

# **AZ-Modelle des Industriebereiches**

**Kurzerläuterungen der BSI**

**Für die Fachverbandsbereiche**

- **Maschinen-, Metallwarenindustrie und Gießereiindustrie**
- **Berufsgruppe Gießereiindustrie**
- **NE-Metallindustrie**
- **Fahrzeugindustrie**
- **Bergwerke und Stahl**
- **Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen**

Wien, April 2016

Sehr geehrte Firmenleitung,

das Arbeitszeitrecht ist eine der schwierigsten Materien des Arbeitsrechtes überhaupt, wobei zahlreiche Fragen seitens der Personalverantwortlichen der Unternehmen zu beantworten sind.

Die rechtlich richtige Administration arbeitszeitrechtlicher Fragen ist nicht nur im Hinblick auf Kontrollen durch das Arbeitsinspektorat, sondern neuerdings auch durch die Regelungen des LSD-BG von Relevanz.

Die BSI hat bereits anlässlich der AZG-Novelle 2008 eine Kurzübersicht der bestehenden Arbeitszeitmodelle erarbeitet, die die wesentlichen Regelungen der einzelnen Arbeitszeitmodelle beschreibt und deren Grundverständnis fördern soll.

Die vorliegende, nunmehr aktualisierte Zusammenfassung möchte die wesentlichen Aspekte aus Sicht der Industrie darstellen. Darüber hinaus bleibt natürlich weiterhin der jeweilige Branchenkollektivvertrag die wichtigste Rechtsquelle in Sachen Arbeitszeit. Für die KV's der Eisen- und Metallfachverbände ist zu bemerken, dass derzeit - zusätzlich zu den in dieser Broschüre beschriebenen Arbeitszeitmodellen - ein Modell einer „erweiterten Bandbreite neu“ in Ausarbeitung begriffen ist. Wir werden nach deren in Kraft treten hierüber gesondert berichten.

Für die Beantwortung tiefergehender Fragen stehen Ihnen sowohl die Mitarbeiter der Arbeitgeberabteilung der Bundessparte Industrie als auch Ihre Ansprechpartner in den Fachverbänden und Landeskammern zur Verfügung.

Mag. Andreas Mörk,  
Spartengeschäftsführer

Dr. Reinhard Drössler

Wirtschaftskammer Österreich  
Wiedner Hauptstraße 63  
1045 Wien  
05 90 900- 3436  
[BSIArbei@wko.at](mailto:BSIArbei@wko.at)

#### Inhaltsverzeichnis:

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

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

Abkürzungsverzeichnis siehe letzte Seite !

# 1. Gleitzeit

(gemäß § 4 b AZG)

## ▪ Begriff und Anwendungsbereich

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

Anwendungsbereich sind diejenigen Unternehmensbereiche, in denen nicht alle Mitarbeiter gleichzeitig anwesend sein müssen, wie beispielsweise in der Verwaltung, F&E, etc.

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

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

## ▪ Absolut notwendiger Inhalt einer Gleitzeitvereinbarung

Diese hat zu enthalten:

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

## ▪ Arbeitszeit (Normalarbeitszeit, Überstunden, Teilzeitmehrarbeit, Aufzeichnungspflicht)

- NAZ: Täglich max. 10 Stunden, wöchentlich 38,5 Stunden im Durchschnitt der Gleitzeitperiode, max. 50 Stunden in einzelnen Wochen
- ÜSt fallen an, wenn
  - Arbeitsleistungen außerhalb des Gleitzeitrahmens erfolgen
  - Arbeitsleistungen von mehr als 10 Stunden pro Tag erfolgen (wenn lediglich 9 Stunden NAZ vereinbart sind, fallen ÜSt bereits ab Beginn der 10. Stunde an)
  - Arbeitsleistungen von mehr als 50 Stunden pro Woche erfolgen
  - das Zeitguthaben am Ende der Gleitzeitperiode das Höchstausmaß der vereinbarten Übertragungsmöglichkeit überschreitet.

