



Produkte aus Papier & Karton

MÖGLICHKEITEN DER ARBEITSZEITGESTALTUNG

September 2016



PROPAK Fachverband der industriellen Hersteller von Produkten aus Papier und Karton in Österreich www.propak.at

A) ALLGEMEINES

1. Rechtliche Grundlagen:

Auf gesetzlicher Ebene wird die Arbeitszeit insbesondere durch das **Arbeitszeitgesetz (AZG)** sowie durch das **Arbeitsruhegesetz (ARG)** geregelt.

Für Jugendliche und Lehrlinge findet das Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz (KJBG) Anwendung.

Wesentliche Bedeutung kommt im Arbeitszeitrecht jedoch auch **Kollektivverträgen**, **Betriebsvereinbarungen** und **Einzelvereinbarungen** zu, weil das Gesetz in zahlreichen Fällen die Kollektivvertragsparteien ermächtigt, innerhalb gesetzlich vorgegebener Grenzen spezielle Regelungen zu treffen, um den Besonderheiten der jeweiligen Branche besser entsprechen zu können. Der Kollektivvertrag kann auch vorsehen, dass die Regelung durch Betriebsvereinbarung getroffen wird.

Für die industriellen Hersteller von Produkten aus Papier und Karton (PROPAK) gelten folgende Kollektivverträge:

- Kollektivvertrag für Arbeiter und Arbeiterinnen in der in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton in Österreich vom 1. März 2016 (PROPAK-KV für Arbeiter);
- Rahmenkollektivvertrag für Angestellte in der in der industriellen Herstellung von Produkten aus Papier und Karton in Österreich vom 1. März 2016 (PROPAK-KV für Angestellte)

2. Gesetzliche und kollektivvertragliche Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung:

2.1 Andere Verteilung der Normalarbeitszeit:

Die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit von 38 Stunden pro Woche kann durch folgende Instrumentarien anders verteilt werden:

- **Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen gemäß § 4 Abs. 2 und 3 AZG**
(§ 4 Abs. 2 PROPAK-KV für Arbeiter und § 4 Abs. 3 PROPAK-KV für Angestellte)
- **Andere Verteilung der Normalarbeitszeit mit Zeitausgleich**
(§ 4 Abs. 3 PROPAK-KV für Arbeiter und § 4 Abs. 4 PROPAK-KV für Angestellte)
- **Bandbreitenregelung** (§ 4 Abs. 4 PROPAK-KV für Arbeiter und § 4 Abs. 5 PROPAK-KV für Angestellte) oder
- **Schichtarbeit** (§ 4 Abs. 5 PROPAK-KV für Arbeiter und § 4 Abs. 6 PROPAK-KV für Angestellte)

Dabei können die bei linearer Verteilung (38 Stunden pro Woche) zutreffenden Grenzen der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit im Rahmen der kollektivvertraglichen bzw. gesetzlichen Grenzen überschritten werden, **ohne dass dadurch Überstunden entstehen**. Die Normalarbeitszeit wird zwar anders verteilt, sie muss jedoch in einem Durchrechnungszeitraum bzw. Ausgleichszeitraum in Durchschnitt 38 Stunden pro Woche betragen.

2.2 Mehrarbeit (2 Stunden pro Woche):

Der Verkürzungsschritt von 40 Stunden auf 38 Stunden (2 Stunden pro Woche) ist Mehrarbeit, die im Laufe eines Jahres 1 : 1,5 in Freizeit abgegolten werden muss, im Einvernehmen auch 1 : 1,5 in bar vergütet werden kann. Diese Mehrarbeit ist bei Bedarf zu leisten und wird auf das Überstundenausmaß nicht angerechnet. Sie kann bei linearer Verteilung und bei allen Formen der ungleichmäßigen Verteilung der Normalarbeitszeit zur Anwendung kommen.

2.3 Überstunden (5 Stunden/Woche, zusätzlich 60 Überstunden/Jahr):

Überstunden können im gesetzlichen Ausmaß geleistet werden. Die Abgeltung der Grundstunde kann in Freizeit 1 : 1 innerhalb eines Jahres, im Einvernehmen mit Betriebsrat und betroffenem Arbeitnehmer auch in Geld erfolgen. Der Überstundenzuschlag (50 %) kann im Einvernehmen in bar oder in Freizeit abgegolten werden.

