



## Änderung ab 1. September 2018 – 12 Stunden Tag/60 Stunden Woche

Die Arbeitszeit darf künftig 12 Stunden pro Tag bzw. 60 Stunden pro Woche nicht überschreiten (§ 9 Abs. 1 AZG), die tägliche **Normalarbeitszeit** bleibt jedoch mit **8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche** bestehen – was bedeutet, dass bis zu **4 Überstunden pro Tag** möglich sind. Insgesamt sind daher 20 Überstunden pro Woche möglich, wobei in einem Zeitraum von 17 Wochen die durchschnittliche Wochenarbeitszeit 48 Stunden nicht überschreiten darf. Kollektivverträge können hier längere Durchrechnungszeiträume bis zu 52 Wochen regeln.

Konsequenz dieser Regelung ist primär, dass es nicht wie bisher bereits ab der 11. Stunde zu Verwaltungsstrafen wegen Überschreitung der zulässigen Höchstgrenzen kommt, die pro Arbeitnehmer und Verstoß verhängt werden konnten.

Die wichtigste Grenze wird daher in Zukunft primär die Einhaltung der 48 Stunden innerhalb der 17 Wochen sein, die im Auge behalten werden müssen, um Strafen zu vermeiden.

### Ablehnung der 11. und 12. Stunde

Arbeitnehmern wird ermöglicht, die **11. Und 12. Stunde**, die grundsätzlich Überstunden sind, **abzulehnen** (§ 7 Abs. 6 AZG). Es darf den Arbeitnehmern aber keinesfalls ein Nachteil aus der Ablehnung hinsichtlich Höhe des Entgelts, Aufstiegschancen oder Versetzung entstehen. Eine Kündigung aus diesem Grund kann binnen zwei Wochen bei Gericht angefochten werden.

**Dies bedeutet aber nicht, dass die Arbeitnehmer ab sofort mehr arbeiten müssen ohne mehr bezahlt zu bekommen. Sollten Überstunden anfallen sind diese wie bisher anzuordnen oder zu genehmigen und müssen dementsprechend ausgezahlt oder als Zeitausgleich konsumiert werden.**

**Auf die Ruhezeiten muss besonders geachtet werden, denn es haftet nach wie vor der Arbeitgeber, wenn diese nicht eingehalten werden.**