

AZG Novelle 1.1.2008

Kurzerläuterungen der BSI

Für alle FV des Eisen/Metall-Bereiches

Sehr geehrte Firmenleitung,

am 1.1.2008 tritt die umfangreichste Arbeitszeitgesetz-Novelle seit über 10 Jahren in Kraft. **Die Neuerungen (im Text unterlegt hervorgehoben)** betreffen einerseits erweiterte Flexibilisierungsmöglichkeiten durch den Kollektivvertrag, aber auch solche direkt durch die Betriebsvereinbarung; andererseits wird auch ein Mehrarbeitszuschlag bei Teilzeitbeschäftigung neu eingeführt.

Die vorliegende Zusammenfassung möchte die wesentlichen Aspekte aus Sicht der Industrie darstellen. Auf jene Gestaltungsmöglichkeiten, die nunmehr direkt durch Betriebsvereinbarung eingeräumt werden, wird jeweils besonders hingewiesen.

Darüber hinaus bleibt natürlich weiterhin der jeweilige Branchenkollektivvertrag die wichtigste Rechtsquelle in Sachen Arbeitszeit. Ob die nunmehr eingeräumten zusätzlichen KV-Ermächtigungen tatsächlich umgesetzt werden, bleibt abzuwarten.

Für Fragen stehen Ihnen selbstverständlich die Mitarbeiter der Arbeitgeberabteilung der Bundessparte Industrie zur Verfügung, sowie Ihre Ansprechpartner in den Fachverbänden und Landeskammern.

Mag. Andreas Mörk

Dr. Reinhard Drössler

Wirtschaftskammer Österreich
Wiedner Hauptstraße 63
1045 Wien
05 90 900
BSIArbei@wko.at

Inhaltsverzeichnis:

1. Gleitzeit
2. Schichtarbeit
3. Bandbreite
4. Vier-Tage-Woche
5. Einarbeiten i.V.m. Feiertagen
6. Teilzeitarbeit
7. vorübergehender besonderer Arbeitsbedarf - 12 Stunden/Tag und 60 Stunden/Woche
8. Arbeitszeitaufzeichnungen
9. Abbau von Zeitguthaben

Bezeichnungen, sollten sie lediglich in männlicher Form gemacht sein, beziehen sich auf beide Geschlechter.

Abkürzungsverzeichnis siehe letzte Seite !

1. Gleitzeit

(gemäß § 4 b AZG)

▪ Begriff

Bei der „gleitenden AZ“ wird der Beginn und das Ende der täglichen NAZ durch die AN innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens selbst bestimmt.

Die gleitende AZ muss durch BV, in Betrieben, in denen kein BR errichtet ist, durch schriftliche Einzelvereinbarung geregelt werden (Gleitzeitvereinbarung).

▪ Bisherige Rechtslage bis 31.12.2007

Die tägliche NAZ war mit 9 Stunden begrenzt. Der KV konnte diese auf 10 Stunden ausdehnen. Diese Möglichkeit wurde jedoch in den Industrie-KV` s nicht umgesetzt.

▪ Neue Rechtslage ab 1.1.2008

Die tägliche NAZ kann bereits aufgrund des AZG auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden (somit ohne Festlegung im KV bzw. ohne kollektivvertragliche Ermächtigung); eine derartige Regelung muss durch eine BV (bei Fehlen eines BR durch einen schriftlichen Einzel-Dienstvertrag) vereinbart werden.

▪ Absolut notwendiger Inhalt einer Gleitzeitvereinbarung

Diese hat zu enthalten:

- die Dauer der Gleitzeitperiode: jener Zeitraum, in dem Zeitguthaben oder Zeitschulden auf- bzw. abgebaut werden können, also ein Monat, ein Quartal, ein Jahr
- den Gleitzeitrahmen: jener täglicher Zeitraum, innerhalb dessen der AN seine AZ grundsätzlich frei beginnen und beenden kann (innerhalb des Gleitzeitrahmens kann auch eine „Kernzeit“, innerhalb der der AN jedenfalls Arbeit zu verrichten hat, festgelegt werden)
- das Höchstausmaß allfälliger Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode: je höher das übertragbare Zeitguthaben festgelegt wird, desto höher ist das Ausmaß der wöchentlich möglichen durchschnittlichen NAZ (bis zu 50 Stunden NAZ pro Woche möglich)
- die Dauer und Lage der fiktiven NAZ: jene AZ, die den Arbeitszeitaufzeichnungen bei Abwesenheitszeiten (Krankheit, Urlaub etc.) zugrunde zu legen ist

▪ Arbeitszeit (Normalarbeitszeit, Überstunden, Teilzeitmehrarbeit, Aufzeichnungspflicht)

- NAZ: Täglich max. 10 Stunden, wöchentlich je nach KV 38/38,5/39/40 Stunden im Durchschnitt der Gleitzeitperiode, max. 50 Stunden in einzelnen Wochen

- ÜSt fallen an, wenn
 - Arbeitsleistungen außerhalb des Gleitzeitrahmens erfolgen
 - Arbeitsleistungen von mehr als 10 Stunden pro Tag erfolgen (wenn lediglich 9 Stunden NAZ vereinbart sind, fallen ÜSt bereits ab Beginn der 10. Stunde an)
 - Arbeitsleistungen von mehr als 50 Stunden pro Woche erfolgen
 - Das Zeitguthaben am Ende der Gleitzeitperiode das Höchstausmaß der vereinbarten Übertragungsmöglichkeit überschreitet.
- **Teilzeitmehrarbeit** gemäß § 19 d Abs. 3 AZG neu: Zeitguthaben von Teilzeit-MA, die gemäß Gleitzeitvereinbarung in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden können, sind zuschlagsfrei. Nicht übertragbare Zeitguthaben sind mit einem 25 %-igen Zuschlag auszubezahlen. Als Ausgleichszeitraum gilt nicht das Quartal (oder anderer 3-Monats-Zeitraum), sondern die Gleitzeitperiode.
- **Aufzeichnungspflicht:** ArbeitgeberInnen müssen sich nach Ende der Gleitzeitperiode die Arbeitszeitaufzeichnungen, sofern sie von den AN selbst geführt werden, aushändigen lassen und diese kontrollieren. Wird ein Zeiterfassungssystem verwendet, so sind den AN nach Ende der Gleitzeitperiode auf Verlangen eine Abschrift der Arbeitszeitaufzeichnungen zu übermitteln oder es ist ihnen Einsicht zu gewähren.
- **Zeitguthaben am Ende des Dienstverhältnisses**

Offene Zeitguthaben am Ende des Arbeitsverhältnisses sind mit einem Zuschlag von 50 % abzugelten (nicht bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt des AN oder dann, wenn ein KV abweichendes vorsieht).