2.4 Freizeitausgleich

Auch der Freizeitausgleich kann ein Mittel zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit sein. Er kann durch Mehrarbeit und Überstundenleistung, aber auch bei ungleichmäßiger Verteilung der Normalarbeitszeit zur Erreichung des Durchschnittes von 38 Stunden anfallen. Grundsätzlich ist Freizeitausgleich unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und der Wünsche der Arbeitnehmer vorzunehmen.

2.5 Schichtarbeit

Durch den Wechsel von Ein- auf Zwei- oder Dreischicht-Betrieb für die gesamte Produktion oder einzelne Abteilungen oder Maschinen kann die zur Verfügung stehende Kapazität den Erfordernissen angepasst werden. Auch Teilzeit-Schichten sind grundsätzlich möglich. Voraussetzung sind die Bereitschaft der Mitarbeiter zur Schichtarbeit, abgestimmte Schichtmodelle und -pläne und längerfristige Planung der Arbeitszeitkapazität.

2.6 Gleitzeit

Gleitzeitvereinbarungen sind im Arbeitszeitgesetz (§ 4b) geregelt. Sie bringen eine für Dienstgeber und Dienstnehmer gleichermaßen ideale Möglichkeit der Anpassung der Normalarbeitszeit an den Arbeitsanfall und die persönlichen Bedürfnisse des Arbeitnehmers. Gleitende Arbeitszeit ist allerdings vornehmlich im Bürobereich realisierbar.

2.7 Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit ist im Arbeitszeitgesetz (§ 19d) geregelt. Sie kann ebenfalls zur Anpassung der Arbeitszeitkapazität an die betrieblichen Erfordernisse eingesetzt werden.

2.8 Kurzarbeit

Die Vereinbarung von Kurzarbeit kann ebenfalls als Maßnahme der Arbeitszeitgestaltung, allerdings unter speziellen Bedingungen des Arbeitsmarktservicegesetz (§§ 37b, 37c AMStG) gesehen werden. Sie dient vor allem der Überbrückung von Auftragsausfällen unter Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes.

3. **Betriebliche Erfordernisse und Zielsetzung**

Für eine erfolgreiche Anwendung der Flexibilisierungsmöglichkeiten sollte eine Bestandsaufnahme der Arbeitszeiterfordernisse im Betrieb vorgenommen werden. Aus den betrieblichen Erfordernissen ergibt sich, welche Zielsetzungen für den Betrieb im Vordergrund stehen.

Die rechtlichen Möglichkeiten des Kollektivvertrages und des Arbeitszeitgesetzes stehen wahlweise zur Verfügung. Es ist jedoch immer die Sinnhaftigkeit, Einhaltbarkeit und Rentabilität der zu wählenden Maßnahmen zu prüfen.

B) KOLLEKTIVVERTRAGLICHE MÖGLICHKEITEN DER ARBEITSZEITGESTALTUNG

1. Erläuterungen zu den Bestimmungen des Kollektivvertrages für Arbeiter

§ 4 Arbeitszeit

Abs. 1 - Wöchentliche Normalarbeitszeit

Abs. 2 - Einarbeiten gemäß § 4 Abs. 2 und 3 AZG

Abs. 3 - Andere Verteilung der Normalarbeitszeit mit Zeitausgleich

Abs. 4 - Bandbreite

Abs. 5 - Schichtarbeit (im PROPAK-KV für Angestellte siehe § 4 Abs. 6)

Abs. 6 - Mehrarbeit

Abs. 7 - Jugendliche

Abs. 8 - Festlegung der wöchentlichen Normalarbeitszeit

Abs. 12 - Nachtarbeit

§ 4 Abs. 1 PROPAK-KV - Wöchentliche Normalarbeitszeit

„Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt, sofern im Folgenden nichts anderes bestimmt ist, ausschließlich der Pausen, 38 Stunden. Sie kann auf 5 oder 6 Werktage verteilt werden. Die tägliche Normalarbeitszeit darf 8 Stunden, bei einer anderen Verteilung der Arbeitszeit sowie zur Erreichung einer 5-Tage-Woche 9 Stunden, bei Einarbeiten zur Erreichung einer längeren Freizeit in Verbindung mit Feiertagen 10 Stunden, nicht überschreiten.“

Die wöchentliche Normalarbeitszeit wird als reine Arbeitszeit, ausschließlich der Pausen, mit **38 Stunden** festgelegt.

