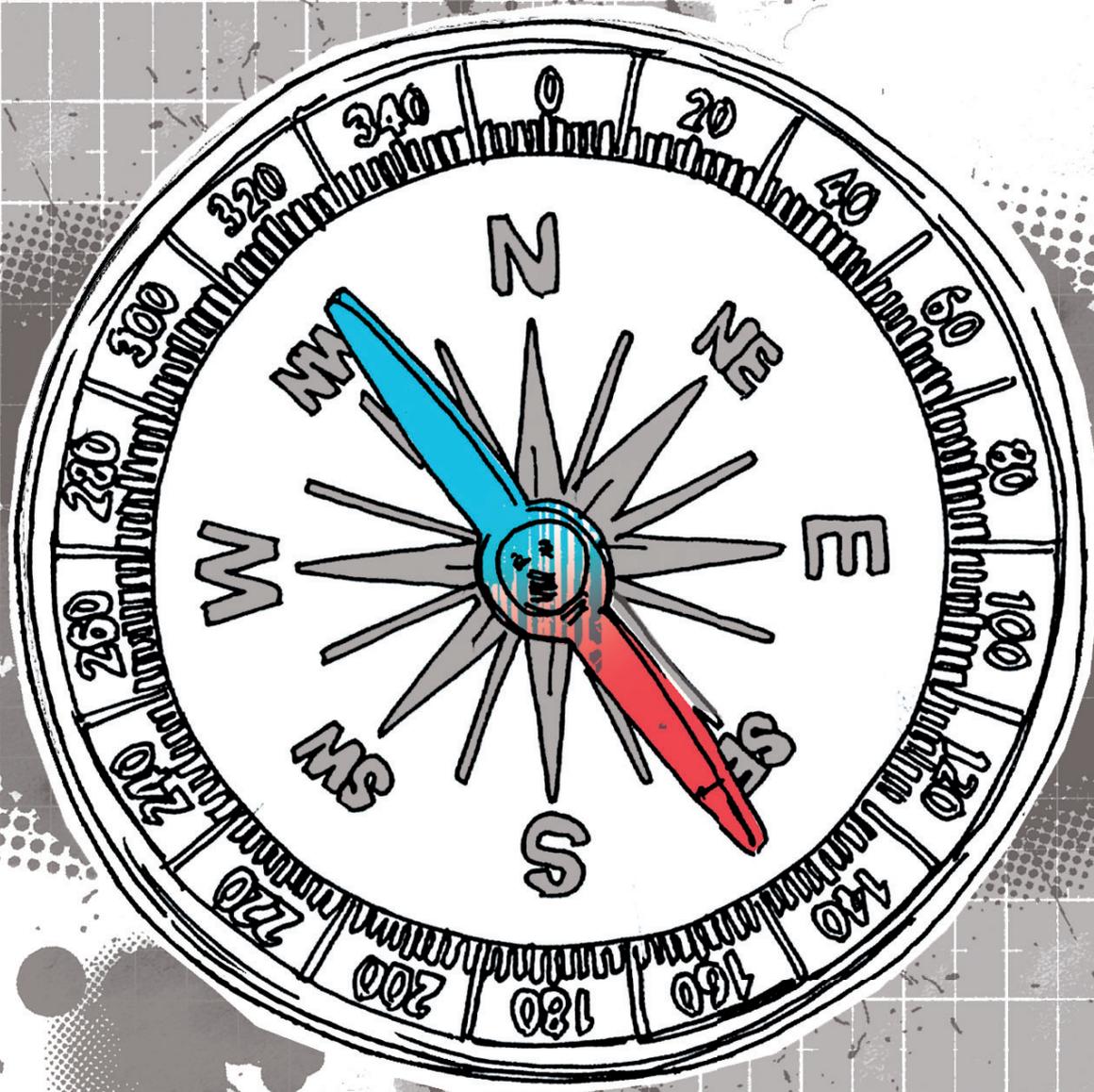


Kompass faire Arbeitszeiten



Eine Orientierungshilfe

Rechtsslage 2019



GPA **djp**
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
DRUCK - JOURNALISMUS - PAPIER

AutorInnen



Mag. Florentin Döller

arbeitet in der Grundlagenabteilung der GPA-djp und beschäftigt sich vorrangig mit den Themen Steuern, Arbeitszeit, Sozialpolitik sowie betriebliche Altersvorsorge.



Dr. Michael Gogola

arbeitet in der Grundlagenabteilung sowie der Abteilung Arbeit & Technik der GPA-djp unter anderem zu den Themen Arbeitszeit, Digitalisierung und Datenschutz sowie zu Rechtsfragen der modernen Arbeitswelt.



Mag.ª Isabel Koberwein

arbeitet in der Grundlagenabteilung der GPA-djp und beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit den Themen ArbeitnehmerInnenschutz, Arbeitszeit, Sozialpolitik.



Mag.ª Claudia Kral-Bast

leitet die Abteilung Arbeit & Technik. Sie setzt sich insbesondere mit den Themenfeldern Arbeitsbewertung und Arbeits(zeit)gestaltung, digitale Arbeit und Datenschutz sowie kollektive Mitbestimmung auseinander.



Dr. David Mum

ist Mitglied der Bundesgeschäftsführung und leitet die Grundlagenabteilung der GPA-djp. Er ist vorrangig mit den Themen Sozialpolitik, Verteilungspolitik, Betriebliche Altersvorsorge und Politische Ökonomie befasst.

Impressum:

Herausgeber: Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Redaktion: Vera Erlachner MA, GPA-djp Grundlagenabteilung

Layout: Ulrike Pesendorfer, GPA-djp Marketing

Fotos: Fotolia, GPA-djp, Illustrationen/Titelbild: Peter M. Hoffmann

ZVR 576439352

Stand: Juli 2019

VORWORT

Arbeitszeitpolitik ist Kernthema der Gewerkschaftsarbeit und steht immer im Spannungsfeld verschiedener Interessen und Anforderungen. Die sich wandelnden Trends und die ökonomische Dimension der Arbeitszeit sind dabei stets bestimmend. Für die Mehrzahl der Menschen ist die Gestaltung der Arbeit, insbesondere die der Arbeitszeit, eine zentrale Frage im Leben, denn Zeit ist in unserer Gesellschaft eines der knappsten und damit wertvollsten Güter geworden. Vor allem die zeitliche Abstimmung von Beruf und Privatem ist für viele ein herausfordernder Balanceakt, der oftmals auf Kosten von Wohlbefinden und Gesundheit bewältigt werden muss.



© by Michael Maszehl

Die Bundesregierung hat mit dem seit September 2018 geltenden Arbeitszeitverlängerungsgesetz dem Drängen der Unternehmen nach mehr und kostengünstigerer Flexibilität nachgegeben. Entgegen den Arbeitszeitwünschen und –bedürfnissen der Beschäftigten wurden 12-Stunden-Tag und 60-Stunden-Woche ermöglicht und die bestehenden Mitbestimmungsmöglichkeiten gleichzeitig maßgeblich untergraben. Es ist somit nicht gerade leichter geworden, Arbeitszeitbedingungen im Sinne der ArbeitnehmerInnen weiterzuentwickeln und einen fairen Ausgleich zwischen den oftmals unterschiedlichen Interessen zu verwirklichen. Nichtsdestotrotz ist dieses Engagement aber wichtiger denn je. Die GPA-djp kann dabei jedenfalls richtungweisende Erfolge vorweisen. Im Rahmen unserer Kollektivvertragspolitik wurden in den vergangenen Jahren wichtige Weichenstellungen vorgenommen, die darauf abzielen, möglichst viele unterschiedliche Bedürfnisse gestaltbar zu machen und dabei mehr individuellen Gestaltungsspielraum sicherzustellen. Als Beispiel gilt hier die mittlerweile in mehreren Kollektivverträgen verankerte Freizeitoption, die individuelle Entscheidungsmöglichkeiten zwischen Ist-Gehaltszuwachs oder zusätzlicher Freizeit eröffnet.

Arbeitszeitpolitik ist nicht zuletzt mit der Zielsetzung verbunden, eine gerechte Verteilung von Wohlstand sowie die Gleichstellung von Männern und Frauen zu verwirklichen. Eine faire Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit ist zwar nicht nur durch Arbeitszeitregelungen zu erreichen, sie tragen aber jedenfalls maßgeblich dazu bei. Auch der Abbau des Überstundenvolumens ist im Sinne größerer Verteilungsgerechtigkeit jedenfalls weiterhin ein wichtiges Ziel. Mehr Arbeit soll zu mehr Beschäftigung und nicht zu mehr Überstunden führen. Die Herausforderungen der fortschreitenden Digitalisierung und die für die nächsten Jahre zu erwartende Abflachung des Wirtschaftswachstums machen klar, dass eine hohe Erwerbsbeteiligung vor allem durch eine andere Verteilung des Arbeitsvolumens zu erreichen ist. Das legt eine weitere Verkürzung der Normalarbeitszeit ebenso nahe, wie vorübergehende Unterbrechungen für Bildung, Erholung oder Betreuung von Angehörigen.

Für die betriebliche Durchsetzung dieser hier angerissenen Themen und Forderungen können wir uns aus einem großen Fundus an gesetzlich und kollektivvertraglich geregelten Instrumentarien bedienen. Gleichzeitig ist gerade die Verwirklichung im Betrieb der Motor für die Weiterentwicklung dieser Werkzeuge. Diese Broschüre soll daher die Perspektiven auf die vielen Möglichkeiten schärfen und bei der Umsetzung unterstützen.

Barbara Teiber, MA
gf. Vorsitzende

INHALT

Vorwort	3
Kapitel I: Geschichte der Arbeitszeit(-beschränkung) in Österreich	5
Kapitel II: Arbeitszeit in Österreich – Daten und Fakten	9
Kapitel III: Rechtliche Grundlagen und Begriffe	13
Arbeitszeit – Tagesarbeitszeit - Wochenarbeitszeit.....	16
Vollzeit – Teilzeit - Geringfügige Beschäftigung	16
Tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit	16
Höchstgrenzen der Arbeitszeit	16
Mehrarbeit	17
Überstunden	17
Vergütung von Überstunden.....	19
Pausen und Ruhezeiten	20
Gleitende Arbeitszeit - Rechtsgrundlage § 4b AZG.....	21
Durchrechnung - Rechtsgrundlage § 4 AZG.....	22
4-Tage-Woche - Rechtsgrundlage: § 4 Abs 8	23
Arbeitsbereitschaft - Rechtsgrundlage § 5 AZG	25
Rufbereitschaft - Rechtsgrundlage § 20a AZG.....	25
Reisezeit - Rechtsgrundlage § 20b AZG.....	25
Arbeitszeitaufzeichnungen - Rechtsgrundlage § 26 AZG.....	26
Kapitel IV: Durchsetzung und Kontrolle	27
(1) Kontrolle durch den Betriebsrat	27
(2) Gemeinsame Prüfung lohnabhängiger Abgaben (GPLA)	28
(3) Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping.....	28
(4) Arbeitsinspektion.....	29
Kapitel V: Gesundheitsfaktor Arbeitszeit	31
Kapitel VI: Arbeitszeitmodelle im Betrieb: Gestaltungstipps für die Praxis	35
(1) Gleitzeit	35
(2) All-In.....	37
(3) Vertrauensarbeitszeit.....	38
(4) 4-Tage-Woche.....	41
(5) Mobile Arbeit und work@home.....	41
(6) Nacht- und Schichtarbeit	42
(7) Teilzeit	43
(8) Altersteilzeit.....	44
(9) Bildungskarenz und Bildungsteilzeit	45
(10) Sabbatical.....	46
Anhang	48
(1) Checkliste „Kommt das Arbeitszeitrecht für mich zur Anwendung?“	48
(2) Gesetzliche Arbeitszeitgrenzen- Übersicht	49

KAPITEL I:

GESCHICHTE DER ARBEITSZEIT(-BESCHRÄNKUNG) IN ÖSTERREICH

Vor den ersten gesetzlichen Arbeitszeitbeschränkungen im Jahre 1884 herrschte in Österreich im Sinne des Liberalismus das Prinzip der absoluten Vertragsfreiheit vor - der freie Arbeitsvertrag unterlag somit in Bezug auf die Arbeitszeit keinerlei staatlichen Beschränkungen. Es oblag den scheinbar gleichberechtigten Vertragsparteien diesen auszuhandeln und zu vereinbaren. Dass die ArbeitnehmerInnen auf Grund der Notwendigkeit ihre Arbeitskraft zu verkaufen, um ihren Lebensunterhalt bestreiten zu können, sich vor allem bei hoher Arbeitslosigkeit nicht in einer gleichwertigen Verhandlungsposition befinden, und somit zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn keine Verhandlung auf Augenhöhe stattfinden kann, wurde bei diesem politischen sowie rechtlichen Konzept nicht berücksichtigt.

Das erwähnte Paradigma einer uneingeschränkten Privatautonomie in Hinblick auf die Regelung der Arbeitszeit kommt in einem Motivenbericht aus 1869, anlässlich der Novellierung der Gewerbeordnung (GewO) von 1859, sehr gut zum Ausdruck:

„Bezüglich der Regelung der Arbeitszeit für erwachsene, eigenberechtigte männliche Arbeiter müssen Eingriffe der Gesetzgebung in die freie Entwicklung dieser Verhältnisse [...] als eine Verletzung der individuellen Freiheit des mündigen Staatsbürgers angesehen werden. [...] Der Staat kann und darf weder im legislativen noch im administrativen Wege darauf Einfluss nehmen, Leistung und Gegenleistung, Arbeit und Entlohnung regeln sich nach allgemein wirtschaftlichen Gesetzen, denen gegenüber sich jedes staatliche Reglementieren als ohnmächtig erweist.“

Infolge des Umstandes, dass die GewO von 1859 keinerlei Beschränkung der Arbeitszeit vorsah, lagen die täglichen Arbeitszeiten in Industrie, Bergbau und Gewerbe zwischen 12 und 16 Stunden, was zu einer wöchentlichen Stundenzahl von **bis zu 90 Stunden** führte. Zudem stellte auch die Kinderarbeit Normalität dar.

Erste staatliche Maßnahmen

Vor dem Hintergrund eines zunehmend sinkenden Gesundheitszustandes der Jugendlichen, der seinen Ausdruck u.a. in den Musterungsergebnissen fand (die Tauglichkeitsquote sank stark ab) sowie der physischen Verelendung der ArbeitnehmerInnen und überlange Arbeitszeiten, kam es ab 1884 zu ersten staatlichen Beschränkungen des Arbeitstages.

Den Anfang machte der Bergbau. Hier wurde 1884 die Schichtdauer mit 12 Stunden inklusive Pausen festgelegt, sodass die effektive Arbeitszeit zehn Stunden betrug. Mit der Novellierung der GewO wurde 1885 ein Maximalarbeitstag von **11 Stunden** in Fabriken eingeführt. Zudem wurde das Verbot der Kinderarbeit (im Gewerbe bis zum 12. Lebensjahr, in der Industrie bis zum 14. Lebensjahr), ein Nachtarbeitsverbot für Frauen und Jugendliche (14 bis 18 Jahre) ebenso wie die Sonn- und Feiertagsruhe erlassen. Des Weiteren wurden auch bedeutende sozialgesetzgeberische Regelungen wie die Kranken- und Unfallversicherung vorgenommen.

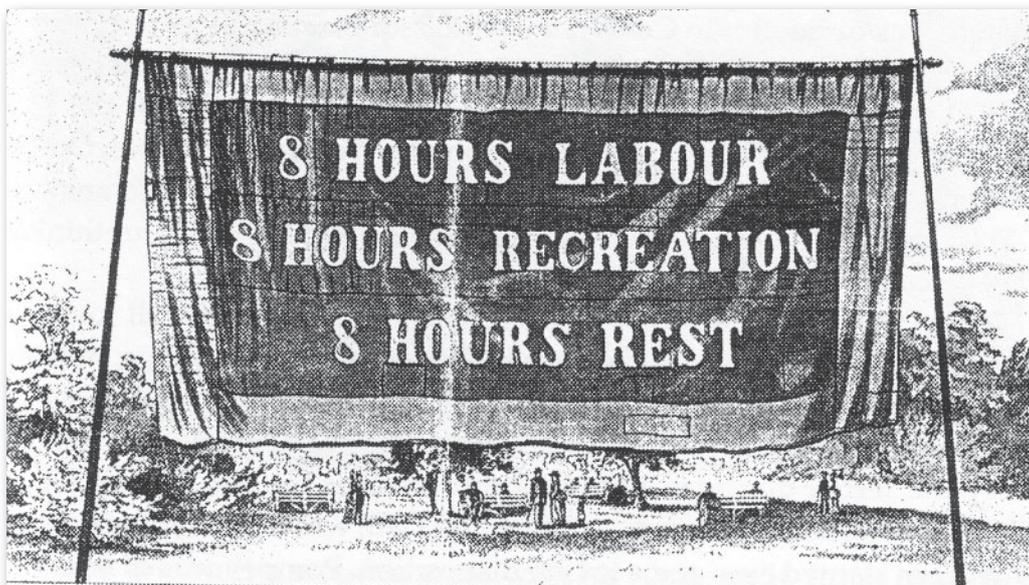
Obwohl die praktische Umsetzung der genannten Maßnahmen teilweise zu wünschen übrig ließ, verwirklichten diese ersten staatlichen Beschränkungen das **Prinzip einer täglichen Höchstarbeitszeit** über die nicht hinausgegangen werden durfte. In den folgenden Auseinandersetzungen über das Ausmaß der Arbeitszeit ging es nicht

mehr um dieses Prinzip selbst, d.h. ob der Staat bezüglich der Arbeitszeit in die Privatautonomie eingreifen darf, sondern um das Wie bzw. die Reichweite des Eingriffes (denn Gewerbe und Landwirtschaft waren von den Regelungen aus 1885 nicht erfasst!).

Der Kampf um den Achtstundentag

Vor dem Hintergrund der Gründung der sozialdemokratischen Partei am Parteitag 1888/89 in Hainfeld, sprach sich diese am 1. Mai 1890 erstmals für den Achtstundentag aus. Die Forderung lautete 8-8-8. Dies stand für acht Stunden Arbeit, acht Stunden Schlaf und acht Stunden Erholung/Freizeit.

In der Donaumonarchie wurde der Kampf um den Achtstundentag auf zwei Ebenen ausgetragen, auf parlamentarischer und auf betrieblicher. So hatten zahlreiche Streiks zur Folge, dass durch die Regelungen in Kollektivverträgen die tatsächliche Arbeitszeit in den Fabriken unter der gesetzlichen von elf Stunden lag. Die Forderung nach einem gesetzlichen Achtstundentag, die vor allem von der Sozialdemokratie formuliert wurde, fand jedoch erst 1918 ihre Verwirklichung. Auf Grund des Vorliegens einer **revolutionären Situation** (es bildeten sich Arbeiter- und Soldatenräte in Österreich, Ungarn und Bayern) wurden schlagartig sämtliche Forderungen, für deren Erfüllung die ArbeiterInnenbewegung in den letzten drei Jahrzehnten gekämpft hatte, verwirklicht.



Unter dem neuen Staatssekretär für soziale Fürsorge Ferdinand Hanusch wurde das Gesetz zur Einführung des Achtstundentages am 19.12.1918 zunächst als Provisorium für Fabriken beschlossen und ein Jahr später schließlich – ohne besonderen parlamentarischen Widerstand – auf Dauer verankert. Der Achtstundentag – der **nun auch für das Gewerbe**, nicht jedoch für ArbeitnehmerInnen in der Land- und Forstwirtschaft galt - war allerdings nur eine von vielen arbeits- und sozialpolitischen Maßnahmen, die 1918/19 verwirklicht wurden (in diesem Zeitraum wurden rund **80** sozialpolitische Gesetze bzw. Verordnungen erlassen!).

In arbeitszeitrechtlicher Hinsicht bestanden die wichtigsten gesetzlichen Regelungen – neben dem Achtstundentag – im Arbeiterurlaubsgesetz (dadurch wurde ein einwöchiger und bei fünf Jahren Betriebszugehörigkeit zweiwöchiger Jahresurlaub eingeführt), der Sonn- und Feiertagsruhe für Gewerbebetriebe, dem Bäckereiarbeitergesetz, dem Verbot der Nachtarbeit von Frauen und Jugendlichen in gewerblichen Betrieben und den Gesetzen über die Kinderarbeit, der Mindestruhezeit sowie dem Ladenschluss.

Des Weiteren kam es in arbeits- und sozialrechtlicher Hinsicht zu Verbesserungen des Kollektivvertragsrechts sowie der Einrichtung von Einigungsämtern, der Erlassung des Betriebsrätegesetzes, der Einführung der Arbeitslosenversicherung und der Einrichtung der Arbeiterkammern.

Sogar in der Zeit des Austrofaschismus blieb das Gesetz über den Achtstundentag aus 1919 – von einigen Ausnahmebestimmungen abgesehen – unberührt. Man darf sich jedoch diesbezüglich nicht täuschen lassen, denn nach dem Verbot der Sozialdemokratie, der Kommunistischen Partei und der Gewerkschaften sowie der Aushebelung der BetriebsrätInnen, gab es kein Korrektiv mehr, welches die Einhaltung dieser Norm überwachen hätte können, sodass der Achtstundentag auf dem Papier zwar weiter existierte, in der Realität aber von Seiten der ArbeitgeberInnen weitgehend nicht eingehalten wurde.

Mit dem Anschluss an Deutschland setzte eine Zäsur im Arbeitszeitrecht ein, da 1939 eine Verordnung (VO) erlassen wurde, welche das Gesetz aus 1919 über den Achtstundentag für männliche Arbeiter und Angestellte über 18 Jahre außer Kraft setzte. In einer weiteren VO wurden Arbeitszeiten von über zehn Stunden nur in bestimmten außergewöhnlichen Fällen für zulässig erklärt, sodass im Endeffekt eine Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf zehn Stunden eintrat.

Besondere Probleme bereitete nach Kriegsende der Umstand, dass diese VO aus 1939 nicht außer Kraft gesetzt wurde und daher auf politischer und rechtlicher Ebene strittig war, ob nun der Acht- oder Zehnstundentag in Geltung stand. Hiezu gab es unterschiedliche rechtliche Ansichten. Alles in allem ist diese unmittelbare Nachkriegszeit in arbeitszeitrechtlicher Hinsicht daher überwiegend von der Erhaltung bzw. Wiederherstellung des Achtstundentages bestimmt.

