stunden nicht vorgenommen und haben das auch sehr schnell kommuniziert. Ich denke, dass das dazu geführt hat, dass die Mitarbeiter von Vorhinein nicht verunsichert wurden und sie nicht darüber nachdenken mussten, ob das nun gut oder schlecht für sie wäre, denn ich denke es kann in beide Richtungen gehen. Würde man die Gleitzeit von 10 auf 12 Stunden ausweiten, kann das vielleicht für den AG gut sein, wenn er sich das ein oder andere Mal einen Überstundenzuschlag spart, es kann aber durchaus auch schlecht sein, wenn man zum Beispiel an das Thema Arbeitsproduktivität denkt. Nach sehr vielen Arbeitsstunden am Tag. Oder auch schlecht in der Hinsicht das AN ihre Anwesenheit auf eine Art und Weise blocken, dass dazu führt, dass sie eben viel Zeit gar nicht mehr da sind. Das diese Blockung nicht gut ist für die Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitern. Also zusammengefasst, die Ausweitung der Gleitzeit von 10 auf 12 Stunden ist nicht per se schlecht oder gut, sie kann unterschiedliche Auswirkungen haben. Für uns hat sich die Frage nicht weiter gestellt, weil wir das sofort entschieden haben, das wir es nicht machen.

Darf ich da fragen, warum Sie es nicht anwenden? Weil Sie es auch gar nicht benötigen?

Also abgesehen von den schon genannten Argumenten, Arbeitsproduktivität und mögliche Diskussionen mit Mitarbeitern, die ihre Anwesenheit anders steuern wollen als wir das gerne hätten, also abgesehen davon um solche Diskussionen zu vermeiden, war bei der Einführung dieses Gesetzes ja von politischer Seite absichtlich diese Sache schlechtgemacht worden. Also Arbeiterkammer und SPÖ haben damit die AN verunsichert, und wir wollten damit einfach sagen wir machen das nicht, damit keiner das Gefühl hat wir wollen da auf irgendeinen Zug aufspringen damit es den Arbeitnehmern schlechter geht. Obwohl es vielleicht gar nicht schlechter gewesen wäre, also ich möchte das nochmal sagen, ich denke, dieses Modell kann gut oder schlecht sein für beide Seiten, je nachdem wie man das sieht und wie es tatsächlich umgesetzt wird. Es geht einfach darum Verunsicherung von vorne herein abzustellen, das war unsere Intention.

Ok das verstehe ich. Würde die Chance bestehen, dass falls ein Mitarbeiter möchte, dass er 12h arbeitet, kann er sich das so einteilen oder sagt man da nein, das soll bei den 10 Stunden bleiben?

Also nachdem wir damals diese Entscheidung gefällt haben, wollen wir eigentlich auch das unsere Mitarbeiter wirklich nur 10 Stunden arbeiten und nicht länger, es sei denn, es sei aus irgendeinen Grund nicht anders möglich. Ansonsten ist das nicht unser Ziel oder unser Wunsch.

Ok man kann das dann praktisch so betrachten, dass dies in Einzelfällen eine rechtliche Absicherung wäre, was positiv zu bewerten ist.

10. Haben sich Ihnen gegenüber MitarbeiterInnen über eine Beeinträchtigung des Privatlebens oder Beschwerden gegenüber der AZG Novelle geäußert?

Nein

11. Wurden Dienstverträge, die vor dem 1. September 2018 geschlossen wurden, aufgrund der Regelung erneuert? Wenn ja, warum?

Bei uns aus den vorher genannten Gründen nicht, es gab allerdings Kunden, die uns mit arbeitsrechtlichen Fragen konfrontieren, daher weiß ich, dass der eine oder andere Kunde seine Arbeitsverträge geändert hat.

12. All-in Vereinbarungen könnten nun problematisch erscheinen im Zusammenhang mit dem neuen Wahlrecht der Abgeltung der 11. und 12. Überstunde in Zeit oder Geld.

Haben Sie dieses Problem? Wenn ja, wie handhaben Sie es? Durch Vertragsänderungen?

Bei uns ist das kein Thema. Ich kenne diese Diskussion von manchen Kunden. Wie es rechtlich zu regeln ist, wird einmal das Höchstgericht entscheiden, das weiß heute keiner. Das ist sicher eine spannende rechtliche Frage. Ich bin nur immer wieder erstaunt über diese aufkommenden Fragen, weil es heute oft mehr darauf ankommt ein attraktiver AG zu sein um überhaupt gute Leute zu bekommen und dann auch zu behalten. Wenn ich mir diese Diskussionen anhöre, dass Mitarbeiter bereit sind, 11 oder 12 Stunden zu arbeiten, wenn ich das als AG will, dann fange ich doch keine Diskussionen an, ob ich ihnen einen Zuschlag zahlen soll oder nicht, weil ich ja sonst befürchten muss diese Mitarbeiter zu verlieren. Aus der Sicht attraktiver AG zu sein wird man solche rechtlich unsicheren Fragen ohnedies zu Gunsten des Mitarbeiters lösen müssen.

13. Gab es bezüglich der Freiwilligkeitsgarantie betreffend der 11. und 12. Überstunde Probleme, in dem Sinne, dass Sie Stunden eingeplant haben und ArbeitnehmerInnen jedoch abgelehnt haben?

Bei uns ist dies definitiv nicht relevant, ich glaube aber auch nicht bei Kunden. Ich halte das für eine künstlich aufgebrachte Diskussion, durch zwei Fälle, die es vielleicht in ganz Österreich gegeben hat. Ich denke, dass die Bedeutung von dieser Frage maßlos überschätzt ist.

14. Entstehen Ihnen durch die neuen Regelungen höhere Kosten durch höheren Verwaltungsaufwand, oder vermehrte Auszahlung von Überstunden?

Würde ich nicht oder nur sehr marginal sehen. Erhöhte Kosten hätte ich gar nicht gesehen.

15. Versuchen Sie, Überstundenzuschläge zu vermeiden? Wenn ja wie?

Prinzipiell versuchen wir Überstundenzuschläge zu vermeiden. Bei uns ist es konkret das Gleitzeitmodell, das wir eingeführt haben. Hier gibt es einerseits den Nutzen für den Mitarbeiter, dass er Beginn und Ende der Arbeitszeit selbstständig festlegen kann und auf der anderen Seite erhoffen wir uns natürlich und erwarten das auch gewissermaßen, dass die Mitarbeiter die Dauer ihrer Anwesenheit ein bisschen danach richten, wie es eben aufgrund der Kundenwünsche günstig ist. Auf diese Art und Weise denke ich doch, dass wir uns den einen oder anderen Überstundenzuschlag wahrscheinlich ersparen.

16. Haben Sie sonstige Vorteile, die sich durch die Novelle des AZGs 2018 ergeben haben, festgestellt?

Die vereinzelte Durchführung von Arbeitsleistungen am Wochenende, wenn man es doch einmal benötigt und sonst eigentlich wieder das Thema der Vermeidung allfälliger Verwaltungsstrafen. Das ist der Hauptnutzen aus meiner Sicht dieser Gesetzesnovelle.

17. Haben Sie sonstige Probleme/Spannungsfelder, die durch die Novelle des AZGs 2018 entstanden sind, festgestellt?

Nein

Danke für das Interview!

Experte 3: Interview in Wien am 12.09.2019 mit einem Chef der Personalabteilung bei einer führenden Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft, welches national sowie international tätig ist.

Nochmal ganz offiziell eine Danksagung, dass Sie sich Zeit für das Interview nehmen.

Gerne

Wichtig ist es, die Antworten aus der Sicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin zu geben.

Ja

Vielleicht können wir damit beginnen, dass Sie sich kurz vorstellen und erklären welche Position Sie im Unternehmen belegen und welche Aufgaben Sie ausüben?

Ja, meine Position lautet, Manager of Human Resources. Also eine sehr generelle Position mit Allrounder Funktion. Wobei die Themen A-Z abgedeckt sind. Egal ob es in Richtung Aus- und Weiterbildung, Recruiting, Gehälter, arbeitsrechtliche Anfragen, Mitarbeit bei der HR Strategie, Employer Branding, Kooperationen, Prozessoptimierungen im HR Bereich, Troubleshooting zwischen Mitarbeiter und Führungskräften, also eine sehr breite Position.

Super vielen Dank. Wie wir bereits besprochen haben, geht es in meiner Masterarbeit um die Arbeitszeitnovelle, die am 01. September 2018 eingeführt wurde. Vor allem geht es dabei als Kernthema um die Höchstarbeitszeit, die auf 12 Stunden angehoben wurde. Daher bezwecke ich nun mit den Fragen herauszufinden, welche Änderungen sich in der Praxis ergeben haben. Also welche Vorteile und Spannungsfelder sich dadurch herausgestellt haben. Gut dann starten wir mit der ersten Frage.