Pausen

Gemäß § 11 AZG und § 6 Abs. 8 des PROPAK-KV sind nur die (Kurz-) Pausen bei werktags und sonntags ununterbrochenen Wechselschichten (vollkontinuierlicher Schichtbetrieb) und die vom Arbeitsinspektorat vorgeschriebenen Ruhepausen gesetzlich zwingend in die Arbeitszeit einzurechnen. Bezahlte Pausen im normalen (Drei-) Schichtbetrieb, der sonntags unterbrochen wird, stellen daher üblicherweise freiwillig bezahlte Pausen dar.

Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage

Die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage ist den Betrieben überlassen. Der Kollektivvertrag legt lediglich fest, dass die Normalarbeitszeit auf 5 oder 6 Werktage (also Montag bis Freitag oder Montag bis Samstag) verteilt werden kann. **Bei betrieblich vereinbarter 5-Tage-Woche sind für Arbeitsleistung am 6. Tag Überstunden zu bezahlen** (§ 7 Abs. 1 3. Satz PROPAK-KV).

Lage der Normalarbeitszeit

Die Festsetzung des Beginnes und Endes der täglichen Arbeitszeit, der Dauer und Lage der Arbeitspausen und der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage ist nach den Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes **im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat** unter Berücksichtigung der jeweiligen **Betriebserfordernisse im Rahmen der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen** aufzuteilen und kann **Gegenstand einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung** nach § 97 Abs. 1 ArbVG sein.

(siehe Erläuterungen zu § 4 Abs. 6 PROPAK-KV für Arbeiter, Seite 20ff).

Änderung der Normalarbeitszeit durch den Arbeitgeber

Abweichend hiervon kann die Lage der Normalarbeitszeit vom Arbeitgeber geändert werden, wenn

- dies aus objektiven, in der Art der Arbeitsleistung gelegenen Gründen sachlich gerechtfertigt ist,
- dem Arbeitnehmer die Lage der Normalarbeitszeit für die jeweilige Woche mindestens zwei Wochen im Vorhinein mitgeteilt wird,
- berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers dieser Einteilung nicht entgegenstehen
- und keine Vereinbarung entgegensteht (§ 19c Abs. 2 AZG).

Eine **Verkürzung der Vorankündigungsfrist** von mindestens zwei Wochen kann vorgenommen werden, wenn dies in unvorhersehbaren Fällen zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils erforderlich ist und andere Maßnahmen nicht zumutbar sind. Darüber hinaus sind wegen tätigkeitsspezifischer Erfordernisse abweichende Regelungen durch Betriebsvereinbarung möglich (§ 19c Abs. 3 AZG).

Wochenendruhe

Bei einer 6-Tage-Woche soll, mit Ausnahme der Schichtarbeit, die Arbeitszeit am Samstag um 12.00 Uhr enden. Zu beachten ist § 3 ARG, wonach grundsätzlich für alle Arbeitnehmer die Wochenendruhe spätestens Samstag um 13.00 Uhr beginnt. Für Arbeitnehmer, die mit Reinigungs-, Instandsetzungs- oder Instandhaltungsarbeiten beschäftigt sind, beginnt die Wochenendruhe um 15.00 Uhr. Ein späterer Beginn der Wochenendruhe ist für Schichtarbeit und für das Einarbeiten (18.00 Uhr) möglich.

Bei **nicht durchlaufender mehrschichtiger Arbeitsweise** hat die Wochenendruhe spätestens Samstag um 24 Uhr zu beginnen (§ 3 Abs 2a ARG). Mit dieser Bestimmung wird für nicht kontinuierliche Schichtbetriebe ermöglicht, dass am Samstag noch die Spätschicht geleistet wird.

In Betrieben mit einer **werktags durchlaufenden mehrschichtigen Arbeitsweise** hat die Wochenendruhe spätestens mit Ende der Nachtschicht zum Sonntag zu beginnen und darf frühestens mit Beginn der Nachtschicht zum Montag enden. (§ 3 Abs 3 ARG).