- Teilzeitmehrarbeit gemäß § 19 d Abs. 3b Ziff. 2 AZG neu: Zeitguthaben von Teilzeit-MA, die gemäß Gleitzeitvereinbarung in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden können, sind zuschlagsfrei. Nicht übertragbare Zeitguthaben sind mit einem 25 %-igen Zuschlag auszubezahlen. Als Ausgleichszeitraum gilt nicht das Quartal (oder anderer 3-Monats-Zeitraum), sondern die Gleitzeitperiode.
- Aufzeichnungspflicht: ArbeitgeberInnen müssen sich nach Ende der Gleitzeitperiode die Arbeitszeitaufzeichnungen, sofern sie von den AN selbst geführt werden, aushändigen lassen und diese kontrollieren. Wird ein Zeiterfassungssystem verwendet, so sind den AN nach Ende der Gleitzeitperiode auf Verlangen eine Abschrift der Arbeitszeitaufzeichnungen zu übermitteln oder es ist ihnen Einsicht zu gewähren.

- **Zeitguthaben am Ende des Dienstverhältnisses**

Offene Zeitguthaben am Ende des Arbeitsverhältnisses sind gemäß § 19 e (2) AZG mit einem Zuschlag von 50 % abzugelten (nicht bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt des AN).

## 2. Schichtarbeit

(gemäß § 4 a AZG)

### ▪ **Begriff und Anwendungsbereich**

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

Anwendungsbereich ist die wirtschaftlich bestmögliche Nutzung teurer Maschinen und Anlagen sowie diejenigen Produktionsprozesse, die aus technologischen Gründen kontinuierlich ablaufen müssen oder deshalb, um nachfragebedingte hohe Stückzahlen zu erreichen.

Die Regelung der Schichtarbeit bedarf grundsätzlich einer BV.

Arten der Schichtarbeit:

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

### ▪ **Notwendiger Inhalt einer Schichtarbeitsvereinbarung**

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

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

- Tägliche NAZ: Grundsätzlich 9 Stunden; in bestimmten gesetzlich geregelten Fällen (Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen, 4-Tage-Woche, Durchrechnung der AZ mit mehrtägigem oder mehrwöchigem zusammenhängenden ZA) 10 Stunden. Im vollkontinuierlichen und teilkontinuierlichen Betrieb ist eine NAZ von 12 Stunden am Wochenende und bei Schichtwechsel zulässig.
- Maximale wöchentliche NAZ: Grundsätzlich 50 Stunden durch KV auf bis zu 56 Stunden ausdehnbar (laut KV's Eisen/Metall in vollkontinuierlichen Betrieben in einzelnen Wochen auf bis zu 56 Stunden ausdehnbar, wenn am Wochenende eine oder zwei Schichten von 10-12 Stunden Dauer im Schichtplan vorgesehen sind und mindestens 2 von 3 Wochenenden vollkommen arbeitsfrei sind).
- ÜSt fallen an, wenn
  - Arbeitsleistungen außerhalb des festgelegten Schichtturnus erbracht werden,
  - Arbeitsleistungen über der (unterschiedlich festgelegten) täglichen bzw. wöchentlichen NAZ erbracht werden
  - Arbeitsleistungen nicht innerhalb des Schichtturnusses bzw. eines (anschließenden) DRZ (26 bzw. 52 Wochen laut KV's E/M, Ziff. 21) ausgeglichen werden.

- Schicht- und Nachtarbeitszulagen

Laut KV's Eisen/Metall gebührt eine Schichtzulagen bei Arbeiten in Wechselschichten (Beträge: 1.11.2015)

- in der ersten Schicht: keine Schichtzulage
- in der zweiten Schicht: € 0,437
- in der dritten Schicht: € 1,846

Eine Nachtarbeitszulage gebührt für jede in der Zeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr geleistete Arbeitsstunde (sofern es sich nicht um eine ÜSt handelt) in der Höhe von € 1,846. Besteht Anspruch auf Nachtarbeitszulage, gebührt keine Schichtzulage.

**Über die AG-Abteilung der BSI können bei Interesse eine Vielzahl an Musterschichtvereinbarungen bezogen werden.**

### 3. Bandbreite

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

#### ▪ Begriff und Anwendungsbereich

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

Anwendungsbereich sind diejenigen betrieblichen Erfordernisse, denen ein kurzfristiges Reagieren auf Auslastungsschwankungen zu Grunde liegt.