Passt

1. Ist Ihrer Meinung nach, aus Arbeitgebersicht, die Anhebung der Arbeitszeithöchstgrenze auf 12 Stunden pro Tag positiv zu bewerten?

Also aus der AG Sicht, sicherlich ja, weil es von unserer Seite einfach zu einem Abbau von gewissen bürokratischen Schritten im Unternehmen kommt. Und weil wir als AG noch flexibler sind als davor.

2. Nehmen Ihre MitarbeiterInnen nun die Möglichkeit der erhöhten täglichen Arbeitszeitgrenze von 12 Stunden in Anspruch?

Ja. Vielleicht kann man auch gleich ergänzend dazu sagen, dass das davor auch schon der Fall war. Denn wir sind ja eine Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungskanzlei mit auch ganz anderen Themenbereichen der Finanzberatung, Outsourcing Services etc. wo es in gewissen Bereichen saisonale Schwankungen gibt, was die Arbeitszeit anbelangt. Daher wird jetzt vor allem in der Phase der intensiven Prüfungszeit jetzt am Anfang des Jahres hauptsächlich, diese Flexibilität sehr stark in Anspruch genommen.

3. Laut Regierung war die alte Regelung vor dem 01.09.2018 zu starr, sind Sie der Meinung, dass die neue Gesetzeslage nun besser auf die Praxis eingeht? Beispielsweise durch Bürokratieabbau?

Ich glaube in unserem Fall definitiv ja, weil wir jetzt die Möglichkeit haben, wenn der Großteil der Arbeit anfällt, dass wir nun auch flexibler sind, und wenn weniger Arbeit anfällt, wie im Sommer bei der Wirtschaftsprüfung, dass dann die Stunden konsumiert werden können. Dann kann man somit diese Zeiträume wirklich besser ausnutzen.

4. Erforderte das Arbeitsvolumen bereits bis zum 31.08.2018, dass MitarbeiterInnen 12 Stunden täglich arbeiten?

Ich glaube, das ist genau der Fall, wo das sehr bereichsabhängig ist. Aber z. B. und jetzt nehme ich die Wirtschaftsprüfung raus, war es tatsächlich so, dass von Jänner bis April oder Mai, in diesem Zeitraum öfters als die damalige mögliche Höchstarbeitszeit, also von den 10 Stunden gearbeitet wurde. Also das war davor auch der Fall. Es hat sich dadurch nicht in unserer Branche die Arbeitsbelastung der Mitarbeiter geändert. Sondern die Arbeitsauslastung ist einfach flexibler geworden.

Also dadurch ist die rechtliche Deckung damit auch besser geworden? Durch die Anhebung auf 12 Stunden?

Genau, ich denke, es macht es einfacher, denn das Unternehmen braucht keine Rechtfertigung mehr, wenn man gewisse Arbeitszeiten dann wirklich auch lebt. Das beantwortet vielleicht ein zwei Folgefragen auch. Bei uns war es so, dass wenn man über die 10 Stunden pro Tag gearbeitet hat früher, dann musste man ein E-Mail an die Führungskraft sowie an die Sicherheitsvertrauensperson schreiben, wo drinnen stand warum man heute länger als 10 Stunden arbeitet, um auf die 12 Stunden zu kommen. Also man musste das beantragen. Das ist jetzt im Zuge der AZG Novellierung weggefallen. Denn jetzt ist diese Regelung gestrichen und man muss das E-Mail nicht mehr verfassen. Das ist auch somit auch ein Bürokratieabbau rein im Prozess.

5. Lassen sich Arbeitskräfte durch die Novelle nun den Aufträgen entsprechend flexibler einsetzen?

Genau, also das ist eben genau das. Ja das ist definitiv der Fall. Arbeitskräfte sind dann bis zu 12 Stunden pro Tag, wenn es notwendig ist einsetzbar. Natürlich hat der Mitarbeiter auch die Möglichkeit nein zu sagen. Also er hat selbstverständlich die Möglichkeit die 11. und 12. Stunde nicht zu machen. Dann wird jedoch die Frage sein ob der Bereich für den Mitarbeiter der Richtige ist, oder ob ein anderer Bereich für den Mitarbeiter besser wäre, wo er sich die Stunden nach seinen Erwartungen und Zugängen her anders einteilen könnte, da es in der Wirtschaftsprüfung natürlich sehr geballt ist.

6. Werden für Sie die Arbeitsstunden billiger? Beispielsweise durch Anhebung der Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft bzw. den Durchrechnungsmodellen, bei denen Überstunden mehrmals in die nächste Periode übertragen werden können, durch eine Verringerung der zuschlagspflichtigen Überstunden?

Also wir haben ein System der gleitenden Arbeitszeit. Wir haben ein Jahresdurchrechnungsmodell, das immer mit dem 1.12 des Jahres startet und bis Ende November läuft. In diesem Durchrechnungszeitraum ist der Mitarbeiter eigentlich sehr flexibel, denn er kann zu den Stoßzeiten Stunden aufbauen und zu den Zeiten, wo weniger los ist, diese Stunde abbauen. Er bekommt bei uns auch jede Stunde wirklich honoriert. Also er hat die Möglichkeit diese Stunden in Form von Zeitausgleich zu konsumieren oder Stunden, die auf Basis dieses Durchrechnungsmodelles am Ende des Jahres stehen, ich auszahlen zu lassen. Das heißt, die Arbeitsstunde wird nicht billiger dadurch, sondern sie bleibt gleich im System der

gleitenden Arbeitszeit. Die Arbeitsstunde würde dann eher teurer werden, wenn der Mitarbeiter sagt, er nimmt die Stunde mit in das nächste Jahr. Wenn sie anders als vom fixen Gehalt weg berechnet wird. Also das ist in der Flexibilität auch etwas darin enthalten. Grundsätzlich wird sie dadurch nicht billiger, sie kann teurer werden, aber nur dann, wenn der Mitarbeiter die Stunden immer vorträgt und eine andere Berechnungsbasis für die Stunden dann gilt.

7. Teilen sich ArbeitnehmerInnen oft selbst einen 12 Stunden Arbeitstag ein?

Also ich glaube, das ist von beiden Seiten eine gewollte Einteilung, weil der AG natürlich die Prüfungsmandate vorgibt, also wo man dann auch vor Ort ist. Aber auch der AN muss selbst darauf achten, wie er sich das einteilt. Also ich denke, das kommt von beiden Seiten. Nicht nur AG gesteuert, sondern der AN kann auch sagen, an dem Tag geht es nicht länger und dann muss man Lösungen finden. Also der AN hat natürlich auch Einfluss auf die Lage der Arbeitszeit.

8. Nutzen MitarbeiterInnen seit dem 1.9.2018 vermehrt längere Freizeitperioden durch den Abbau von Überstunden?

Ich würde sagen nein, weil ich glaube, dass dafür nicht die AZG Novelle verantwortlich war, sondern dass das ganz andere Faktoren sind wo ich mehr in Richtung Führungskräfte sensibilisierung gehe, in das Thema der Mehrstunden, Ressourcenallokation im Unternehmen, also wie schaffe ich es, dass mein Mitarbeiter geglätteter arbeiten kann ohne diese Schwankungen. Also ich führe es eher auf andere Faktoren zurück als auf die AZG Novelle.

9. Haben sich Ihnen gegenüber MitarbeiterInnen positiv über die neue Höchstarbeitszeit von 12 Stunden oder der erweiterten Übertragungsmöglichkeit von Überstunden geäußert? Bzw. haben Sie eine Veränderung festgestellt?

Also ich glaube, dass die Veränderung auch eher geringer war, weil die meisten Mitarbeiter die Branche und das Umfeld sehr gut kennen. Somit wissen sie, was auf sie zukommt, also zu welchen Zeiträumen es arbeitsintensiver wird und wann das Ganze wieder abflacht. Also ja es haben sich Mitarbeiter dahingehend geäußert, dass es nicht mehr ganz so bürokratisch im Prozess intern abläuft. Aber sonst ist es keine allzu große Veränderung für den Mitarbeiter.

10. Haben sich Ihnen gegenüber MitarbeiterInnen über eine Beeinträchtigung des Privatlebens oder Beschwerden gegenüber der AZG Novelle geäußert?