§ 4 Abs. 2 PROPAK-KV - Einarbeiten gemäß § 4 Abs. 2 und 3 AZG

“Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann gemäß § 4 Abs. 2 und 3 AZG in Verbindung mit Feiertagen verlegt werden. Die Möglichkeiten des Einarbeitens nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes bleiben durch diesen Kollektivvertrag unberührt.“

Fällt gemäß § 4 Abs. 2 und 3 AZG in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Arbeitnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so **kann die ausfallende Arbeitszeit auf die Werktage von höchstens 13 zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen verteilt werden**. Die tägliche Normalarbeitszeit darf bei einem Einarbeitungszeitraum von 13 Wochen zehn Stunden nicht überschreiten. Eine Verlängerung des Einarbeitungszeitraumes sieht der Kollektivvertrag nicht vor.

Das Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen kann auch **neben** den kollektivvertraglichen Möglichkeiten der ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit zur Anwendung gebracht werden. Dies wird vor allem deshalb interessant sein, weil **während des gesetzlichen Einarbeitens eine Anhebung der Tagesarbeitszeit auf bis zu 10 Stunden** (sonst max. 9 Stunden) **gestattet** ist und die überstundenfreie **Wochenarbeitszeit 50 Stunden** betragen kann.

Auch die Möglichkeit der **Verschiebung der Wochenendruhe von Samstag 13.00 Uhr auf 18.00 Uhr** ist zu beachten. Dem Mutterschutzgesetz und dem Kinderjugendbeschäftigungsgesetz unterliegende Arbeitnehmer dürfen zu dieser Form des Einarbeitens nicht herangezogen werden.

Einführung

Das Einarbeiten kann grundsätzlich dem Direktionsrecht des Arbeitgebers unterliegen. Wo ein Betriebsrat besteht, wird jedoch Einvernehmen mit diesem herzustellen sein, da das Einarbeiten, wie jede generelle Arbeitszeiteinteilung, Gegenstand einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Z 2 Arbeitsverfassungsgesetz sein kann. (*siehe Erläuterungen Seite 20ff*)

Gesetzliche Voraussetzungen des Einarbeitens

- Einarbeitungszeitraum höchstens 13 Wochen zusammenhängend
- eingearbeitete Tage müssen innerhalb des Einarbeitungszeitraumes liegen
- Tagesarbeitszeit während des Einarbeitens darf 10 Stunden nicht überschreiten
- überstundenfreie Wochenarbeitszeit beträgt 50 Stunden
- Beginn der Wochenendruhe kann von Samstag 13.00 Uhr auf 18.00 Uhr aufgeschoben werden

Entlohnung:

Das Einarbeiten stellt eine gesetzlich zulässige Verlagerung der Normalarbeitszeit dar. Für die Mehrleistung während des Einarbeitens gegenüber der normalen betrieblichen Arbeitszeit gebührt daher keine Überstundenentlohnung. Bezüglich Entlohnung, Krankheit und Urlaub wird rechtlich so vorgegangen, als ob am eingearbeiteten Tag gearbeitet würde.

- Krankenstand **am eingearbeiteten Tag**: keine zusätzliche Freizeit
- Krankenstand oder bezahlte Dienstverhinderung **während des Einarbeitens**: kein nachträgliches Einarbeiten, trotzdem Freizeit am eingearbeiteten Tag

§ 4 Abs. 3 PROPAK-KV - Andere Verteilung der Normalarbeitszeit mit Zeitausgleich

“Unbeschadet der Bestimmung des Arbeitszeitgesetzes über das Einarbeiten (§ 4 Abs. 2 und 3 AZG) kann die Normalarbeitszeit in der Woche bis auf 40 Stunden angehoben werden, wenn für die über die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 innerhalb von 52 Wochen nach Leistung gegeben wird. Die Obergrenze der täglichen Normalarbeitszeit beträgt in diesem Fall 9 Stunden.