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

Regelung der Arb. KV's E/M gemäß Pkt. VI Ziff. 19b: Durchschnittliche wöchentliche NAZ 38,5 Stunden, tägliche NAZ 9 Stunden, DRZ bis zu 52 Wochen, Bandbreite NAZ 32 - 45 Stunden pro Woche.

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

#### ▪ Inhalt einer Bandbreitenregelung (KV's Arbeiter E/M Pkt. VI Ziff. 19)

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

#### ▪ Inhalt einer erweiterten Bandbreitenregelung (KV's Arbeiter E/M Pkt VI Ziff. 19a)

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

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

- Durchrechnungszeitraum: Der KV kann einen längeren als den 52-wöchigen DRZ unter der Bedingung zulassen, dass der zur Erreichung der durchschnittlichen NAZ erforderliche Zeitausgleich jedenfalls in mehrwöchigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird (Arb. KV's E/M Industrie: nur max. 52 Wochen möglich).
  - Guthabenstunden, max. Ausmaß: Der KV kann eine derartige Regelung treffen (Arb. KV's E/M: Wenn die Lage der NAZ und der Zeitausgleich nicht von vorne herein feststehen, darf die Zahl der Guthabenstunden einschließlich der Zeitzuschläge die Anzahl von 80 Stunden nicht überschreiten/Ausdehnung auf 120 Stunden möglich, wenn der ZA für die 80 Stunden übersteigende Stundenzahl in ganzen Wochen erfolgt).
  - Verbrauch der Zeitguthaben: Der KV kann diesbezügliche Regelungen treffen (Arb. KV's E/M: Steht die Lage des ZA nicht von vornherein fest, können AG und AN den Verbrauchszeitpunkt für jeweils die Hälfte der Guthabenstunden und Zeitzuschläge einseitig festlegen, ansonsten hat der AN das Recht, für je 3 Monate nach einer Vorankündigungsfrist von 4 Wochen den Zeitpunkt des Ausgleiches von Zeitguthaben in Ausmaß von 24 Stunden einseitig zu bestimmen).
  - Abgeltung bzw. Übertragung von Zeitguthaben am Ende des DRZ: Der KV kann diesbezügliche Regelungen treffen (Arb. KV's E/M: Ist bei Ende des DRZ der ZA nicht vollständig erfolgt, können Zeitguthaben im Ausmaß von bis zu 40 Stunden (inkl. Zeitzuschläge) in den nächsten DRZ übertragen werden; nicht übertragene Zeitguthaben sind als ÜSt mit 50 % abzurechnen).
  - Abgeltung von Zeitguthaben bei Ende des DV: Der KV kann diesbezügliche Regelungen treffen (Arb. KV's E/M: Zeitguthaben sind im Falle der Entlassung, der Selbstkündigung sowie dem Austritt ohne wichtigen Grund mit dem Stundenverdienst, in allen anderen Fällen mit der ÜSt-Entlohnung zu begleichen).
  - Sonstige Bedingungen: Der KV (beispielsweise im Bereich des Arb. KV E/M) kann regeln, dass die erweiterte Bandbreite nur vereinbart werden kann, wenn sie eine BV-Regelung über die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern enthält.
- **Arbeitszeit (NAZ, ÜSt, Teilzeitmehrarbeit)**
- NAZ: Tägliche AZ 9 Stunden, wöchentliche AZ (je nach DRZ) max. 50 Stunden (Arb. KV E/M: zwischen 32 und 45 Stunden) allfälliger Zeitzuschlag (Arb. KV E/M ab Beginn der 41. Stunde 25 % Zeitzuschlag).
  - ÜSt: All diejenigen Stunden, die außerhalb der unterschiedlich verteilten NAZ liegen (täglich ab Beginn der 10. Stunde bzw. wöchentlich ab Beginn der 46. Stunde) bzw. die kollektivvertraglich festgelegten Guthabenstunden überschreiten bzw. am Ende des DRZ nicht übertragbar sind bzw. solche Zeitguthaben, die bei Beendigung des DV abgegolten werden müssen.
  - Teilzeitmehrarbeit: Eine Einbeziehung von Teilzeitbeschäftigten in ein Bandbreiten-Modell wirft, abgesehen von einer Reihe von praktischen Problemen (Kennzeichnung von gesetzlichen Mehrstunden, kollektivvertraglichen Mehrstunden, ÜSt,...) auch Rechtsfragen auf, die, da noch keine Judikatur vorliegt, nicht eindeutig beantwortet werden können. So ist insbesondere fraglich, ob die Bandbreitengrenzen, Übertragungsmöglichkeiten und Zeitguthaben entsprechend der mit dem Teilzeitmitarbeiter vereinbarten AZ zu aliquotieren sind, was durch die Judikatur des EUGH zu vermuten wäre.
- **erhöhte Wochenarbeitszeit (KV's Arb. E/M Pkt. VI Ziff. 16, 3. Absatz)**
- Dieses kollektivvertragliche Modell der durchrechenbaren AZ erlaubt es, in einem DRZ von maximal 9 Wochen einen erhöhten Kapazitätsbedarfes die wöchentliche NAZ (zuschlagsfrei!) in einzelnen Wo. bis zu 48 Std. (bei 9 wöchigen DRZ) bzw. 50 Std. (bei 8 wöchigen DRZ) auszudehnen, wenn im Durchschnitt eine wöchentliche NAZ von 38,5 Std. erreicht wird (eine durchschnittliche NAZ von sogar 40 Std. ist dann möglich, wenn ein ZA längstens innerhalb von 26 Wochen erfolgt).