Bei mir nicht. Also ich glaube, dass es wieder das gleiche Thema ist, dass die Veränderung bei uns nicht so stark geprägt ist, wie es vielleicht in anderen Branchen und Unternehmen der Fall ist. Wenn man vielleicht auch auf Produktionsunternehmen schaut, wo es ein ganz anderes Setting mit sich bringt. Also bei uns ist es nicht mehr oder nicht weniger als vor der AZG Novelle.

11. Wurden Dienstverträge, die vor dem 1. September 2018 geschlossen wurden, aufgrund der Regelung erneuert? Wenn ja, warum?

Also wir haben nicht die Dienstverträge erneuert, sondern unsere Vereinbarungen über die gleitenden Arbeitszeiten. Dass also der Genehmigungsprozess für die 11. und 12. Stunde pro Tag wegfällt, da es gesetzlich geregelt ist und keinen Genehmigungsprozess bedarf. Bei uns war es so, da hole ich jetzt kurz aus, dass wir eine Unbedenklichkeitserklärung der „bei Überschreitung der temporären Arbeitszeit“ damals von unserer Arbeitsmedizinerin ausgestellt bekommen haben. Diese hat sich das Thema angeschaut und es bei uns als unbedenklich erklärt, wenn es in einem gewissen Ausmaß praktiziert wird. Dadurch haben wir die Dienstverträge nicht anpassen müssen, sondern es war nur eine kleine Anpassung in dem Passus der gleitenden Arbeitszeit.

12. All-in Vereinbarungen könnten nun problematisch erscheinen im Zusammenhang mit dem neuen Wahlrecht der Abgeltung der 11. und 12. Überstunde in Zeit oder Geld. Haben Sie dieses Problem? Wenn ja, wie handhaben Sie es? Durch Vertragsänderungen?

Ja also wir haben das Problem in dem Sinne nicht, weil wir da auch das System der gleitenden Arbeitszeit nichtsdestotrotz haben. Hier werden die Leistungen erfasst und auch hier gibt es wieder den Durchrechnungszeitraum in Bezug auf eine mögliche Deckungsprüfung im Bezug der All-in Gehälter. Aber Probleme gibt es von unserer Seite dazu nicht.

13. Gab es bezüglich der Freiwilligkeitgarantie betreffend der 11. und 12. Überstunde Probleme, in dem Sinne, dass Sie Stunden eingeplant haben und ArbeitnehmerInnen jedoch abgelehnt haben?

Wüsste ich nichts.

14. Entstehen Ihnen durch die neuen Regelungen höhere Kosten durch höheren Verwaltungsaufwand, oder vermehrte Auszahlung von Überstunden?

Nein. Also ich glaube die Auszahlung von Überstunden ist in der Form ja gleich geblieben im Zuge der Durchrechnungszeit und der Vereinbarung der gleitenden Arbeitszeit. Wir haben dadurch eigentlich eher einen niedrigeren Verwaltungsaufwand dadurch, dass wir genau dieses E-Mail Prozedere nicht mehr durchführen.

15. Versuchen Sie, Überstundenzuschläge zu vermeiden? Wenn ja wie?

Also wir halten uns natürlich an alle gesetzlichen Vorgaben. Was wir natürlich schon beachten, ist das, vor allem auch Teilzeitmitarbeiter bei uns möglichst im adäquatesten Stundenausmaß angestellt sind. Denn natürlich macht es keinen Sinn, wenn eine Person 20 Stunden pro Woche angestellt ist, und es sich dann im Durchrechnungszeitraum sich herausstellt, dass diese Person eigentlich 30 Stunden pro Woche beschäftigt war, denn dann muss man sich natürlich die Frage stellen, warum diese Person mit 20 Stunden angestellt war. Denn das könnte ja dann jeder machen, dass er sagt, für diese Stunden von denen ich von 20 auf 30 gehe, hätte ich gerne Mehrkostenzuschläge. So jetzt können wir natürlich sagen ok, bis zu einem gewissen Maß ist es verständlich, weil man nicht immer auf 0 landen kann und ein gewisses Maß ist sicherlich legitim wo man abweicht. Wir versuchen in solchen Fällen, mit den Mitarbeitern Vereinbarungen zu treffen um die Arbeitszeit entsprechen anzupassen um ein möglichst adäquates Teilzeitausmaß auch sicherstellen zu können über das gesamte Jahr. Das heißt aber nicht, dass wir Mehrstundenzuschlägen zu vermeiden, sondern dass wir aufgrund von Fairness sagen, es sollte möglichst ein klares Bild davon sein, wie viel Stunden arbeitet der Mitarbeiter tatsächlich und dafür soll er auch entlohnt werden. Für die Überstunden die bei uns zur Auszahlung gelangen, bezahlen wir auch ganz normal die Überstundenzuschläge aus. Also auch hier gibt es in keinster Weise eine Vermeidung der Zuschläge.

16. Haben Sie sonstige Vorteile, die sich durch die Novelle des AZGs 2018 ergeben haben, festgestellt?

Ich glaube, dass wir die Wichtigsten für uns thematisiert haben.

17. Haben Sie sonstige Probleme/Spannungsfelder, die durch die Novelle des AZGs 2018 entstanden sind, festgestellt?

Nein, ich glaube, dass wir auch schon die Spannungsfelder besprochen haben.

Offiziell ein recht herzliches Dankeschön, dass Sie sich für das Interview Zeit nehmen. Ich schätze das wirklich sehr.

Gerne

Wichtig ist es, dass die Antworten aus der Sicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin wiedergegeben werden.

Ok

Vielleicht können wir starten, indem Sie sich kurz vorstellen und erklären welche Position Sie im Unternehmen belegen und welche Aufgaben Sie ausüben?

Ich bin in diesem Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsunternehmen, in den Bereichen Buchhaltung, Lohnverrechnung, Jahresabschluss und Beratung tätig. Dabei bin ich für die Qualitätssicherung, Weiterentwicklung, Mandantenbetreuung, Marketing und Personalführung tätig.

Vielen Dank. Wie wir bereits besprochen haben, geht es in meiner Masterarbeit um die Arbeitszeitnovelle, die am 01. September 2018 eingeführt wurde. Vor allem geht es dabei als Kernthema um die Höchstarbeitszeit, die auf 12 Stunden angehoben wurde. Daher bezwecke ich nun mit den Fragen herauszufinden, welche Änderungen sich in der Praxis ergeben haben. Also welche Vorteile und Spannungsfelder sich dadurch herausgestellt haben. Gut dann starten wir mit der ersten Frage.

1. Ist Ihrer Meinung nach, aus Arbeitgebersicht, die Anhebung der Arbeitszeithöchstgrenze auf 12 Stunden pro Tag positiv zu bewerten?

Die Anhebung bzw. gesetzliche Anpassung hat uns natürlich intensiv beschäftigt. Denn einerseits aus den Medien heraus und andererseits hat es unsere Kunden sehr stark betroffen. Aus diesem Grund gibt es sicherlich Anzeichen dies positiv zu sehen. Im Bereich der Steuerberatung und auf unser eigenes Unternehmen würde ich es auch positiv sehen, weil es vielleicht mehr Spielraum bringen kann. Es ist jedoch nicht so, dass es massiv ausgenutzt wird oder massive spürbare Änderungen in unserem Büroalltag gebracht hat.

2. Nehmen Ihre MitarbeiterInnen nun die Möglichkeit der erhöhten täglichen Arbeitszeitgrenze von 12 Stunden in Anspruch?

Nein, das tun sie nicht, denn wir haben fixe Arbeitszeiten etabliert. Von 7:30 bis 12:00 und von 12:30 bis 16:00 bzw. 16:30. Es kann dann sein, dass jemand länger bleibt. Es gibt Zeiten, da schiebt sich das etwas zusammen. Zum Beispiel im Bereich der Lohnverrechnung ist das so gegen Monatsende, zwischen dem 20. und 10. ist abrechnungsbedingt mehr zu tun als zwischen dem 10. und 20. Hier bleiben Mitarbeiter etwas länger, ich würde sagen maximal zwei Stunden länger. Also auf diese 10 Stunden kann es sein, dass man im Ausnahmefall kommt. Sonst versuchen wir die Arbeitszeit zum beiderseitigen Vorteil relativ fix zu gestalten. Wenn man bei einem Kunden ist, kann das auch länger dauern, aber das sind eher Ausnahmefälle. Reisetätigkeiten können auch ab und an vorkommen, aber die Kundenanfragen sind sehr stark konzentriert auf die Kanzleizeiten.

3. Laut Regierung war die alte Regelung vor dem 01.09.2018 zu starr, sind Sie der Meinung, dass die neue Gesetzeslage nun besser auf die Praxis eingeht? Beispielsweise durch Bürokratieabbau?