2. Schichtarbeit

(gemäß § 4 a AZG)

▪ Begriff

Schichtarbeit liegt vor, wenn ein Arbeitsplatz an einem Arbeitstag von mehreren einander abwechselnden AN eingenommen wird, bzw. wenn Arbeitsgruppen in bestimmten Betriebsabteilungen einander zeitlich nachfolgend ablösen.

Die Regelung der Schichtarbeit bedarf grundsätzlich einer BV.

Arten der Schichtarbeit:

- Vollkontinuierlicher Schichtbetrieb: 7 Tage pro Woche rund um die Uhr
- Teilkontinuierlicher Schichtbetrieb: Montag-Freitag (od. Samstag) rund um die Uhr, sonntags frei
- Sonstige mehrschichtige Arbeitsweisen (= nicht durchlaufender Schichtbetrieb):
zB 2-Schicht-Betrieb von Montag-Freitag

▪ Bisherige Rechtslage bis 31.12.2007

- 12 Stunden-Schichten NAZ (bei voll- und teilkontinuierlicher Arbeit) waren bisher nur in Ausnahmefällen möglich, nämlich
 - am Wochenende (Beginn der Nachtschicht zum Samstag bis Ende der Nachtschicht zum Montag) oder
 - bei einem Schichtwechsel
- Wochenendruhe:
 - Vollkontinuierlicher Schichtbetrieb: statt der Wochenendruhe ist eine Wochenruhe an Werktagen vorgesehen
 - Teilkontinuierlicher Schichtbetrieb: vom Ende der Nachtschicht zum Sonntag bis Beginn der Nachtschicht zum Montag
 - Nicht durchlaufender Schichtbetrieb: Samstag um 13 Uhr bis Montag 0.00 Uhr

▪ Neue Rechtslage ab 1.1.2008:

- 12-Stunden-Schichten NAZ (bei voll- und teilkontinuierlicher Arbeit) wären nunmehr generell (ohne die bisherigen Einschränkungen) möglich, wenn dies arbeitsmedizinisch unbedenklich ist und der KV eine derartige Regelung zulässt. Da jedoch bisher keine Zustimmung der Gewerkschaft zu einer derartigen kollektivvertraglichen Regelung erfolgte, sind im Industriebetrieb derzeit keine 12-Stunden-Schichten außerhalb der Wochenend/Schichtwechselregelung möglich.
- Wochenendruhe:
 - Vollkontinuierlicher Schichtbetrieb: Regelung bleibt gleich
 - Teilkontinuierlicher Schichtbetrieb: Regelung bleibt gleich
 - Bei nicht durchlaufendem Schichtbetrieb darf nunmehr den ganzen Samstag gearbeitet werden.

▪ **Notwendiger Inhalt einer Schichtarbeitsvereinbarung**

- Schichtfolge/Schichtplan
- Verteilung der wöchentlichen NAZ auf die einzelnen Wochentage
- Beginn und Ende der täglichen AZ (Frühschicht/Spätschicht/Nachtschicht)
- Beginn und Ende sowie Dauer der täglichen Ruhepause(n)
- Sonntagsregelung, Durchrechnungszeitraum, Freizeitausgleich
- Geltungsbeginn und Geltungsdauer
- Verständigungspflicht gegenüber dem Arbeitsinspektorat (bei erstmaliger Einführung des vollkontinuierlichen Schichtbetriebes).

▪ **Arbeitszeit (tägliche und wöchentliche NAZ, Schicht- und Nachtarbeitszulagen):**

- Tägliche NAZ: Grundsätzlich 9 Stunden; in bestimmten gesetzlich geregelten Fällen (Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen, 4-Tage-Woche, Durchrechnung der AZ mit mehrtägigem oder mehrwöchigem zusammenhängenden ZA) 10 Stunden.

Ab 2008 wäre sogar generell eine 10-stündige NAZ (bei arbeitsmedizinischer Unbedenklichkeit bis zu 12 Stunden NAZ) möglich, wobei dies jedoch einer Zulassung durch den KV bedürfte: Da eine Zustimmung der Gewerkschaft bis dato nicht vorliegt, ist diese verlängerte AZ derzeit nicht möglich. Wie schon weiter oben erwähnt, wird nunmehr auch eine erweiterte 12-Stunden-Schicht ermöglicht, die aber ebenfalls noch durch KV umzusetzen ist.

- Maximale wöchentliche AZ: Grundsätzlich 50 Stunden durch KV auf bis zu 56 Stunden ausdehnbar (laut KV Eisen/Metall in vollkontinuierlichen Betrieben in einzelnen Wochen auf bis zu 56 Stunden ausdehnbar, wenn am Wochenende eine oder zwei Schichten von 10-12 Stunden Dauer im Schichtplan vorgesehen sind und mindestens 2 von 3 Wochenenden vollkommen arbeitsfrei sind). Diese Möglichkeit der Ausdehnung auf 56 Stunden wurde von einigen Industrie-KV aufgegriffen (zB Eisen/Metall, Holz sowie N&G). Wesentlich ist, dass im Schichtturnus die kollektivvertragliche NAZ wie im Durchschnitt erreicht wird.
- Schicht- und Nachtarbeitszulagen

Die KV im Bereich der Industrie sehen in der Regel Wechsel-Schichtzulagen vor. Geregelt ist zumeist eine Nachtschichtzulage (entweder in einem fixen €-Wert, oder in Prozent vom Stundenlohn). Manche KV sehen darüber hinaus auch noch eine Zulage für die 2. Schicht vor. Daneben gibt es zumeist eine Nachtarbeitszulage, die dann zu bezahlen ist, wenn zwar Nachtarbeit, aber nicht in Form von Schichtarbeit vorliegt. Die Zulagen sind den jeweiligen KV's zu entnehmen.