Diese Regelung ist nur durch BV zu vereinbaren.

- NAZ: Tägliche Arbeitszeit 9 Stunden, wöchentliche Arbeitszeit (je nach DRZ) 48 bzw. 50 Std.
- ÜSt: die 10. Std. täglich, innerhalb der 9 Wochen (bzw. 26 Wo.) nicht ausgeglichene Stunden.

## 4. Vier-Tage-Woche

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

### ▪ Begriff und Anwendungsbereich

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

Anwendungsbereiche sind in denjenigen Betrieben gegeben, in denen die NAZ innerhalb von 4 Tagen pro Woche erfolgen soll. Der Bedarf für eine derartige AZ-Festlegung kann darin gelegen sein, weit entfernt wohnenden AN einmal pro Woche das „Pendeln“ zu ersparen, aber auch im Rahmen von Schichtplänen vollkontinuierlicher Arbeitsweise.

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

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

### ▪ Inhalt einer 4-Tageswochenregelung

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

### ▪ Arbeitszeit (NAZ, ÜSt)

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

## 5. Einarbeiten i.V.m. Feiertagen

(gemäß § 4 Abs. 3 AZG)

### ▪ Begriff und Anwendungsbereich

„Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen“ ist eine Vereinbarung, wonach Arbeitstage in Verbindung mit Feiertagen (sogenannte Fenstertage) gantztägig freigegeben werden, wenn dafür die ausfallende AZ in einzelnen Wochen eines bestimmten DRZ „nachgeholt“ wird.

Anwendungsbereich ist die Ermöglichung längerer Freizeitblöcke für AN durch eine vorangehende Verlängerung der täglichen bzw. wöchentlichen NAZ. Während der Freizeitblöcke kann der Betrieb eingestellt oder zumindest reduziert werden, was die laufenden Betriebskosten reduziert aber auch Wartungsarbeiten an Maschinen und Anlagen ermöglicht.

Regelung der Arb. KV's E+M, Pkt. VI Ziff. 17

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

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

### ▪ Inhalt einer Vereinbarung (Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen)

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

### ▪ Arbeitszeit (NAZ/ÜSt.)

- NAZ bis zu einem DRZ von 13 Wochen 10 Stunden/Tag möglich, 45 Stunden/Woche. Bei einem längeren DRZ als 13 Wochen nur 9 Stunden/Tag, 45 Stunden/Woche.
- ÜSt: All diejenigen, die über die NAZ hinausgehen.

## 6. Teilzeitarbeit

(gemäß § 19 d AZG)

### ▪ Begriff

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

Anwendungsbereich ist in denjenigen betrieblichen Bereichen gegeben, in denen die Kapazität eines Vollzeitbeschäftigten nicht erforderlich ist.