Bürokratieabbau ist für mich in dieser Maßnahme nicht erkennbar. Also wir handhaben das in unserem Unternehmen so, das Überstunden freiwillig geleistet werden. Denn wenn der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin sagt, er möchte die Arbeit nun fertigmachen, dann bleibt er oder sie länger aber eine Weisung diesbezüglich gibt es nicht.

Also Bürokratieabbau würde ich nicht erkennen.

Ok, verstehe. Nun zu den anderen Fragen, wenn sie vielleicht auch nicht zutreffen, könnten Sie einfach Ihre Meinung dazu äußern.

4. Erforderte das Arbeitsvolumen bereits bis zum 31.08.2018, dass MitarbeiterInnen 12 Stunden täglich arbeiten?

Es kann im Reisebereich möglich sein, z. B. bei Fortbildungen. Aber es ist nicht so, dass man 12 Stunden konzentriert am Bildschirm arbeitet. Das ist in unserem Bereich aus meiner Sicht nicht sinnvoll, weil es eine schwierige Arbeit ist, bei der viel mitgedacht wird. Hier ist Konzentration gefordert und dass ist, würde ich sagen bei 6 Stunden schon schwierig. Da muss man dann schauen, dass man zwischendurch etwas macht, was weniger anstrengend ist. Aber natürlich durch fortschreitende Automatisierung und durch immer mehr Anforderungen an das Rechnungswesen sind immer mehr Tätigkeiten da, wo man schon mitdenken muss.

Ok, verstehe, könnte man vielleicht sagen, dass es zu einem Vorteil durch die neue Regelung kommt, dass wenn wie Sie gesagt haben, es durch Reisezeiten nun einmal zu 12 Stunden kommt, es eine rechtliche Absicherung gegen Strafbestimmungen gibt.

Sicherlich, positiv ja. Obwohl das in der Branche nie wirklich ein Praxisthema war, da wir in der Wirtschaftsprüfung nicht so viel auswärts sind. Dies kam, wenn dann eher bei Reisezeiten vor, oder bei Seminaren in Wien. Ob das nun 8 Stunden oder 13 Stunden gedauert hat, war nie ein Praxisthema.

Ok verstehe, also das werden dann wahrscheinlich auch passive Reisezeiten sein, bei denen man nicht wirklich arbeiten muss?

Ja genau.

5. Lassen sich Arbeitskräfte durch die Novelle nun den Aufträgen entsprechend flexibler einsetzen? Dadurch dass Sie Kernzeiten haben, wird das dann keine Rolle spielen?

Ein gewisser Ausgleich ist notwendig, aber wir tragen das nicht lange vor. Wenn wir es vortragen, zahlen wir es aus. Also eine Flexibilisierung haben wir nicht gewonnen.

6. Werden für Sie die Arbeitsstunden billiger? Beispielsweise durch Anhebung der Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft bzw. den Durchrechnungsmodellen, bei denen Überstunden mehrmals in die nächste Periode übertragen werden können, durch eine Verringerung der zuschlagspflichtigen Überstunden?

Das ist diese Thematik immer dahinter, wo es auch kollektivvertragliche Bestimmungen gibt, zu wie vielen Möglichkeiten des Vortrags es kommen darf. Da gibt es ja auch Gleitzeitmodelle und fixe Arbeitszeitmodellen mit verschiedenen Tarifstufen, deswegen war das immer schon schwierig, deswegen setzen wir auf große Freiwilligkeit. Also wenn der Mitarbeiter sagt, dass er 20 Überstunden hat, die er nicht einarbeiten kann, dann werden die mit den Zuschlägen ausbezahlt. Insofern würde ich sagen, dass sich diese Thematik aktuell nicht verschärft oder auch nicht entspannt hat.

7. Teilen sich ArbeitnehmerInnen oft selbst einen 12 Stunden Arbeitstag ein?

Interessanterweise kann das schon vorkommen. Wir haben jetzt Leute im Bereich Marketing&Vertrieb aufgenommen und die möchten das eigentlich schon. Da ist vielleicht die Tätigkeit nicht ganz so konzentrationsfordernd, sondern eher kreativ. Da würde ich nicht ausschließen, dass Leute meinen sie möchten in ihrem Thema drinnen bleiben, den Text

fertigbekommen, die Angebote rausbekommen oder einfach die Tätigkeit abschließen. Ich denke, die sehen das etwas projektorientierter. Also in diesen Bereichen kann es schon vorkommen. Ich mische mich da aber nicht ein, also ich sage nicht das Projekt muss in der 11. oder 12. Stunde fertiggestellt werden. Also das wird nicht angeordnet. Manche Mitarbeiter werden freiwillig in diese Richtung vorgehen. Also das gilt eher für diese Randbereiche, also im Kernteam haben wir das eigentlich nicht.

8. Nutzen MitarbeiterInnen seit dem 1.9.2018 vermehrt längere Freizeitperioden durch den Abbau von Überstunden?

Das wird sicherlich auch ein Hintergrund sein. Beobachtet habe ich jetzt nicht in Bezug auf die tatsächliche Inanspruchnahme. Beobachtet habe ich es auf die Gemütslage. Also es sagt jetzt niemand, ich möchte 60 Stunden arbeiten und keinen Freizeit- oder Geldausgleich. Aber es ist schon so, dass die MitarbeiterInnen dann sagen, wenn ich das jetzt heute mache, dann brauche ich mich morgen damit nicht beschäftigen. Das geht einerseits in Richtung flexiblere Arbeitszeiteinteilungen über den Tag, weil ich vielleicht im Neukundengeschäft oder in der Akquise eher abends oder an Randzeiten unterwegs bin. Das könnte eine Möglichkeit sein. Ob man jetzt sagt, man möchte die 11. und 12. Stunde nutzen damit man später frei hat, das habe ich jetzt nicht beobachtet.

9. Haben sich Ihnen gegenüber MitarbeiterInnen positiv über die neue Höchstarbeitszeit von 12 Stunden oder der erweiterten Übertragungsmöglichkeit von Überstunden geäußert? Bzw. haben Sie eine Veränderung festgestellt?

Manche positiv, manche negativ. Das haben wir schon beides beobachtet, wobei es kommt sehr stark darauf an, welche Branche man ins Auge fasst. Da hat es in den Medien auch Berichte über schwarze Schafe gegeben, die das eben ausnutzen und dann hat es wieder Meinungen gegeben, dass es für die Lohnverrechnungsmandate einfacher wird, da man nicht sagen muss nach 10 Stunden geht man nach Hause. Also da gibt es manche Branchen, wo sich das positiv auswirkt. Also es hat noch keiner in eine andere Branche gewechselt wegen dieser Maßnahme (lacht).

10. Haben sich Ihnen gegenüber MitarbeiterInnen über eine Beeinträchtigung des Privatlebens oder Beschwerden gegenüber der AZG Novelle geäußert?

Sie haben sich nicht beschwert, weil wir das ja nicht haben. Ich glaube, sie haben sich dann auch nicht mehr damit beschäftigt, als mit anderen Maßnahmen die uns die Regierung gebracht

hat. Also die Karfreitagsdebatte gab es ja auch und die wurde wohl ähnlich debattiert also etwas aus der Distanz.

11. Wurden Dienstverträge, die vor dem 1. September 2018 geschlossen wurden, aufgrund der Regelung erneuert? Wenn ja, warum?

Nein

12. All-in Vereinbarungen könnten nun problematisch erscheinen im Zusammenhang mit dem neuen Wahlrecht der Abgeltung der 11. und 12. Überstunde in Zeit oder Geld. Haben Sie dieses Problem? Wenn ja, wie handhaben Sie es? Durch Vertragsänderungen? Ich nehme an Sie haben keine All-in Verträge, also wird diese Frage weniger Relevanz haben?

Nein. Das ist nicht unser Thema.

13. Diese Frage haben Sie eigentlich schon angesprochen. Gab es bezüglich der Freiwilligkeitsgarantie betreffend der 11. und 12. Überstunde Probleme, in dem Sinne, dass Sie Stunden eingeplant haben und ArbeitnehmerInnen jedoch abgelehnt haben?

Nein, die Freiwilligkeit ist immer gegeben, bei jeglicher Überstunde aber manchmal natürlich indiziert durch eine betriebliche Notwendigkeit. Wenn das fertiggemacht werden muss, dann sagt der Mitarbeiter jetzt er macht das fertig. Meistens aber auch so, weil er sich das so einteilt, dass er beispielsweise nicht bis 16:00, sondern um 17:00 oder 17:30 fertig wird. Also das kann man so sagen, dass es betriebliche Indikationen in diese Richtung gibt, ich würde aber trotzdem die Freiwilligkeit unterstellen. Wenn er davor sagt, das geht sich nicht aus, dann muss er das vorher sagen, dann teilt man die Arbeiten um. Wenn jemand sagen würde, er möchte keine Überstunden leisten, dann würde man das auch um teilen.