Bedeutende gesetzliche Entwicklungen im Bereich des Arbeitszeitrechts in der zweiten Republik

Die arbeitszeitrechtliche Diskussion der zweiten Republik ist - von der erwähnten Unklarheit über die Länge der täglichen Normalarbeitszeit nach Kriegsende abgesehen – vor allem durch Auseinandersetzungen über die Frage der Verkürzung der Wochen- und Jahresarbeitszeit geprägt.

Ab Beginn der 1950er Jahre traten ÖGB, SPÖ und Arbeiterkammern für eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden ein. Nachdem auf parlamentarischer Ebene zwischen den beiden Großparteien keine Einigung zustande kam, ersetzten die SozialpartnerInnen diesen fehlenden Konsens bzw. waren Wegbereiter für eine entsprechende Übereinkunft auf Regierungsebene, indem sie **1959 durch einen Generalkollektivvertrag** die Wochenarbeitszeit von 48 auf **45 Stunden** herabsetzten. Auf gleichem Wege wurde **1964 der Jahresurlaub** im Ausmaß von **drei Wochen** eingeführt, der 1971 auch gesetzlich verankert wurde. Auf Druck des ÖGB, eines von SPÖ und ÖGB organisierten Volksbegehrens zugunsten der Einführung der 40-Stundenwoche sowie auf Basis eines Gutachtens des Beirats für Wirtschafts- und Sozialfragen, der eine etappenweise Einführung der 40-Stundenwoche befürwortete, schlossen die Sozialpartner am **29.9.1969** einen **Generalkollektivvertrag** ab, der die schrittweise Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf **40 Stunden** bis 1975 vorsah. Diese Einigung auf Sozialpartnerebene machte den Weg für einen politischen Konsens frei, sodass **1969 das Arbeitszeitgesetz (AZG)** erlassen wurde, welches analog zum Generalkollektivvertrag eine entsprechende Verkürzung der Wochenarbeitszeit in Etappen vorsah (ab 5.1.1970 43 Stunden, ab 3.1.1972 42 Stunden, ab 6.1.1975 40 Stunden).

Nach wie vor normiert das AZG in seiner geltenden Fassung in § 3 Abs 1 grundsätzlich eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden. Freilich wurden auf kollektivvertraglicher Ebene ab 1985 für einige Branchen auch kürzere Wochenarbeitszeiten (z.B. 38 oder 38,5 Wochenstunden) vereinbart.

In Bezug auf die Jahresarbeitszeit erfolgte die weitere Entwicklung in Richtung kürzerer Arbeitszeiten in zwei Schritten: 1976 wurde der vierwöchige Mindestjahresurlaub gesetzlich eingeführt, 1984 auf selbigem Wege etappenweise bis 1986 der fünfwöchige Jahresurlaub. Im Zuge der historischen Betrachtung der Arbeitszeitregulierung wird deutlich, wie intensiv diese seit jeher umkämpft war, denn Arbeitszeit ist Lebenszeit und damit ein überaus kostbares Gut. Weiterhin stehen im Zentrum der Auseinandersetzungen um die Arbeitszeit beispielsweise die Verlängerung des Urlaubsanspruches auf sechs Wochen und generell die Weiterentwicklung selbstbestimmter Arbeitszeitkonzepte, die selbstverständlich auch auf eine Verkürzung der Arbeitszeit abzielen müssen.

Rückschritte durch die Arbeitszeitgesetz-Novelle 2018

In der jüngeren Geschichte der Zweiten Republik lässt sich, entgegen der langjährigen gesetzgeberischen Tendenz zur immer weiteren Verkürzung der Arbeitszeit, jedoch eine gegenläufige Entwicklung beobachten. So wird von VertreterInnen der Industrie und der konservativen Parteien unter dem Schlagwort der „Flexibilisierung“ seit einiger Zeit ein Abgehen von den im Sinne der Beschäftigten erkämpften Regelungen zur Begrenzung der Arbeitszeit propagiert. Vermehrt setzt sich in den Köpfen der ArbeitgeberInnenvertreterInnen wieder die Auffassung durch, dass die Beschäftigten dann verfügbar sein sollen, wenn sie gerade gebraucht werden. Das geht mit einer immer höheren Durchdringung der Gesellschaft durch digitale Technologie, die ohne klare Regelung ohnehin zu einem Verschwimmen der Grenzen von Arbeit und Freizeit führt, einher. Die Bedeutung von selbstbestimmter Freizeit rückt in der gesellschaftlichen Debatte insgesamt in den Hintergrund.

Die seit Dezember 2017 amtierende Regierungskoalition aus ÖVP und FPÖ beeilte sich, den Wünschen aus der Industrie zu entsprechen. Mit der AZG-Novelle 2018, die seit 1.9.2018 in Kraft ist, wurde die zulässige Höchstarbeitszeit auf 12 Stunden pro Tag bzw. 60 Stunden pro Woche ausgeweitet. Die von der Regierung in Aussicht gestellte Arbeitszeitflexibilisierung stellt in Wahrheit also eine Arbeitszeitverlängerung dar – obwohl die vollzeitbeschäftigten ÖsterreicherInnen bereits jetzt deutlich mehr Stunden pro Woche als im EU-Durchschnitt arbeiten ¹. Auch das Risiko von Arbeitsunfällen steigt nach der achten Arbeitsstunde markant an.

Anhand der aktuellen Entwicklungen zeigt sich somit deutlich: Wer und wie Arbeitszeit gestaltet wird, entscheidet über die soziale, wirtschaftliche und kulturelle Zukunft einer Gesellschaft. Arbeitszeitpolitik ist – damals wie heute – das Herzstück gewerkschaftlicher Arbeit und gesellschaftspolitischer Auseinandersetzung.

¹ Bei der normalerweise geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit vollzeitarbeitender unselbstständig Beschäftigter nimmt Österreich 2018 mit 41,2 Stunden hinter Großbritannien und Zypern Platz 3 ein! (Quelle: Eurostat, April 2019)

KAPITEL II:

ARBEITSZEIT IN ÖSTERREICH – DATEN UND FAKTEN

Am 1. September 2018 ist das Arbeitszeitverlängerungsgesetz der Bundesregierung in Kraft getreten. Mit 12-Stunden-Tag und 60-Stunden-Woche wurde die Durchsetzbarkeit langer und an den Interessen der ArbeitgeberInnen orientierter Arbeitszeit erheblich erleichtert. Laut Regierung sollen die neuen Regelungen eine Anpassung an die modernen Lebensverhältnisse und Lebenswelten der Menschen bringen, mehr Freizeit und Freiheit entstehen lassen und dabei gleichzeitig die Flexibilisierungsbedürfnisse der Wirtschaft bestmöglich berücksichtigen. Wenig überraschend, ist die versprochene schöne Arbeitszeitwelt bislang nicht Wirklichkeit geworden. In keiner Weise orientieren sich die neuen gesetzlichen Bestimmungen an den bestehenden Arbeitszeitwünschen der unselbstständig Erwerbstätigen. Es fehlen jegliche Ansätze in Richtung lebensphasengerechter und gesundheitsförderlicher Gestaltung, genauso wie Voraussetzungen, für eine faire Verteilung des Arbeitsvolumens. Und es sind nicht einmal Gegenmaßnahmen zum Ausgleich der verlängerten Arbeitszeit vorgesehen. Die Arbeitszeitwirklichkeit wird unter den veränderten Bedingungen wohl in absehbarer Zeit keine bessere für die Beschäftigten.

Österreichs ArbeitnehmerInnen sind FlexibilitätsmeisterInnen

Es hat nicht die neuen Bestimmungen im Arbeitszeitrecht gebraucht, um Unternehmen gute Voraussetzungen für die flexible Gestaltung eines erhöhten oder schwankenden Arbeitsbedarfes zu geben. Eine ganze Reihe von Bestimmungen haben schon vor September 2018 etwa einen 12-Stunden-Tag oder eine 60-Stunden-Woche zugelassen. Neu ist nun, dass die betriebliche Mitbestimmung und Einschränkungen auf bestimmte Situationen untergraben bzw. beseitigt werden und damit auch die Schutzfunktion des Arbeitszeitgesetzes ausgehöhlt wird.

Die ArbeitnehmerInnen in Österreich haben jedenfalls schon bisher sehr flexibel gearbeitet. Kurzfristige Verfügbarkeit und die Erbringung sehr langer Arbeitszeiten gehören zu den Charakteristika unserer Arbeitszeitlandschaft. Der technologische Fortschritt und die dadurch bestehenden Möglichkeiten, jederzeit und überall arbeiten zu können, tun ein Übriges:

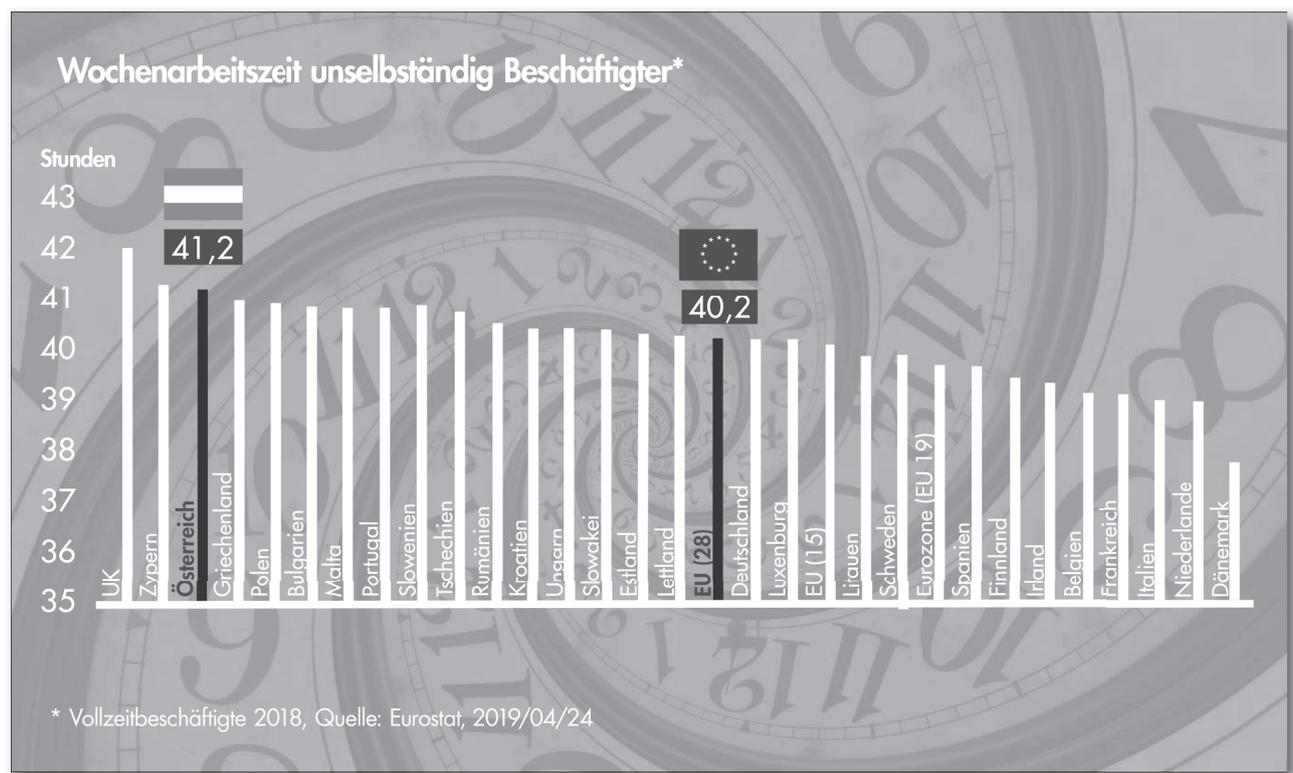
- Knapp 1,4 Mio. ArbeitnehmerInnen werden mindestens einmal im Monat zu kurzfristiger Mehrarbeit aufgefordert.
- Jeder vierte Mann und jede fünfte Frau wird mindestens 1 x/Woche dazu aufgefordert, länger zu bleiben oder früher mit der Arbeit zu beginnen.



- Rund 43 % aller ArbeitnehmerInnen werden mindestens 1 x innerhalb von zwei Monaten außerhalb ihrer Arbeitszeit bezüglich ihrer Arbeit kontaktiert.
- Nur knapp 30 % können sich kurzfristig ein bis zwei Tage frei nehmen.
- 2015 arbeiteten rund 50 % der Beschäftigten häufig oder gelegentlich am Abend, in der Nacht, am Wochenende oder im Schicht- bzw. Wechseldienst.

In Österreich wird viel gearbeitet

Die ArbeitnehmerInnen in Österreich arbeiten typischerweise weitaus länger, als sie in ihrem Arbeitsvertrag vereinbart haben. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit bei einer Vollzeitanstellung beträgt 41,2 Stunden. Damit nimmt Österreich innerhalb der EU Platz 3 ein. Nur in Großbritannien und Zypern wird noch länger gearbeitet. Mehr als ein Viertel der vollzeitarbeitenden Männer erbringt regelmäßig überlange Arbeitszeiten (25,2 % arbeiten 41-59 h/Woche; 3 %: mehr als 60 h/Woche)



Typisch Österreichisch: Frauen arbeiten Teilzeit, Männer sehr lange



Mit 29,1 % ist die österreichische Teilzeitquote die zweithöchste in der EU. Begründet ist sie durch den hohen Anteil teilzeitarbeitender Frauen von 48,3 %. Die Teilzeitquote der Männer liegt im Vergleich dazu bei niedrigen 11 %.

Mit dieser Arbeitszeitverteilung wird die weite Verbreitung der klassischen Geschlechterrollen hierzulande verdeutlicht. In 71 % der Haushalte mit Kindern gibt es eine Vollzeit- und eine Teilzeitbeschäftigung. In der Regel sind das der hauptverdienende Vater und die in Teilzeit arbeitende Mutter.

Nur logisch, dass Frauen als häufigsten Grund für Teilzeitarbeit die Betreuung von Kindern und/oder die Pflege von Angehörigen angeben. Für Männer ist Aus- und Weiterbildung das wichtigste Motiv, um sich für Teilzeit zu entscheiden.

In Konsequenz ist die Ungleichverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen in Österreich besonders stark ausgeprägt. Frauen leisten rund 66 % der unbezahlten Arbeit, die rund um Kinderbetreuung, Haushalt, Pflege etc. anfällt; Männer 34 %. Bei der bezahlten Arbeit ist das Verhältnis umgekehrt. 39 % der bezahlten Arbeit entfällt auf Frauen und 61 % auf Männer.

Die für Österreich typische Verbreitung von Teilzeitarbeit hat insgesamt eine Verkürzung der Arbeitszeit bewirkt. Der Zuwachs an Teilzeit ist weniger zu Lasten von Vollzeitbeschäftigung erfolgt, als vielmehr durch eine deutliche Zunahme der Erwerbsbeteiligung, insbesondere die der Frauen.

Viel Arbeit, oft ohne Abgeltung

Die österreichischen ArbeitnehmerInnen haben 2018 rund 255 Mio. Über- und Mehrstunden geleistet. Über 43 Mio., also jede sechste dieser Stunden, wurden ihnen weder in Zeit noch in Geld abgegolten. Der Anteil der nicht bezahlten Überstunden ist bei Frauen deutlich höher als bei Männern. Die ArbeitnehmerInnen verlieren damit pro Jahr Einkommen in der Höhe von ca. 1 Mrd. Euro!

Im Zuge des jetzt möglichen 12-Stunden-Tages riskieren die österreichischen ArbeitnehmerInnen durch Wegfall der Überstundenzuschläge einen **Einkommensentfall von bis zu 1,5 Mrd. Euro pro Jahr!**



KAPITEL III:

RECHTLICHE GRUNDLAGEN UND BEGRIFFE

Die Grundlagen zur Regelung der Arbeitszeit finden sich in unterschiedlichen Rechtsquellen, die entsprechend dem Stufenbau der Rechtsordnung in einer bestimmten Rangordnung zueinanderstehen. Dabei bildet das Arbeitszeitgesetz (AZG) die Basis, in welcher grundlegende Definitionen sowie entscheidende Festlegungen, etwa hinsichtlich Arbeitszeitausmaß, Arbeitszeithöchstgrenzen, Überstundenvergütung, Ruhezeiten, Ruhepausen, Aufzeichnungspflichten bis hin zu Strafbestimmungen vorgenommen werden. Bestimmungen zur Wochenend- und Feiertagsruhe sind im Arbeitsruhegesetz (ARG) enthalten. Das Arbeitszeitgesetz gilt für alle ArbeitnehmerInnen mit Ausnahme bestimmter Tätigkeitsgruppen (beispielsweise LandarbeiterInnen, BäckerInnen). Auch leitende Angestellte, nahe Angehörige des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin sowie sonstige ArbeitnehmerInnen, denen maßgebliche selbstständige Entscheidungsbefugnis übertragen ist, werden vom AZG nicht erfasst.



Gibt es auch Personen, für die das Arbeitszeitrecht nicht gilt?

Zunächst sind leitende Angestellte wegen ihrer besonderen Stellung vom Geltungsbereich des Arbeitszeitgesetzes (§ 1 Abs 2 Z 8) und vom Geltungsbereich des Arbeitsruhegesetzes (§ 1 Abs 2 Z 5) ausgenommen. Grund für die Sonderstellung der leitenden Angestellten ist, dass sie rechtlich gesehen zwar den ArbeitnehmerInnen zuzurechnen sind, funktionell aber eher der Arbeitgebersphäre angehören. Diese besondere Stellung der leitenden Angestellten lässt den arbeitsrechtlichen Schutzgedanken etwas zurücktreten. Die Beurteilung, ob ein/e ArbeitnehmerIn als „leitend“ aus den Geltungsbereichen von AZG und ARG ausgenommen ist, kann anhand folgender **Abgrenzungskriterien** erfolgen:

- Unter leitenden Angestellten versteht man **Angestellte im Spitzenfeld der Unternehmenshierarchie**; „Manager der zweiten Ebene“, die unmittelbar dem Vorstand/der Geschäftsführung unterstellt sind, wobei Weisungsgebundenheit nicht schadet.
- Dem/Der leitenden Angestellten muss ein **erheblich größerer Entscheidungsspielraum** als anderen ArbeitnehmerInnen eingeräumt sein.
- Leitende Angestellte müssen befugt sein, allen ihnen in diesem Teilbereich des Betriebes unterstellten ArbeitnehmerInnen **Weisungen** betreffend Inhalt und Organisation ihrer Tätigkeit, sowohl genereller als auch individueller Art zu erteilen. Die bloße Aufsicht über mehrere MitarbeiterInnen ohne tatsächliche **„Personalhoheit“** reicht allerdings nicht aus.
- Titel bzw. Bezeichnungen für bestimmte Funktionen sind ohne Belang.

Keine leitenden Angestellten sind grundsätzlich:

- AbteilungsleiterInnen, die einem Hauptabteilungsleiter unterstellt sind;
- WerkmeisterInnen oder MitprokuristInnen, die weder auf betriebstechnischem, kaufmännischem oder administrativem Gebiet maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen erhalten haben;
- FilialleiterInnen von größeren Handelsketten oder auch Bankinstituten sind keine „leitenden Angestellten“, da die Einflussnahme auf Bestand und Entwicklung des gesamten Unternehmens nur von marginaler Bedeutung ist, und alle wesentlichen Entscheidungen betreffend die Führung der Filiale nicht von ihnen getroffen werden können.

...



...

Im Vergleich zur Gesetzeslage vor der AZG-Novelle 2018 ist nun von einem engeren Begriff der leitenden Angestellten auszugehen, da es dem Wortlaut des Gesetzes zufolge nun zusätzlich nötig ist, dass die Arbeitszeit leitender Angestellter aufgrund der besonderen Art ihrer Tätigkeit nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird bzw. sie über ihre Arbeitszeit völlig frei verfügen. In der Konsequenz sind nun also leitende Angestellte nur mehr dann aus dem Anwendungsbereich des AZG ausgenommen, wenn sie Arbeitszeitlage und Dauer selbst festlegen können.

Seit dem Inkrafttreten der AZG-Novelle 2018 sind neben leitenden Angestellten jedoch noch **weitere Personen vom Arbeitszeitrecht ausgenommen**. Bei diesen handelt es sich dem Gesetzeswortlaut zufolge um „sonstige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen **maßgebliche Entscheidungsbefugnis** übertragen ist und deren gesamte Arbeitszeit aufgrund der besonderen Merkmale der Tätigkeit a) **nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird**, oder b) von diesen ArbeitnehmerInnen **hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann**.“ Wer damit gemeint ist, wird wohl erst durch die Gerichte restlos geklärt werden. Jedenfalls wird an die neue Ausnahme ein ähnlich hoher Maßstab anzulegen sein wie an leitende Angestellte. Ausgenommen können daher wohl nur jene Personen sein, die:

- die Lage ihrer Arbeitszeit zur Gänze völlig frei einteilen können und auch nicht über ein Gesamtausmaß an vorgegebener Arbeitszeit verfügen.
- über „maßgebliche Entscheidungsbefugnis“ verfügen, ihnen also wesentlich mehr Verantwortung und Entscheidungskompetenz als „durchschnittlichen“ ArbeitnehmerInnen zukommt.
- in einem Bereich oder einer Funktion tätig sind, bei denen die Arbeitszeiterfassung nicht auf dieselbe Art wie bei anderen Beschäftigten durchgeführt werden kann.

Insgesamt ist daher nicht davon auszugehen, dass der Geltungsbereich von AZG und ARG im Vergleich zur alten Rechtslage wesentlich enger wird.

Nicht zur Anwendung gelangen AZG und ARG für nahe Angehörige des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin (zu den Voraussetzungen siehe § 1 Abs 2 Z 7 AZG bzw. § 1 Abs 2 Z 3 ARG). Zu den Ausnahmen siehe auch Checkliste im Anhang.

Darüber hinaus bestehen für bestimmte Gruppen von ArbeitnehmerInnen verschiedene Sonderregelungen, die einerseits im AZG selbst festgelegt sind bzw. in anderen einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen wie etwa dem Mutterschutzgesetz (MSchG) oder dem Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz (KJBG). Ausgehend von den im Arbeitszeitgesetz festgelegten Grundlagen und Ermächtigungen werden in **Kollektivverträgen** und auch in **Betriebsvereinbarungen** spezielle und detailliertere Regelungen getroffen. So kann der Kollektivvertrag beispielsweise Durchrechnungszeiträume der Normalarbeitszeit oder eine wechselnde Verteilung der Wochenarbeitszeit festlegen. Eine Betriebsvereinbarung kann beispielsweise die Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit festlegen, um eine 4-Tage-Woche zu ermöglichen. In Betrieben ohne Betriebsrat ist für eine solche Vereinbarung ein Einzelvertrag erforderlich.