Laut KV Eisen/Metall gebührt eine Schichtzulagen bei Arbeiten in Wechselschichten (Beträge: 1.11.2007)

- in der ersten Schicht: keine Schichtzulage
- in der zweiten Schicht: € 0,365
- in der dritten Schicht: € 1,541

Eine Nachtarbeitszulage gebührt für jede in der Zeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr geleistete Arbeitsstunde (sofern es sich nicht um eine ÜSt handelt) in der Höhe von € 1,541. Besteht Anspruch auf Nachtarbeitszulage, gebührt keine Schichtzulage.

3. Bandbreite

(durchrechenbare Arbeitszeit gemäß § 4 Abs. 6 und Abs. 7 AZG)

- **Begriff**

Zahlreiche KV sehen vor, dass die wöchentliche NAZ in einzelnen Wochen eines DRZ bis zu einem gewissen Ausmaß variiert werden kann, wenn im Durchschnitt die wöchentliche NAZ erreicht wird. ÜSt fallen somit innerhalb dieser Grenzen nicht an. Somit wird die NAZ innerhalb der einzelnen Wochen des DRZ der Auftragslage angepasst.

Das Ausmaß der Bandbreite ist in der Regel das durch die AZ Verkürzung entstandene Zeitausmaß (bei 38 Stunden/Woche: +/- 2 Stunden; bei 38,5 Stunden/Woche: +/- 1,5 Stunden). Darüber hinaus gibt es in einigen KV noch weitergehende Bandbreitenregelungen (sogenannte „Erweiterte Bandbreiten“, wie z.B. im Bereich Eisen/Metall-Industrie, Holzindustrie, Nahrungs- und Genussmittelindustrie, Textilindustrie, ...), die eine größere Verteilung der AZ vorsehen. Der DRZ beträgt dabei in der Regel maximal ein Jahr (durch BV).

Regelung des Arb. KV E/M: Durchschnittliche wöchentliche NAZ 38,5 Stunden, tägliche NAZ 9 Stunden, DRZ bis zu 52 Wochen, Bandbreite NAZ 32 - 45 Stunden pro Woche.

Die Regelung der erweiterten Bandbreite ist in Betrieben mit BR durch BV, in Betrieben ohne BR schriftlich mit jedem Arbeitnehmer zu vereinbaren (Arb. KV E/M: Bei einem DRZ bis zu 13 Wochen: BV bzw. Einzelvereinbarung, bei einem DRZ über 13 Wochen nur durch BV und Zusendung an die KV-Partner möglich).

- **Bisherige Rechtslage bis 31.12.2007**

Siehe im Folgenden die Punkte „Inhalt einer Bandbreitenregelung“ bzw. „Arbeitszeit“.)

- **Neue Rechtslage ab 1.1.2008**

Das AZG Neu ab 1.1.2008 hat (die vorläufig bloß theoretische) Möglichkeit eröffnet, durch KV eine tägliche NAZ bis zu 10 Stunden zuzulassen. Von dieser Möglichkeit haben -mangels Zustimmung der Gewerkschaft- die KV bis dato nicht Gebrauch gemacht.

- **Inhalt einer Bandbreitenregelung**

Bandbreitenmodelle haben den Nachteil einer geringen Schwankungsbreite (37-40 Stunden/Woche). KV Arbeiter E+M: Abgesehen von der geringen Schwankungsbreite hat ein derartiges AZ-Modell den Nachteil, dass die NAZ für die einzelnen Wochen des DRZ im Vorhinein fix geplant werden muss. Deshalb wird dieses Grundmodell der Bandbreitenregelung in der Praxis wenig genutzt, weshalb nachstehend nur das für die Praxis besser verwendbare Modell der erweiterten Bandbreite beschrieben wird.

▪ **Inhalt einer erweiterten Bandbreitenregelung**

- „Rahmenplan“ /Lage der NAZ: Vor Beginn des DRZ festzulegen (Arb. KV E/M: 14 Tage davor ist ein Rahmenplan zu vereinbaren, aus dem aufgrund der zu diesem Zeitpunkt bekannten Tatsachen die zu erwartenden Abweichung von der durchschnittlichen AZ ersichtlich sind. Ist die Lage der NAZ nicht für den gesamten Durchrechnungszeitraum festgelegt, ist sie spätestens 2 Wochen vor der jeweiligen Arbeitswoche entsprechend der Grundvereinbarung festzulegen).
- Bandbreite/Bandbreitenzuschlag: Der KV kann regeln, dass in einzelnen Wochen eines DRZ von bis zu 1 Jahr die NAZ
 - bei einem DRZ von bis zu 8 Wochen auf höchstens 50 Stunden.
 - bei einem längerem DRZ auf höchstens 48 Stunden ausgedehnt wird.

Des Weiteren kann der KV Zeitzuschläge ab Erreichen einer bestimmten Wochenstundenanzahl festlegen (Arb. KV E/M: Bandbreite 32 - 45 Stunden, Zeitzuschlag ab Beginn der 41. Stunde 25 %).