14. Entstehen Ihnen durch die neuen Regelungen höhere Kosten durch höheren Verwaltungsaufwand, oder vermehrte Auszahlung von Überstunden?

Nein

15. Versuchen Sie, Überstundenzuschläge zu vermeiden? Wenn ja wie?

Ja, wir versuchen natürlich mit möglichst wenig Überstunden durchzukommen. Das hat einen monetären Grund, aber nicht nur. Das hat auch den Grund, dass man den Mitarbeitern eine Gelegenheit zur Erholung geben muss. Also man kann nicht über Wochen hinweg fordern, das ist sicherlich auch nicht positiv.

16. Haben Sie sonstige Vorteile, die sich durch die Novelle des AZGs 2018 ergeben haben, festgestellt?

Würde ich sagen nein.

17. Haben Sie sonstige Probleme/Spannungsfelder, die durch die Novelle des AZGs 2018 entstanden sind, festgestellt?

Nein

Expertin 5: Interview in Wien am 25.09.2019 mit einem Chief Human Resources Officer einer führenden Rechtsanwaltskanzlei, welche regional und europaweit tätig ist.

Vielen Dank für die Einladung zum Interview, ich möchte mich herzlich für Ihre Zeit bedanken.

Gerne

Wichtig ist es, dass die Antworten aus der Sicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin wiedergegeben werden.

Ok

Vielleicht können wir starten, indem Sie sich kurz vorstellen und erklären welche Position Sie im Unternehmen belegen und welche Aufgaben Sie ausüben?

Ich bin als CHRO Chief Human Resources Officer, also Personalleiterin bei uns tätig.

Vielen Dank. Wie wir bereits besprochen haben, geht es in meiner Masterarbeit um die Arbeitszeitnovelle, die am 01. September 2018 eingeführt wurde. Vor allem geht es dabei als Kernthema um die Höchstarbeitszeit, die auf 12 Stunden angehoben wurde. Daher bezwecke ich nun mit den Fragen herauszufinden, welche Änderungen sich in der Praxis ergeben haben. Also welche Vorteile und Spannungsfelder sich dadurch herausgestellt haben. Gut dann starten wir mit der ersten Frage.

1. Ist Ihrer Meinung nach, aus Arbeitgebersicht, die Anhebung der Arbeitszeithöchstgrenze auf 12 Stunden pro Tag positiv zu bewerten?

Ja, ist positiv zu bewerten.

2. Nehmen Ihre MitarbeiterInnen nun die Möglichkeit der erhöhten täglichen Arbeitszeitgrenze von 12 Stunden in Anspruch?

Ja. Es hat sich im individuellen Bereich schon ein wenig geändert. Das Mitarbeiter einfach länger hierbleiben, was sie vorher nicht gemacht haben. Aber dazu kommt dann später ja noch eine Frage im Detail. Sie können auch gerne Bescheid geben, wenn Sie Fragen detaillierter beantwortet haben möchten, sodass ich nicht vorgreife.

Vielen Dank

3. Laut Regierung war die alte Regelung vor dem 01.09.2018 zu starr, sind Sie der Meinung, dass die neue Gesetzeslage nun besser auf die Praxis eingeht? Beispielsweise durch Bürokratieabbau?

Also einen Bürokratieabbau hätte ich jetzt keinen gemerkt. Also da würde ich persönlich keine Veränderung merken. Es ist sicher ein erster Schritt in die Flexibilisierung, dass man durch den zeitlichen Rahmen flexibler wird und mehr Möglichkeiten hat. Aber das es weniger Bürokratie gibt, da sehe ich jetzt keinen Mehrwert, oder es hat sich auch in keine Richtung weder positiv noch negativ etwas verändert. Von der Abwicklung her hat sich bei uns nichts verändert.

4. Erforderte das Arbeitsvolumen bereits bis zum 31.08.2018, dass MitarbeiterInnen 12 Stunden täglich arbeiten?

Kommt natürlich vor, dass es Spitzen gibt. Somit kommt uns das neue AZG auf alle Fälle entgegen.

5. Lassen sich Arbeitskräfte durch die Novelle nun den Aufträgen entsprechend flexibler einsetzen?

Ja, vielleicht greife ich jetzt auch schon vor auf eine andere Frage, generell war es schon teilweise so, dass einen die 10 Stunden eingeschränkt haben. Also man musste jemanden nach 10 Stunden nach Hause schicken. Schwierig auch wenn ab und zu Abendevents sind, dass Mitarbeiter dann auch später kommen sollten. Auch in der Früh sind zwei Stunden jetzt hier auch ein Mehrwert, dass man flexibler ist und mehr Möglichkeiten hat.

6. Werden für Sie die Arbeitsstunden billiger? Beispielsweise durch Anhebung der Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft bzw. den Durchrechnungsmodellen, bei denen Überstunden mehrmals in die nächste Periode übertragen werden können, durch eine Verringerung der zuschlagspflichtigen Überstunden?

Generell nicht. Also ich muss sagen, wir haben zwei Gruppierungen. Einerseits unser Assistenzbereich, hier hat sich auch nichts geändert, weil sie fixe Arbeitszeiten haben. Hier hat sich durch die 10 oder 12 Stunden nichts geändert. Also bei Überstundenthematik hat sich nichts verändert. Im All-in Bereich hat sich auch nichts verändert.

7. Teilen sich ArbeitnehmerInnen oft selbst einen 12 Stunden Arbeitstag ein?

Ja. Ich würde sagen, dass es auch sehr vorteilhaft ist für manche. Wir haben auch viele Mitarbeiter die von zu Hause aus oder einfach flexibler arbeiten wollen, Kinder zu betreuen haben etc. Diese sagen dann auch, dass sie lieber an einem Tag länger arbeiten und dafür am nächsten Tag früher gehen oder können am Freitag zu Mittag gehen. Also ich habe den Eindruck, dass viele nicht mehr so eingeschränkt sind durch die 10 Stunden. Also das einfach manche auch gerne, wenn sie in der Arbeitstätigkeit drinnen sind, dass sie diese gerne auch an dem Tag noch fertigmachen, und vielleicht am nächsten Tag später kommen. Das ist bei uns auch sehr flexibel. Viele kommen auch in der Früh sehr spät und bleiben dann länger, also das ist bei uns sehr flexibel gehandhabt. Das hängt aber auch sehr von den Mandanten ab. Also Vertrauensarbeitszeit wird bei uns sehr gelebt.

8. Nutzen MitarbeiterInnen seit dem 1.9.2018 vermehrt längere Freizeitperioden durch den Abbau von Überstunden?

Das ist eine interessante Frage, ob das mit der Arbeitszeitnovelle zu tun hat oder ob das nicht allgemein, das ist jetzt ein anderes Thema welches nicht die Arbeit betrifft, allgemein viel flexibler geworden ist. Beispielsweise durch das zu Hause arbeiten oder mobiles Arbeiten wird die Flexibilität schon mehr. Also ob das nun mit dem 12 Stunden Tag zusammenhängt ist fraglich. Ich würde eher sagen man hat die Möglichkeit, dass man einfach zweimal statt 10, 12 Stunden bleibt und so schon einmal 4 Stunden eingearbeitet hat und damit kann man dann Freitag schon zu Mittag gehen. Das geht bei uns, ist aber sonst nicht üblich, weil bei uns nicht wie in manchen Industrieunternehmen um 12 Uhr Schluss ist, sondern bei uns ist der Freitag ein normaler Arbeitstag, also auch am Nachmittag.

9. Haben sich Ihnen gegenüber MitarbeiterInnen positiv über die neue Höchstarbeitszeit von 12 Stunden oder der erweiterten Übertragungsmöglichkeit von Überstunden geäußert? Bzw. haben Sie eine Veränderung festgestellt?

Ich habe das heute auch mit dem Team besprochen, wie deren Eindruck ist, und die meisten sagten auch, dass sie keine Veränderung bemerkt haben. Außer natürlich wie ich bereits vorher

erwähnt habe, dass man einfach einmal länger bleiben kann, wenn man sagt, dass man einmal früher gehen möchte. Oder beispielsweise mit dem verlängerten Wochenende kann man früher in den Urlaub fahren. Im täglichen Arbeiten jedoch hat sich nicht wirklich viel geändert, also ob das jetzt 10 oder 12 Stunden sind, also generell schauen wir darauf, dass jeder mit seinen 40 Stunden zurechtkommt.

