

ÄNDERUNGEN IM ARBEITSRECHT – ARBEITSZEIT UND BEFRISTETE ARBEITSVERTRÄGE

Das norwegische Arbeitsrecht wird im Wesentlichen im Arbeitsschutzgesetz (Arbeidsmiljøloven) aus dem Jahre 2005 geregelt. Mit Wirkung zum 1. Juli 2015 wurden einzelne Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes auf Vorschlag der Regierung – insbesondere gegen den Widerstand der Gewerkschaften – geändert. Die Änderungen betreffen vor allem die Regelungen zur Arbeitszeit und die Vorschriften für befristete Arbeitsverträge. Sie erlauben eine gewisse Flexibilisierung in der Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen und stellen daher eine sinnvolle Erweiterung des engen Rahmens, der durch das Arbeitsschutzgesetz gezogen wird, dar.

Gemäß der norwegischen gesetzlichen Grundregel darf die Arbeitszeit 9 Stunden innerhalb eines Zeitraums von 24 Stunden und insgesamt 40 Stunden innerhalb von 7 Tagen nicht übersteigen. Bei einer Arbeitswoche von 5 Tagen entspricht dies einer täglichen Arbeitszeit von maximal 8 Stunden. Der Arbeitgeber kann aber mit dem Arbeitnehmer eine längere Arbeitszeit vertraglich festlegen. Gemäß dem alten Recht ließ sich jedoch nicht die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden, sondern nur die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden auf insgesamt 48 Stunden erhöhen. Dadurch konnte die tägliche Arbeitszeit – bei einer Arbeitswoche von 5 Tagen – im Ergebnis gleichwohl auf 9 Stunden gesteigert werden. Nach dem neuen Recht kann nunmehr eine tägliche Arbeitszeit von sogar 10 Stunden – begrenzt auf nach wie vor insgesamt 48 Stunden innerhalb von 7 Tagen – vereinbart werden. Darüber hinaus ließ sich in tarifgebundenen Unternehmen bereits gemäß dem alten Recht durch Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmervertretern eine tägliche Arbeitszeit von 10 Stunden festlegen. Nach dem neuen Recht wurde diese Grenze auf 12,5 Stunden erhöht, so dass in tarifgebundenen Unternehmen nunmehr eine tägliche Arbeitszeit von 12,5 Stunden vereinbart werden kann. Gemäß dem alten Recht konnte mit Zustimmung der norwegischen Arbeitsaufsichtsbehörde auch eine tägliche Arbeitszeit von 13 Stunden festgelegt werden. Dies ist auch nach dem neuen Recht unverändert möglich.

Arbeitszeiten, die diese Grenzen überschreiten, sind als Überstunden nur in Ausnahmefällen zulässig. Grundsätzlich dürfen Überstunden aber nicht 10 Stunden innerhalb von 7 Tagen, 25 Stunden innerhalb von 4 zusammenhängenden Wochen und 200 Stunden innerhalb von 52 Wochen übersteigen. Daran hat sich – entgegen dem ursprünglichen Vorschlag der Regierung, nach dem die Anzahl der grundsätzlich zulässigen Überstunden erhöht werden sollte – nichts geändert. Daneben ließen sich in tarifgebundenen Unternehmen nach dem alten Recht Überstunden von 15 Stunden innerhalb von 7 Tagen, 40 Stunden innerhalb von 4 zusammenhängenden Wochen und 300 Stunden innerhalb von 52 Wochen als äußerste Grenze vereinbaren. Außerdem konnte die norwegische Arbeitsaufsichtsbehörde Überstunden von 20 Stunden innerhalb von 7 Tagen zulassen. Dies wurde geändert. Nach dem neuen Recht lassen sich nunmehr in tarifgebundenen Unternehmen Überstunden von jetzt 20 Stunden innerhalb von 7 Tagen und 50 Stunden innerhalb von 4 zusammenhängenden Wochen als äußerste Grenze vereinbaren. Darüber hinaus kann die norwegische Arbeitsaufsichtsbehörde nun sogar Überstunden von 25 Stunden innerhalb von 7 Tagen zulassen. Die Anzahl der jährlich maximal zulässigen Überstunden wurde indes



Dr. Roland Mörsdorf
Advokatfirmaet Grette DA, Oslo

+47 94 17 65 30
romo@grette.no

nicht erhöht, so dass die Arbeitnehmer – auf Jahresbasis – durch das neue Recht nicht belastet werden.

Befristete Arbeitsverträge waren gemäß dem alten Recht nur in ganz wenigen, gesetzlich abschließend aufgeführten Fällen zulässig. Die Zulässigkeit solcher befristeter Arbeitsverträge wurde durch das neue Recht erweitert. Danach können Arbeitnehmer nunmehr auch dann, wenn ein solcher Ausnahmefall nicht vorliegt, und damit ohne weitere Vorbedingung für einen Zeitraum von 12 Monaten befristet eingestellt werden. Wenn jedoch anschließend ein dergestalt befristet angestellter Arbeitnehmer nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wird, darf der Arbeitgeber in einem Betrieb mit einer Größe von mindestens 50 Arbeitnehmern für einen Zeitraum von 12 Monaten keine Anstellungen für Arbeiten derselben Art vornehmen. Außerdem darf die Anzahl der befristet angestellten Arbeitnehmer nicht mehr als 15 % der Gesamtanzahl der Arbeitnehmer überschreiten. Die Erweiterung der Zulässigkeit befristeter Arbeitsverhältnisse wurde aber nicht entsprechend auf die Überlassung von Arbeitnehmern durch professionelle Arbeitnehmerüberlassungsbüros übertragen. Derartige Arbeitnehmerüberlassungen sind daher nach wie vor nur in den wenigen, gesetzlich festgelegten Ausnahmefällen zulässig. Allerdings wurde das Recht der Gewerkschaften, im Falle von Arbeitnehmerüberlassungen deren Zulässigkeit im eigenen Namen gerichtlich überprüfen zu lassen, ersatzlos gestrichen.

Arbeidsmiljøloven ble endret med virkning fra 1. juli 2015. Endringer gjelder særlig arbeidstid og midlertidig ansettelse.

Etter de nye reglene for arbeidstid kan arbeidsgiver og arbeidstaker avtale en daglig arbeidstid på 10 timer. I tillegg kan arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, avtale en daglig arbeidstid på 12,5 timer. Videre kan arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, avtale overtidsarbeid inntil 20 timer i løpet av 7 dager, men slik at samlet overtidsarbeid ikke overstiger 50 timer i 4 sammenhengende uker. Dessuten kan Arbeidstilsynet tillate samlet overtidsarbeid inntil 25 timer i løpet av 7 dager.

Etter de nye reglene for midlertidig ansettelse er det adgang til midlertidig ansettelse uten særskilt grunn for en periode på inntil 12 måneder. Avtale om midlertidig ansettelse kan imidlertid kun omfatte inntil 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten. Ytterligere kan arbeidsgiveren i en karanteneperiode på 12 måneder ikke foreta nye ansettelser for arbeidsoppgaver av samme art innenfor virksomheten når en arbeidstaker som er midlertidig ansatt, ikke får videre ansettelse ved avtaleperiodens utløp.