- Durchrechnungszeitraum: Der KV kann einen längeren als den 52-wöchigen DRZ unter der Bedingung zulassen, dass der zur Erreichung der durchschnittlichen NAZ erforderliche Zeitausgleich jedenfalls in mehrwöchigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird (Arb. KV E/M Industrie: nur max. 52 Wochen möglich).
- Guthabensstunden, max. Ausmaß: Der KV kann eine derartige Regelung treffen (Arb. KV E/M: Wenn die Lage der NAZ und der Zeitausgleich nicht von vorne herein feststehen, darf die Zahl der Guthabensstunden einschließlich der Zeitzuschläge die Anzahl von 80 Stunden nicht überschreiten/Ausdehnung auf 120 Stunden möglich, wenn der ZA für die 80 Stunden übersteigende Stundenzahl in ganzen Wochen erfolgt).
- Verbrauch der Zeitguthaben: Der KV kann diesbezügliche Regelungen treffen (Arb. KV E/M: Steht die Lage des ZA nicht von vorne herein fest, können AG und AN den Verbrauchszeitpunkt für jeweils die Hälfte der Guthabensstunden und Zeitzuschläge einseitig festlegen, ansonsten hat der AN das Recht, für je 3 Monate nach einer Vorankündigungsfrist von 4 Wochen den Zeitpunkt des Ausgleiches von Zeitguthaben in Ausmaß von 24 Stunden einseitig zu bestimmen).
- Abgeltung bzw. Übertragung von Zeitguthaben am Ende des DRZ: Der KV kann diesbezügliche Regelungen treffen (Arb. KV E/M: Ist bei Ende des DRZ der ZA nicht vollständig erfolgt, können Zeitguthaben im Ausmaß von bis zu 40 Stunden (inkl. Zeitzuschläge) in den nächsten DRZ übertragen werden; nicht übertragene Zeitguthaben sind als ÜSt mit 50 % abzurechnen).
- Abgeltung von Zeitguthaben bei Ende des DV: Der KV kann diesbezügliche Regelungen treffen (Arb. KV E/M: Zeitguthaben sind im Falle der Entlassung, der Selbstkündigung sowie dem Austritt ohne wichtigen Grund mit dem Stundenverdienst, in allen anderen Fällen mit der ÜSt-Entlohnung zu begleichen).
- Sonstige Bedingungen: Der KV (beispielsweise im Bereich des Arb. KV E/M) kann regeln, dass die erweiterte Bandbreite nur vereinbart werden kann, wenn eine BV-Regelungen über die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern enthält.

▪ **Arbeitszeit (NAZ, ÜSt, Teilzeitmehrarbeit)**

- NAZ: Tägliche AZ 9 Stunden, wöchentliche AZ (je nach DRZ) max. 50 Stunden (Arb. KV E/M: zwischen 32 und 45 Stunden) allfälliger Zeitzuschlag (Arb. KV E/M ab Beginn der 41. Stunde 25 % Zeitzuschlag).

- ÜSt: All diejenigen Stunden, die außerhalb der unterschiedlich verteilten NAZ liegen bzw. die kollektivvertraglich festgelegten Guthabenstunden überschreiten bzw. am Ende des DRZ nicht übertragbar sind bzw. solche Zeitguthaben, die bei Beendigung des DV abgegolten werden müssen.

Teilzeitmehrarbeit: Eine Einbeziehung von Teilzeitbeschäftigten in ein Bandbreiten-Modell wirft, abgesehen von einer Reihe von praktischen Problemen (Kennzeichnung von gesetzlichen Mehrstunden, kollektivvertraglichen Mehrstunden, ÜSt,...) auch Rechtsfragen auf, die, da noch keine Judikatur vorliegt, nicht eindeutig beantwortet werden können. So ist insbesondere fraglich, ob die Bandbreitengrenzen, Übertragungsmöglichkeiten und Zeitguthaben entsprechend der mit dem Teilzeitmitarbeiter vereinbarten AZ zu aliquotieren sind, was durch die Judikatur des EUGH zu vermuten wäre.

4. Vier-Tage-Woche

(gemäß § 4 Abs. 8, § 7 Abs. 6 und Abs. 6 a AZG)

▪ Begriff

Eine „Vier-Tage-Woche“ Regelung beinhaltet eine regelmäßige wöchentliche Verteilung der AZ auf 4 Tage, wobei täglich bis zu 10 Stunden NAZ (und täglich 12 Stunden Höchstarbeitszeit, somit bis zu 2 ÜSt) vereinbart werden kann.

Die AZ-Regelung ist in Betrieben mit BR durch BV, in Betrieben ohne BR durch Einzelvereinbarung schriftlich zu vereinbaren.

Zusatzregelung des Arb. KV E+M: Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen Feiertag fallen (ist das dennoch der Fall, ist ein anderer Tag freizugeben).

▪ Bisherige Rechtslage bis 31.12.2007

- Bisher mussten die 4 Tage „zusammenhängen“ (zB Montag - Donnerstag).
- Außerdem bedurfte die Vereinbarung einer 4-Tage-Woche einer kollektivvertraglichen Ermächtigung (war im Arb. KV E+M gegeben).

▪ Neue Rechtslage ab 1.1.2008

- Die 4 Tage müssen nicht mehr zusammenhängen (zB Mo/Di und Do/Fr; im Arb. KV E+M wurde dieses Erfordernis daher gestrichen).
- Eine KV-Regelung ist nicht mehr erforderlich, es genügt eine BV oder einzelvertragliche Regelung, desgleichen auch für die Vereinbarung einer Höchst-AZ von 12 Stunden/Tag (bei einzelvertraglicher Regelung ist allerdings ein arbeitsmedizinisches Gutachten betreffend arbeitsmedizinischer Unbedenklichkeit der Tätigkeit erforderlich), wobei ein AN wegen Ablehnung einer derartigen ÜSt Vereinbarung nicht benachteiligt werden darf.

▪ Inhalt einer 4-Tageswochenregelung

- Eine regelmäßige Verteilung der wöchentlichen AZ auf 4 (auch nicht zusammenhängende) Tage.
- Allenfalls eine ÜSt Regelung mit Höchst AZ bis zu 12 Stunden/Tag.

▪ Arbeitszeit (NAZ, ÜSt)

- NAZ: Bis zu 10 Stunden/Tag, 40 Stunden/Woche.
- ÜSt: Ausmaß 2 Stunden/Tag (Höchst AZ somit 12 Stunden/Tag und 48 Stunden/Woche); bei Arbeit an einem dienstfreien Tag liegt eine ÜSt vor.