Ok, also sonst auch keine generellen Äußerungen zur Novelle?

Überhaupt nicht. Nein, da habe ich wirklich nie etwas gehört.

10. Haben sich Ihnen gegenüber MitarbeiterInnen über eine Beeinträchtigung des Privatlebens oder Beschwerden gegenüber der AZG Novelle geäußert?

Gar nicht, nein. Zudem was man in den Medien hört, das ist bei uns noch nie vorgekommen. Also dass man durch die Novelle jetzt gezwungen wird 12 Stunden zu arbeiten und nicht die 10, also das ist einfach nicht der Fall. Vielleicht passiert das bei einer anderen Branche aber bei uns nicht, da bei uns auch die Vertrauensarbeitszeit schon gelebt wird. Jeder hat die Herausforderung einer Führungskraft, dass man auch die Ziele klar vorgibt. Also das sind bei uns alles gebildete Leute die sich die Arbeit selbst einteilen können, da hat sich jetzt dadurch nichts geändert. Auch nicht im negativen Bereich.

Ok generell nutzen ArbeitnehmerInnen bei Ihnen das Gleitzeitmodell nehme ich an?

Wir haben nicht wirklich Gleitzeit, bei uns gibt es auch keine Kernzeiten. Also jeder hat seine Arbeit zu tun und die Leute kommen und gehen, wenn sie es wollen. Also das klingt jetzt sehr flexibel aber man kann sagen zwischen halb neun und halb zehn beginnen die Leute und das teilt sich jeder selbst ein. Manchmal kommt man früher, wenn man früher gehen will beispielsweise. Die Rezeption hat jedoch sehr strikte Arbeitszeiten. Aber das ist nur ein kleiner Teil bei uns. Die meisten, also bei unseren Juristen oder genauso im Support Bereich, wie Personalabteilung, Marketing, oder IT, das ist hier sehr frei gestaltet. Wir betonen natürlich immer sehr, dass die Höchstarbeitszeitgrenzen eingehalten werden müssen und die Arbeitszeit genauso verfasst werden muss. Ansonsten kann sich das jeder frei einteilen.

11. Wurden Dienstverträge, die vor dem 1. September 2018 geschlossen wurden, aufgrund der Regelung erneuert? Wenn ja, warum?

Nein sie wurden nicht erneuert. Da sich die Arbeitszeiten auch nicht geändert haben.

12. All-in Vereinbarungen könnten nun problematisch erscheinen im Zusammenhang mit dem neuen Wahlrecht der Abgeltung der 11. und 12. Überstunde in Zeit oder Geld. Haben Sie dieses Problem? Wenn ja, wie handhaben Sie es? Durch Vertragsänderungen?

Garnichts bekannt.

13. Gab es bezüglich der Freiwilligkeitsgarantie betreffend der 11. und 12. Überstunde Probleme, in dem Sinne, dass Sie Stunden eingeplant haben und ArbeitnehmerInnen jedoch abgelehnt haben?

Nein. Wahrscheinlich ist das eher in Industrieunternehmen ein Thema, aber bei uns ist das nicht der Fall.

14. Entstehen Ihnen durch die neuen Regelungen höhere Kosten durch höheren Verwaltungsaufwand, oder vermehrte Auszahlung von Überstunden?

Nein, wie bei den ersten Fragen, hat sich eigentlich nichts verändert.

15. Versuchen Sie, Überstundenzuschläge zu vermeiden? Wenn ja wie?

Nein, auch nicht.

16. Haben Sie sonstige Vorteile, die sich durch die Novelle des AZGs 2018 ergeben haben, festgestellt?

Nein, also einfach, dass alles flexibler gehandhabt werden kann, vor allem auch für die Mitarbeiter. Also wie ich auch mit dem Team besprochen habe, finden sie es gut, dass beispielsweise gerade bei den Fenstertagen, dass sie einfach eher auf ihre Stunden kommen und wenn einmal eine intensivere Zeit ist, dass sie sitzen bleiben können und Arbeiten auch fertigmachen können. Also flexibler geworden, ja, aber es hat sich jetzt auch nicht so viel geändert. Also ich glaube, dass es schon lange notwendig war, dass man das erweitert.

Ok, also ich glaube, die rechtliche Deckung ist nun sicherlich gerade in Spitzenzeiten vorteilhaft wegen Verwaltungsstrafen etc.

Genau, die ich denke auch, dass die 10 und 12 Stunden einen Mehrwert bringen, weil ich meine 14 Stunden ist dann zu viel und das macht dann auch keinen Sinn mehr, aber bei 10 Stunden haben wir schon öfters Themen gehabt, dass wir Leute nach Hause schicken mussten. Also eben aufgrund der Strafen, sind wir sehr vorsichtig und halten uns auch daran. Der Unterschied von 10 auf 12 Stunden bringt in manchen Bereichen schon etwas.

17. Haben Sie sonstige Probleme/Spannungsfelder, die durch die Novelle des AZGs 2018 entstanden sind, festgestellt?

Nein.

Experte 6: Interview in Wien am 26.09.2019 mit einem Personal und Organisationsleiter einer renommierten Rechtsanwaltskanzlei, welche regional, sowie über weltweite Netzwerke tätig ist.

Vielen Dank, dass Sie sich für das Interview Zeit nehmen. Ich schätze das wirklich sehr.

Gerne!

Wichtig ist es, dass die Antworten aus der Sicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin wiedergegeben werden.

Ok

Vielleicht können wir starten, indem Sie sich kurz vorstellen und erklären welche Position Sie im Unternehmen belegen und welche Aufgaben Sie ausüben?

Ich bin Personal und Organisationsleiter, das heißt, ich kümmere mich um alles nicht Juristische. Also angefangen von Personalwesen, beginnend mit Recruiting, Personalentwicklung, Personalverrechnung, Arbeitsverträge und Dienstverträge selbstverständlich inkludiert, bis hin Facility, Einkauf. In Summe wie gesagt, alles sodass sich unsere Juristen auf das Wesentliche konzentrieren können, nämlich ihre juristische Tätigkeit.

Vielen Dank. Wie wir bereits besprochen haben, geht es in meiner Masterarbeit um die Arbeitszeitnovelle, die am 01. September 2018 eingeführt wurde. Vor allem geht es dabei als Kernthema um die Höchstarbeitszeit, die auf 12 Stunden angehoben wurde. Daher bezwecke ich nun mit den Fragen herauszufinden, welche Änderungen sich in der Praxis ergeben haben. Also welche Vorteile und Spannungsfelder sich dadurch herausgestellt haben. Gut dann starten wir mit der ersten Frage.

1. Ist Ihrer Meinung nach, aus Arbeitgebersicht, die Anhebung der Arbeitszeithöchstgrenze auf 12 Stunden pro Tag positiv zu bewerten?

Definitiv ja.

2. Nehmen Ihre MitarbeiterInnen nun die Möglichkeit der erhöhten täglichen Arbeitszeitgrenze von 12 Stunden in Anspruch?

Sehr selten, aber in Ausnahmesituationen ja.

3. Laut Regierung war die alte Regelung vor dem 01.09.2018 zu starr, sind Sie der Meinung, dass die neue Gesetzeslage nun besser auf die Praxis eingeht? Beispielsweise durch Bürokratieabbau?

Teilweise ja, teilweise nein, weil es gibt ja durch das Gesetz doch in manchen Gebieten eher Lücken bzw. einen großen Interpretationsspielraum. So ist es nicht direkt an die Praxis angelehnt und gibt eben dort und da zu großen Interpretationsspielraum, um konkret mit Sicherheit handeln zu können.

4. Erforderte das Arbeitsvolumen bereits bis zum 31.08.2018, dass MitarbeiterInnen 12 Stunden täglich arbeiten?

Ganz selten ja. Also gerade im juristischen Bereich kommt es vor, wenn Fristen zu erfüllen sind, beispielsweise um rechtzeitig die Schriftstücke bei Gericht einzureichen. Da kann es in ganz seltenen Fällen vorkommen, dass der 10 Stunden Arbeitstag überschritten wurde.

Ok also was ich so erkenne, besteht hier nun kein großer Unterschied zwischen vor und nach der Novelle?

Nein. Also der Unterschied ist jetzt, dass man rechtskonform abgesichert ist. Früher hätte man das ganz breit dokumentieren müssen, dass es die Ausnahme von der Ausnahme ist um bei einer Überprüfung des Arbeitsinspektorates nicht Arbeitszeitüberschreitungen zu haben. Jetzt ist es legitim und überhaupt kein Thema.