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

#### Inhalt der Teilzeitregelung

- Ab 1.1.2008 gebührt für Mehrleistungen über das vertraglich vereinbarte Arbeitszeitausmaß hinaus ein Zuschlag von 25 % (somit auch bei Elternteilzeit und Altersteilzeit in der nicht geblockten Form).
- Die regelmäßig geleistete Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten ist bei Ansprüchen, die sich nach dem Ausmaß der AZ bemessen, zu berücksichtigen (insbesondere somit bei Sonderzahlungen bzw. Abfertigung alt).
- Anordnung von Mehrarbeit: Der AG ist hierzu berechtigt, wenn der DV, eine BV oder der KV dies vorsieht, ein erhöhter Arbeitsbedarf gegeben ist und berücksichtigungswürdige Interessen der AN nicht entgegenstehen.

#### Vermeidung von Zuschlägen:

Mehrarbeitsstunden sind nicht zuschlagspflichtig in nachstehenden Fällen:

- Wenn die Mehrarbeitsstunden innerhalb des Kalendervierteljahres oder eines anderen festgelegten Zeitraumes von 3 Monaten durch ZA im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden.
- Wenn bei GLAZ die vereinbarte AZ innerhalb der GLAZ Periode im Durchschnitt nicht überschritten wird bzw. „ein zuviel“ an Mehrarbeitsstunden vereinbarungsgemäß in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden kann.
- Wenn der AG mit dem AN eine Vertragsänderung im Hinblick auf den künftig vorhersehbaren stärkeren Arbeitsanfall vereinbart, sodass aufgrund dieses geänderten AZ Ausmaßes künftig hin keine Mehrarbeitsleistungen anfallen.
- Wenn eine ungleichmäßige Verteilung der Teilzeitarbeit im Vorhinein vereinbart wird, liegt definitionsgemäß von vornherein keine Mehrarbeit vor.
- Wenn kein kollektivvertraglich festgelegter Mehrarbeitszuschlag für Vollbeschäftigte zusteht, steht auch keiner für Teilzeitbeschäftigte zu: Bei der in vielen Fachverbänden der Industrie Ende der 80er Jahre durchgeführten Arbeitszeitverkürzung wurde für Vollzeitbeschäftigte ebenfalls eine kollektivvertragliche „Mehrarbeit“ eingeführt. Diese ist mittlerweile in den meisten KV mit einem 50%-igen Zuschlag zu versehen. Für Teilzeitbeschäftigte kommt dieser Zuschlag jedoch nur dann zur Anwendung, wenn sie wie Vollzeitbeschäftigte die kollektivvertraglich festgesetzte NAZ überschreiten, darunter bleibt es bei den gesetzlichen 25 %.

Einige KV sehen jedoch für diese kollektivvertragliche Mehrarbeit keinen Zuschlag vor (entweder sowohl hinsichtlich Geld und Zeit, oder nur bei ZA, wie etwa die KV's Eisen/Metall). In diesem Fall gilt für die Teilzeitmehrarbeit: Im Ausmaß der zuschlagsfreien kollektivvertraglichen Mehrarbeit bleibt auch für Teilzeitbeschäftigte eine allfällige Mehrarbeit über das vertraglich vereinbarte Ausmaß hinaus zuschlagsfrei z.B.: Vereinbarte AZ mit Teilzeitbeschäftigten: 20 Stunden/Woche.

Arbeitsleistung in

Woche 1: 22 Stunden/Woche.

Woche 2: 21 Stunden/Woche,

Woche 3: 28 Stunden/Woche.