5. Einarbeiten i.V.m. Feiertagen

(gemäß § 4 Abs. 3 AZG)

▪ Begriff

„Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen“ ist eine Vereinbarung, wonach Arbeitstage in Verbindung mit Feiertagen ganztägig freigegeben werden, wenn dafür die ausfallende AZ in einzelnen Wochen eines bestimmten DRZ „nachgeholt“ wird. Die Industrie-KV haben durchwegs den gesetzlichen DRZ von bisher 7 Wochen verlängert, zumeist sogar auf bis zu 52 Wochen.

Regelung des Arb. KV E+M:

- DRZ bis 13 Wochen laut AZG mit NAZ 10 Stunden/Tag oder 50 Stunden/Woche möglich.
- DRZ bis zu 52 Wochen durch BV bei gleichmäßiger Verteilung möglich, in diesem Fall NAZ 9 Stunden/Tag und 45 Stunden/Woche möglich.

Die Regelung „Einarbeiten in Verbindung mit Feiertag“ ist in Betrieben mit BR durch BV, in Betrieben ohne BR durch schriftliche Einzelvereinbarung zu vereinbaren.

▪ Bisherige Rechtslage bis 31.12.2007

DRZ: max. 7 Wochen (diesfalls NAZ 10 Stunden/Tag), durch BV auf 13 Wochen, durch KV oder BV auch auf einen längeren DRZ erweiterbar (diesfalls NAZ nur 9 Stunden/Tag).

▪ Neue Rechtslage ab 1.1.2008

DRZ: Verlängerung des DRZ von 7 Wochen auf 13 Wochen laut AZG neu. In diesem Fall NAZ 10 Stunden/Tag. Durch KV auch auf einen längeren DRZ erweiterbar dann aber NAZ nur 9 Stunden/Tag. Künftig könnte der KV auch die BV zu einem längeren DRZ ermächtigen, bis dato nicht erfolgt.

▪ Inhalt einer Vereinbarung (Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen)

- Festlegung des Einarbeitungszeitraumes (DRZ)
- Benennung der Feiertage, die eingearbeitet werden sollen
- Festlegung der täglichen/wöchentlichen AZ innerhalb des DRZ
- Regelung des (gleichmäßig fortlaufenden) Lohnes, sowie der anfallsbedingten Zulagen und Zuschläge
- Regelung betreffend Krankenstand/Urlaub, Ausscheiden des AN vor Ablauf des DRZ und Bewertung der Guthabens- und Minusstunden.

▪ Arbeitszeit (NAZ/ÜSt.)

- NAZ bis zu einem DRZ von 13 Wochen 10 Stunden/Tag möglich, 50 Stunden/Woche. Bei einem längeren DRZ als 13 Wochen nur 9 Stunden/Tag, 50 Stunden/Woche (im Schnitt max. 48 Stunden lt. Arb. KV E+M nur 45 Stunden).
- ÜSt: All diejenigen, die über die NAZ hinausgehen.

6. Teilzeitarbeit

(gemäß § 19 d AZG)

▪ Begriff

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die durch den KV festgelegte Normal AZ (bzw. die durch BV gegenüber dem KV noch weiter verkürzte AZ) im Durchschnitt unterschreitet.

▪ Bisherige Rechtslage bis 31.12.2007

- Bis dato gab es keinen gesetzlichen Teilzeitzuschlag, sodass Mehrarbeitsleistungen von Teilzeitbeschäftigten, die über das vereinbarte Ausmaß hinaus gingen, nur als Normalstunden ohne Zuschlag (außer es lagen ÜSt vor) vergütet wurden.
- Die regelmäßig geleistete Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten ist bei Ansprüchen, die sich nach dem Ausmaß der AZ bemessen, zu berücksichtigen (insbesondere somit bei Sonderzahlungen bzw. Abfertigung alt).
- Anordnung von Mehrarbeit: Der AG ist hierzu berechtigt, wenn der DV, eine BV oder der KV dies vorsieht, ein erhöhter Arbeitsbedarf gegeben ist und berücksichtigungswürdige Interessen der AN nicht entgegen stehen.

▪ Neue Rechtslage ab 1.1.2008

- Ab 1.1.2008 gebührt Mehrleistungen über das vertraglich vereinbarte Arbeitszeitausmaß hinaus ein Zuschlag von 25 % (somit auch bei Elternteilzeit und Altersteilzeit in der nicht geblockten Form).
- Bezüglich der Einbeziehung der regelmäßigen Mehrarbeit in dienstzeitabhängige Ansprüche gilt die oben beschriebene Regelung weiterhin.
- Bezüglich der Anordnung von Mehrarbeit gilt ebenfalls die oben erwähnte Regelung weiterhin.

▪ Inhalt der neuen Regelung der Teilzeit (Vermeidung von Zuschlägen, Detailregelungen, Zeitkonten und Rangordnungsvereinbarung)

Vermeidung von Zuschlägen:

Mehrarbeitsstunden sind nicht zuschlagspflichtig in nachstehenden Fällen:

- Wenn die Mehrarbeitsstunden innerhalb des Kalendervierteljahres oder eines anderen festgelegten Zeitraumes von 3 Monaten durch ZA im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden.
- Wenn bei GLAZ die vereinbarte AZ innerhalb der GLAZ Periode im Durchschnitt nicht überschritten wird bzw. „ein zuviel“ an Mehrarbeitsstunden vereinbarungsgemäß in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden kann.
- Wenn der AG mit dem AN eine Vertragsänderung im Hinblick auf den künftig vorhersehbaren stärkeren Arbeitsanfall vereinbart, sodass aufgrund dieses geänderten AZ Ausmaßes künftig hin keine Mehrarbeitsleistungen anfallen.
- Wenn eine ungleichmäßige Verteilung der Teilzeitarbeit im Vorhinein vereinbart wird, liegt definitionsgemäß von vornherein keine Mehrarbeit vor.