5. Lassen sich Arbeitskräfte durch die Novelle nun den Aufträgen entsprechend flexibler einsetzen?

Grundsätzlich wäre die Möglichkeit gegeben, ja. Bei uns im Arbeitsalltag, das muss ich schon sagen, schauen wir darauf, aus Arbeitnehmerschutz, in der Regel den 10 Stunden Tag nicht zu überschreiten. Wir haben auch bei den meisten Mitarbeitern Gleitzeit vereinbart und wir haben das nach wie vor so geregelt, dass nach 10 Stunden eine automatische Kappung stattfindet, und der Mitarbeiter dann seine Arbeitszeit selbst auf 12 Stunden erhöhen kann. Also somit macht es in der Praxis für uns wenig Unterschied zu vorher. Aber wie gesagt es ist viel leichter möglich

flexibel zu handeln, weil eben die Strafe, wenn der Arbeitsinspektor käme und sich das anschauen würde wegfällt.

6. Werden für Sie die Arbeitsstunden billiger? Beispielsweise durch Anhebung der Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft bzw. den Durchrechnungsmodellen, bei denen Überstunden mehrmals in die nächste Periode übertragen werden können, durch eine Verringerung der zuschlagspflichtigen Überstunden?

Nein, ganz und gar nicht, weil wir eben nach wie vor nach den 10 Stunden, also, wenn wir mehr als 10 Stunden arbeiten sowieso den 50%igen Überstundenzuschlag haben. Im Gegenteil, also nicht direkt bei uns, aber ich glaube generell, wurde es sogar teurer in manchen Fällen, weil eben diese angeordnete Überstunde ja jetzt jederzeit sein kann. Das heißt gerade bei den Gleitzeitvereinbarungen, als wenn der Mitarbeiter nach acht Stunden sagt, er geht jetzt nach Hause und die Führungskraft sagt ich brauche dich noch eine weitere Stunde, dann ist das jetzt, obwohl wir ja erst in der neunten Stunde sind, jetzt noch eine Überstunde, und somit wird das eigentlich teurer.

7. Teilen sich ArbeitnehmerInnen oft selbst einen 12 Stunden Arbeitstag ein?

Nein bei uns nicht. Wundert mich etwas, dass wir bis jetzt auch keine Anfrage hatten z. B. ich meine das ist früher auch gegangen aber ginge jetzt natürlich viel leichter, das ist die Vier-Tage-Woche. Das wäre ja nun leichter möglich, aber da gibt es bei uns keine Anfragen von Arbeitnehmer, und dadurch auch kaum ein Interesse des Arbeitnehmers jetzt über die 10 Stunden drüber zu arbeiten.

8. Nutzen MitarbeiterInnen seit dem 1.9.2018 vermehrt längere Freizeitperioden durch den Abbau von Überstunden?

Auch das muss ich verneinen. Also bei uns war es vorher schon möglich tageweise durch die Gleitzeit auch Zeitausgleich zu nehmen. Das heißt das Zeitguthaben auch vorher schon tageweise abzubauen nicht nur stundenweise abzubauen. Somit hat sich bei uns in der Praxis nichts geändert.

9. Haben sich Ihnen gegenüber MitarbeiterInnen positiv über die neue Höchstarbeitszeit von 12 Stunden oder der erweiterten Übertragungsmöglichkeit von Überstunden geäußert? Bzw. haben Sie eine Veränderung festgestellt?

Ja schon, weil jetzt zwar wie gesagt nur in Ausnahmefällen oder in dringenden Fällen diese Überstunden bzw. diese 10-Stunden Kappung viel leichter von den Führungskräften akzeptiert

wird. Also das eine Führungskraft früher gesagt hat, ja der Arbeitnehmer darf mehr als 10 Stunden arbeiten, musste man wirklich beidseitig eine ausführliche Begründung schreiben, also von AN und Führungskraft. Das fällt somit nun weg. Dadurch ist es jetzt in manchen Situationen sicher leichter und mit weniger administrativen Aufwand verbunden.

10. Haben sich Ihnen gegenüber MitarbeiterInnen über eine Beeinträchtigung des Privatlebens oder Beschwerden gegenüber der AZG Novelle geäußert?

Im Unternehmen nicht. Privat vielleicht, also ein kurzer Exkurs, wurde natürlich viel diskutiert. Vor allem wie das aufgekommen ist mit dem 12 Stunden. Da sind natürlich viele Gerüchte kursiert. Ich denke, das war auch sehr schlecht vorbereitet und sehr schlecht informiert.

11. Wurden Dienstverträge, die vor dem 1. September 2018 geschlossen wurden, aufgrund der Regelung erneuert? Wenn ja, warum?

Nein, bei uns ist nichts erneuert worden.

Ok, vielleicht die Gleitzeitvereinbarungen?

Nein, die sind auch gleichgeblieben, weil wir gesagt haben, wir bleiben beim System. Auch zum Wohle des Arbeitnehmers wollen wir grundsätzlich bei den bisherigen Arbeitszeiten bleiben und es soll nur in Ausnahmefällen ein 12 Stunden Tag möglich sein.

12. All-in Vereinbarungen könnten nun problematisch erscheinen im Zusammenhang mit dem neuen Wahlrecht der Abgeltung der 11. und 12. Überstunde in Zeit oder Geld. Haben Sie dieses Problem? Wenn ja, wie handhaben Sie es? Durch Vertragsänderungen?

Nein haben wir nicht, weil wir auch keine All-in Vereinbarungen haben.

13. Gab es bezüglich der Freiwilligkeitsgarantie betreffend der 11. und 12. Überstunde Probleme, in dem Sinne, dass Sie Stunden eingeplant haben und ArbeitnehmerInnen jedoch abgelehnt haben?

Auch das nicht.

14. Entstehen Ihnen durch die neuen Regelungen höhere Kosten durch höheren Verwaltungsaufwand, oder vermehrte Auszahlung von Überstunden?

Nein, eigentlich wie gesagt dadurch, dass wenn wir diese Ausnahmen haben, es eigentlich weniger Aufwand ist, weil wir es gegenüber dem Arbeitsinspektor dann nicht mehr ausführlich dokumentieren muss warum das jetzt so ist.

15. Versuchen Sie, Überstundenzuschläge zu vermeiden? Wenn ja wie?

Ja versuchen wir zu vermeiden, indem bei uns einfach klassisch die Arbeit so aufgeteilt werden sollte, dass die Arbeit in 10 Stunden erledigt ist und das Fristen rechtzeitig vorher eingeteilt werden, dass es kurz vor der Frist auch keine übermäßigen Arbeitsanfänge gibt. Aber wie gesagt, es kann hin und wieder vorkommen, aber vermehrt nein.

16. Haben Sie sonstige Vorteile, die sich durch die Novelle des AZGs 2018 ergeben haben, festgestellt?

Nein eigentlich nicht, also wie gesagt der größte Vorteil für unser Unternehmen noch einmal zusammengefasst ist mit Sicherheit dies, dass falls nun ein Arbeitnehmer eine 11 oder 12. Stunde arbeitet, dass das ohne der Angst passiert vom Arbeitsinspektorat bestraft werden zu können.

17. Haben Sie sonstige Probleme/Spannungsfelder, die durch die Novelle des AZGs 2018 entstanden sind, festgestellt?

Das einzige Spannungsfeld war bei uns im Management nach Beschluss des 12 Stunden Tages wie wir damit umgehen und wie wir das dann in der Praxis handhaben. Aber wie gesagt, wir haben uns dann bewusst dazu entschieden grundsätzlich beim System zu bleiben und einfach die bürokratische Hürde für die 11 und 12. Stunde im Ausnahmefall für den Arbeitnehmer zu minimieren.

Vielen Dank für die interessanten Einblicke in die Praxis!

Literaturverzeichnis

Kommentare und Monographien

Bornewasser/Zülch, Arbeitszeit - Zeitarbeit: Flexibilisierung der Arbeit als Antwort auf die Globalisierung (Springer Fachmedien Wiesbaden 2013).

Brodil/Risak, Arbeitsrecht in Grundzügen, 10. Aufl., LexisNexis 2019.

Chwojka/Kallab, Neuerungen im Arbeitszeitrecht: Alle Änderungen auf einen Blick (ÖGB Verlag 2018).

Felten/Trost (Hrsg.), Arbeitszeitrecht neu: Eine wissenschaftliche Analyse (ÖGB Verlag 2018).

Gleißner/Maska/Steinlechner, Das Arbeitszeitpaket 2007: Attraktive Arbeitszeitmodelle, Mehrarbeitszuschlag, Arbeitszeitaufzeichnung, inkl. Muster, Wien 2007.