Mehrarbeit im Sinn dieses Kollektivvertrages ist in diesem Fall nur bis zur Obergrenze von 40 Stunden pro Woche möglich. Die Konsumierung des Freizeitausgleiches hat unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und der Wünsche der Arbeitnehmer zu erfolgen. Im Falle der Nichteinigung ist der Zeitausgleich vor Ende des Ausgleichszeitraumes zu gewähren, wobei in diesem Fall bei Urlaub und Feiertag vor Ende des Ausgleichszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vorher liegen muss. Bei bezahlter Dienstverhinderung vor Ende des Ausgleichszeitraumes hat der Zeitausgleich unmittelbar nachher zu erfolgen.

Ist ein Zeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so ist die über 38 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunde zu bezahlen. Dasselbe gilt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Inanspruchnahme des Zeitausgleiches.“

Zweck:

- Anhebung der wöchentlichen Normalarbeitszeit bis zu 40 Stunden zur Erlangung einer höheren Betriebslaufzeit
- Anpassung der wöchentlichen Normalarbeitszeit an erhöhten Arbeitsbedarf gegen Freizeitausgleich oder Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit in schwächeren Perioden
- Zusätzliche Möglichkeiten des Einarbeitens, auch ohne Verbindung mit Feiertagen

Inhalt

Die Normalarbeitszeit kann in der Woche bis auf max. 40 Stunden angehoben werden. Die höchstmögliche tägliche Normalarbeitszeit beträgt jedoch 9 Stunden.

Mehrarbeit ist bis zu einer Obergrenze von insgesamt 40 Arbeitsstunden/Woche möglich. Wurde also z. B. die wöchentliche Normalarbeitszeit gegen Freizeitausgleich auf 39 Stunden angehoben, so ist nur mehr 1 Stunde Mehrarbeit pro Woche möglich.

Freizeitausgleich

Für jede Stunde, um die die Arbeitszeit über die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit hinaus angehoben wurde, muss ein **Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 innerhalb von 52 Wochen nach Leistung** gegeben werden.

Während bei der Anhebung der betrieblichen Normalarbeitszeit die Betriebserfordernisse im Vordergrund stehen, hat die Konsumierung des Freizeitausgleiches **unter gleichwertiger Berücksichtigung der Wünsche der Arbeitnehmer** zu erfolgen. Weder kann der Arbeitgeber Zeitpunkt und Ausmaß des Freizeitausgleiches einseitig anordnen noch kann der Arbeitnehmer

ohne Rücksicht auf die betrieblichen Erfordernisse Freizeit nehmen. Es ist also ein Interessenausgleich herbeizuführen.

Im Falle der Nichteinigung ist Zeitausgleich vor Ende des Ausgleichszeitraumes (52 Wochen, beginnend mit erfolgter Leistung) zu gewähren.

Liegen vor Ende des Ausgleichszeitraumes ein Urlaub des Arbeitnehmers oder ein Feiertag, so muss der Freizeitausgleich vorher gegeben werden. Ist der Arbeitnehmer vor Ende des Ausgleichszeitraumes erkrankt oder an der Leistung des Dienstes aus anderen Gründen erlaubterweise verhindert (bezahlte Dienstverhinderung) so muss der Freizeitausgleich unmittelbar nachher erfolgen.

Kommt der Freizeitausgleich durch unentschuldigtes Fernbleiben des Arbeitnehmers vor Ende des Freizeitausgleiches nicht zustande, so entfällt der Anspruch.

Genauso, wie Zeiten der Anhebung für den gesamten Betrieb oder einzelne Abteilungen einvernehmlich längerfristig vorausgeplant werden können, so kann auch, ebenfalls einvernehmlich, der Freizeitausgleich so gestaltet werden, dass die wöchentliche Arbeitszeit in bestimmten Zeiträumen abgesenkt wird oder an manchen Tagen ganz entfällt.

Abgeltung als Überstunde

Ist aus betrieblichen Gründen Freizeitausgleich vor Ende des Ausgleichszeitraumes nicht möglich, z. B. wenn eine Freistellung wegen der Auftragslage nicht erfolgen kann, kann der Freizeitausgleich **durch Überstundenabgeltung in bar ersetzt werden.**

Da in diesem Fall Überstunden zu bezahlen sind, geht der Anpassungseffekt der Flexibilisierung, nämlich zuschlagsfreie Normalarbeitszeit entsprechend dem Arbeitsanfall zu gestalten, verloren. Man sollte also bereits bei Inanspruchnahme der Flexibilisierung nach Abs. 3 den Freizeitausgleich vorausplanen oder zumindest die Freizeitkonten im Auge behalten.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Auch bei jeder Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Inanspruchnahme des Freizeitausgleiches ist die über 38 Stunden/Woche geleistete Zeit als Überstunde abzugelten (also auch bei Arbeitnehmerkündigung, Entlassung und vorzeitigem Austritt).