- Wenn kein kollektivvertraglich festgelegter Mehrarbeitszuschlag für Vollbeschäftigte zu- steht, steht auch keiner für Teilzeitbeschäftigte zu: Bei der in vielen Fachverbänden der Industrie Ende der 80er Jahre durchgeführten Arbeitszeitverkürzung wurde für Vollzeitbe- schäftigte ebenfalls eine kollektivvertragliche „Mehrarbeit“ eingeführt. Diese ist mittlerwei- le in den meisten KV mit einem 50%-igen Zuschlag zu versehen. Für Teilzeitbeschäftigte kommt dieser Zuschlag jedoch nur dann zur Anwendung, wenn sie wie Vollzeitbeschäftigte die kollektivvertraglich festgesetzte NAZ überschreiten, darunter bleibt es bei den gesetzli- chen 25 %.
Einige KV sehen jedoch für diese kollektivvertragliche Mehrarbeit keinen Zuschlag vor (ent- weder sowohl hinsichtlich Geld und Zeit, oder nur bei ZA, wie etwa der KV Eisen/Metall). In diesem Fall gilt für die Teilzeitmehrarbeit: Im Ausmaß der zuschlagsfreien kollektivvertrag- lichen Mehrarbeit bleibt auch für Teilzeitbeschäftigte eine allfällige Mehrarbeit über das vertraglich vereinbarte Ausmaß hinaus zuschlagsfrei
z.B.: Vereinbarte AZ mit Teilzeitbeschäftigten: 20 Stunden/Woche.

Arbeitsleistung in

Woche 1: 22 Stunden/Woche.

Woche 2: 21 Stunden/Woche,

Woche 3: 28 Stunden/Woche.

Sieht der KV eine zuschlagsfreie Mehrarbeit für Vollbeschäftigte im Ausmaß von 1,5 Stun- den/Woche vor, so ergibt sich für

Woche 1: 0,5 Stunden/Woche,

Woche 2: 0 Stunden/Woche

Woche 3: 6,5 Stunden/Woche als zuschlagspflichtige Mehrarbeit. Hinsichtlich der möglichen Vermeidung des Zuschlags: siehe oben.

Detailregelungen:

- Berechnung des Zuschlages: Für Teilzeitmehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 25 %, wobei als Basis der auf die einzelnen Arbeitsstunde entfallende Normallohn zugrunde zu legen ist.
- Berücksichtigung bei den Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration): Die regelmäßig geleistete Mehrarbeit ist bei den Sonderzahlungen zu berücksichtigen, wobei der jeweilige KV zu beachten ist: *Für die Berücksichtigung der Teilzeitmehrarbeit bei Sonder- zahlungen sieht beispielsweise der Arb KV E/M vor, dass der Verdienst für die Mehrarbeits- stunden entweder um 16,8 % zu erhöhen und der gesetzliche Mehrarbeitszuschlag von 25 % von diesem erhöhten Betrag zu berechnen ist oder mit dem Durchschnitt (einschließlich dem 25 %-igen Mehrarbeitszuschlages) der letzten 12 Kalendermonate vor dem Auszah- lungsmonat in den Urlaubszuschuss bzw. die Weihnachtsremuneration einzubeziehen ist.*
- Keine Kumulation von Zuschlägen: Sind neben dem 25 %-igen gesetzlichen Teilzeitzuschlag auch andere gesetzliche oder kollektivvertragliche Zuschläge für diese konkrete Mehrlei- stung vorgesehen (zB ÜSt-Entlohnung in der Höhe von 50 % oder 100 %), gebührt nur der höchste Zuschlag.
- ZA statt Geld: Anstelle der Bezahlung des 25 %-igen Zuschlages für Teilzeitmehrarbeit kann auch ZA im selben Verhältnis vereinbart werden, wobei außerdem die Möglichkeit besteht, den ZA im Verhältnis 1:1 zu konsumieren und den Mehrarbeitszuschlag von 25 % in Geld zu bezahlen.
- Geringfügige Beschäftigte: Durch die Bezahlung des 25 %-igen Mehrarbeitszuschlages kann die Geringfügigkeitsgrenze (voraussichtlich 2008: € 349,01) überschritten werden, wodurch Vollversicherungspflicht für den jeweils betroffenen Kalendermonat eintritt.
- Schriftlichkeitsgebot: Jede Änderung des Ausmaßes der AZ ist mit dem AN schriftlich zu ver- einbaren (wobei eine bloße Änderung der Lage der AZ -wie bisher- zwar vereinbart werden muss, aber nicht der Schriftform bedarf). Das Gebot der Schriftlichkeit ist jedoch ein bloßes Formerfordernis und kein Nichtigkeitsgrund.
- Abdingbarkeit durch KV: Die gesetzlichen Regelungen im Zusammenhang mit dem Teil- zeitmehrarbeitszuschlag sind in jeder Hinsicht durch KV abdingbar. Diese Möglichkeit wurde jedoch bis dato in keinem KV realisiert.

- Pauschalabgeltung: Nach der Judikatur können ÜSt von Vollzeitbeschäftigten durch eine Pauschalabgeltung abgegolten werden, sofern die Differenz zwischen KV Lohn und IST Lohn im Durchschnitt die geleisteten ÜSt (inkl. Zuschläge) abdeckt. Eine derartige Pauschalentlohnung ist auch für Teilzeitbeschäftigte möglich, sofern die durchschnittliche Entlohnung der Mehrarbeitsstunden vereinbarungsgemäß in der überkollektivvertraglichen Entlohnung Deckung findet.
- Bezahlung der Mehrarbeit am Ende des DV: Bestehen am Ende des DV offene Zeitguthaben aus der Teilzeitmehrarbeit, sind diese (außer im Falle eines ungerechtfertigten vorzeitigen Austrittes) mit einem 50 %-igen Zuschlag (dieser erhöhte Zuschlag deckt den 25 % Zuschlag bei der Auszahlung zur Gänze ab) auszubezahlen.