Haller, Flexible Arbeitszeit: Vorteile und Chancen für den Betrieb und seine Mitarbeiter, München 1990.

Hardt, Probleme der Flexibilisierung der Arbeitszeit aus arbeitsrechtlicher Sicht, Wien 1986.

Kandera, Arbeitszeitflexibilisierung: Der rechtliche Entscheidungsrahmen, Wien 1999.

Köck, (Hrsg.), Arbeitszeit Neu: Die Arbeitszeitnovelle 2018 (Manz 2018).

Kratzer/Menz/Pangert, Work-Life-Balance - eine Frage der Leistungspolitik: Analysen und Gestaltungsansätze (Springer Fachmedien Wiesbaden 2015).

Mißbichler, Rechtsprobleme kollektivvertraglicher Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit (ÖGB Verlag 2018).

Resch, (Hrsg.), *Burger/Heinrich/Kolm*, All-in-Vereinbarungen - Erscheinungsformen Und Rechtliche Rahmenbedingungen (ÖGB Verlag 2010).

Resch, (Hrsg.), *Reissner/Schindler*, Ruhe- und Erholungszeiten: Ein Übermaß an Arbeit kann die Gesundheit gefährden (ÖGB Verlag 2013).

Resch, (Hrsg.), *Risak/Schindler/Pfeil*, Das Neue Arbeitszeitrecht (ÖGB Verlag 2008).

Resch, (Hrsg.), Wolfsgrubner, Arbeitszeitrecht: Rechtsgrundlagen und Gestaltungsformen, Sanktionen, Altersteilzeit (ÖGB Verlag 2001).

Risak, Arbeitszeitpaket 2018: 12-Stunden-Tag und 60-Stunden-Woche. ARD Aktuelles Recht zum Dienstverhältnis Spezial (LexisNexis 2018).

Schrank, Arbeitszeit-Kommentar, 5. Aufl., (Linde 2018).

Weissensteiner, Optimale Gestaltung der Gleitzeit: Grundlagen und Tipps für die Praxis (Graz 2009).

Aufsätze in Zeitschriften und Sammelwerken

Brunner, Arbeitszeitflexibilisierung, ASoK 2018, 268.

Cerny, Vom 8-Stunden-Tag zum 12-Stunden-Tag, DRdA 2018, 533.

Dunst, Arbeitszeitgesetz und Arbeitsruhegesetz. Die Neuerungen seit 1.9.2018 im Überblick, Das Recht der Arbeit Aktuell 2018, 381.

Glowacka, Flexibilisierung der Arbeitszeit ab September Erweiterung der Gestaltungsmöglichkeit bei Gleitzeit, ASoK 2018, 282.

Hitz, Arbeitszeitpaket 2018. Detailfragen zur Vergütung der Überstunden auf Basis des Zwölfstundentages, ARD 6621/4/2018.

Jöst, Die "neue" Gleitzeit, ecolex 2018, 796, ARD 6626/22/2018.

Lindmayr, Verlängerung der Arbeitszeit bei Vorliegen eines höheren Arbeitsbedarfes, ARD 6581/7/2018.

Lindmayr/Wolf, Der "12-Stunden-Tag" und das Ablehnungsrecht - Zur Umsetzung der "Freiwilligkeit" im Arbeitszeitrecht, ecolex 2018, 793, ARD 6623/21/2018.

Lott, Flexibilität und Autonomie in der Arbeitszeit: Gut für die Work-Life Balance? WSI Report (18), 2014.

Lott, Weniger Arbeit, mehr Freizeit? WSI Report (47), 2019.

Mazal, Arbeitsrecht und Arbeitswelt im europäischen Wandel- Reflexionen zum Thema, in: Krömer/Mitschka/Niksova/Pfalz (Hrsg), Arbeitsrecht und Arbeitswelt im europäischen

Wandel: Dokumentation der 6. Assistententagung Arbeitsrecht vom 14.-16.07.2016 (1. Auflage. ed.) Baden-Baden/Wien 2016.

Rauch/Ihradska/Noga, AZG Neu. Novelle 2018 Zum Arbeitszeitrecht, 1. Aufl., ASoK-Spezial 2018.

Sabara/Mertinz, Arbeitszeit neu - Fokus Gleitzeit und Wirkung von Kollektivverträgen auf den 12-Stunden-Tag, PV-Info 1/2019, 15, ARD 6636/23/2019.

Schränk, Arbeitnehmer-Freiwilligkeit im neuen Arbeitszeitrecht, RdW 2019/32.

Struck, Flexibilität als Problem. Sozialer Fortschritt 2010, (12), 291.

Gesetzesmaterialien

Arbeitsruhegesetz

Arbeitszeitgesetz

BGBI. I Nr. 53/2018

RL 2003/88/EG

OGH 20.01.2012, 8 ObA 4/12i.

Erläuterung zum Gesetzesantrag 303/A vom 14.06.2018 (XXVI. GP)

Internetquellen

Beermann/Brenscheidt/Nachreiner/Stießer/Wirtz, Lange Arbeitszeiten und Gesundheit, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2009 (abgerufen am 16.08.2019 von <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Fokus/artikel20.html>).

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Fachkräfte sichern. Flexible Arbeitszeitmodelle, 2013 (abgerufen am 18.03.2019 von https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publicationen/Ausbildung-und-Beruf/fachkraefte-sichern-flexible-arbeitszeitmodelle.pdf?__blob=publicationFile&v=3).

Deloitte, Flexible Working Studie 2019. Vertrauensarbeitszeit, Home Office, Desksharing – Wie flexibel arbeitet Österreich?, 2019 (abgerufen am 15.08.2019 von <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/human-capital/at-flexible-working-2019.pdf>).

Eurostat, Zahl der geleisteten Wochenstunden bei Vollzeitbeschäftigten, 2019 (abgerufen am 16.08.2019 von

<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00071/default/bar?lang=de>).

KPMG, Neue Arbeitszeitregelungen. Tax Personnel News, 2018 (abgerufen am 17.03.2019 von <https://home.kpmg/at/de/home/insights/2018/08/neue-arbeitszeitregelungen.html>).

Kreller, Wirtschaftsprüfer: Das muss man aushalten, 2012 (abgerufen am 16.03.2019 von <https://www.zeit.de/2012/41/arbeitsbelastung-beruf-wirtschaftspruefer>).

Portal der Arbeiterkammern, Normalarbeitszeit, 2019 (abgerufen am 16.05.2019 von <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/Arbeitszeit/Normalarbeitszeit/Normalarbeitszeit.html>).

Szigetvari, Zwölfstundentag: Was sich durch das neue Gesetz ändern wird, 2018 (abgerufen am 16.03.2019 von <https://derstandard.at/2000082840414/Einmaleins-der-neuen-Arbeitszeit>).

Wirtschaftskammer Österreich, Gleitende Arbeitszeit. 12-Stunden-Tag ab 1.9.2018, 2018 (abgerufen am 15.03.2019 von <https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/gleitende-arbeitszeit-12-stunden-tag.html>).

Wirtschaftskammer Österreich, Flexible Arbeitszeit bringt's, 2019 (abgerufen am 16.08.2019 von <https://www.wko.at/Content.Node/kampagnen/arbeitszeit-neu/start.html>)

Universität Wien, 12-Stunden-Tag: Was sagt die Wissenschaft?, 2018 (abgerufen am 16.08.2019 von https://www.soz.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/inst_soziologie/NEWS/2018/Medienmappe_12-Stunden-Tag.pdf).

Expert/inn/eninterviews

Experte 1 (2019): Expert/inn/eninterview zur Arbeitszeitnovelle 2018. Steuerberater und Tax Director einer Zweigstelle eines führenden Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmens, Niederösterreich, 4.09.2019.

Experte 2 (2019): Expert/inn/eninterview zur Arbeitszeitnovelle 2018. Geschäftsführer eines führenden Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmens, Wien, 5.09.2019.

Experte 3 (2019): Expert/inn/eninterview zur Arbeitszeitnovelle 2018. Chef der Personalabteilung einer führenden Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft, Wien, 12.09.2019.

Experte 4 (2019): Expert/inn/eninterview zur Arbeitszeitnovelle 2018. Unternehmensberater eines regionalen Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmens, Niederösterreich, 19.09.2019.

Expertin 5 (2019): Expert/inn/eninterview zur Arbeitszeitnovelle 2018. Chief Human Resources Officer einer führenden Rechtsanwaltskanzlei, Wien, 25.09.2019.

Experte 6 (2019): Expert/inn/eninterview zur Arbeitszeitnovelle 2018. Personal und Organisationsleiter einer renommierten Rechtsanwaltskanzlei, Wien, 26.09.2019.