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

Woche 1: 0,5 Stunden/Woche,

Woche 2: 0 Stunden/Woche

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

#### Detailregelungen:

- Berechnung des Zuschlages: Für Teilzeitmehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 25 %, wobei als Basis der auf die einzelnen Arbeitsstunde entfallende Normallohn zugrunde zu legen ist.
- Berücksichtigung bei den Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration): Die regelmäßig geleistete Mehrarbeit ist bei den Sonderzahlungen zu berücksichtigen, wobei der jeweilige KV zu beachten ist: *Für die Berücksichtigung der Teilzeitmehrarbeit bei Sonderzahlungen sehen beispielsweise die Arb KV's E/M vor, dass der Verdienst für die Mehrarbeitsstunden entweder um 16,8 % zu erhöhen und der gesetzliche Mehrarbeitszuschlag von 25 % von diesem erhöhten Betrag zu berechnen ist oder mit dem Durchschnitt (einschließlich dem 25 %-igen Mehrarbeitszuschlages) der letzten 12 Kalendermonate vor dem Auszahlungsmonat in den Urlaubszuschuss bzw. die Weihnachtsremuneration einzubeziehen ist.*
- Keine Kumulation von Zuschlägen: Sind neben dem 25 %-igen gesetzlichen Teilzeitzuschlag auch andere gesetzliche oder kollektivvertragliche Zuschläge für diese konkrete Mehrleistung vorgesehen (zB ÜSt-Entlohnung in der Höhe von 50 % oder 100 %), gebührt nur der höchste Zuschlag.
- ZA statt Geld: Anstelle der Bezahlung des 25 %-igen Zuschlages für Teilzeitmehrarbeit kann auch ZA im selben Verhältnis vereinbart werden, wobei außerdem die Möglichkeit besteht, den ZA im Verhältnis 1:1 zu konsumieren und den Mehrarbeitszuschlag von 25 % in Geld zu bezahlen.
- Geringfügige Beschäftigte: Durch die Bezahlung des 25 %-igen Mehrarbeitszuschlages kann die Geringfügigkeitsgrenze (2016: € 415,72,-) überschritten werden, wodurch Vollversicherungspflicht für den jeweils betroffenen Kalendermonat eintritt.
- Schriftlichkeitsgebot: Jede Änderung des Ausmaßes der AZ ist mit dem AN schriftlich zu vereinbaren (wobei eine bloße Änderung der Lage der AZ -wie bisher- zwar vereinbart werden muss, aber nicht der Schriftform bedarf). Das Gebot der Schriftlichkeit ist jedoch ein bloßes Formerfordernis und kein Nichtigkeitsgrund.
- Abdingbarkeit durch KV: Die gesetzlichen Regelungen im Zusammenhang mit dem Teilzeitmehrarbeitszuschlag sind in jeder Hinsicht durch KV abdingbar. Diese Möglichkeit wurde jedoch bis dato in keinem KV realisiert.

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

#### Zeitkonten und Rangordnungsvereinbarung

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

- In zahlreichen KV's (so zB Arb. KV's E/M) die kollektivvertraglich festgelegte Mehrarbeit (entspricht dem Umfang der AZ Verkürzung, beispielsweise von 40 auf 38,5 Stunden (seit 1986), wobei im Falle der Ableistung derartiger 1,5 Stunden für diese ein 50 %-iger Zuschlag zu bezahlen ist).
- Die seit 2008 eingeführte Teilzeit-Mehrarbeit mit dem 25 %-igen Zuschlag.
- Überstundenarbeit, mit in der Regel 50 % oder 100 %-igem Zuschlag.

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

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

( § 7 Abs. 4 und Abs. 4 a AZG)

### ▪ Begriff

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

Anwendungsbereich ist in denjenigen Betriebsbereichen gegeben, in denen aus Gründen vorübergehender kapazitätsbedingter Erfordernisse mit regulären Überstunden nicht das Auslangen gefunden werden kann, sodass in bestimmten Zeiträumen „Sonderüberstunden“ geleistet werden dürfen.

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

### ▪ Inhalt und Voraussetzungen einer Vereinbarung betreffend vorübergehend besonderem Arbeitsbedarf

- Feststellung und Begründung des vorübergehend (nicht dauernd!) auftretenden besonderen Arbeitsbedarfes.
- Darlegung der ansonsten eintretenden unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteile (Pönale, Verlust von Folgeaufträgen etc).
- Unzumutbarkeit anderer Maßnahmen
- Zeitraum max. 24 Wochen pro Kalenderjahr, wobei nach 8 derartigen (60 Stunden Höchst AZ/Woche) Wochen in den beiden Folgewochen solche zusätzlichen ÜSt unzulässig sind. ÜSt nach den sonstigen Bestimmungen des AZG sind hingegen zulässig, das heißt, dass die tägliche Höchstarbeitszeit auf 10 Stunden, die wöchentliche Höchstarbeitszeit auf 50 Stunden ausgedehnt werden kann. Zu beachten ist jedoch, dass die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 48 Std. innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von 17 Wochen nicht überschritten werden darf.
- BV, bei Einzelvereinbarung arbeitsmedizinische Unbedenklichkeitsbescheinigung erforderlich, in diesem Fall besteht ein (sanktionsloses) Ablehnungsrecht des AN.