Zeitkonten und Rangordnungsvereinbarung

Es gibt verschiedene Arten von „Mehrleistungen“, die einer getrennten Kontenführung bedürfen:

- In zahlreichen KV (so zB Arb. KV E/M) die kollektivvertraglich festgelegte Mehrarbeit (entspricht dem Umfang der AZ Verkürzung, beispielsweise von 40 auf 38,5 Stunden (seit 1986), wobei im Falle der Ableistung derartiger 1,5 Stunden für diese ein 50 %-iger Zuschlag zu bezahlen ist).
- Die nunmehr eingeführte Teilzeit-Mehrarbeit mit dem 25 %-igen Zuschlag.
- Überstundenarbeit, mit in der Regel 50 % oder 100 %-igem Zuschlag.

Eine derartige Zeitkontentrennung benötigt man sowohl bei „schlichten“ Zeitausgleichsvereinbarungen (3 Monate) als auch bei Gleitzeit- und Bandbreitenmodellen. Unterbleibt nämlich eine derartige getrennte Zeitkontenführung, ist ein auszubezahlendes Zeitguthaben zur Gänze als ÜSt mit 50 %-igem Zuschlag zu bezahlen, da nämlich nicht nachvollziehbar ist, in welchem Ausmaß das Zeitguthaben Zeiten mit niedrigerem Zuschlag umfasst. Des Weiteren ist es erforderlich, eine allgemeine Vereinbarung über die Rangordnung dieser Zeitkonten sowohl bei der Entstehung als auch beim Abbau von Zeitguthaben zu vereinbaren. (Beim Aufbau wird zuerst das Konto „Kollektivvertragliche Mehrarbeit“ befüllt, sodann das Konto „Teilzeitmehrarbeit“, dann das Konto „Gleitzeit“ bzw. „Bandbreite“ -wenn eines der beiden Arbeitszeitmodelle vorliegt- zum Schluss das Konto „Überstunden“. Der Abbau von Zeitguthaben erfolgt in derselben Reihenfolge).

7. vorübergehender besonderer Arbeitsbedarf - 12 Stunden/Tag und 60 Stunden/Woche

(§ 7 Abs. 4 und Abs. 4 a AZG)

▪ Begriff

Bei vorübergehend auftretendem besonderem Arbeitsbedarf dürfen zur Verhinderung unverhältnismäßiger wirtschaftlicher Nachteile unter bestimmten, zusätzlichen Voraussetzungen (siehe im Folgenden) ÜSt in einem Ausmaß geleistet werden, das erheblich über das im Normalfall zulässige Ausmaß hinausgeht.

- Eine derartige Regelung kann in Betrieben mit BR durch BV erfolgen, wobei diese BV nachstehenden Körperschaften zur Kenntnis zu bringen ist:
 - Fachverband der WKO
 - Fachgewerkschaft der ÖGB
 - Lokal zuständiges Arbeitsinspektorat
- In Betrieben ohne BR hat eine schriftliche Einzelvereinbarung zu erfolgen und es besteht außerdem die Voraussetzung, dass die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit dieser zusätzlichen ÜSt für die betreffende Tätigkeit durch einen Arbeitsmediziner festgestellt wurde.

▪ Bisherige Rechtslage bis 31.12.2007

Bisher konnte die Höchst AZ (12 Stunden/Tag, 60 Stunden/Woche, somit 20 ÜSt/Woche) nur in höchstens 12 Wochen ausgeweitet werden.

▪ Neue Rechtslage ab 1.1.2008

Nunmehr kann die Höchst AZ in höchstens 24 Wochen (Ausmaß wie bisher, siehe oben) ausgeweitet werden, wobei die Höchstgrenzen jeweils maximal 8 Wochen hintereinander ausgenutzt werden dürfen. Danach muss sich jeweils ein Zeitraum von 2 Wochen anschließen ohne derartige ÜSt.

▪ Inhalt und Voraussetzungen einer Vereinbarung betreffend vorübergehend besonderem Arbeitsbedarf

- Feststellung und Begründung des vorübergehend (nicht dauernd!) auftretenden besonderen Arbeitsbedarfes.
- Darlegung der ansonsten eintretenden unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteile (Pönale, Verlust von Folgeaufträgen etc).
- Zeitraum max. 24 Wochen, wobei nach 8 derartigen (60 Stunden Höchst AZ/Woche) Wochen in den beiden Folgewochen solche zusätzlichen ÜSt unzulässig sind. ÜSt nach den sonstigen Bestimmungen des AZG sind hingegen zulässig, das heißt, dass die tägliche Höchst arbeitszeit auf 10 Stunden, die wöchentliche Höchst arbeitszeit auf 50 Stunden ausgedehnt werden kann.
- BV, bei Einzelvereinbarung arbeitsmedizinische Unbedenklichkeitsbescheinigung erforderlich, in diesem Fall besteht ein (sanktionsloses) Ablehnungsrecht des AN.

▪ Arbeitszeit (Höchst AZ)

- Höchst-AZ (NAZ + ÜSt): 12 Stunden/Tag, 60 Stunden/Woche → für jeweils 8 Wochen (3x8 = 24).
- In den jeweils 2 „Zwischenwochen“ sind ÜSt bis zu einem Höchstausmaß der AZ von nur 50 Stunden/Woche zulässig.

8. Arbeitszeitaufzeichnungen

(gemäß § 26 Abs. 8, § 28 AZG)

▪ Begriff

Arbeitszeitaufzeichnungen (Beginn und Ende der täglichen AZ, Lage und Dauer der Ruhepausen, etwaige DRZ, Ruhepausen, Beschäftigung während der Wochenend, Wochen-, Ersatz- oder Feiertagsruhe) sind zwecks Einhaltung der Bestimmungen des AZG im Hinblick auf den Gesundheitsschutz der AN zu führen.

Die Nichteinhaltung der AZ-Aufzeichnungspflichten kann zu Strafanträgen des Arbeitsinspektorates bei der Bezirksverwaltungsbehörde gegen den AG führen.

▪ Bisherige Rechtslage bis 31.12.2007

Fehlende AZ Aufzeichnungen: Verhängung nur einer Strafe (€ 20 - € 436) auch wenn mehrere DN betroffen sind.