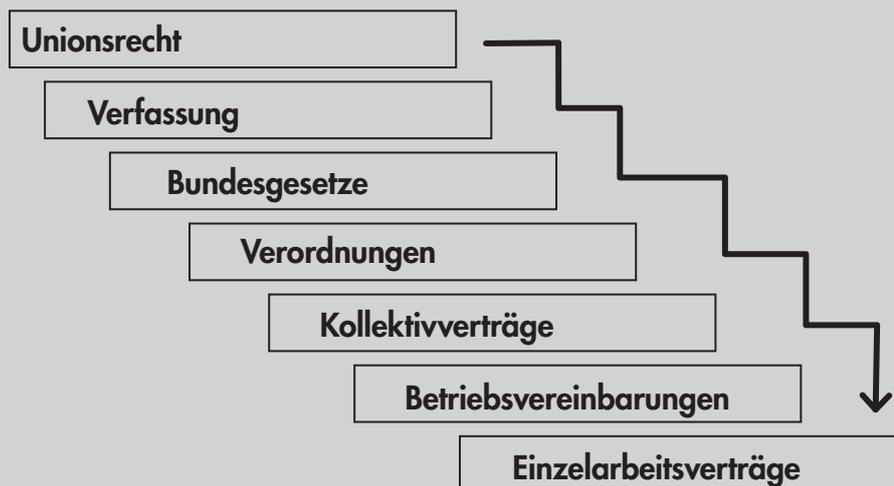
FAQ

Wenn Gleitzeit vereinbart ist und eine freie Einteilung der Arbeitszeit somit möglich ist, kommen AZG und ARG dann überhaupt zur Anwendung?

Gleitzeit bedeutet, dass Beginn und Ende der (Normal-)Arbeitszeit, nicht aber das Arbeitsvolumen selbst bestimmt werden kann. Diese beiden Voraussetzungen müssen jedoch jedenfalls gemeinsam vorliegen, um unter eine der Ausnahmen von AZG bzw. ARG fallen zu können.

Grundsätzlich ist hinsichtlich des Verhältnisses zwischen gesetzlicher Basis, Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung und Einzelvertrag das sogenannte **Günstigkeitsprinzip** zu beachten. Alle dem Gesetz nachgereihten Rechtsquellen dürfen demnach nur günstigere Bestimmungen und keine Verschlechterungen gegenüber der jeweils stärkeren/höherrangigen Norm festlegen.

Stufenbau der Rechtsordnung: Arbeitsrecht



FAQ

Wenn in einem Kollektivvertrag bezüglich Gleitzeit eine Beschränkung auf 10 Stunden Normalarbeitszeit festgelegt ist, können in einer Gleitzeit-Vereinbarung dennoch 12 Stunden vereinbart werden?

Auf der Grundlage des § 2 Abs 2 Z 2 ArbVG sind die Kollektivvertragsparteien ermächtigt, Regelungen bezüglich der Arbeitszeit zu treffen. Die Arbeitszeit stellt sogar eine Materie dar, die typischerweise in Kollektivverträgen geregelt wird. Es gilt daher das Günstigkeitsprinzip nach dem Stufenbau der Rechtsordnung und eine derartige Betriebsvereinbarung, die eine längere Arbeitszeit als der KV vorsieht, darf es nicht geben, weil die BV dann schlechter wäre als der zwingende KV.

Ist eine solche Vereinbarung entgegen dem KV trotzdem zustande gekommen, könnte jeder/jede einzelne ArbeitnehmerIn die 11. und 12. Stunde als Überstunden einklagen.

Arbeitszeit – Tagesarbeitszeit - Wochenarbeitszeit

Das Arbeitszeitgesetz legt fest, dass unter Arbeitszeit die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit **ohne Ruhepausen** zu verstehen ist. Des Weiteren wird als Tagesarbeitszeit die Arbeitszeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24 Stunden bezeichnet, und als Wochenarbeitszeit die Arbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von Montag bis einschließlich Sonntag. (§ 2 Abs 1 AZG).

Vollzeit – Teilzeit - Geringfügige Beschäftigung

Vollzeitbeschäftigung umfasst das gesetzlich oder kollektivvertraglich geregelte Normalarbeitszeitausmaß.

Bei Teilzeit ist die vereinbarte Wochenarbeitszeit niedriger als die gesetzliche oder kollektivvertragliche Normalarbeitszeit.

Geringfügige Beschäftigung stellt eine Form der Teilzeitarbeit dar, bei der das monatliche Einkommen die geltende Geringfügigkeitsgrenze von EUR 446,81 monatlich (Wert 2019) nicht überschreitet. Für geringfügig beschäftigte ArbeitnehmerInnen gelten dieselben arbeitsrechtlichen Bestimmungen wie für alle übrigen ArbeitnehmerInnen.

Tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit

Die tägliche Normalarbeitszeit darf 8 Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden, nicht überschreiten (§ 3 Abs 1 AZG). Viele Kollektivverträge sehen eine kürzere Normalarbeitszeit vor, z.B. 38,5 Stunden. Darüber hinaus ermächtigt das AZG jedoch Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen in zahlreichen Fällen zu einer Ausdehnung der Grenzen der täglichen und/oder wöchentlichen Normalarbeitszeit.

Höchstgrenzen der Arbeitszeit

Normalarbeitszeit und Überstunden zusammengenommen dürfen gewisse tägliche und wöchentliche Höchstgrenzen nicht überschreiten. Seit Inkrafttreten der durch die von den Regierungsparteien ÖVP und FPÖ beschlossenen AZG-Novelle 2018 dürfen im Rahmen der täglichen Höchststarbeitszeit 12 Stunden, im Rahmen der wöchentlichen Höchststarbeitszeit 60 Stunden nicht überschritten werden (§ 9 Abs 1 AZG). Auch wenn die Gesamtarbeitszeit in der einzelnen Woche 60 Stunden erreicht, darf die durchschnittliche wöchentliche Gesamtarbeitszeit innerhalb eines Betrachtungszeitraumes von 17 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten (§ 9 Abs 4 AZG, der in Umsetzung der EU-Arbeitszeitrichtlinie erlassen wurde). Diese 17 Wochen sind laut EuGH (11.04.2019, C-254/18) als rollierend zu betrachten, das heißt, blickt man auf die letzten 17 Wochen zurück, so darf die durchschnittlich geleistete wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als 48 Stunden betragen.

Weiters gibt es eine Reihe gesetzlicher Sonderregelungen, die für einige Branchen längere Arbeitszeiten zulassen (z.B. Beschäftigte in Krankenanstalten).

Mehrarbeit

Unter Mehrarbeit sind jene Arbeitszeiten zu verstehen, die über die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit hinaus geleistet werden. Im Kollektivvertrag stellt Mehrarbeit die Differenz zwischen wöchentlicher kollektivvertraglicher Normalarbeitszeit und gesetzlicher Normalarbeitszeit lt. Arbeitszeitgesetz dar. Sieht der KV etwa 38,5 Std. Normalarbeitszeit vor, so liegt hinsichtlich der gesetzlichen Normalarbeitszeit von 40 Std. Mehrarbeit im Ausmaß von 1,5 Std. vor.

ACHTUNG:

Je nach Kollektivvertrag kann die geleistete Mehrarbeit **zuschlagsfrei** oder **zuschlagspflichtig** sein!

Ist Teilzeit vereinbart, so ist unter Mehrarbeit jene Arbeitszeit zu verstehen, die über die zumeist einzelvertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgeht. Gemäß § 19d AZG ist diese im Ausmaß von 25 % zuschlagspflichtig (es sei denn, die Mehrstunden werden innerhalb eines Kalendervierteljahres, oder eines anderen festgelegten Zeitraumes von 3 Monaten durch Zeitausgleich ausgeglichen).

Überstunden

Überstundenarbeit liegt vor, wenn durch erhöhten Arbeitsbedarf entweder die Grenzen der zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit oder der täglichen Normalarbeitszeit überschritten werden (§ 6 Abs 1 AZG).

Die Leistung von Überstunden ist nur bis zum Ausmaß der Höchstarbeitszeitgrenzen zulässig und ist entsprechend zu vergüten (siehe Punkt „Überstundenvergütung“).

Wenn sich die Verpflichtung zur Leistung von Überstunden weder aus dem Kollektivvertrag noch aus einer Betriebs- bzw. Einzelvereinbarung ableiten lässt, kann die Erbringung von Überstunden auch verweigert werden. Gleiches gilt, wenn berücksichtigungswürdige Interessen seitens des/der ArbeitnehmerIn der Überstundenleistung entgegenstehen. Angesichts der großen Kritik, die an der AZG-Novelle 2018 bereits vor ihrem Beschluss geübt wurde, verankerten die Regierungsparteien kurzfristig ein als „Freiwilligkeitsgarantie“ bezeichnetes Ablehnungsrecht für die 11. und 12. Arbeitsstunde täglich. ArbeitnehmerInnen können die Leistung dieser über das bisherige maximale tägliche Stundenausmaß hinausgehenden Stunden also grundsätzlich ohne Angabe von Gründen verweigern. Das gilt ebenso, wenn durch Überstundenarbeit die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten wird. Umgekehrt hat der/die ArbeitnehmerIn allerdings auch kein Recht auf Überstundenleistung. Zu beachten ist außerdem das generelle Überstundenverbot für werdende und stillende Mütter entsprechend dem Mutterschutzgesetz.

Zulässig ist die Anordnung von Überstunden nur, wenn bestimmte Gründe dies erforderlich machen. Die Leistung von Überstunden darf also im Rahmen der Arbeitszeitorganisation nicht „eingeplant“ sein.



Wie viele Überstunden sind zulässig?

Bei Vorliegen eines **erhöhten Arbeitsbedarfes** sind pro Woche höchstens 20 Überstunden zulässig. Die Tagesarbeitszeit darf 12 Stunden nicht überschreiten (§ 7 Abs 1 AZG). Dennoch ist darauf zu achten, dass die durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb des Betrachtungszeitraumes von 17 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten darf.

Durch die AZG-Novelle wurde § 7 Abs 6 AZG neu textiert, wonach allen ArbeitnehmerInnen das Recht zukommt, Überstunden in der 11. und 12. Stunde bzw. jene Überstunden, mit denen die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten wird, ohne Angabe von Gründen abzulehnen. Geschieht dies, dürfen die betroffenen ArbeitnehmerInnen nicht benachteiligt werden, insbesondere gilt dies hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung. Werden ArbeitnehmerInnen wegen des Ablehnens von über die 10. Stunde hinausgehenden Überstunden gekündigt, kann die Kündigung binnen zwei Wochen vor dem Arbeits- und Sozialgericht angefochten werden.

HINWEIS: Es sollte genau darauf geachtet werden, ob sich ArbeitnehmerInnen im Arbeitsvertrag zur Leistung von Überstunden verpflichtet haben.

Ist das der Fall, so müssen für die rechtmäßige Ablehnung von Überstunden der 9. und 10. Stunde „berücksichtigungswürdige Gründe“ auf Seiten des/der ArbeitnehmerIn vorliegen. Ob diese tatsächlich vorliegen, muss im Ernstfall von einem Gericht ausgelegt werden. Die (beharrliche) ungerechtfertigte Ablehnung von Überstunden, zu deren Leistung ein/eine ArbeitnehmerIn sich verpflichtet hat, kann sogar eine Entlassung rechtfertigen. Für die 9. und 10. Stunde gibt es daher kein Ablehnungsrecht ohne triftige Begründung.

FAQ

Der/Die ArbeitgeberIn will, dass ich heute länger bleibe und Überstunden bis zur 12. Stunde leiste. Muss ich dieser Anordnung Folge leisten?

Zunächst ergibt sich die Pflicht zur Überstundenleistung außerhalb von betrieblichen Notfällen nicht aus dem Gesetz, sondern aus dem jeweils zur Anwendung kommenden Kollektivvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder aus dem Arbeitsvertrag. Grundsätzlich ist nun zwischen 9. und 10. Stunde einerseits und 11. und 12. Stunde andererseits zu differenzieren. Die Leistung von Überstunden in der 9. und 10. Stunde darf von dem/der ArbeitgeberIn nur dann angeordnet werden, wenn dem keine berücksichtigungswürdigen Gründe auf Seiten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin entgegenstehen. Wenn also ein wichtiger privater Termin ansteht, müssen in der 9. und 10. Stunde keine Überstunden geleistet werden. Für die 11. und 12. Stunde wurde ein Ablehnungsrecht im Gesetz verankert. ArbeitnehmerInnen können also grundsätzlich das Arbeiten in der 11. und 12. Stunde ohne Angabe von Gründen ablehnen und dürfen deshalb auch nicht in ihrem beruflichen Fortkommen benachteiligt werden. Dieser „Diskriminierungsschutz“ ist jedoch als Anfechtungsmöglichkeit analog zu § 105 ArbVG ausgestaltet und dementsprechend erst im Nachhinein vor Gericht durchsetzbar.

FAQ

Gibt es eine Frist zur Anordnung von Überstunden bzw. für die Ablehnung der 11. und 12. Stunde?

Eine konkrete gesetzliche **Frist** für die **Anordnung** von Überstunden **gibt es nicht**. Erfährt der/die ArbeitgeberIn also erst kurzfristig von der Notwendigkeit der Leistung von Überstunden, kann er/sie diese relativ kurzfristig anordnen, was die privaten Vorhaben der betroffenen Beschäftigten beeinflussen kann. Für die 11. und 12. Stunde besteht ein Ablehnungsrecht. Nun bestehen also zwei Kategorien von Überstunden. Eine **Frist zur Ablehnung** der 11. und 12. Stunde durch Beschäftigte existiert ebenfalls nicht.

Vergütung von Überstunden

Für Überstundenarbeit steht grundsätzlich der Stundenlohn plus 50 % Zuschlag zu (§ 10 Abs 1 Z 1 AZG).

ACHTUNG:

Kollektivverträge sehen häufig günstigere Regelungen vor: z.B. erhöhter Grundstundenlohn und/oder höhere Zuschläge für Überstundenarbeit zu ungünstigen Zeiten. Seit der unter der ÖVP-FPÖ-Regierung beschlossenen Ausweitung der Höchstarbeitszeit sind nun – ohne dass es besonderer Voraussetzungen bedarf - auch Überstunden bis hin zur 12. Stunde täglich bzw. der 60. Stunde wöchentlich möglich. Künftig sollte also vermehrt darauf geachtet werden, dass über die 10. Stunde hinausgehende Überstunden zumindest durch hohe Zuschläge abgegolten werden.

Eine entsprechende Abgeltung kann auch durch Zeitausgleich erfolgen. Der Überstundenzuschlag ist bei der Bemessung des Zeitausgleiches zu berücksichtigen oder eben gesondert auszahlend. Grundsätzlich ist im Gesetz eine Abgeltung in Geld vorgesehen. Regelungen in Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung können eine davon abweichende Vereinbarung zulassen.

Mit dem neu eingefügten § 10 Abs 4 AZG erhalten ArbeitnehmerInnen nun hinsichtlich der 11. und der 12. Stunde ein Wahlrecht, ob die Abgeltung in Geld oder durch Zeitausgleich erfolgen soll. Nun wird im Hinblick auf die Abgeltung also zwischen 9. und 10. bzw. 11. und 12. Stunde zu unterscheiden sein, da ein solches Wahlrecht für jene Überschreitungen der Normalarbeitszeit, die vor der 11. Stunde liegen, nicht besteht.

Die Berechnung des Überstundenzuschlages erfolgt auf Basis des Normallohns für eine Arbeitsstunde. Durch Kollektivvertrag kann auch eine andere Berechnungsart vereinbart werden. Bitte beachten Sie auch besondere kollektivvertragliche Regelungen zur Geltendmachung bzw. entsprechende Verfallsfristen.

Überstundenpauschale

Die Vergütung von Überstunden kann auch im Rahmen einer vertraglich vereinbarten, pauschalierten Abgeltung als sogenannte Überstundenpauschale erfolgen. Dabei ist etwa eine bestimmte Anzahl von Überstunden oder ein Prozentsatz vom Gehalt zu vereinbaren.

Zu beachten ist, dass regelmäßig über das Pauschale hinausgehende Überstunden jedenfalls abzugelten sind. Ein Widerruf der Pauschale kann grundsätzlich nur erfolgen, wenn im Dienstvertrag ein Widerrufsvorbehalt vereinbart wurde. Werden weniger Überstunden geleistet als von der Pauschale abgedeckt, so bleibt der/die ArbeitgeberIn an die Höhe der Pauschale gebunden. Er/Sie kann jedoch die Pauschale für die Zukunft widerrufen.


FAQ

Ab wann und in welcher Höhe stehen bei der Vergütung von Überstunden Überstundenzuschläge zu?

Für die Leistung von Überstunden gebührt nach dem AZG (§ 10 Abs 1) unverändert eine Vergütung in Geld oder Zeitausgleich samt Zuschlag ab der 9. Stunde. Dieser beträgt grundsätzlich 50 %, wobei in Kollektivverträgen darüberhinausgehend höhere/günstigere Vergütungen vorgesehen sein können.


FAQ

Müssen auch die 11. und 12. Stunde mit Zuschlägen ausbezahlt werden?

Mit der Arbeitszeithnovelle der Bundesregierung werden nun auch die 11. und die 12. Stunde für die Absolvierung von Überstunden zugänglich gemacht, wobei diese zusätzlichen (zur 9. und 10. Stunde, die schon bisher außerhalb der Normalarbeitszeit lagen) Stunden nach dem Gesetz mit dem **gleichen Zuschlag** zu versehen sind, wie die schon bisher möglichen Überstunden.

Pausen und Ruhezeiten

■ Ruhepausen

Bei einer Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit von mehr als 6 Stunden ist eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde einzuhalten. Wenn es im Interesse der ArbeitnehmerInnen des Betriebes liegt, oder wenn es betriebliche Gründe notwendig machen, können anstelle der halbstündigen Pause zwei Pausen zu je einer Viertelstunde, oder 3 Pausen zu je 10 Minuten gewährt werden. Eine davon abweichende Teilung der Ruhepausen kann mittels Betriebsvereinbarung geregelt werden (in Betrieben ohne Betriebsrat muss eine abweichende Teilung der Ruhepause vom Arbeitsinspektorat zugelassen werden). Jedenfalls hat ein Teil der Ruhepause mindestens zehn Minuten zu betragen (§ 11 Abs 1 AZG).

■ Ruhezeiten

Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit sind mindestens 11 Stunden ununterbrochene Ruhezeit zu gewähren. Der Kollektivvertrag kann eine Verkürzung der Ruhezeit auf mindestens 8 Stunden ermöglichen. Eine solche Verkürzung der Ruhezeit ist innerhalb der nächsten zehn Kalendertage durch Verlängerung einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit auszugleichen (§ 12 Abs 1 und 2 AZG). Sonderbestimmungen gelten für Beschäftigte im Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe. So wurde mit der AZG-Novelle 2018 eine Bestimmung eingefügt, wonach bei geteilten Diensten die tägliche Ruhezeit auf acht Stunden verkürzt werden kann (§ 12 Abs 2a AZG), was eine weitere Verschlechterung für die Beschäftigten in diesem Bereich darstellt.

■ Wöchentliche Ruhezeiten

Wöchentliche Ruhezeit ist sowohl die Wochenendruhe als auch die Wochenruhe. Wochenendruhe beschreibt eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat. Sie muss spätestens am Samstag um 13.00 Uhr beginnen. ArbeitnehmerInnen, die mit unbedingt erforderlichen Abschluss-, Reinigungs-

und Instandhaltungsarbeiten beschäftigt sind, können diese bis spätestens 15:00 Uhr abschließen. Werden Fenstertage eingearbeitet, muss die Wochenendruhe spätestens am Samstag um 18:00 Uhr beginnen. Die am Wochenende beschäftigten ArbeitnehmerInnen haben an Stelle der Wochenendruhe Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden (Wochenruhe) während der Kalenderwoche, wobei ein ganzer Wochentag miteingeschlossen sein muss (§§ 2-4 ARG).

Zur Ermöglichung von **Schichtarbeit** kann die wöchentliche Ruhezeit bis auf 24 Stunden gekürzt werden, dabei muss aber innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von vier Wochen die durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit 36 Stunden betragen (§ 5 ARG).

■ Ersatzruhe

Ersatzruhe ist eine ununterbrochene Ruhezeit, die als Ausgleich für die, während der wöchentlichen Ruhezeit geleistete – und rechtlich zulässige – Arbeit zusteht. Die Ersatzruhe ist auf die Wochenarbeitszeit anzurechnen (z.B. auf dem Gleitzeitkonto zu verbuchen). Die Ersatzruhe hat unmittelbar vor Beginn der folgenden Wochenendruhe (Wochenruhe) zu liegen, außer anderes ist vereinbart (z.B. in einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung). Für die infolge eines Feiertages oder der Ersatzruhe ausgefallene Arbeit behalten die ArbeitnehmerInnen den Anspruch auf das Entgelt, das sie gehabt hätten, wenn sie gearbeitet hätten.

■ Aufzeichnung von Ruhepausen

Für ArbeitgeberInnen besteht gemäß § 11 AZG die Pflicht zur Aufzeichnung von Ruhepausen. Diese Aufzeichnungspflicht entfällt jedoch dann, wenn durch Betriebsvereinbarung (in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung) Beginn und Ende der Ruhepausen festgelegt werden. Dies gilt auch dann, wenn es den ArbeitnehmerInnen überlassen wird, innerhalb eines festgelegten Zeitraumes die Ruhepausen zu nehmen.

FAQ

Gibt es im Arbeitsruhegesetz die Möglichkeit zur Arbeit am Wochenende?

Ja, die Möglichkeit gibt es. Bei „**vorübergehend auftretendem, besonderem Arbeitsbedarf**“ können nun grundsätzlich per Betriebsvereinbarung Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe zugelassen werden – und zwar **vier Mal pro Jahr und ArbeitnehmerIn**. Dennoch kann ein und derselbe/dieselbe ArbeitnehmerIn nicht an vier Wochenenden hintereinander zur Wochenendarbeit herangezogen werden, außerdem ist dies nur in engen Grenzen möglich, da an den „vorübergehend auftretenden, besonderen Arbeitsbedarf“ ein strenger Maßstab anzulegen ist. Unvorhersehbarkeit ist jedoch keine Voraussetzung. Da die Möglichkeit der Ausnahme von der Wochenend- und Feiertagsruhe grundsätzlich nur per Betriebsvereinbarung erfolgen kann, kommt Betriebsräten in diesem Zusammenhang eine **besondere Verantwortung** zu. Lediglich in Betrieben ohne Betriebsrat kann Wochenend- und Feiertagsarbeit an vier Wochenenden auch per schriftlicher Einzelvereinbarung vereinbart werden. In solchen Fällen kommt den einzelnen ArbeitnehmerInnen wiederum ein Ablehnungsrecht ohne Angabe von Gründen zu.

