

Vorwort zur 5. Auflage

Die im Programm der neuen Bundesregierung umfassend vorgesehenen **arbeitszeitrechtlichen Neuerungen** sollten noch Mitte Juni mit Jänner 2019 in Kraft treten, jedoch wurde dieser Termin im Plenum **auf den 1. September 2018 vorverlegt**. Dieses letztlich überraschende Vorziehen machte – dem besonderen betrieblichen Gewicht der Neuerungen Rechnung tragend – auch für Autor und Verlag die raschestmögliche Neubearbeitung des Kommentars unvermeidlich, um die Nutzer auch in den Feinheiten in die Lage zu versetzen, die Neuerungen professionell zu erkennen und ohne Zeitverzug richtig umsetzen zu können.

In der Sache selbst handelt es sich um eine **Reform des AZG und teils auch des ARG**, die **mit den früheren komplizierten Kompromissregelungen der vergangenen Jahrzehnte nicht vergleichbar** sind, was ihre Umsetzbarkeit in die Praxis betrifft. Kennzeichnend sind v.a. die **durchgehenden Liberalisierungs- und Vereinfachungsschritte bei den Überstunden** oder den neuen betrieblichen Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe. So manches bisher Notwendiges und Heikles wurde aufgehoben, z.B. die komplizierte Rechtsituation bei Sonderüberstunden, was den Umfang des AZG-Kommentars trotz sonstiger Ausweitungen nicht unwesentlich verkürzte.

Noch nie gab es in den letzten Jahrzehnten so **hohe einvernehmliche Anlassflexibilität bei deren Grenzen** unter gleichzeitiger Beachtung der bisherigen Durchschnittsgrenzen der Gesamtarbeitszeit wie nunmehr. Dies ermöglicht sinnvolles Arbeiten, ohne ständig an die Grenzen der Strafbarkeit zu stoßen, obwohl die Strafbestimmungen als solche unverändert blieben und die in Aussicht gestellten Entkumulierungen erst für 2021 anvisiert werden.

Ausgenommen die neue erweiterbare gleitende Arbeitszeit sind allerdings die bisherigen **Verteilungsmodelle und kollektivvertraglichen Verteilungsgrenzen der Normalarbeitszeit unverändert** geblieben.

Auf die **Arbeitnehmer** nimmt die Reform, soweit es um Ausweitungen geht, freilich **mehrfach besondere Rücksicht, um die politisch gewollte Freiwilligkeit erhöhter Flexibilität auch rechtlich abzusichern**:

Werden bei Gleitzeit Arbeitsstunden über 8 Tages- bzw. 40 Stunden angeordnet, liegen nun zwingend zuschlagspflichtige Überstunden vor. Die neuen erweiterten Gleitmöglichkeiten über 10 Normalstunden am Tag setzen die Vereinbarung auch ganztägigen Ausgleitens (Guthabensverbrauchs) voraus (auch dürfen Gleittage im Zusammenhang mit der wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen sein). Zudem können Überstundenanordnungen, die zu mehr als 10 Tages- oder 50 Einzelwochenstunden führen, von den Arbeitnehmern grundlos verweigert werden, ebenso Arbeiten an den bis zu vier zusätzlichen betrieblichen Wochenenden oder Feiertagen. Leistet der Arbeitnehmer solche Überstunden, kann er zwischen Abgeltung in Geld und entsprechendem Zeitausgleich wählen.

Vorwort zur 5. Auflage

Zu berücksichtigen war im Lenkerbereich die neue Lenkprotokollverordnung, welche die veraltete Fahrtenbuchverordnung ersetzt.

Einzuarbeiten waren aber auch **wichtige neue arbeitszeitrechtliche Judikate der Höchstgerichte**. Neben den gesetzlichen Liberalisierungsbemühungen wird v.a. die Bewertung durch die Gerichte, **was bereits als Arbeitszeit gilt, entlohnungs- wie öffentlich-rechtlich, zunehmend strenger**. Auch insofern gilt es also, auf den neuesten Stand zu kommen.

Im Übrigen wurden die Kommentierungen durchgehend auf ihre Aktualität überprüft und in wichtigen Teilen entsprechend überarbeitet. Ziel auch dieser Neuauflage ist ein Qualitätssprung der Themenbearbeitung und Lesbarkeit.

Dem Linde Verlag danke ich besonders für die rasche und umsichtige Betreuung, insbesondere den Herren Geschäftsführer Mag. Klaus Kornherr und Cheflektor Mag. Roman Kriszt. Wertvoll unterstützt haben mich wie bisher meine Frau Cäzilia und Mag. Konstantina Plisiti-Schrank.

Graz, August 2018

Franz Schrank