▪ Neue Rechtslage ab 1.1.2008

Fehlende AZ Aufzeichnungen: **Verhängung einer fühlbar höheren Strafe als bisher** (€ 72 - € 1.815, im Wiederholungsfall € 145 - € 1.815); wenn mehrere DN betroffen sind erfolgt nunmehr die Bestrafung für jeden einzelnen DN.

Außerdem führen fehlende AZ Aufzeichnungen dazu, dass die Verfallsfristen für die Geltendmachung darauf beruhender Arbeitnehmeransprüche (zB ÜSt) gehemmt werden.

▪ Pflicht zur AZ Aufzeichnung (Grundsätzliches, Sonderfälle)

- Grundsätzliches: Der AG (vereinbarungsgemäß auch der AN) haben im Betrieb über folgende Daten Aufzeichnungen zu führen:
 - Für jeden Arbeitstag Beginn und Ende der AZ.
 - Für jeden Arbeitstag Beginn und Ende der Pause.

Die Pausenaufzeichnungspflicht entfällt dann, wenn

- durch BV Beginn und Ende der Ruhepausen festgelegt werden oder
- es dem AN überlassen wird, innerhalb eines festgesetzten Zeitraumes die Ruhepausen zu nehmen und
- die BV keine längeren Ruhepausen als das Mindestausmaß (30 Minuten) vorsieht und
- in der Praxis von der BV nicht abgewichen wird.
- Sonderfälle der AZ Aufzeichnungen
 - Gleitzeit: Zeichnet der AN die AZ selbst auf, hat der AG nach Ende der Gleitzeitperiode diese Aufzeichnungen zu kontrollieren. Werden diese vom AG durch ein Zeiterfassungssystem geführt, ist dem AN nach Ende der Gleitzeitperiode auf Verlangen eine Abschrift zu übermitteln.
 - Durchrechenbare AZ (zB Regelung der erweiterten Bandbreite): Beginn und Dauer des DRZ sind festzuhalten.

- Außendienstmitarbeiter: Für AN, die ihre AZ überwiegend außerhalb der Arbeitsstätte verbringen und die Lage ihrer AZ und ihren Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen können, sind ausschließlich Aufzeichnungen über die Dauer der Tages-AZ zu führen (keine zeitliche Lagerung der AZ, keine Ruhepausen). Der AG ist jedoch verpflichtet, im Rahmen seiner Verantwortung ein geeignetes Kontrollsystem zu führen, um die Rechtmäßigkeit der Aufzeichnungen zu überwachen.

9. Abbau von Zeitguthaben

(gemäß § 19 f AZG)

▪ Begriff

Der Abbau von Zeitguthaben verfolgt den Zweck, die erhöhte gesundheitliche Belastung der AN, die durch vermehrte Arbeitsleistung entsteht, binnen adäquater Frist durch vermehrte Freizeit wieder auszugleichen.

▪ Bisherige Rechtslage bis 31.12.2007

Eine äußerst komplexe Regelung, zu deren Auslegung der OGH befasst werden musste (siehe § 19 f AZG alt, hier nicht mehr näher dargestellt).

▪ Neue Rechtslage ab 1.1.2008

Die Regelung des Abbaus von Zeitguthaben wurde vereinfacht. Grundsätzlich gilt: Ist der Zeitpunkt des ZA nicht im Vorhinein festgelegt, kann der AN ZA mit entsprechender Vorankündigung -soweit keine zwingenden betrieblichen Erfordernisse entgegenstehen- einseitig antreten oder die Bezahlung in Geld verlangen (bestehende KV Regelungen, die den ZA anders regeln, bleiben jedoch aufrecht!).

▪ Inhalt der Regelung „Abbau von Zeitguthaben“ (Zeitguthaben aus NAZ, Zeitguthaben aus ÜSt)

- Abbau von Zeitguthaben aus NAZ (geregelt ist nur der Abbau von Zeitguthaben bei Durchrechnungsmodellen (zB erweiterter Bandbreite) von mehr als 26 Wochen, nicht geregelt sind der Abbau von Zeitguthaben bei DRZ bis zu 26 Wochen): Besteht nach der Hälfte des DRZ ein Zeitguthaben und ist der Zeitpunkt des Abbaus des Zeitguthabens nicht im Vorhinein bestimmt, so ist binnen 4 Wochen der Ausgleichszeitpunkt festzulegen oder der Ausgleich binnen 13 Wochen zu gewähren.

Andernfalls kann der AN den Ausgleichszeitpunkt, den er mind. 4 Wochen im Vorhinein ankündigen muss, selbst bestimmen, sofern nicht zwingende betriebliche Erfordernisse dem entgegenstehen, oder eine Abgeltung in Geld verlangen.

- Abbau von Zeitguthaben aus ÜSt: Der ZA ist innerhalb von 6 Monaten ab dem Ende des jeweiligen Kalendermonats zu gewähren. Stammt das Zeitguthaben aus ÜSt am Ende eines Durchrechnungszeitraumes (zB bei erweiterter Bandbreite), ist der Ausgleich innerhalb von 6 Monaten ab dem Ende des jeweiligen Durchrechnungszeitraumes zu gewähren.

Wenn der Ausgleich nicht gewährt wird, hat der AN die Möglichkeit, entweder die Abgeltung in Geld zu verlangen oder den Ausgleichszeitpunkt mit einer 4-wöchigen Vorankündigungsfrist einseitig zu bestimmen.

AN = ArbeitnehmerInnen
AG = Arbeitgeber
Arb. KV E/M = Arbeiter Kollektivvertrag Eisen/Metall
AZ = Arbeitszeit
AZG = Arbeitszeitgesetz
BR = Betriebsrat
BV = Betriebsvereinbarung
DRZ = Durchrechnungszeitraum
DV = Dienstvertrag
KV = Kollektivvertrag
NAZ = Normalarbeitszeit
ÜSt = Überstunden
ZA = Zeitausgleich