Gleitende Arbeitszeit - Rechtsgrundlage § 4b AZG

Bei der gleitenden Arbeitszeit wird der Beginn und das Ende der täglichen Normalarbeitszeit durch die ArbeitnehmerInnen innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens **selbst bestimmt**. Das entscheidende Merkmal der Gleitzeit ist also, dass es sich hier um eine Form der Arbeitszeitflexibilisierung handelt, bei der die Ausgestaltung ausschließlich in der Hand des/der ArbeitnehmerIn liegt (bzw. liegen sollte). **Zeitautonome Mehrarbeit** innerhalb dieses Rahmens wird **zuschlagsfrei** (1:1) in Form von Zeitausgleich abgegolten.

Die tägliche **Normalarbeitszeit** darf jedoch grundsätzlich 10 Stunden nicht überschreiten, sie kann aber auf bis zu zwölf Stunden (fünf Mal wöchentlich) angehoben werden, 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 festgelegten Gleitzeitperiode im Durchschnitt 40 Stunden nur soweit überschreiten, als eine Übertragung von Zeitguthaben möglich ist (die Obergrenze für die einzelnen Wochen ist von der zugelassenen täglichen Normalarbeitszeit abhängig: d.h. 50 bzw. 60 Stunden, je nachdem ob die Gleitzeitvereinbarung täglich 10 oder bis zu 12 Stunden als Normalarbeitszeit ermöglicht). Arbeitsleistungen, die über diesen Rahmen hinaus erbracht werden, sind jedenfalls zuschlagspflichtig abzugelten. Die Regelung der Gleitzeit hat über eine Betriebsvereinbarung zu erfolgen. In Betrieben ohne Betriebsrat ist eine schriftliche Einzelvereinbarung erforderlich.



Wann fallen im Gleitzeitmodell Überstunden an?

Überstundenarbeit liegt also vor,

- ... wenn die tägliche oder wöchentliche Höchstgrenze der Normalarbeitszeit überschritten wird (max. 10h/50h bzw. maximal 12h/60h).
- ... wenn eine Arbeitsleistung außerhalb des Gleitzeitrahmens erbracht wird.
- ... bei Arbeitsleistungen außerhalb der Normalarbeitszeit, wenn diese nicht selbstbestimmt im Rahmen des Gleitens erbracht, sondern vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin angeordnet wurden.
- ... wenn die Arbeitszeitsumme am Ende der Gleitzeitperiode über den Durchschnitt von 40 Wochenstunden (bzw. über den Durchschnitt einer im Kollektivvertrag festgelegten kürzeren wöchentlichen Normalarbeitszeit) plus eine allfällige Übertragungsmöglichkeit von Gutstunden hinausgeht.



Hinweis:

Mehr zur betrieblichen Gestaltung von Gleitzeit siehe Kapitel 5 „Arbeitszeitmodelle im Betrieb: Gestaltungstipps für die Praxis“ sowie die GPA-djp Broschüre „*Gleiten statt Ausrutschen – Gestaltungsanforderungen und Praxistipps für die gleitende Arbeitszeit*“.

Durchrechnung - Rechtsgrundlage § 4 AZG

Im Unterschied zur Gleitzeit erfolgt die Einteilung der konkreten Arbeitszeit bei der Durchrechnung nicht selbstbestimmt, sondern wird arbeitgeberseitig geplant und vorgegeben. Allerdings muss bei der Durchrechnung die tägliche/wöchentliche Arbeitszeit zumindest 14 Tage vorher feststehen und bekannt sein. Modelle durchgerechneter Normalarbeitszeit bedürfen i.d.R. einer Betriebsvereinbarung (entweder aufgrund unmittelbar vom AZG verliehener Gestaltungsmacht oder in Umsetzung eines kollektivvertraglichen Bandbreitenmodells). Ziel der Betriebsvereinbarung ist dabei, die mit der durchgerechneten Arbeitszeit verknüpften Nachteile für die Beschäftigten, wie den Verlust von Überstundenzuschlägen durch das Aushandeln von Vorteilen (z.B. Zeitzuschläge oder Entgelt) auszugleichen. Bisher war zudem die Übertragung von Zeitguthaben und Zeitschulden per Kollektivvertrag bei bestimmten Modellen der Arbeitszeitdurchrechnung (§ 4 Abs 4 und 6 AZG) nur einmal in den nächsten Durchrechnungszeitraum möglich.

Seit der AZG-Novelle 2018 können bestehende Zeitguthaben oder Zeitschulden mehrfach „in die nächsten Durchrechnungszeiträume“ übertragen werden, sofern der Kollektivvertrag dies zulässt. Im Hinblick auf die Zulassung der mehrmaligen Übertragung ist jedoch mit Vorsicht vorzugehen, da die Gefahr besteht, bei mehrfacher Übertragung den Überblick zu verlieren oder sich der Ausgleich bzw. die Abgeltung von Zeitguthaben auf einen unbestimmten Zeitpunkt in der Zukunft verschieben könnte.

Beispiele für eine Durchrechnung:

- Wochentage: z.B. Freitag Frühschluss, dafür Montag bis Donnerstag längere Tagesarbeitszeit (§ 4 Abs 2 AZG: per Betriebsvereinbarung Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit auf max. 9h täglich)
- Einarbeiten von Fenstertagen (§ 4 Abs 3 AZG)
- Kollektivvertragliche Bandbreitenmodelle (§ 4 Abs 6 AZG)

Im Zusammenhang mit Durchrechnungsmodellen taucht in der arbeitszeitpolitischen Debatte auch immer wieder die Idee eines „Zeitwertkontos“ auf, welches, im Unterschied zu den oben erläuterten Durchrechnungs- bzw. Flexitime-Modellen, eine Ansparzeit über den gesamten Beschäftigungsverlauf vorsehen sollte. Abgesehen davon, dass dessen Umsetzung aufgrund fehlender arbeitsrechtlicher und sozialversicherungsrechtlicher Rahmenbedingungen derzeit nicht möglich ist, muss ein solches Modell kritisch gesehen werden. Auch wenn der Gesetzgeber die Grundlagen für die Einführung von Zeitwertkonten schaffen würde – so wie dies etwa in Deutschland erfolgte – ist damit zu rechnen, dass bestehende öffentlich geförderte Instrumente zur Gestaltung beruflicher Auszeiten bzw. Arbeitszeitreduzierung, wie Bildungskarenz und Altersteilzeit, unter Druck geraten. Durch die Konsumation eines Zeitguthabens würde die Ermöglichung und Finanzierung dieser Modelle letztlich ausschließlich arbeitnehmerInnenseitig zu tragen sein.

FAQ

Wie ist mit Durchrechnungszeiträumen umzugehen? Ist die Übertragung von Zeitguthaben in die nächsten Durchrechnungszeiträume möglich?

Nun kann der Kollektivvertrag bei durchgerechneter Arbeitszeit (insb. Bandbreitenmodelle gem. §4 Abs 6 AZG) die mehrmalige **Übertragung von Zeitguthaben in weitere Durchrechnungszeiträume** vorsehen bzw. zulassen. Bei Vereinbarung der Übertragung von Zeitguthaben in die nächsten Durchrechnungszeiträume besteht jedoch die Gefahr, dass die Abgeltung von übertragbaren Zeiten auf einen **unbestimmten Zeitpunkt in die Zukunft** verzögert wird, dass Kurzarbeit „verbetrieblicht“ und die sogenannte „kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit“ (KAPOVAZ) eingeführt wird. Die insolvenzrechtliche Absicherung großer Zeitguthaben, die aus vielen lange zurückliegenden Jahren herrühren, ist durch § 3a Abs 1 IESG (Wegfall der Einschränkung durch Novelle 2017) gesichert.

4-Tage-Woche – Rechtsgrundlage § 4 Abs 8

Per Betriebsvereinbarung (in Betrieben ohne Betriebsrat per schriftlicher Einzelvereinbarung) kann eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu 10 Stunden zugelassen werden, wenn die Wochenarbeitszeit auf 4 Tage verteilt wird. Auch in diesem Fall kann die tägliche Gesamtarbeitszeit bis auf die tägliche Höchstarbeitszeitgrenze von 12 Stunden ausgedehnt werden. Das bedeutet, dass an den 4 Arbeitstagen jeweils 2 Überstunden geleistet werden können. Eine solche Betriebsvereinbarung kann nicht erzwungen werden. Die Möglichkeit einer 4-Tage-Woche war eines der wesentlichen „Verkaufsargumente“ für die Verlängerung der höchstzulässigen Arbeitszeit

auf 12 Stunden pro Tag bzw. 60 Stunden pro Woche durch die AZG-Novelle 2018.

Eine Verteilung der Normalarbeitszeit auf 4 Tage pro Woche ist jedoch nicht erst seit der unter Schwarz-Blau verabschiedeten Novelle möglich, sondern war es bereits zuvor. Es konnte also schon bisher eine 4-Tage-Woche vereinbart werden, was in den meisten Fällen jedoch an den ArbeitgeberInnen scheiterte. Vor der Arbeitszeit-Novelle musste - sollten während einer 4-Tage-Woche bis zu 12 Stunden in Form von Überstunden erbracht werden können - dies per Betriebsvereinbarung gemäß (dem historischen Text des) § 7 Abs 6 AZG explizit zugelassen werden. Neuerdings ist jedoch keine Zulassung per Betriebsvereinbarung mehr notwendig, wenn 12 Stunden gearbeitet werden soll. In diesem Punkt wurde von der Regierung somit ganz bewusst die Mitbestimmungsmöglichkeit des Betriebsrates ausgehebelt.

In Bezug auf die tägliche 11. und 12. Stunde (als Überstunden) wurde im neuen Text des § 7 Abs 6 AZG das Recht verankert, diese Überstunden ohne Angabe von Gründen abzulehnen und zugleich mit einem Diskriminierungsverbot versehen. Diese Bestimmung wurde von der Bundesregierung als „Freiwilligkeitsgarantie“ bezeichnet und medial in den Vordergrund gerückt.

Das Modell der 4-Tage-Woche enthält grundsätzlich sowohl aus dem Blickwinkel der ArbeitgeberInnen als auch der ArbeitnehmerInnen attraktive Elemente: Die ArbeitgeberInnen erhalten damit regelmäßige, zuschlagsfreie 10-Stunden-Arbeitstage und damit die Möglichkeit zu entsprechender Betriebszeitgestaltung. Auf der ArbeitnehmerInnenseite liegt ein zusätzlicher arbeitsfreier Tag pro Woche in der Waagschale. Die gesetzliche Vorgabe, dass die 4-Tage-Woche nur in Verbindung mit einem zusammenhängenden 3-tägigen Freizeitblock geregelt werden kann, wurde bereits mit der AZG-Novelle 2007 beseitigt.

Es empfiehlt sich allerdings sehr, bei der Gestaltung einer Betriebsvereinbarung zur 4-Tage-Woche darauf zu achten, dass im konkreten Arbeitszeitmodell die regelmäßig höhere tägliche Arbeitsbelastung durch eine **möglichst attraktive Lage der wöchentlichen Freizeit** kompensiert wird.

Vor dem Hintergrund der Anhebung der Höchstarbeitszeitgrenze, die von der Regierung medial als „**win-win-situation**“ sowohl für ArbeitnehmerInnen als auch für ArbeitgeberInnen dargestellt wurde, werden die Gewerkschaften dafür eintreten, dass die 4-Tage-Woche auch tatsächlich Verbreitung findet. Ein Schlüssel dafür liegt in der **Verankerung eines Rechtsanspruches** der ArbeitnehmerInnen auf Verteilung ihrer Normalarbeitszeit auf 4 Tage pro Woche, wie dies etwa der **Kollektivvertrag für die Handelsangestellten per 1.1.2019** vorsieht.



FAQ

Wenn mehrere Tage 12 Stunden gearbeitet wird, hat man dann eine 4-Tage-Woche und automatisch den Rest der Woche frei?

Trotz der Erzählung der Regierung ist das im Gesetz so nicht vorgesehen. Die 4-Tage-Woche war früher nur durch Vereinbarungen im Kollektivvertrag, und seit 1.1.2008 durch Betriebsvereinbarung möglich. Meist waren es jedoch die ArbeitgeberInnen, die diesem Arbeitszeitmodell bisher ablehnend gegenüberstanden. Ein Anspruch auf den „Rest der Woche frei“ besteht also leider nicht.

Arbeitsbereitschaft - Rechtsgrundlage § 5 AZG

Darunter sind Zeiten zu verstehen, in denen der/die ArbeitnehmerIn an einem von dem/der ArbeitgeberIn bestimmten Ort darauf wartet, dass sein/ihr Tätigwerden wieder erforderlich wird. Da der/die ArbeitnehmerIn in dieser Zeit den Aufenthaltsort nicht frei wählen kann und deshalb in der Verfügung über seine/ihre Zeit stark eingeschränkt ist, qualifiziert der Gesetzgeber die Arbeitsbereitschaft als Arbeitszeit, räumt aber gleichzeitig die Möglichkeit zur Verlängerung der Arbeitszeit (per KV-Ermächtigung und BV bzw. Zulassung durch Arbeitsinspektion) ein, wenn die Arbeitszeit einen bestimmten Anteil an Arbeitsbereitschaftszeiten enthält.

Fällt in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft, so konnte schon bisher die tägliche Normalarbeitszeit bis auf zwölf Stunden, und die wöchentliche Normalarbeitszeit bis auf 60 Stunden ausgedehnt werden.

Macht mindestens ein Drittel der Arbeitszeit Arbeitsbereitschaft aus (dann spricht man von einem „erheblichen Umfang“ iSd § 5 Abs 1 Z 2 AZG), so besteht neben der Möglichkeit die Normalarbeitszeit per Zulassungs-BV zu verlängern, gem. § 7 Abs 3 iVm § 9 Abs 5 AZG auch eine erweiterte Möglichkeit für Überstundenarbeit.

Rufbereitschaft - Rechtsgrundlage § 20a AZG

Rufbereitschaft ist Ausdruck zunehmender Flexibilisierung, wobei hier die Zuordnung desselben Zeitraumes zur Privat- bzw. Arbeitssphäre unscharf ist. Im Gegensatz zur Arbeitsbereitschaft hält sich der/die ArbeitnehmerIn bei der Rufbereitschaft an einem selbstgewählten Ort auf und kann dort beliebigen Aktivitäten nachgehen, muss allerdings in angemessener Zeit bereit sein, die Arbeit aufzunehmen. Bei der Rufbereitschaft handelt es sich ebenfalls – wenn auch in geringerem Ausmaß als bei der Arbeitsbereitschaft - um beeinträchtigte Freizeit.

Rufbereitschaft während der Arbeitszeit unterliegt keinen zeitlichen Beschränkungen. Außerhalb der Arbeitszeit darf nur für 10 Tage pro Monat Rufbereitschaft vereinbart werden. Der Kollektivvertrag darf die Begrenzung in Summe nicht ausweiten, jedoch den Durchrechnungszeitraum auf bis zu 3 Monate ausdehnen.

Wird der/die ArbeitnehmerIn während der Rufbereitschaft zur Arbeit gerufen oder muss telefonisch arbeitsbezogene Auskunft geben, wird damit die Ruhezeit unterbrochen. Diese Zeit ist inklusive einer allfälligen Wegzeit in den Betrieb auf die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit anzurechnen und zu vergüten. Die Vergütung der Arbeit während der Rufbereitschaft erfolgt zusätzlich zu dem für die Rufbereitschaft zustehenden Entgelt. Müssen während der Rufbereitschaft Arbeiten geleistet werden, ist die Unterbrechung der täglichen Ruhezeit zulässig, jedoch muss innerhalb von zwei Wochen eine andere tägliche Ruhezeit um vier Stunden verlängert werden. Ein Teil der Ruhezeit muss mindestens acht Stunden betragen.

Reisezeit - Rechtsgrundlage § 20b AZG

Reisezeit liegt vor, wenn ein/e ArbeitnehmerIn über Auftrag des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin vorübergehend ihren/seinen Dienort (Arbeitsstätte) verlässt, um an anderen Orten ihre/seine Arbeitsleistung zu erbringen, sofern der/die ArbeitnehmerIn während der Reisebewegung keine Arbeitsleistung zu erbringen hat. Durch Reisezeiten können die Höchstarbeitszeiten überschritten werden. Bestehen während der Reisezeit ausreichend Möglichkeiten zur Erholung, kann die tägliche Ruhezeit verkürzt werden. Durch Kollektivvertrag kann festgelegt werden, in welchen Fällen ausreichend Erholungsmöglichkeiten bestehen. Wenn keine ausreichenden Erholungs-

möglichkeiten bestehen, kann die tägliche Ruhezeit durch Kollektivvertrag höchstens auf acht Stunden verkürzt werden. Ergibt sich dabei am nächsten Arbeitstag ein späterer Arbeitsbeginn, als hinsichtlich der vereinbarten Normalarbeitszeit vorgesehen, ist die Zeit zwischen dem vorgesehenen und dem tatsächlichen Beginn auf die Arbeitszeit anzurechnen.

Passives Reisen: Zeiten, die der/die ArbeitnehmerIn in dienstlichem Auftrag in Verkehrsmitteln, auf Bahnhöfen oder Flughäfen oder auf dem Weg dorthin verbringt, ohne dass während dieser Zeit Arbeit geleistet wird, stellen passive Reisezeiten dar. Ziel ist es, einen Ort zu erreichen, an dem vorübergehend Arbeitsleistungen zu erbringen sind, oder von diesem Ort wieder an den Dienort zurückzukehren.

Arbeitszeitaufzeichnungen - Rechtsgrundlage § 26 AZG

Arbeitszeitaufzeichnungen sind ein wichtiges Beweismittel für die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Verpflichtungen und unverzichtbar um strittige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis durchzusetzen. Arbeitszeitaufzeichnungen gewährleisten einerseits, dass die ArbeitsvertragspartnerInnen nachvollziehen können, ob bestimmte Grenzen schon erreicht sind. Andererseits dienen sie sowohl dem Betriebsrat in Ausübung seines Überwachungsrechtes gem. § 89 ArbVG, als auch Arbeitsinspektion und Sozialversicherungsträger zur Überprüfung, ob die Arbeitszeitschriften eingehalten wurden (siehe dazu auch das Kapitel IV: Durchsetzung und Kontrolle).

Grundsätzlich trifft ArbeitgeberInnen die Verpflichtung zur Führung und Aufbewahrung (mind. 6 Monate lang) von Arbeitszeitaufzeichnungen und Kontrolle von Arbeitszeitgrenzen. Dieser Verantwortung können sich ArbeitgeberInnen auch dann nicht entziehen, wenn die Aufzeichnungspflicht vertraglich an die ArbeitnehmerInnen delegiert wird. So hat der/die ArbeitgeberIn die Beschäftigten zur ordnungsgemäßen Führung der Aufzeichnungen anzuleiten, sich diese aushändigen zu lassen und zu kontrollieren. Bei Verwendung von Zeiterfassungsgeräten haben ArbeitnehmerInnen das Recht, Einsicht in alle erfassten Daten und Auswertungen, die mittels ihrer persönlichen Daten generiert werden, zu nehmen (§ 26 Abs 2 AZG).

Einsichtsrechte des Betriebsrates

Der Betriebsrat hat ein Recht auf Einsicht und Kontrolle in die Arbeitszeitaufzeichnungen, unabhängig von deren Art und Form, also auch in die elektronische Zeiterfassung. Dieses Überwachungsrecht des Betriebsrates besteht unabhängig von der Zustimmung der einzelnen ArbeitnehmerInnen und kann auch nicht unter Hinweis auf das Datenschutzrecht verweigert oder eingeschränkt werden.

Ein Verstoß gegen die Aufzeichnungspflicht zieht nicht nur verwaltungsstrafrechtliche Sanktionen für den/die ArbeitgeberIn nach sich (§ 28 AZG), sondern kann auch (kollektiv-)vertragliche Verfallsfristen hemmen.

KAPITEL IV:

DURCHSETZUNG UND KONTROLLE

(1) Kontrolle durch den Betriebsrat

■ Arbeitsverfassungsgesetzliches Überwachungsrecht

Der Betriebsrat überwacht und kontrolliert innerbetrieblich die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zur Arbeitszeit. Seine diesbezüglichen Befugnisse sind insbesondere in § 89 ArbVG geregelt. Auf Basis dieser Generalklausel hat der Betriebsrat das Recht, die Einhaltung der die ArbeitnehmerInnen des Betriebes betreffenden Rechtsvorschriften zu überwachen. Im Kontext Arbeitszeit kommt dem Betriebsrat somit die Überwachung des Arbeitszeitgesetzes, Arbeitsruhegesetzes und des Urlaubsgesetzes sowie der einschlägigen Bestimmungen des geltenden Kollektivvertrages zu. Dementsprechend ist der Betriebsrat berechtigt, in die vom Betrieb geführten Aufzeichnungen über Arbeitszeit und Bezüge von ArbeitnehmerInnen Einsicht zu nehmen. Die Ausübung des betriebsrätlichen Kontrollrechts ist nicht von der Zustimmung der einzelnen ArbeitnehmerInnen abhängig!

Das Einsichts- und Kontrollrecht des Betriebsrates besteht außerdem unabhängig von Art und Form der Unterlagen, also auch bei automationsunterstützter Aufzeichnung. Auf dieser Basis kann der Betriebsrat auch einen Abgleich zwischen betrieblichen SOLL- und IST-Arbeitszeiten („Arbeitszeitbilanz“) verlangen. Bei Missachtung des betriebsrätlichen Überwachungsrechtes durch den/die ArbeitgeberIn sieht das ArbVG auch Strafsanktionen bzw. die Möglichkeit der Anzeige an die Bezirksverwaltungsbehörde vor. Dies betrifft u.a. die Durchführung und Einhaltung der Vorschriften über den ArbeitnehmerInnenschutz oder die Beiziehung des Betriebsrates bei Betriebsbesichtigungen/-kontrollen durch die Organe der Arbeitsinspektion.