### ▪ Arbeitszeit (NAZ/ÜSt, Höchst AZ)

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

## 8. Arbeitszeitaufzeichnungen

(gemäß § 26 Abs. 8, § 28  
AZG)

### ▪ Begriff und Anwendungsbereich

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

Der Anwendungsbereich umfasst alle AN (Lehrlinge), die das 18. Lebensjahr vollendet haben, mit Ausnahme der leitenden Angestellten, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen worden sind.

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

### ▪ Pflicht zur AZ Aufzeichnung (Grundsätzliches, Sonderfälle)

- Grundsätzliches: Der AG (vereinbarungsgemäß auch der AN) haben im Betrieb über folgende Daten Aufzeichnungen zu führen:
  - Für jeden Arbeitstag Beginn und Ende der AZ.
  - Für jeden Arbeitstag Beginn und Ende der  
Pause. Die Pausenaufzeichnungspflicht  
entfällt dann, wenn
    - durch BV oder Einzelvereinbarung Beginn und Ende der Ruhepausen festgelegt werden  
oder
    - es dem AN überlassen wird, innerhalb eines festgesetzten Zeitraumes die  
Ruhepausen zu nehmen und
    - in der Praxis von dieser Vereinbarung nicht abgewichen wird.
- Sonderfälle der AZ Aufzeichnungen
  - Gleitzeit: Zeichnet der AN die AZ selbst auf, hat der AG nach Ende der Gleitzeitperiode diese Aufzeichnungen zu kontrollieren. Werden diese vom AG durch ein Zeiterfassungssystem geführt, ist dem AN nach Ende der Gleitzeitperiode auf Verlangen eine Abschrift zu übermitteln.
  - Durchrechenbare AZ (zB Regelung der erweiterten Bandbreite): Beginn und Dauer des DRZ sind festzuhalten.
  - fixe AZ: hier genügt die Bestätigung des AG, dass die schriftlich festgehaltene fixe AZ-Einteilung eingehalten wurde, sodass nur Abweichungen von dieser Einteilung aufzuzeichnen sind.
  - Außendienstmitarbeiter: Für AN, die ihre AZ außerhalb der Arbeitsstätte verbringen und die Lage ihrer AZ und ihren Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen können, sind ausschließlich Aufzeichnungen über die Dauer der Tages-AZ zu führen (keine zeitliche Lagerung der AZ, keine Ruhepausen). Dies gilt auch für „Tele-Arbeiter“, die überwiegend zu Hause arbeiten. Der AG ist jedoch verpflichtet, im Rahmen seiner Verantwortung ein geeignetes Kontrollsystem zu führen, um die Rechtmäßigkeit der Aufzeichnungen zu überwachen.

## 9. Abbau von Zeitguthaben

(gemäß § 19 f AZG)

### ▪ Begriff und Anwendungsbereich

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

Der Anwendungsbereich umfasst sowohl den Abbau von NAZ (bei Durchrechnungsmodellen gemäß §4 (6) AZG) als auch den Abbau von ÜSt.

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

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

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

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

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

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

---

AN	=	ArbeitnehmerInnen
AG	=	Arbeitgeber
Arb. KV's E/M	=	Arbeiter Kollektivverträge der Eisen/Metall Fachverbände
AZ	=	Arbeitszeit
AZG	=	Arbeitszeitgesetz
BR	=	Betriebsrat
BV	=	Betriebsvereinbarung
DRZ	=	Durchrechnungszeitraum
DV	=	Dienstvertrag
FV, FVe	=	Fachverband, Fachverbände
KV	=	Kollektivvertrag
NAZ	=	Normalarbeitszeit
ÜSt	=	Überstunden
ZA	=	Zeitausgleich