■ Feststellungsverfahren

Zur Rechtsdurchsetzung hat der Betriebsrat auch die Möglichkeit einer Feststellungsklage nach § 54 Abs 1 des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes (ASGG). Voraussetzung ist, dass mindestens drei ArbeitnehmerInnen von einem mutmaßlichen arbeitsrechtlichen Verstoß des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin betroffen sind. Ein solches Verfahren kann seitens des Betriebsrates auch dann eingeleitet werden, wenn die Betroffenen selbst nicht aktiv werden wollen. Der Betriebsrat hat in diesem Fall dennoch die Verpflichtung, auf die Einhaltung des Gesetzes zu achten.

■ Erzwingen einer BV mit Hilfe einer Schlichtungsstelle

Im Zusammenhang mit der Durchsetzung von Arbeitszeitregelungen bzw. mit der Durchsetzung des Mitwirkungsrechtes des Betriebsrates, hat dieser gemäß § 97 Abs 1 Z 2 ArbVG die Möglichkeit, mit Hilfe einer Schlichtungsstelle eine Betriebsvereinbarung zu erzwingen. In punkto Arbeitszeit kann eine solche BV die generelle Festsetzung des Beginns und Endes der täglichen Arbeitszeit, der Dauer und Lage der Arbeitspausen und der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage regeln.

Eine Schlichtungsstelle ist beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einzurichten und bei dessen PräsidentIn zu beantragen. Sie setzt sich zusammen aus einer/m BerufsrichterIn und 4 BeisitzerInnen, wobei je zwei aus dem Kreis der ArbeitgeberInnen und zwei aus dem Kreis der ArbeitnehmerInnen benannt werden (§ 144 ArbVG). Die Entscheidung der Schlichtungsstelle gilt dann als – nicht kündbare - Betriebsvereinbarung. Gegen die Entscheidung der Schlichtungsstelle kann Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht erhoben werden (§ 146 Abs 2 ArbVG). Eine Abänderung oder Aufhebung ist nur im Einvernehmen der betrieblichen VertragspartnerInnen oder per Entscheidung der Schlichtungsstelle möglich. In letzterem Fall würde die Betriebsvereinbarung sofort und ohne Nachwirkung erlöschen.

■ Mitwirkungsrecht des Betriebsrates in wirtschaftlichen Angelegenheiten und im Aufsichtsrat nutzen

Geht der Betriebsrat davon aus, dass es im Unternehmen strukturelle Mängel im Arbeitszeitmanagement gibt, die i.d.R. mit einem wirtschaftlichen Risiko des Unternehmens verbunden sind und deshalb unter Umständen ein Rückstellungserfordernis auslösen (wie z.B. regelmäßige Überschreitungen der gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen, unrichtige Arbeitszeitaufzeichnungen in größerem Stil), so ist zu erwägen, dieses Thema im Rahmen des Wirtschaftsgesprächs und gegebenenfalls auch im Aufsichtsrat aufzuwerfen, um die Unternehmensleitung dazu zu bewegen, sich mit dem Thema ernsthaft auseinanderzusetzen und mit dem Betriebsrat nach rechtskonformen Lösungen zu suchen.

(2) Gemeinsame Prüfung lohnabhängiger Abgaben (GPLA)

Die rechtmäßige Entrichtung aller lohnabhängigen Beiträge und Abgaben, wie Sozialversicherungsbeiträge, Lohnsteuer, etc. erfolgt in einem gemeinsamen Prüfvorgang (GPLA), der entweder durch eine/n PrüferIn der Gebietskrankenkasse oder der Finanzverwaltung abgewickelt wird (auch eine Teamprüfung durch beide Institutionen ist möglich). Hinsichtlich der Auswahl der zu prüfenden Unternehmen gilt das Ziel einer flächendeckenden Prüfung in regelmäßigen zeitlichen Abständen (drei bis fünf Jahre). Im Anlassfall sind auch kürzere Abstände von Prüfungen möglich. Die verfahrensrechtliche Vorgangsweise der Prüfung ist in der Bundesabgabenordnung (BAO) geregelt.

Die im Rahmen dieser gemeinsamen Prüfung durchzuführende Sozialversicherungsprüfung dient insbesondere dazu, die Grundlagen hinsichtlich Pensions-, Krankengeld- und Arbeitslosengeldansprüchen sicherzustellen. Die im Zuge der GPLA festgestellten Mängel führen allenfalls zur Nachverrechnung fehlender Beiträge bzw. Abgaben, nicht jedoch zu verwaltungsstrafrechtlichen Sanktionen.

Als Grundlagen für die Prüfung sind sämtliche relevante Unterlagen von dem/der DienstgeberIn zur Verfügung zu stellen. Dazu gehören u.a. auch alle Arbeitszeit-, Urlaubs-, Krankenstands- und andere Abwesenheitsaufzeichnungen. Werden im Zuge der Prüfung Verstöße gegen Beitragsbestimmungen der Sozialversicherung bzw. Vorgaben zur Abfuhr von Abgaben festgestellt, so kommt es entsprechend der festgestellten Beitrags- und Besteuerungsgrundlage zu Nachforderungen. Legt der/die DienstgeberIn unvollständige oder nicht ordnungsgemäß geführte Aufzeichnungen und Unterlagen vor, so können auf Basis einer durch die Prüforgane durchzuführenden Schätzung der Beitrags- und Besteuerungsgrundlage, Nachforderungen gestellt werden.

Hinweis:

Hier ist noch nicht absehbar, ob sich im Zuge der SV-Strukturreform Änderungen ergeben werden.

(3) Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping

Das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) steht vor allem in Zusammenhang mit der Öffnung des Arbeitsmarktes für die neuen EU-Mitgliedsstaaten. Es zielt darauf ab, gleiche Lohnbedingungen für alle in Österreich tätigen ArbeitnehmerInnen und faire Wettbewerbsbedingungen zwischen inländischen und ausländischen Unternehmen sicherzustellen sowie die rechtmäßige Entrichtung von Abgaben und Sozialversicherungsbeiträgen zu gewährleisten. **Im Unterschied zur Lohnabgabenprüfung, bei der festgestellte Verstöße lediglich eine Nachverrechnung zur Folge haben, drohen Unternehmen im Zuge des LSD-BG auch verwaltungsstrafrechtliche**

Konsequenzen. In den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen jedoch nicht nur Arbeitsverhältnisse mit Auslandsberührung, sondern es gilt vielmehr generell für alle Arbeitsverhältnisse die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen sowie für überlassene Arbeitskräfte. Somit kontrollieren Behörden die Einhaltung des kollektivvertraglichen Entgelts und sprechen Verwaltungsstrafen (bei Unterentlohnung, Nicht-Bereithalten der Lohnunterlagen etc.) aus. Das ist einzigartig in Europa.

Kontrolliert wird, ob ArbeitgeberInnen das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehende Entgelt (inklusive Überstundenzuschläge etwaiger anderer Zuschläge, Zulagen sowie der Sonderzahlungen) - unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien - leisten. Dabei gelten die von dem/der ArbeitnehmerIn tatsächlich ausgeübte Tätigkeit, die Anrechnung von Vordienst- oder Schulzeiten oder sonstige Ausbildungen als Kriterien.

Als für die Prüfung erforderliche Unterlagen sind seitens des Unternehmens Arbeitsvertrag oder Dienstzettel sowie Arbeitszeitaufzeichnungen zur Verfügung zu stellen, ebenso wie Lohn- und Gehaltsaufzeichnungen bzw. Nachweise über Lohn- und Gehaltszahlungen (z.B. Banküberweisungsbelege) sowie Unterlagen betreffend dielohneinstufung. Für ausländische ArbeitgeberInnen gilt zusätzlich, dass für die Dauer der Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen am Einsatzort, alle erforderlichen Unterlagen auch in deutscher Sprache bereitzuhalten sind.

Die Zuständigkeit für die Kontrolle liegt beim Kompetenzzentrum LSDB, in dessen Rahmen der Wiener Gebietskrankenkasse eine zentrale Rolle zukommt. Das Kompetenzzentrum führt auf Basis der Sachverhaltsermittlungen der Abgabenbehörden die Kontrolle des zustehenden Entgelts für die nicht dem ASVG unterliegenden (nach Österreich überlassenen oder entsandten) ArbeitnehmerInnen durch. Bei den dem ASVG unterliegenden ArbeitnehmerInnen stellt der jeweils zuständige Krankenversicherungsträger im Zuge seiner Überprüfungen fest, ob Unterentlohnung vorliegt. Im Bereich des Baugewerbes übernimmt die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) die entsprechenden Kontrolltätigkeiten.

Wird bei der Kontrolle festgestellt, dass ArbeitnehmerInnen nicht entsprechend dem zustehenden Entgelt bezahlt werden, liegt eine Verwaltungsübertretung vor, die seitens des Kompetenzzentrums LSDB, den Krankenversicherungsträgern bzw. der BUAK bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde zur Anzeige gebracht werden muss. Als Geldstrafen drohen in diesem Fall pro ArbeitnehmerIn EUR 1.000,- bis EUR 10.000,- bzw. EUR 2.000,- bis EUR 20.000,- im Wiederholungsfall. Sind mehr als drei ArbeitnehmerInnen von der Unterentlohnung betroffen, drohen jeweils EUR 2.000,- bis EUR 20.000,-, im Wiederholungsfall jeweils EUR 4.000,- bis EUR 50.000,-. Bei geringem Verschulden oder einer geringen Unterschreitung des zustehenden Entgelts hat die Behörde jedoch von einer Anzeige abzusehen, vorausgesetzt, das ausstehende Entgelt wird binnen einer festgelegten Frist nachgezahlt.



Hinweis:

Hier ist noch nicht absehbar, ob sich im Zuge der SV-Strukturreform Änderungen ergeben werden.

(4) Arbeitsinspektion

Nach dem Arbeitsinspektionsgesetz (ArbIG) überprüft die Arbeitsinspektion die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz des Lebens und der Gesundheit der arbeitenden Menschen in den Betrieben. In diesem Zusammenhang kommt ihr auch die **Kontrolle der gesetzlichen Vorschriften** hinsichtlich Arbeitszeit, Ruhepausen und die Ruhezeit, Arbeitsruhe sowie von Urlaubsaufzeichnungen zu.

ArbeitsinspektorInnen sind berechtigt, Betriebsstätten und Arbeitsstellen aller Art jederzeit zu betreten und zu besichtigen und sie sind verpflichtet, jeder Beschwerde nachzugehen und sie vertraulich zu behandeln.

ArbeitgeberInnen sind verpflichtet, den Arbeitsinspektionsorganen auf Verlangen alle Unterlagen zur Einsicht vorzulegen, die mit dem ArbeitnehmerInnenschutz im Zusammenhang stehen. Dies gilt auch für Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen, Arbeitsverträge, Lehrverträge, Lohn-, Gehalts- und Urlaubslisten. **Die korrekte Abrechnung bzw. Auszahlung von Entgelten für Überstunden- und Mehrarbeitsleistungen wird allerdings nicht von den Arbeitsinspektionen überprüft!**

Stellt der/die ArbeitsinspektorIn die Übertretung einer Arbeitsschutzvorschrift fest, so ergeht in der Regel eine Aufforderung, den festgestellten Mangel innerhalb einer bestimmten Frist zu beseitigen. Handelt es sich um eine schwere Übertretung, so kann die Arbeitsinspektion auch ohne vorausgehender Aufforderung bzw. Fristsetzung eine Strafanzeige an die Bezirksverwaltungsbehörde richten. Dabei wird auch ein bestimmtes Strafmaß beantragt. Die Verwaltungsstrafbehörde hat über die Anzeige ohne Verzug, längstens jedoch binnen zwei Wochen, das Verwaltungsstrafverfahren einzuleiten.

Der Strafraum bei Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz erstreckt sich – je nach Art und Schwere der Rechtsverletzung - von EUR 20,- bis EUR 3.600,- pro Delikt und pro ArbeitnehmerIn (§ 28 AZG).



TIPP:

Die Arbeitsinspektion ist kontrollierende sowie beratende Instanz und agiert im Interesse der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten. Zögern Sie nicht, auch unabhängig von einer konkreten Beschwerde oder Problemstellung, Kontakt mit Ihrer zuständigen Arbeitsinspektion aufzunehmen. Alle Infos dazu finden Sie unter www.arbeitsinspektion.gv.at oder auch in ihrer GPA-djp Regionalgeschäftsstelle.

KAPITEL V:

GESUNDHEITSAKTOR ARBEITSZEIT

Bringt man Arbeit und Gesundheit zueinander in Verbindung, so ist der Faktor Zeit immer eine entscheidende Größe. Arbeitszeit ist nicht nur bestimmend was die Dauer und die Intensität einer Belastung betrifft, auch die Lage der Arbeitszeit und ihre Variabilität sowie deren Planbarkeit haben Einflüsse auf die Gesundheit. Zwischen diesen einzelnen Faktoren bestehen noch dazu enge Wechselwirkungen, die sich gegenseitig verstärken oder auch abschwächen können. Wenn beispielsweise bei der Arbeit schwere Gegenstände zu heben und zu tragen sind, macht es verständlicherweise einen Unterschied, ob dies an einem Arbeitstag nur ein paarmal vorkommt, oder ob dies eine ständig zu bewältigende Aufgabe ist. Es macht natürlich auch einen Unterschied, wie lange ein solcher Arbeitstag dauert, ob die Belastung am nächsten Arbeitstag dieselbe bleibt und ob genügend Zeit ist, um sich von den Folgen der Belastung ausreichend erholen zu können. Somit wirkt die Arbeitszeit quasi selbst als ein Belastungsfaktor, dessen unzureichende Berücksichtigung zu Überbeanspruchung und in Folge zu körperlichen wie auch psychischen Beeinträchtigungen führen kann.

Arbeitszeitgestaltung ist daher eine Schlüsselaufgabe, wenn es darum geht, die Gesundheit der Beschäftigten zu bewahren bzw. diese sogar zu fördern. Nicht umsonst sind das Arbeitszeitgesetz, wie auch etwa das Arbeitsruhegesetz, in erster Linie Schutzgesetze. Sie sollen verhindern, dass ArbeitgeberInnen ihren Beschäftigten überlange Arbeitszeiten abverlangen können und zu wenig Zeit für Regeneration bleibt. Sie sollen ArbeitnehmerInnen aber auch davor schützen, sich selbst auszubeuten und ihre Gesundheit aufs Spiel zu setzen.

Lange Arbeitszeiten machen krank und sind gefährlich

Dass Arbeitszeitdauer und gesundheitliche wie auch soziale Beschwerden und Beeinträchtigungen zusammenhängen, konnten bislang eine ganze Reihe von Studien nachweisen. Es gilt mittlerweile als wissenschaftlich gesichert, dass lange Arbeitszeiten eine Gefahr für Sicherheit und Gesundheit bedeuten. Nach der 8. – 9. Stunde steigen das Unfall- und Fehlerrisiko exponentiell an und es zeigt sich, dass die Ermüdung mit dem Anstieg der Arbeitsstunden immer schneller zunimmt. Konkret heißt das etwa, dass in der zehnten Arbeitsstunde deutlich mehr Anstrengung zur Bewältigung einer Aufgabe erforderlich ist, als in der zweiten Stunde, auch wenn die Aufgabe bzw. die Belastung immer dieselbe bleibt. Die Zunahme der Ermüdung hat negative Auswirkungen auf die Konzentration und somit steigen Fehleranfälligkeit und Unfallgefahr.

Besonders drastisch können die Folgen langer Arbeitszeiten anhand des Anstiegs des Unfallrisikos veranschaulicht werden. Ab der zwölften Arbeitsstunde ist das Unfallrisiko bereits doppelt so hoch, wie an einem normalen 8-Studentag. Dieses Risiko wird nach der Arbeit auch mitgenommen. Wer nach einem Zwölfstudentag ins Auto steigt, hat ein deutlich höheres Risiko einen Wegunfall zu erleiden, als dies nach einem 8-Studentag der Fall ist.

Neben dem erhöhten Risiko eines Arbeits- bzw. Wegunfalls können lange Arbeitszeiten auch mit einem höheren Risiko hinsichtlich verschiedener Erkrankungen und Beeinträchtigungen in Zusammenhang gebracht werden. Dazu zählen Herz-Kreislaufkrankungen sowie Muskel- und Skeletterkrankungen, Schlafstörungen, Diabetes und Übergewicht, aber auch Depressionen und Erschöpfungszustände.

Man kann sich das Entstehen einer solchen Erkrankung als Folge eines, durch lange Arbeitszeiten verursachten typischen Ablaufes vorstellen: Lange Arbeitstage bzw. lange Wochenarbeitszeiten bewirken weniger Freizeit und weniger Schlaf. Damit kommt es zu Ermüdung und Erschöpfung, was wiederum Stress erzeugt und negative

Einflüsse auf das Gesundheitsverhalten haben kann, z.B. in Form schlechterer Ernährung, zu wenig Bewegung, Alkohol- und Tabakkonsum. Das Auftreten einer Erkrankung, die den Körper, aber auch die Psyche betreffen kann, steht dann am Ende einer solchen Ursache-Wirkung-Kette.

Gute Arbeitszeiten steigern die Produktivität

Wenn durch lange Arbeitszeiten Übermüdung, Fehleranfälligkeit, Krankheitsrisiken und Unfallgefahr, zunehmen, verringert sich auf der anderen Seite die Produktivität. Diesen logisch herzuleitenden Zusammenhang, wird nach einem langen Arbeitstag jede/r ArbeitnehmerIn gut nachempfinden und bestätigen können. Es gibt bei keiner durch einen Menschen verrichteten Tätigkeit einen gleichbleibenden Output über den Verlauf eines Arbeitstages. Die durch die Arbeitszeitgesetznovelle bewirkte Arbeitszeitverlängerung führen somit auch zu höheren Kosten für Unternehmen, z.B. in Form höherer Krankheitskosten oder schlechterer Arbeitsergebnisse. Für die Mehrheit der Unternehmen sind diese Erkenntnisse dennoch keine Argumente für kürzere Arbeitszeiten mit vergleichsweise höherer Produktivität. Eine möglichst lange körperliche Anwesenheit der MitarbeiterInnen gilt oftmals noch immer als Indikator für Leistung und Engagement.

Produktivität korreliert zudem auch mit der Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten. Neben der Zufriedenheit mit dem Ausmaß der Arbeitszeit, spielt hier auch die Qualität der Arbeitszeit bzw. die Themen Überwachung und Kontrolle eine durchaus wichtige Rolle. Eine Studie des arbeitgebernahen Institutes der deutschen Wirtschaft zeigt etwa, dass in Unternehmen, in denen weniger auf eine strenge Kontrolle der Arbeitszeit gesetzt wird bzw. flexible Arbeitszeitformen etwa in Form von Home-Office angeboten werden, die Arbeitszufriedenheit steigt und die Produktivität zunimmt.

Pausen und Erholungszeiten

Pausen und Erholungszeiten sind unbedingt notwendige Maßnahmen, um Ermüdung und anderen Auswirkungen von Arbeitszeitbelastungen vorzubeugen. Im modernen ArbeitnehmerInnenschutz gilt generell das Prinzip, dass Risiken grundsätzlich zu vermeiden sind und mögliche Gefahren an deren Quelle bekämpft werden sollen. Erst wenn dahingehend die Möglichkeiten ausgeschöpft sind, können kompensatorische Maßnahmen gesetzt werden. Im Hinblick auf die Effekte langer Arbeitszeit, würde das bedeuten, lange Arbeitszeit erst gar nicht entstehen zu lassen, indem beispielsweise die Arbeit auf mehrere Personen verteilt wird. Wenn dies nicht möglich ist, kann durch abschwächende Maßnahmen ein Ausgleich angestrebt werden. Regelungen, die einer Entgrenzung von Arbeit und Freizeit vorbeugen, der Einsatz ergonomischer Schichtplanmodelle, oder Homeoffice können hier beispielhaft als Maßnahmen genannt werden.

Vor dem Hintergrund längerer Arbeitszeiten und steigender körperlicher wie auch psychischer Belastungen, gewinnen Pausen und Erholungszeiten verstärkt an Bedeutung. Nicht selten sind in der betrieblichen Praxis die Voraussetzungen für deren Einhaltung und richtige Inanspruchnahme nicht gerade die besten. Viele ArbeitnehmerInnen haben zu viel Stress und zu wenig Zeit, um Pausen konsumieren zu können, vielfach mangelt es an einer betrieblichen Pausenkultur, in der zum Ausdruck kommt, dass Pausen gewinnbringende und gerechtfertigte Arbeitsunterbrechungen sind.

Ähnlich sind die Situationen auch hinsichtlich der Erholungszeiten während der Arbeitswoche oder im Arbeitsjahr. Ständige Erreichbarkeit und technische Möglichkeiten für ortsungebundene Arbeit, schränken Regenerationszeiten quantitativ wie auch qualitativ ein, zunehmende Arbeitsverdichtung führt zu ausufernden Zeitguthaben und unverbrauchten Urlaubsansprüchen.

Arbeitszeit lässt sich wirksam als Gesundheitsfaktor nutzen. Einige Prämissen sollten dabei beachtet werden:



Pausen und Erholungszeiten:

- Informieren und sensibilisieren: Pausen tragen maßgeblich zur Ermüdungsminderung bei und steigern die individuelle Leistungsfähigkeit. Diese Leistungssteigerung übertrifft sogar den Verlust an Arbeitszeit in Folge der Pause
- Eine Arbeitsorganisation etablieren, welche die Einhaltung von Pausen mitberücksichtigt
- Pausen so festlegen und gestalten, dass sie Ermüdung vermeiden und nicht nur kompensieren
- Als Richtgröße für erholungswirksame Kurzpausen gelten 5-10 Minuten
- Pausen und Erholungszeiten müssen mit Belastungen in zeitlichem Zusammenhang stehen – Erholung lässt sich nicht speichern!
- Zusätzliche Pausen bei besonderen Belastungssituationen sicherstellen

Tagesarbeitszeit

- 8-Stunden-Tag als Normalarbeitszeit einhalten
- Überstunden nur als Ausnahme und nicht als Regel
- Zuschläge für Überstunden enthalten Überstundenausgleich in Freizeit
- Eine Verlängerung der Arbeitszeit muss mit der Bewertung und Berücksichtigung der Arbeitsbelastungen einhergehen und braucht vor allem Möglichkeiten zum Ausgleich der entstehenden Mehrbeanspruchung

Wochenarbeitszeit

- Wöchentliche Normalarbeitszeit einhalten
- Gleichmäßige, vorhersehbare Planung
- Gestaltungsspielräume und Mitsprache sicherstellen
- Auf die gleichmäßige Verteilung von Belastungs- und Erholungszeiten achten
- Erholungszeiten in zeitlichem Zusammenhang mit Beanspruchung gewährleisten

Flexible Arbeitszeiten

- Kombination mit überlanger Arbeitszeit vermeiden
- Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse beachten und entsprechende Sensibilisierung der betroffenen Beschäftigten forcieren: Einhaltung von AZ-Höchstgrenzen, Ruhezeiten, Wochenend-/Wochenruhe
- Planungssicherheit anstreben und Einfluss-/Wahlmöglichkeiten sicherstellen
- Zeit für Pausen einplanen
- Arbeitszeit jedenfalls aufzeichnen
- Trotz flexibler Gestaltung muss eine Referenzarbeitszeit gerade hinsichtlich Ausfallszeiten gewährleistet sein

...



...

Schichtarbeit

- Anzahl der aufeinanderfolgenden Nachtschichten geringhalten
- Geblockte Wochenendfreizeit ermöglichen
- Schichtabfolge an Biorhythmus anpassen: Vorwärts rotierende Systeme (z.B. Früh-, Spät-, Nachtschicht)
- Vorhersehbare, langfristige Planung
- Individuelle Einflussmöglichkeiten ermöglichen
- Ausstieg aus Schichtarbeit ohne finanzielle Einbußen sicherstellen
- Größere Zeiträume der Arbeitszeit (Durchrechnungsmodelle, Zeitkonten, lebensphasenbezogene Arbeitszeit)
- Auch über große Zeiträume hinweg muss das Verhältnis Belastung-Erholung gleichmäßig verteilt sein
- Geltendmachung von Zeitguthaben klar regeln
- Genaue Arbeitszeiterfassung
- Beschäftigte bestimmen über Zeitpunkt der Nutzung von Zeitguthaben
- Festlegung von möglichen Entgelt-/Zeitwertbestandteilen darf zu keinen Fehlanreizen z.B. hinsichtlich Nicht-Verbrauch von Urlaub, mehr Überstunden-Leistung führen

Altersgerechte Arbeitszeit

- Wahlmöglichkeit hinsichtlich Wechsel in Teilzeitarbeit schaffen, dabei Entgeltverluste kompensieren (z.B. durch Altersteilzeitvereinbarungen)
- Altersgerechte Pausenplanung
- Wechselmöglichkeit bei Nacht-/SchichtarbeitZusätzlicher Urlaub
- Auszeiten

KAPITEL VI: ARBEITSZEITMODELLE IM BETRIEB: GESTALTUNGSTIPPS FÜR DIE PRAXIS

(1) Gleitzeit

Das Wichtigste:

Gleitzeit muss für die ArbeitnehmerInnen mehr Zeitsouveränität und Planungssicherheit bringen.

Bei Gleitzeitmodellen kommt es daher immer darauf an, dass die Beschäftigten ihre Arbeitszeiten und Pausen weitgehend selbstständig und flexibel gestalten. Die Beschäftigten sollten selbst – möglichst ausschließlich - über die Nutzung des Zeitguthabens entscheiden können.

Die geleistete Arbeitszeit ist - unabhängig davon, ob sie in oder außerhalb des Gleitzeitrahmens liegt – immer vollständig zu erfassen bzw. zu dokumentieren.

Gesetzliche Mindestinhalte einer Gleitzeitvereinbarung:

- Dauer der Gleitzeitperiode
- Gleitzeitrahmen
- Höchstausmaß allfälliger Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode
- Dauer und Lage der fiktiven Normalarbeitszeit



TIPP:

Was sollte in einer Betriebsvereinbarung geregelt sein?

- Geltungsbereich
- Geltungsdauer
- Fiktive Normalarbeitszeit (Dauer und Lage) festlegen
 - Für Vollzeitkräfte (i.d.R. allgemein)
 - Für Teilzeitkräfte (i.d.R. soll die individuell vereinbarte NAZ gelten)
- Gleitzeitrahmen
 - Der Gleitzeitrahmen ist konkret anzugeben (z.B. 7 Uhr bis 20 Uhr)
 - Eine allfällige Kernzeit ist ebenfalls konkret anzugeben
 - Höchstausmaß der Normalarbeitszeit (siehe auch Kapitel III, Rechtsgrundlage 4b AZG , S. 21f)

...



...

- **Mehr- und Überstunden fallen im Gleitzeitmodell an:**
 - wenn die tägliche oder wöchentliche Höchstgrenze der Normalarbeitszeit überschritten wird (max. 10h/50h bzw. max. 12h/60h)
 - wenn die Arbeitsleistung außerhalb des Gleitzeitrahmens erbracht wird
 - bei Arbeitsleistungen außerhalb der Normalarbeitszeit, wenn diese nicht selbstbestimmt im Rahmen des Gleitens erbracht, sondern vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin angeordnet wurden.
 - wenn die Arbeitszeitsumme am Ende der Gleitzeitperiode über den Durchschnitt von 40 Wochenstunden (bzw. über den Durchschnitt einer im KV festgelegten kürzeren Wochenarbeitszeit) plus ev. Übertragung von Gutstunden hinausgeht.
- **Form der Zeiterfassung (z.B. elektronisch)**
 - Kategorien der Zeiterfassung (z.B. Kommen, Gehen, Dienstliche Abwesenheit, Urlaub, Krankenstand, Pflegefreistellung, Dienstverhinderung, Pause, etc.)
 - Bei elektronischer Zeiterfassung ist sicherzustellen, dass keine Datenverknüpfung mit sonstigen personenbezogenen Daten erfolgt
 - Regelung von Korrekturrechten und -möglichkeiten
 - Nachvollziehbarkeit von Änderungen/Korrekturen („Revisionsicherheit“)
- **Abrechnungszeitraum/Gleitzeitperiode/Durchrechnungszeitraum**
- **Höchstausmaß des Zeitguthabens/der Zeitschuld**
Hier kann differenziert werden:
 - Vollzeitkräfte ohne ÜP/All-In
 - Vollzeitkräfte mit ÜP/All-In
 - Teilzeitkräfte (aber nur sachlich gerechtfertigte Differenzierung)
- **Art des Verbrauches des Zeitguthabens (z.B. einseitige Antrittsrechte für die ArbeitnehmerInnen)**
- **Beendigung des Dienstverhältnisses**
 - Was passiert mit Zeitguthaben, das nicht mehr verbraucht werden kann? (Kann je nach Beendigungsart differenziert behandelt werden)
 - Was passiert mit Zeitschuld, die nicht mehr eingearbeitet werden kann?
- **Arbeitszeitbilanz**
 - Zweck: z.B. Auditinstrument
 - Wer hat sie wie oft zu erstellen?
 - Was hat sie alles zu erfassen? (z.B. Anzahl der Beschäftigten, Soll-Arbeitszeit, Ist-Arbeitszeit, offene Urlaubstage...)
 - Wie wird sie im Betrieb kommuniziert?
 - Welche Schlussfolgerungen werden daraus gezogen?
- **Mitwirkung des Betriebsrates**
 - Direktes Zugriffsrecht des Betriebsrates zum Zeiterfassungs- bzw. Zeitmanagementtool
 - Datenexport und Reportmöglichkeiten und deren Grenzen verankern
- **Prozedere bei Verstößen gegen die Gleitzeitvereinbarung**
- **Keine einseitige Beendigung der GLAZ-BV möglich**
 - Eine Gleitzeit- BV ist NICHT kündbar. Sie kann nur im Einvernehmen zwischen den Betriebsparteien oder durch die Schlichtungsstelle beim Arbeits- und Sozialgericht beendet bzw. abgeändert werden.



WICHTIG!

Wiewohl die AZG-Novelle 2018 deutliche Verschlechterungen für ArbeitnehmerInnen mit sich brachte, bleiben **bestehende Gleitzeitvereinbarungen ebenso wie günstigere kollektivvertragliche Bestimmungen unverändert aufrecht!** Versucht die Unternehmensleitung einseitig aus einer Gleitzeit-Betriebsvereinbarung auszusteigen bzw. sie abzuändern, so wenden Sie sich umgehend an Ihre GPA-djp-Regionalgeschäftsstelle, die Ihnen mit Rat und Tat zur Seite stehen wird.

(2) All-In

Ursprünglich war diese Vertragskonstruktion für ManagerInnen der ersten und zweiten Führungsebene gedacht, die meist gar nicht dem Arbeits(zeit)recht unterlagen. Zwischenzeitlich wird jeder fünfte Arbeitsvertrag als All-In-Vertrag abgeschlossen, sodass dieser Vertragstyp bei weitem nicht mehr auf leitende ArbeitnehmerInnen beschränkt ist. Immer öfter werden All-In-Verträge auch mit variablen Gehaltsbestandteilen bzw. Prämiensystemen und mit „Vertrauensarbeitszeit“ kombiniert. Somit wird es auch immer schwieriger, zu durchblicken, ob der All-In-Vertrag tatsächlich faire Rahmenbedingungen hinsichtlich der Abgeltung aller Arbeitsleistungen, Spesen, Diäten, Sachbezüge etc. gewährleistet.

All-In-Verträge beinhalten ein Gesamtentgelt, mit dem pauschal alle Arbeitszeiten abgegolten sein sollen (Mehrstunden, Überstunden,...). Auch Aufwandsentschädigungen (Kilometergeld, Reisediäten,...) können enthalten sein.

FAQ

Ändert sich mit der AZG-Novelle 2018 etwas für All-In Verträge?

All-in-Verträge sind zweiseitige Rechtsgeschäfte, wichtig ist daher, worüber zum Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung Konsens bestanden hat. Dies ist in der Regel nur über das bisher geltende maximale tägliche und wöchentliche Ausmaß an Arbeitsstunden gegeben, da die All-in-Vereinbarungen vor dem Hintergrund einer gesetzlichen Höchstarbeitszeit von 10 Stunden täglich bzw. 50 Stunden wöchentlich geschlossen wurden. Bestehende Vereinbarungen sind daher nicht grundsätzlich so auszulegen, dass von einer Zustimmung zu 12 Stunden täglich und 60 Stunden wöchentlich ausgegangen werden kann.



TIPP: Nachlesen, nachrechnen, Rechte einfordern!

- Das Arbeitszeitrecht bleibt trotz einer vertraglichen All-In-Regelung für alle ArbeitnehmerInnen uneingeschränkt gültig (außer leitende Angestellte iSd § 1 Abs 2 Z 8 AZG).
- Die Verpflichtung zur Aufzeichnung der tatsächlichen Arbeitszeiten bleibt aufrecht. Dem Betriebsrat kommt dahingehend ein Kontrollrecht zu. Diese Verpflichtung kann der/die ArbeitgeberIn auch nicht an ArbeitnehmerInnen delegieren.
- Der (AVRAG) Dienstzettel mit Angabe des Grundgehalts und allfälliger anderer Entgeltbestandteile sowie der Arbeitszeit stellt einen Rechtsanspruch dar! Der/die ArbeitgeberIn sollte am Jahresende z.B. mittels einer Arbeitszeitbilanz prüfen, ob mit dem All-In-Gehalt tatsächlich alle Ansprüche abgedeckt sind. Empfehlenswert ist, diese Maßnahme im Sinne von Fairness und Transparenz in einer Betriebsvereinbarung festzulegen.
- Mit dem All-In Rechner der GPA-djp können Sie ganz einfach checken, ob mit dem All-In- Gehalt tatsächlich alle persönlichen Ansprüche abgedeckt sind:
https://www.gpa-djp.at//cms/A03/A03_1.12_allinrechner/

Zu achten ist auch auf folgende Punkte:

- Wird das All-In-Gehalt mit dem Kollektivvertrag erhöht? (Ist-Erhöhung, Überzahlung bleibt aufrecht, nur KV-Erhöhung,...)
- Wird das All-In-Gehalt den tatsächlichen Arbeitsstunden angepasst?
- Welche Zuschlagsqualität (25 %, 50 %, 100 %) ist festgelegt?
- Werden Vorrückungen und Umreihungen richtig berechnet?
- Werden Karennzeiten berücksichtigt?
- Werden die Bestimmungen zur Wochenruhe/Ersatzruhe eingehalten?
- Gibt es eine nachvollziehbare Vergleichsrechnung, zwischen Soll- und IST-Entlohnung vor dem Hintergrund der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung bzw. erworbenen Ansprüchen?
- Empfehlenswert ist eine Begrenzung der All-In-Vereinbarung auf 10 Stunden täglich bzw. 50 Stunden wöchentlich.
- Sind mit dem All-in auch eine 11. und eine 12. Stunde abgegolten, müssen dies Stunden auch in der Vergleichsrechnung gedeckt sein. Dann ist genau zu hinterfragen, ob die Überzahlung hoch genug ist, um die beiden zusätzlichen Stunden abzudecken.
- Besonders zu beachten ist, dass mit der AZG-Novelle 2018 ein **Wahlrecht** zwischen Geld oder Zeitausgleich bei der Abgeltung der 11. und 12. Stunde (bzw. ab der 51. Stunde) besteht. Dieses Wahlrecht gilt pro Einzelfall und pro Abrechnungszeitraum, nicht vorab pauschal, kann also trotz des Bestehens einer All-In-Vereinbarung in jedem Fall ausgeübt werden.

(3) Vertrauensarbeitszeit

Vertrauensarbeitszeit stellt ein Arbeitszeitmodell dar, in dessen Rahmen Unternehmen auf die Erfassung, Auswertung und Kontrolle der Arbeitszeiten von Beschäftigten verzichten und es den MitarbeiterInnen überlassen, die Lage und Verteilung ihrer Arbeitszeit in Absprache mit KollegInnen und Vorgesetzten selbst zu bestimmen.

Die Vertrauensarbeitszeit stelle eine „interne“ Flexibilisierungsmaßnahme dar und wird in manchen Betrieben als Teil des MBO („Management by Objectives“) gesehen. Im Rahmen der Vertrauensarbeitszeit wird auf die formale Zeiterfassung und -kontrolle verzichtet und die direkte Steuerung durch indirekte Steuerung ersetzt.

MitarbeiterInnen werden daher nicht für die Arbeitszeit, sondern für die Erreichung der Ziele bzw. bestimmte Arbeiten verantwortlich gemacht.

Das Modell wird von Unternehmerseite angestrebt, um Leerläufe zu reduzieren und eine effektivere Anpassung der Arbeit an den betrieblichen Bedarf zu erreichen. Es kann bei der Vertrauensarbeitszeit die tatsächliche Arbeit stark von der kollektivvertraglich vorgegebenen Zeit abweichen, ohne dass es eine Abgeltung gibt. Dieses Risiko wird insbesondere dann schlagend, wenn die Personaldecke zu dünn ist, um die Aufgaben zu erledigen bzw. wenn es keine professionelle Personalbedarfsplanung gibt. Eine realistische Einschätzung der Arbeitsvolumina ist Führungsaufgabe und Teil des unternehmerischen „Risikos“.

Die Argumentation, dass bei der Vertrauensarbeitszeit der Anreiz und Zwang zum „Absitzen“ der unproduktiven Arbeitsstunden wegfallen, ignoriert die Tatsache, dass es dennoch Leistungsdruck und Arbeitsintensivierung gibt, und die ArbeitgeberInnen darauf achten, dass die Arbeitszeit im betrieblichen Interesse genutzt wird. Vertrauensarbeitszeit wird meist nur eingeführt, wenn ein/e ArbeitgeberIn damit rechnet, dass sich dieses Modell auszahlt.

Das mit dem Thema Vertrauensarbeitszeit verbundene Risiko einer weiteren Leistungsintensivierung und Entgrenzung der Arbeit sollte keinesfalls unterschätzt werden: Vertrauensarbeitszeit bedeutet nämlich oft auch, dass Anwesenheit während einer informellen „Kernzeit“ vorausgesetzt und zeitliche Flexibilität hinsichtlich betrieblicher Erfordernisse erwartet wird.

Soll im Betrieb Vertrauensarbeitszeit eingeführt werden, so muss den AkteurInnen klar sein, dass damit immer eine Tendenz zur (unkontrollierten, nicht nachweisbaren) Mehrarbeit verbunden ist. Entscheidend ist deshalb im Rahmen einer Betriebsvereinbarung einen fairen Rahmen auszuverhandeln, der dem geltenden Arbeits(zeit)recht entspricht und Ausgleichsinstrumente enthält, um die arbeitnehmerInnenseitigen Risiken zu kompensieren.

Keine spezielle gesetzliche Grundlage für Vertrauensarbeitszeit

Es gibt keine spezielle gesetzliche Bestimmung, die Vertrauensarbeitszeit regelt. Insofern gelten auch die arbeitszeitrechtlichen Regeln und Grenzen hinsichtlich Arbeitszeitaufzeichnungen, Einhaltung der Normal- und Höchst-arbeitszeit, Überstunden, Pausen, etc.

ArbeitgeberInnen trifft grundsätzlich die Verpflichtung zur Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen und Kontrolle von Arbeitszeitgrenzen. Dieser Verantwortung können sich ArbeitgeberInnen auch dann nicht entziehen, wenn die Aufzeichnungspflicht vertraglich an die ArbeitnehmerInnen delegiert wurde. Ein Verstoß gegen die Aufzeichnungspflicht zieht nicht nur verwaltungsstrafrechtliche Sanktionen für den/die ArbeitgeberIn nach sich, sondern hat auch zivilrechtliche Folgen:

(Kollektiv)vertragliche Verfallsfristen werden „gehemmt“ (= laufen nicht), wenn der/die ArbeitgeberIn seinen Anleitungs- und Kontrollpflichten im Zusammenhang mit Arbeitszeitaufzeichnungen nicht nachgekommen ist, und zwar auch dann, wenn der/die ArbeitnehmerIn per Betriebs- oder Einzelvereinbarung zur Führung von Aufzeichnungen verpflichtet wurde.

In Hinblick auf Mehrarbeit ist im Zusammenhang mit Vertrauensarbeitszeit folgende Faustregel hilfreich: Arbeitszeiten über 8 h/Tag und 40 h/Woche gelten bei Vertrauensarbeitszeit als Überstunden und sind zuschlagspflichtig zu entlohnen.

Ein Zeitausgleich 1:1 ist nur in Verbindung mit einer Gleitzeitvereinbarung, nicht jedoch mit einem Vertrauensarbeitszeitmodell rechtlich möglich.

Und Übrigens: Die täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeitgrenzen sind auch im Fall einer pauschalen Abgeltung einzuhalten! (siehe All-In).



TIPP:

- Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit ist erzwingbar, eine (einseitige) Kündigung ist nicht möglich.
- Verlangen Sie, dass VOR Einführung der Vertrauensarbeitszeit die Belastungssituation evaluiert wird.
- Verankern Sie das Prinzip der freiwilligen Teilnahme.
- Überlegen Sie eine Einschränkung auf AN, die wesentlich über dem Kollektivvertrag entlohnt sind.
- Kontroll- und Reaktionspflicht der/des AG bzgl. Einhaltung gesetzlicher AZ-Grenzen bleibt auch im Vertrauensarbeitszeit-Modell aufrecht.
 - Jahresdeckungsprüfung für alle AN im Vertrauensarbeitszeit-Modell bzw. Beschäftigte mit All-In Vertrag.
- Achten Sie auf die Einhaltung und Vergütung der gesetzlich/kollektivvertraglich/arbeitsvertraglich geregelten Arbeitszeit.
 - Klare Abgrenzung zur Gleitzeit!
 - Arbeitszeitbilanz
 - Mehrarbeit bei Vertrauensarbeitszeit ist zuschlagspflichtig oder muss mit einem ausreichend bemessenen Pauschale abgedeckt sein!
- Vereinbaren Sie einen weitgehenden Verzicht auf Leistungskontrollmaßnahmen, um dem Entgrenzungsrisiko entgegen zu wirken.
- Verankern Sie ein verbindliches Soziales Audit-Verfahren
 - z.B. regelmäßige Erstellung und Erörterung einer betrieblichen Arbeitszeitbilanz.

(4) 4-Tage-Woche

Rechtliche Grundlagen siehe Kapitel III, Seite 23 f



Wichtige Regelungsinhalte einer Betriebsvereinbarung zur 4-Tage Woche:

- Geltungsbereich: Ausnahme von werdenden und stillenden Müttern und Jugendlichen
- Zulassung der regelmäßigen Verteilung der Wochenarbeitszeit auf 4 Tage bei 10 Stunden täglicher Normalarbeitszeit (bzw. wenn die Wochenarbeitszeit unter 40h liegt, kommt es zu einer aliquoten Kürzung der täglichen Normalarbeitszeit).
- Festlegung der einzelnen Arbeitstage per Einzelvereinbarung unter der Prämisse möglichst mit dem Wochenende zusammenhängender Freizeittage.
- Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen Feiertag fallen.
- Ist eine 4-Tage-Woche vereinbart, so darf am fünften Tag der Woche keine Arbeitsleistung angeordnet werden. (Der Gesetzestext geht eindeutig von einer Verteilung der „gesamten“ Wochenarbeitszeit auf vier Tage aus)
- Die Anordnung von Überstunden am fünften (arbeitsfreien) Tag ist im Rahmen des Modells der 4-Tage-Woche somit unzulässig und den/die ArbeitnehmerIn kann keine Pflicht zur Überstundenleistung am eigentlich arbeitsfreien Tag treffen.
- Wird dennoch am 5. Tag gearbeitet, so kommt für die konkrete Woche, in der an fünf Tagen gearbeitet wird, das Modell der 4-Tage-Woche nicht mehr zur Anwendung – erbrachte Arbeit ist somit ab der 9. Stunde zuschlagspflichtig.
- Der/die ArbeitnehmerIn hat hinsichtlich der Überstundenleistung in der 11. und 12. Stunde ein Ablehnungsrecht samt Benachteiligungsschutz („Freiwilligkeitsgarantie“, § 7 Abs 6 AZG).

(5) Mobile Arbeit und work@home

Dass Arbeit in unserem Alltag oft nicht mehr ortsgebunden ist, sondern mit elektronischer Unterstützung im Homeoffice, unterwegs oder beim Kunden stattfindet, ist bereits zur Selbstverständlichkeit geworden. Durch das mobile Internet sind Arbeitsaufgaben auch in Freizeitphasen ständig präsent. Dennoch sind die bereits in den 1990er aufgezeigten Risiken der „Telearbeit“, wie etwa das Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit oder die mangelnde soziale Einbindung und Unterstützung im Betrieb, nicht überholt oder ausgeräumt. BetriebsrätInnen sind daher heute wie damals bei der Gestaltung dieser geänderten Arbeitsbedingungen gefordert, für verlässliche und faire (Betriebs-) Vereinbarungen zu sorgen, die der modernen Arbeit gerecht werden.

Um der Entgrenzung der Arbeit zu begegnen, wurde 2011 in der deutschen Autoindustrie eine vielbeachtete „technische“ Regelung getroffen, sodass mit Ende des Gleitzeitrahmens die Mailsynchronisierung blockiert wurde. Das war zwar ein wichtiger Schritt um das Thema zu problematisieren und deutlich zu machen, dass es hier Handlungsbedarf gibt. Allerdings brachte die Regelung an sich keine echte Problemlösung, zumal der Arbeitsumfang damit in keiner Weise reduziert wurde, sondern am nächsten Tag geballt serviert wurde. Eine wirksame Strategie muss betriebliche Überlastungssituationen identifizieren, die individuelle Arbeitsbelastung begrenzen und ein Recht auf Nichterreichbarkeit glaubhaft absichern.



GESTALTUNGSTIPP:

- Es empfiehlt sich, in einer Betriebsvereinbarung zur Nutzung mobiler Endgeräte auch die zeitliche Erreichbarkeit/Verfügbarkeit zu begrenzen bzw.
- eine rechtskonforme Rufbereitschaftsregelung verbunden mit einer entsprechenden Entschädigung zu verankern.
- Insbesondere ist aus Gründen der Transparenz klarzustellen, dass Zeiten, in denen der/die AN tatsächlich zur Arbeitsleistung herangezogen wird - und sei es auch nur telefonisch - uneingeschränkt als Arbeitszeit zu werten und zu entgelten sind.
- Es macht keinen Unterschied, ob jemand physisch in den Betrieb geholt wird oder ob die Arbeit mit einem mobilen Endgerät durchgeführt wird. Arbeitsrechtlich gilt die Zeit, in der ein/e AN tatsächlich arbeitsbedingt in Anspruch genommen wird – unabhängig davon, ob dies während oder außerhalb einer vereinbarten Bereitschaftszeit geschieht - als geleistete und zu entlohnende Arbeitszeit.
- Weiterführende Infos und Mustervereinbarungstexte rund um das Thema mobile Arbeit finden Sie in der GPA-djp Broschüre „Irgendwie-Irgendwo-Irgendwann. Zur Gestaltung mobiler Arbeit“.

(6) Nacht- und Schichtarbeit

Von Nachtarbeit ist zu sprechen, wenn in der Zeit von 22 Uhr bis 5 Uhr mindestens drei Stunden entweder regelmäßig oder mindestens 48-Mal im Kalenderjahr (sofern der Kollektivvertrag nichts anderes vorsieht) gearbeitet wird.

Schichtarbeit liegt vor, wenn ein und derselbe Arbeitsplatz voneinander ablösenden ArbeitnehmerInnen besetzt wird (vollkontinuierlich/teilkontinuierlich). Eine Überlappung ist möglich, muss aber kürzer sein als die Einzelbesetzung. Der zu erstellende Schichtplan hat eine exakte Festlegung der Abfolge der Schichten festzulegen. Für jede/n Schicht-AN muss ersichtlich sein, ob und welche Einteilung zur Schicht an einem beliebig zukünftigen Tag, vorgenommen wurde.

Nacht- und Schichtarbeit ist in vielen Branchen betriebliche Normalität. Freilich empfinden viele Beschäftigte Nacht- und Schichtarbeit als große Belastung. So schlafen Schichtarbeitende durchschnittlich 2 – 4 Stunden weniger als andere Beschäftigte, lange Schichten, kurze Pausen und/oder Wechselschichten belasten zusätzlich. Familiäre und soziale Aktivitäten können durch Nacht- und Schichtarbeit ebenso beeinträchtigt werden wie die Teilhabe am politischen und kulturellen Geschehen sowie an Weiterbildungsangeboten.

Anmerkung: Nachtarbeit ist u.U. auch hinsichtlich des Pensionsanspruches von Relevanz. Liegt unregelmäßige Nachtarbeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr im Ausmaß von mindestens 6 Stunden und zumindest an sechs Arbeitstagen im Kalendermonat vor, werden Schwerarbeitsmonate begründet. Bei Vorliegen von mindestens 120 Schwerarbeitsmonaten in den letzten 20 Jahren vor dem Stichtag, ist ein Pensionsantritt im Alter von 60 Jahren möglich.



BETRIEBLICHE GESTALTUNGSANSÄTZE:

- Schicht- und Nachtarbeit möglichst vermeiden
- Bei Notwendigkeit: Nachtschichten sorgsam dosieren
 - Möglichst wenige Beschäftigte in der Nacht einsetzen
 - Maximal 3 Nachtschichten sollten aufeinander folgen
 - Die Arbeitszeit in der Nachtschicht sollte verkürzt werden
- Gesunde Schichtpläne gestalten
 - Schichtpläne sollten verkürzte Zyklen beinhalten
 - Vorwärts rotierende Wechsel verringern Gesundheitsbeeinträchtigungen

(7) Teilzeit

Teilzeitarbeit ist zur typischen Arbeitszeitform von Frauen in Österreich geworden. 48,3 % der weiblichen Erwerbstätigen sind teilzeitbeschäftigt, bei Männern sind es rund 10,3 % und mit einer Teilzeitquote von 28,6 % liegt Österreich deutlich über dem EU-Schnitt von rund 20 %. Teilzeit wird vor allem als Lösungsstrategie für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesehen und gelebt. Die weibliche Dominanz unter Teilzeitbeschäftigten ist somit auch Spiegel der nach wie vor prägenden traditionellen Rollenaufteilung zwischen Männern und Frauen in unserer Gesellschaft.

Das Einkommen von Teilzeitbeschäftigten liegt nicht nur aufgrund ihres geringeren Arbeitszeitausmaßes unter jenen von Vollzeitbeschäftigten. Oftmals zeigt sich, dass Teilzeitbeschäftigte weniger Stundenlöhne erhalten als Beschäftigte in Vollzeit. Solche Verdienstunterschiede bestehen auch in derselben beruflichen Position, sind unabhängig vom Ausbildungsniveau und werden größer, je geringer die Wochenarbeitszeit von Teilzeitarbeitenden ist. Als mögliche Armutsfalle erweist sich Teilzeit neben einem geringeren Einkommen auch aufgrund der Auswirkungen auf Sozialleistungen und insbesondere auf die Pensionshöhe.

In bestimmten Lebensphasen kann Teilzeit dennoch eine passende Arbeitszeitform darstellen. Betrieblich ergeben sich einige wichtige Ansatzpunkte, um mögliche Nachteile im Zuge von Teilzeit zu vermeiden bzw. möglichst gering zu halten.



BETRIEBLICHE GESTALTUNGSANSÄTZE:

- Teilzeit darf nicht zu Arbeitsverdichtung führen: Die Evaluierung psychischer Belastungen entsprechend dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz sollte insbesondere auf potentielle Fehlbeanspruchung infolge der Arbeitszeit abstellen und entsprechende Maßnahmen nach sich ziehen:
 - Erstellung von Arbeitszeitbilanzen auf deren Basis ArbeitgeberIn und Betriebsrat über die notwendige Personalbemessung zu beraten haben.
 - Gleiche Möglichkeiten der Teilhabe an Weiterbildung für Teilzeitbeschäftigte gewährleisten. Spezielle zeitliche Bedürfnisse/Möglichkeiten sollten dabei Berücksichtigung finden.
 - Individueller Anspruch auf Wechsel zwischen Teil- und Vollzeitbeschäftigung
 - Recht auf Anhebung der vereinbarten Wochenarbeitszeit für Teilzeitbeschäftigte, wenn regelmäßig Mehrarbeit geleistet wird und die/der Beschäftigte das möchte.
 - Benachteiligung von Teilzeitkräften, bei Gewährung von Zuschlägen, Sachbezügen und Prämienleistungen, ausschließen.

(8) Altersteilzeit

Altersteilzeit beruht auf einer Arbeitszeitreduktion gegen Ende des Erwerbslebens und soll somit älteren Beschäftigten einen besseren Übergang in den Ruhestand ermöglichen. Der durch die reduzierte Arbeitszeit entstehende Entgeltverlust wird durch einen Gehaltsausgleich teilweise kompensiert. Außerdem entstehen im Zuge einer Altersteilzeit keine Nachteile hinsichtlich Pensionshöhe oder Arbeitslosengeld, da alle Sozialversicherungsbeiträge in der bisherigen Höhe weiter entrichtet werden. Auch auf die Höhe der Abfertigung hat eine Altersteilzeit keine Auswirkungen.

Da es sich bei der Altersteilzeit um ein durch das Arbeitsmarktservice (AMS) gefördertes Instrument handelt, sind hinsichtlich Anspruchsvoraussetzungen und Rahmenzeiten genaue Eckpunkte definiert. Es besteht jedoch kein Rechtsanspruch auf Altersteilzeit, sondern es bedarf einer Vereinbarung zwischen ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn.

Die maximale Laufzeit einer Altersteilzeitvereinbarung beträgt fünf Jahre. Bis 2018 lag das Mindestalter für die Altersteilzeit bei 53 Jahren für Frauen und 58 Jahren für Männer. Mit 2019 ist eine Anhebung des Mindestalters in Kraft getreten, wonach im Jahr 2019 das Regelpensionsalter in maximal sechs Jahren erreicht werden muss, ab dem Jahr 2020 darf der Abstand zum Regelpensionsalter nur mehr maximal 5 Jahre betragen. Real wurde mit dieser Maßnahme das Zugangsalter zur Altersteilzeit schlagartig um zwei Jahre angehoben und beträgt für Männer nunmehr 60 Jahre. Da bei Frauen zudem die Angleichung des Regelpensionsalters an jenes der Männer zu beachten ist (betroffen sind davon alle ab 1.12.1963 Geborene), bleibt es nicht bei der Anhebung von 53 Jahre auf 55 Jahre, sondern es ergibt sich je nach Geburtsjahrgang auch ein unterschiedliches Mindestalter für die Altersteilzeit.

Grundsätzlich sind zwei Varianten der Altersteilzeit zu unterscheiden (Der Gehaltsausgleich für ArbeitnehmerInnen ist in beiden Fällen gleich hoch):

- **Blockvariante:** Die reduzierte Arbeitszeit wird in eine Arbeits- und eine Freizeitphase geblockt. Somit wird zunächst im Ausmaß der zuvor bestehenden Arbeitszeit weitergearbeitet. Die eingearbeitete Arbeitszeit wird anschließend in einem Freizeitblock konsumiert. Der/Die ArbeitgeberIn erhält in diesem Fall eine geringere

Förderung durch das AMS (50 % der entstehenden Mehraufwendungen, die durch Gehaltsausgleich die Weiterentrichtung der Sozialversicherungsbeiträge in der bisherigen Höhe entstehen). Außerdem besteht in dieser Variante eine Verpflichtung zur Einstellung einer Ersatzarbeitskraft.

- **Kontinuierliche Variante:** Hier wird in einem vereinbarten Zeitraum die Arbeitszeit kontinuierlich reduziert. Arbeitszeitschwankungen sind dennoch möglich, müssen jedoch innerhalb eines Jahres ausgeglichen werden bzw. können über die gesamte Laufzeit ausgeglichen werden, wenn die Abweichungen jeweils nicht mehr als 20 % der Normalarbeitszeit betragen.



BETRIEBLICHE GESTALTUNGSANSÄTZE:

- Einmalige Zuwendungen aus Anlass einer bestimmten Dauer der Betriebszugehörigkeit (z.B. Dienstjubiläum) sind auf Basis der vor der Herabsetzung geltenden Arbeitszeit zu berechnen.
- Sonstige Zuwendungen (Prämien, Gewinnbeteiligungen etc.) werden auf Basis der vor der Herabsetzung geltenden Arbeitszeit ausbezahlt, wenn der anspruchsbegründende Zeitraum über die Hälfte in die Zeit vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit fällt.
- Der im Zeitpunkt der Herabsetzung der Normalarbeitszeit noch offene Urlaubsanspruch ist auf Wunsch des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin noch vor Herabsetzung zu verbrauchen. Kommt über den Zeitpunkt des Urlaubsantrittes keine Einigung zustande, kann der Urlaub unmittelbar vor Beginn der Herabsetzung verbraucht werden.
- Wird das Arbeitsverhältnis nach Herabsetzung der Normalarbeitszeit beendet und besteht aufgrund einer ungleichmäßigen Verteilung der Wochenarbeitszeit ein Zeitguthaben, ist dieses bei der Beendigung abzugelten. Im Falle einer Kündigung durch den/die DienstgeberIn ist das Zeitguthaben mit einem 50%igen Zuschlag abzugelten.

Eine umfangreiche Übersicht zur Regelung der Altersteilzeit bietet die Broschüre der GPA-djp „*Altersteilzeit – Alle Informationen auf einen Blick*“.

(9) Bildungskarenz und Bildungsteilzeit

Durch Bildungskarenz und Bildungsteilzeit haben ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit, für eine bestimmte Zeit aus dem Arbeitsalltag auszusteigen oder ihre Arbeitszeit zu reduzieren, um sich einer Aus- oder Weiterbildung zu widmen. Während der Zeit der Inanspruchnahme wird finanzielle Unterstützung in Form des Weiterbildungsgeldes bzw. Bildungsteilzeitgeldes durch das AMS bezahlt. Die Höhe der Unterstützung entspricht im Fall der Bildungskarenz dem fiktiven Arbeitslosengeld – mindestens jedoch EUR 14,53 täglich. Bei einer Bildungsteilzeit hängt die Höhe vom Ausmaß der Arbeitszeitreduzierung ab und beträgt für jede volle Arbeitsstunde, um welche die wöchentliche Normalarbeitszeit reduziert wird, EUR 0,82 (Werte für 2019).

Als Weiterbildung zählen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im In- und Ausland mit beruflichem Bezug – z.B. Fremdsprachen- oder fachliche Schulungen und auch Schul- und Studienabschlüsse. Die Teilnahme ist nachzuweisen.

Erforderlich ist bei beiden Varianten die Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, da kein Rechtsanspruch besteht. Weil es sich bei der Bildungskarenz/-teilzeit um arbeitsmarktpolitische Maßnahmen handelt, ist außerdem die Erfüllung weitergehender Anspruchsvoraussetzungen notwendig. Dazu zählen eine Mindest- bzw. Vorbeschäftigungsdauer von sechs Monaten bei dem/der ArbeitgeberIn, mit welchem/r die Regelung getroffen

wird sowie Anspruch auf Bezug von Arbeitslosengeld. Aus einer geringfügigen Beschäftigung heraus besteht aufgrund fehlender arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung kein Anspruch.

Die Bildungskarenz kann für eine Dauer von mindestens zwei Monaten bis zu einem Jahr vereinbart werden. Frühestens nach Ablauf von vier Jahren kann eine neue Bildungskarenz begonnen werden. Innerhalb dieser Rahmenfrist, kann die Bildungskarenz auch in Teilen vereinbart werden, wobei ein Teil mindestens zwei Monate betragen muss und die Gesamtdauer der einzelnen Teile zwölf Monate nicht überschreiten darf. Die Bildungsteilzeit gilt eine Dauer von mindestens vier Monaten und maximal zwei Jahren. Innerhalb eines Zeitraumes von vier Jahren können Bildungskarenz und Bildungsteilzeit auch kombiniert werden.

Nähere Details sind in der GPA-djp Broschüre „Bildungskarenz, Bildungsteilzeit, Fachkräftestipendium – Alle Informationen auf einen Blick“ zu finden.

(10) Sabbatical

Sabbaticals geben ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit, in einem aufrechten Dienstverhältnis eine berufliche Auszeit ohne bestimmte Zweckbindung zu nehmen. Gerade in Zeiten zunehmender psychischer Belastungen und verlängerter Lebensarbeitszeit ist diese Option als Instrument zur Prävention von Fehlbeanspruchungen, zur Gesundheitsförderung bzw. zur individuellen Gestaltung bestimmter Lebensphasen zu sehen.

Für Sabbaticals gibt es keine dezidierten gesetzlichen Grundlagen, sie sind frei zu vereinbaren und somit besteht auch kein Rechtsanspruch.

Um einen Freizeitblock anzusparen, kommen im Wesentlichen zwei Varianten in Frage:

- **Entgeltkürzung:** Für eine definierte Rahmenzeit wird ein verringertes Entgelt vereinbart. Mit diesem wird der Anspruch auf Weiterbezahlung des Entgelts während des Freizeitblocks erworben. Für dieses Modell ist eine Einzelvereinbarung ausreichend. In dieser wird vereinbart, dass die Fälligkeit für die Bezahlung des Entgelts in die Freiphase verschoben wird und dass keine Verjährung von Ansprüchen nach drei Jahren erfolgt.
- **Ansparen eines Zeitguthabens:** Hier erfolgt weder eine Reduktion der Arbeitszeit noch des Entgelts. Durch Überschreiten der Normalarbeitszeit wird ein Zeitguthaben angespart, das während des Freizeitblocks konsumiert wird. Ein solches Sabbatical-Modell bedarf entsprechender Regelungen im Kollektivvertrag und in einer Betriebsvereinbarung und bedient sich damit einer Gestaltungsmöglichkeit des Arbeitszeitgesetzes. Das Gesetz sieht längere Durchrechnungszeiträume per Kollektivvertrag im Zusammenhang mit schwankenden Arbeitszeiten (Flexibilisierung) vor, die ein Ausdehnen der Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen ermöglichen. Die Betriebsvereinbarung kann eine andere Verteilung der Normalarbeitszeit festsetzen. Die Bindung an einen bestimmten Zweck ist nicht erforderlich. Auch bei der Vereinbarung eines solchen Modells, sollte sichergestellt sein, dass eine Verjährung der Ansprüche nach drei Jahren ausgeschlossen wird.
- In einigen Kollektivverträgen wurde ein **Gutschriftmodell** vereinbart. Dieses sieht einen zusätzlichen Urlaubsanspruch vor, der in Verbindung mit der Inanspruchnahme eines Sabbaticals wirksam wird (siehe beispielsweise KV für Angestellte im SOS Kinderdorf, § 8).

**TIPP: BETRIEBLICHE GESTALTUNGSGRUNDSÄTZE UND ECKPUNKTE EINER VEREINBARUNG:**

- Gerade bei Tätigkeiten mit hoher psychischer Belastung sollte durch die Vereinbarung eines Gutschriftmodells eine Beteiligung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin vereinbart werden.
- Im Zusammenhang mit einem Sabbatical sollte auch die Möglichkeit zur Urlaubskonsumation bestehen, um einen längeren Freizeitblock zu ermöglichen.
- Nach der Rückkehr aus dem Sabbatical sollte Anspruch auf eine vergleichbare/gleichwertige Tätigkeit bestehen.
- Ausschluss einer Kündigung während der Konsumation des Freizeitblocks sowie Kündigungsschutz analog zum Mutterschutzgesetz von vier Wochen nach der Rückkehr aus dem Freizeitblock.
- Der Freizeitblock zählt zur Dienstzeit und führt zu keinen Verlusten im Hinblick auf Ansprüche, die von der Dauer der Beschäftigung abhängen.
- Ein Krankenstand hat so lange keinen Einfluss auf die Einarbeitungsphase als Entgeltfortzahlungsanspruch des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin besteht. Hält eine Erkrankung über den Zeitraum des Entgeltfortzahlungsanspruches hinaus an, verlängert sich die Anspannphase um diesen Zeitraum der Arbeitsfähigkeit.
- Ein Karenzurlaub kann die Rahmenzeit verlängern.
- Bei Beendigung des Dienstverhältnisses werden alle Beendigungsansprüche auf Basis der Arbeitszeit vor Beginn des Sabbaticals berechnet.
- Vereinbarung von Rücktrittsrechten für den Fall, dass eine Freizeitphase nicht angetreten werden kann (z.B. aus gesundheitlichen bzw. persönlichen Gründen), die zu einer Aufrollung des ursprünglichen Zustandes führen.

Eine Musterbetriebsvereinbarung „Sabbatical“ steht auf der GPA-djp Website – www.gpa-djp.at zur Verfügung.

ANHANG

(1) Checkliste „Kommt das Arbeitszeitrecht (AZG und ARG) für mich zur Anwendung?“

Kann eine Frage jeweils drei Mal mit JA beantwortet werden, so kommen das Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsruhegesetz **nicht** zur Anwendung.

1. Bin ich leitender Angestellter und deshalb vom Arbeitszeitrecht ausgenommen?

- Ich bin ausschließlich dem Vorstand (oder einer anderen Form der obersten Management-Ebene) unterstellt. In meiner Entscheidungsfindung habe ich einen wesentlich größeren Spielraum als andere im Unternehmen beschäftigte ArbeitnehmerInnen.
- Ich kann umfangreiche Weisungen an MitarbeiterInnen erteilen, was über eine bloße Aufsicht über die zu leistende Arbeit hinausgeht.
- Die besondere Art meiner Tätigkeit macht eine Zeiterfassung analog zu jener der anderen Beschäftigten im Unternehmen unmöglich. Ich kann mir die Lage meiner gesamten Arbeitszeit also völlig frei einteilen und bin auch nicht zur Leistung eines vorgegebenen Mindest- oder Gesamtausmaßes an Arbeitsstunden verpflichtet.

2. Bin ich als „sonstigeR ArbeitnehmerIn“ vom Arbeitszeitrecht ausgenommen?

- Ich kann mir die Lage meiner gesamten Arbeitszeit völlig frei einteilen und bin auch nicht zur Leistung eines vorgegebenen Mindest- oder Gesamtausmaßes an Arbeitsstunden verpflichtet.
- Mir kommt in meiner Entscheidungsfindung ein wesentlich größerer Spielraum zu als durchschnittlichen im Unternehmen beschäftigten ArbeitnehmerInnen.
- Die besondere Art meiner Tätigkeit macht eine Zeiterfassung analog zu jener der anderen Beschäftigten im Unternehmen unmöglich.

3. Bin ich als naheR AngehörigeR vom Arbeitszeitrecht ausgenommen?

- Ich stehe in einem der folgenden Beziehungsverhältnisse mit meinem/r ArbeitgeberIn: Elternteil, volljähriges Kind, im gemeinsamen Haushalt lebendeR EhegattIn oder eingetragene PartnerIn bzw. bereits seit mindestens drei Jahren im gemeinsamen Haushalt lebendeR LebensgefährtIn.
 - Ich kann mir die Lage meiner gesamten Arbeitszeit völlig frei einteilen und bin auch nicht zur Leistung eines vorgegebenen Mindest- oder Gesamtausmaßes an Arbeitsstunden verpflichtet.
 - Die besondere Art meiner Tätigkeit macht eine Zeiterfassung analog zu jener der anderen Beschäftigten im Unternehmen unmöglich.
-

(2) Gesetzliche Arbeitszeitgrenzen-Übersicht:

ÜBERSICHT ÜBER DIE ARBEITSZEITGRENZEN (ALLGEMEIN)

TÄGLICHE NORMALARBEITSZEIT

Tägliche Normalarbeitszeit	Regelung/Arbeitszeitform	Besondere Regelungsinstrumente?	§§ (AZG)
8 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> Grundsatz anzuwenden, soweit nicht nachstehende Sonderregelungen gelten 	<ul style="list-style-type: none"> keine 	§ 3 Abs. 1
9 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> andere Verteilung innerhalb der Woche führt zu einer Verlängerung einer täglichen oder der wöchentlichen Ruhezeit (z.B. Freitagfrühschluss) 	<ul style="list-style-type: none"> keine 	§ 4 Abs. 2
9 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> andere Verteilung innerhalb der Woche weil es die Art des Betriebes erfordert ohne Ruhezeit-Verlängerung 	<ul style="list-style-type: none"> BV Bescheid des AI in Betrieben ohne Betriebsrat 	§ 4 Abs. 2
9 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen (Fensterstage) Einarbeitungszeitraum über 13 Wochen gilt nicht für das Bauwesen! 	<ul style="list-style-type: none"> KV oder BV mit KV-Ermächtigung BV für Betriebe ohne KV-Möglichkeit 	§ 4 Abs. 3 Z 2 § 1a
9 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> Durchrechnung im Handel Wochenarbeitszeit bis 44 Stunden 	<ul style="list-style-type: none"> Durchrechnungszeitraum bis 4 Wochen: keine DRZ über 4 Wochen: KV oder BV mit KV-Ermächtigung 	§ 4 Abs. 4 § 1a
9 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> Durchrechnung der Normalarbeitszeit gilt nicht im Handel! 	<ul style="list-style-type: none"> KV BV mit KV-Ermächtigung BV für Betriebe ohne KV-Möglichkeit 	§ 4 Abs. 6 § 1a
9 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> Dekadenarbeit auf Großbaustellen im öffentl. Interesse oder bei Wildbach- und Lawinenverbauung 	<ul style="list-style-type: none"> KV BV mit KV-Ermächtigung BV für Betriebe ohne KV-Möglichkeit 	§ 4c § 1a
10 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit 	<ul style="list-style-type: none"> KV BV mit KV-Ermächtigung BV für Betriebe ohne KV-Möglichkeit 	§ 4 Abs. 1 § 1a
10 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> Gleitzeit wenn Voraussetzungen für 12 Stunden bei Gleitzeit nicht gegeben sind 	<ul style="list-style-type: none"> BV schriftliche Einzelvereinbarung in Betrieben ohne Betriebsrat 	§ 4b Abs. 4

Tägliche Normalarbeitszeit	Regelung/Arbeitszeitform	Besondere Regelungsinstrumente?	§§ (AZG)
10 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen (Fensterstage) ▪ Einarbeitungszeitraum max. 13 Wochen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ keine 	§ 4 Abs. 3 Z 1
10 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 4-Tage-Woche ▪ gilt nicht für das Bauwesen! 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ BV ▪ schriftliche Einzelvereinbarung in Betrieben ohne Betriebsrat 	§ 4 Abs. 8
10 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen im Bauwesen ▪ Einarbeitungszeitraum über 13 Wochen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ KV ▪ BV mit KV-Ermächtigung ▪ BV für Betriebe ohne KV-Möglichkeit 	§ 4 Abs. 9 § 1a
12 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleitzeit ▪ nur wenn Zeitguthaben ganztägig verbraucht werden kann und Verbrauch in Zusammenhang mit wöchentlicher Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ BV ▪ schriftliche Einzelvereinbarung in Betrieben ohne Betriebsrat 	§ 4b Abs. 4
12 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ regelmäßig Arbeitsbereitschaft in erheblichem Umfang 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ KV ▪ BV mit KV-Ermächtigung ▪ BV für ArbeitnehmerInnen ohne KV ▪ Bescheid des AI in Betrieben ohne Betriebsrat für ArbeitnehmerInnen ohne KV 	§ 5
24 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ überwiegend Arbeitsbereitschaft ▪ besondere Erholungsmöglichkeiten ▪ max. 3x wöchentlich 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ BV mit KV-Ermächtigung ▪ BV für Betriebe ohne KV-Möglichkeit ▪ + Arbeitsmedizinisches Gutachten 	§ 5a § 1a

HÖCHSTGRENZEN DER TAGESARBEITSZEIT

Höchstgrenzen der Tagesarbeitszeit	Regelung/Arbeitszeitform	Besondere Regelungsinstrumente?	§§ (AZG)
12 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grundsatz ▪ anzuwenden, soweit nicht nachstehende Sonderregelungen gelten 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ keine 	§ 9 Abs. 1
12,5 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Überstunden für Vor- und Abschlussarbeiten ▪ Vertretung durch andere ArbeitnehmerInnen ist nicht möglich ▪ Heranziehung Betriebsfremder nicht zumutbar 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ keine 	§ 8 Abs. 2 § 9 Abs. 2
13 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Überstunden bei Arbeitsbereitschaft 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ KV ▪ BV mit KV-Ermächtigung ▪ BV für ArbeitnehmerInnen ohne KV ▪ ohne besondere Zulassung bei Verlängerung der Normalarbeitszeit durch AI-Bescheid 	§ 7 Abs. 3 § 9 Abs. 2
24,5 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 24 Stunden Normalarbeitszeit gemäß § 5a zugelassen ▪ Überstunden zur Arbeitsübergabe unbedingt erforderlich 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ keine 	§ 8 Abs. 4 § 9 Abs. 2
GRENZE laut BESCHIED	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Überstundengenehmigung durch AI ▪ nur wenn im öffentlichen Interesse erforderlich 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bescheid des AI 	§ 7 Abs. 5 § 9 Abs. 2

WÖCHENTLICHE NORMALARBEITSZEIT

Wöchentliche Normalarbeitszeit	Regelung/Arbeitszeitform	Besondere Regelungsinstrumente?	§§ (AZG)
40 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grundsatz ▪ anzuwenden, soweit nicht nachstehende Sonderregelungen gelten ▪ Hinweis: manche KVs sehen eine kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit vor 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ keine 	§ 3 Abs. 1
44 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Durchrechnung im Handel ▪ Durchrechnungszeitraum 4 Wochen ▪ im Schnitt max. 40 Stunden bzw. die im KV festgelegte Wochennormalarbeitszeit 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ keine 	§ 4 Abs. 4
44 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Durchrechnung im Handel ▪ Durchrechnungszeitraum über 4 Wochen ▪ im Schnitt max. 40 Stunden bzw. die im KV festgelegte Wochennormalarbeitszeit 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ KV ▪ BV mit KV-Ermächtigung 	§ 4 Abs. 4 § 1a
48 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Durchrechnung der Normalarbeitszeit ▪ Durchrechnungszeitraum über 8 Wochen ▪ im Schnitt max. 40 Stunden bzw. die im KV festgelegte Wochennormalarbeitszeit ▪ gilt nicht im Handel 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ KV ▪ BV mit KV-Ermächtigung ▪ BV für Betriebe ohne KV-Möglichkeit 	§ 4 Abs. 6 Z 2 § 1a
50 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Durchrechnung der Normalarbeitszeit ▪ Durchrechnungszeitraum bis 8 Wochen ▪ im Schnitt max. 40 Stunden bzw. die im KV festgelegte Wochennormalarbeitszeit ▪ gilt nicht im Handel 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ KV ▪ BV mit KV-Ermächtigung ▪ BV für Betriebe ohne KV-Möglichkeit 	§ 4 Abs. 6 Z 1 § 1a
60 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleitzeit ▪ im Schnitt max. 40 Stunden 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ BV ▪ schriftliche Einzelvereinbarung in Betrieben ohne Betriebsrat 	§ 4b Abs. 4 § 9 Abs. 1
60 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen (Fenstertage) ▪ im Schnitt max. 40 Stunden 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einarbeitungszeitraum max. 13 Wochen: keine ▪ Einarbeitungszeitraum über 13 Wochen: KV; BV mit KV-Ermächtigung; BV für Betriebe ohne KV-Möglichkeit 	§ 4 Abs. 3 § 9 Abs. 1 § 1a

Wöchentliche Normalarbeitszeit	Regelung/Arbeitszeitform	Besondere Regelungsinstrumente?	§§ (AZG)
60 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ regelmäßig Arbeitsbereitschaft in erheblichem Umfang 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ KV ▪ BV mit KV-Ermächtigung ▪ BV für ArbeitnehmerInnen ohne KV ▪ Bescheid des AI in Betrieben ohne Betriebsrat für ArbeitnehmerInnen ohne KV 	§ 5
63 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dekadenarbeit auf Großbaustellen im öffentl. Interesse oder bei Wildbach- und Lawinerverbauung ▪ nur in jeder 2. Woche 63 Stunden zulässig ▪ im Schnitt max. 40 Stunden pro Woche (Durchrechnungszeitraum 2 Wochen) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ KV ▪ BV mit KV-Ermächtigung ▪ BV für Betriebe ohne KV-Möglichkeit 	§ 4c § 1a
72 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ überwiegend Arbeitsbereitschaft ▪ dere Erholungsmöglichkeiten ▪ im Schnitt maximal 60 Stunden pro Woche 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ BV mit KV-Ermächtigung ▪ BV für Betriebe ohne KV-Möglichkeit ▪ + Arbeitsmedizinisches Gutachten 	§ 5a § 1a

HÖCHSTGRENZE DER WOCHENARBEITSZEIT

Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit	Regelung/Arbeitszeitform	Besondere Regelungsinstrumente?	§§ (AZG)
60 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grundsatz ▪ anzuwenden, soweit nicht nachstehende Sonderregelungen gelten ▪ im Schnitt maximal 48 Stunden pro Woche (Durchrechnungszeitraum 17 Wochen, kann durch KV verlängert werden) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ keine 	<p>§ 9 Abs. 1 § 9 Abs. 4</p>
60 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ regelmäßig Arbeitsbereitschaft in erheblichem Umfang ▪ keine Durchrechnung – in jeder Woche 60 Stunden zulässig 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ KV ▪ BV mit KV-Ermächtigung ▪ BV für ArbeitnehmerInnen ohne KV ▪ Bescheid des AI in Betrieben ohne Betriebsrat für ArbeitnehmerInnen ohne KV 	<p>§ 5 § 9 Abs. 5</p>
72 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ überwiegend Arbeitsbereitschaft ▪ besondere Erholungsmöglichkeiten ▪ im Schnitt max. 60 Stunden pro Woche 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ BV mit KV-Ermächtigung ▪ BV für Betriebe ohne KV-Möglichkeit ▪ + Arbeitsmedizinisches Gutachten 	<p>§ 5a § 1a § 9 Abs. 3 § 9 Abs. 5</p>
84 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dekadenarbeit auf Großbaustellen im öffentl. Interesse oder bei Wildbach- und Lawinerverbauung ▪ nur in jeder 2. Woche 84 Stunden zulässig ▪ im Schnitt max. 48 Stunden pro Woche (Durchrechnungszeitraum 17 Wochen, kann durch KV verlängert werden) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ KV ▪ BV mit KV-Ermächtigung ▪ BV für Betriebe ohne KV-Möglichkeit 	<p>§ 4c § 1a § 9 Abs. 3 § 9 Abs. 4</p>
GRENZE laut BESCHIED	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Überstundengenehmigung durch AI ▪ nur wenn im öffentlichen Interesse erforderlich ▪ im Schnitt max. 48 Stunden pro Woche (Durchrechnungszeitraum 17 Wochen, kann durch KV verlängert werden) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bescheid des AI 	<p>§ 7 Abs. 5 § 9 Abs. 3 § 9 Abs. 4</p>

ARBEITSZEITGRENZEN IM HANDEL

(für das Personal in Verkaufsstellen und sonstige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Handel)

(nur die unter Berücksichtigung der Handels-KVs relevanten Bestimmungen; ohne Sonderbestimmungen für Schichtarbeit, Lenkerinnen und Lenker etc.)

TÄGLICHE NORMALARBEITSZEIT

Tägliche Normalarbeitszeit	Regelung/Arbeitszeitform	Besondere Regelungsinstrumente?	§§ (AZG)
8 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> Grundsatz anzuwenden, soweit nicht nachstehende Sonderregelungen gelten 	<ul style="list-style-type: none"> keine 	§ 3 Abs. 1
9 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> andere Verteilung innerhalb der Woche führt zu einer Verlängerung einer täglichen oder der wöchentlichen Ruhezeit (z.B. freier Nachmittag) 	<ul style="list-style-type: none"> keine 	§ 4 Abs. 2
9 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> andere Verteilung innerhalb der Woche weil es die Art des Betriebes erfordert ohne Ruhezeit-Verlängerung 	<ul style="list-style-type: none"> BV Bescheid des AI in Betrieben ohne Betriebsrat 	§ 4 Abs. 2
9 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> Durchrechnung der Normalarbeitszeit Wochenarbeitszeit bis 44 Stunden 	<ul style="list-style-type: none"> Durchrechnungszeitraum bis 4 Wochen: keine DRZ über 4 Wochen: KV oder BV mit KV-Ermächtigung 	§ 4 Abs. 4 § 1a
10 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> Gleitzeit wenn Voraussetzungen für 12 Stunden bei Gleitzeit nicht gegeben sind 	<ul style="list-style-type: none"> BV schriftliche Einzelvereinbarung in Betrieben ohne Betriebsrat 	§ 4b Abs. 4
10 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen (Fensterstage) Einarbeitungszeitraum max. 13 Wochen 	<ul style="list-style-type: none"> keine 	§ 4 Abs. 3 Z 1
10 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> 4-Tage-Woche 	<ul style="list-style-type: none"> BV schriftliche Einzelvereinbarung in Betrieben ohne Betriebsrat 	§ 4 Abs. 8
12 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> Gleitzeit nur wenn Zeitguthaben ganztägig verbraucht werden kann und Verbrauch in Zusammenhang mit wöchentlicher Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist 	<ul style="list-style-type: none"> BV schriftliche Einzelvereinbarung in Betrieben ohne Betriebsrat 	§ 4b Abs. 4
12 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> regelmäßige und erhebliche Arbeitsbereitschaft 	<ul style="list-style-type: none"> KV BV mit KV-Ermächtigung 	§ 5

HÖCHSTGRENZEN DER TAGESARBEITSZEIT

Höchstgrenzen der Tagesarbeitszeit	Regelung/Arbeitszeitform	Besondere Regelungsinstrumente?	§§ (AZG)
12 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grundsatz ▪ anzuwenden, soweit nicht nachstehende Sonderregelungen gelten 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ keine 	§ 9 Abs. 1
12,5 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Überstunden für Vor- und Abschlussarbeiten ▪ Vertretung durch andere ArbeitnehmerInnen ist nicht möglich ▪ Heranziehung Betriebsfremder nicht zumutbar 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ keine 	§ 8 Abs. 2 § 9 Abs. 2
GRENZE laut BESCHIED	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Überstundengenehmigung durch AI ▪ nur wenn im öffentlichen Interesse erforderlich 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bescheid des AI 	§ 7 Abs. 5 § 9 Abs. 2

WÖCHENTLICHE NORMALARBEITSZEIT

Wöchentliche Normalarbeitszeit	Regelung/Arbeitszeitform	Besondere Regelungsinstrumente?	§§ (AZG)
40 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grundsatz ▪ anzuwenden, soweit nicht nachstehende Sonderregelungen gelten ▪ Hinweis: KV sieht 38,5 Stunden vor 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ keine 	§ 3 Abs. 1
44 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Durchrechnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit ▪ Durchrechnungszeitraum 4 Wochen ▪ im Schnitt max. die im KV festgelegte Wochennormalarbeitszeit 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ keine 	§ 4 Abs. 4
44 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Durchrechnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit ▪ Durchrechnungszeitraum über 4 Wochen ▪ im Schnitt max. die im KV festgelegte Wochennormalarbeitszeit 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ KV ▪ BV mit KV-Ermächtigung 	§ 4 Abs. 4 § 1a
60 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleitzeit ▪ im Schnitt max. 40 Stunden 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ BV ▪ schriftliche Einzelvereinbarung in Betrieben ohne Betriebsrat 	§ 4b Abs. 4 § 9 Abs. 1
60 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen (Fenstertage) ▪ im Schnitt max. 40 Stunden 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ keine 	§ 4 Abs. 3 § 9 Abs. 1
60 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ regelmäßig Arbeitsbereitschaft in erheblichem Umfang 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ KV ▪ BV mit KV-Ermächtigung 	§ 5

HÖCHSTGRENZE DER WOCHENARBEITSZEIT

Wöchentliche Normalarbeitszeit	Regelung/Arbeitszeitform	Besondere Regelungsinstrumente?	§§ (AZG)
60 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grundsatz ▪ anzuwenden, soweit nicht nachstehende Sonderregelungen gelten ▪ im Schnitt max. 48 Stunden pro Woche (Durchrechnungszeitraum 17 Wochen, kann durch KV verlängert werden) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ keine 	§ 9 Abs. 1 § 9 Abs. 4
60 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ regelmäßig Arbeitsbereitschaft in erheblichem Umfang ▪ keine Durchrechnung – in jeder Woche 60 Stunden zulässig 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ KV ▪ BV mit KV-Ermächtigung 	§ 5 § 9 Abs. 5
GRENZE laut BESCHIED	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Überstundengenehmigung durch AI ▪ nur wenn im öffentlichen Interesse erforderlich ▪ im Schnitt max. 48 Stunden pro Woche (Durchrechnungszeitraum 17 Wochen, kann durch KV verlängert werden) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bescheid des AI 	§ 7 Abs. 5 § 9 Abs. 3 § 9 Abs. 4

GPA-djp BROSCHÜREN



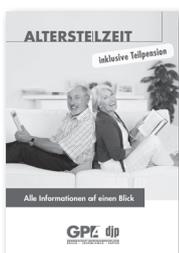
Gleiten statt Ausrutschen

Gestaltungsanforderungen und Praxistipps für die gleitende Arbeitszeit
Wien: Juli 2019, Broschüre der GPA-djp.



Anywhere working

Irgendwie - irgendwo - irgendwann
Zur Gestaltung mobiler Arbeit
Wien: Juni 2019, Broschüre der GPA-djp.



Altersteilzeit inklusive Teilpension

Alle Informationen auf einen Blick
Wien: Jänner 2019, Broschüre der GPA-djp



Bildungskarenz – Bildungsteilzeit – Fachkräftestipendium

Alle Informationen auf einen Blick
Wien: Februar 2019, Broschüre der GPA-djp

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzerklärung informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)/Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) mit Ihren personenbezogenen Daten umgeht, finden Sie unter www.oegb.at/datenschutz.

Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der Österreichische Gewerkschaftsbund. Wir verarbeiten die umseits von Ihnen angegebenen Daten mit hoher Vertraulichkeit, nur für Zwecke der Mitgliederverwaltung der Gewerkschaft und für die Dauer Ihrer Mitgliedschaft bzw. solange noch Ansprüche aus der Mitgliedschaft bestehen können. Rechtliche Basis der Datenverarbeitung ist Ihre Mitgliedschaft im ÖGB/GPA-djp; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten.

Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/GPA-djp selbst oder durch von diesem vertraglich beauftragte und kontrollierte Auftragsverarbeiter. Eine sonstige Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht oder nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung. Die Datenverarbeitung erfolgt ausschließlich im EU-Inland.

Ihnen stehen gegenüber dem ÖGB/GPA-djp in Bezug auf die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung zu.

Gegen eine Ihrer Ansicht nach unzulässige Verarbeitung Ihrer Daten können Sie jederzeit eine Beschwerde an die österreichische Datenschutzbehörde (www.dsb.gv.at) als Aufsichtsstelle erheben.

Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:

GPA-djp
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Tel.: +43 (0)5 0301-301
E-Mail: service@gpa-djp.at

Österreichischer Gewerkschaftsbund
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: +43 (0)1 534 44-0
E-Mail: oegb@oegb.at

Unsere Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter:
datenschutzbeauftragter@oegb.at

MITMACHEN – MITREDEN – MITBESTIMMEN



Interessengemeinschaften der GPA-djp bringen Menschen mit ähnlichen Berufsmerkmalen zusammen. Zum Austauschen von Erfahrungen und Wissen, zum Diskutieren von Problemen, zum Suchen kompetenter Lösungen, zum Durchsetzen gemeinsamer beruflicher Interessen.

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

>> erhalten Sie mittels Newsletter (elektronisch oder brieflich) regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;

>> können Sie Ihre beruflichen Interessen auf direktem Weg in die Kollektivvertragsverhandlungen Ihres Branchenbereichs einbringen;

>> erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen, Internet-Foren und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen, auch auf regionaler Ebene;

>> nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Fachberatung auf regionaler Ebene, Bücher, Broschüren und andere Materialien);

>> beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene sowie regionaler Ebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.

Nähere Infos dazu unter: www.gpa-djp.at/interesse

Ich möchte mich in folgende Interessengemeinschaften eintragen:

- IG PROFESSIONAL IG FLEX IG SOCIAL IG EDUCATION IG MIGRATION
 IG EXTERNAL IG IT IG POINT-OF-SALE

Dieses Service ist für mich kostenlos und kann jederzeit von mir widerrufen werden.

Frau Herr Titel

Familienname Vorname

Straße/Haus-Nr. PLZ/Wohnort

Berufsbezeichnung Betrieb

Telefonisch erreichbar eMail

.....
Datum/Unterschrift

GPA-djp – ganz in Ihrer Nähe

Ihre AnsprechpartnerInnen in ganz Österreich

Service-Hotline: +43 (0)5 0301-301

GPA-djp Service-Center

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Fax: +43 (0)5 0301-300, eMail: service@gpa-djp.at

Regionalgeschäftsstelle Wien

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Regionalgeschäftsstelle Niederösterreich

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

Regionalgeschäftsstelle Burgenland

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

Regionalgeschäftsstelle Steiermark

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

Regionalgeschäftsstelle Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

Regionalgeschäftsstelle Oberösterreich

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

Regionalgeschäftsstelle Salzburg

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

Regionalgeschäftsstelle Tirol

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

Regionalgeschäftsstelle Vorarlberg

6900 Bregenz, Reutegasse 11

www.gpa-djp.at

Für alle,
die **mehr wollen!**

www.gpa-djp.at

GPA **djp**
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
DRUCK - JOURNALISMUS - PAPIER