Einführung

Bei Festlegung von Ausmaß, Zeitpunkt und Dauer der Anhebung ist nach den Regeln des Arbeitsverfassungsgesetzes über die Arbeitseinteilung im Betrieb vorzugehen. Gemäß § 4 Abs. 8 PROPAK-KV wird die wöchentliche Arbeitszeit **nach den Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat** auf die einzelnen Arbeitstage **unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse im Rahmen der kollektivvertraglichen Bestimmungen** aufgeteilt.

(siehe Erläuterungen zu § 4 Abs. 6 PROPAK-KV für Arbeiter, Seite 20ff)

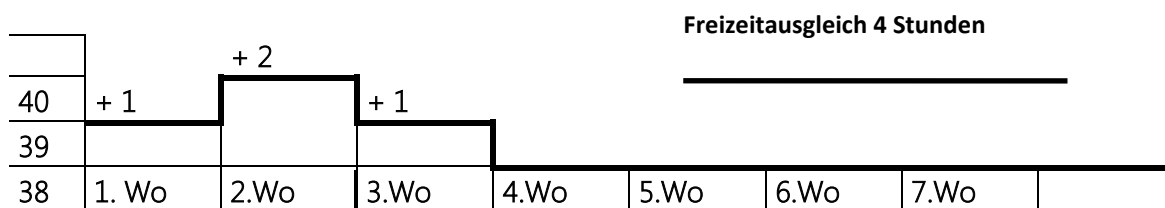
Besteht kein Betriebsrat, so liegt die Festlegung der betrieblichen Arbeitszeit grundsätzlich im Weisungsrecht des Arbeitgebers. Ein Abgehen von bestehenden betrieblichen Arbeitszeitregelungen bedarf jedoch des Einvernehmens mit den einzelnen Arbeitnehmern.

Eine Anhebung der Arbeitszeit muss nicht den ganzen Betrieb betreffen, sondern kann auch für Betriebsabteilungen oder einzelne Arbeitsplätze vorgesehen werden. Auch eine verschieden hohe Anhebung in einzelnen Bereichen ist möglich.

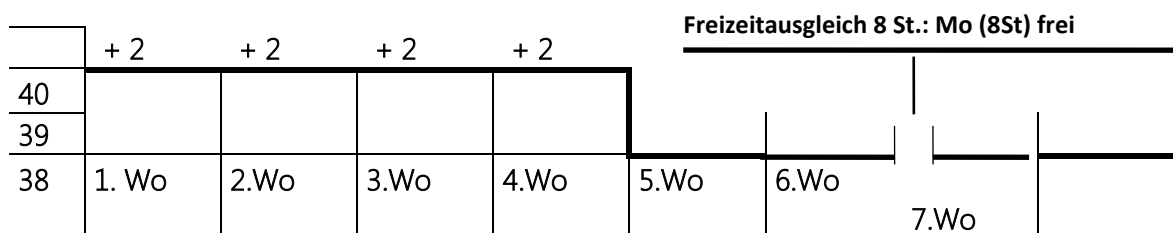
Eine Ankündigungsfrist (Vorlaufzeit) ist im Kollektivvertrag nicht vorgesehen, sodass relativ rasch disponiert und auf Auslastungsschwankungen reagiert werden kann. Es werden jedoch neben den betrieblichen Erfordernissen auch die Interessen der Arbeitnehmer an einer möglichst frühzeitigen Information über die Festsetzung der Normalarbeitszeit zu beachten sein.

Da eine Anhebung der wöchentlichen Arbeitszeit nach diesem Modell sowohl kurzfristig (Reaktion auf erhöhten Arbeitsanfall), als auch langfristig (Planung von Zeiten erhöhter Wochenarbeitszeit) möglich ist, sollte, abgesehen vom aktuellen Anlassfall, grundsätzlich Einvernehmen über die Vorgangsweise auf betrieblicher Ebene gegeben sein.

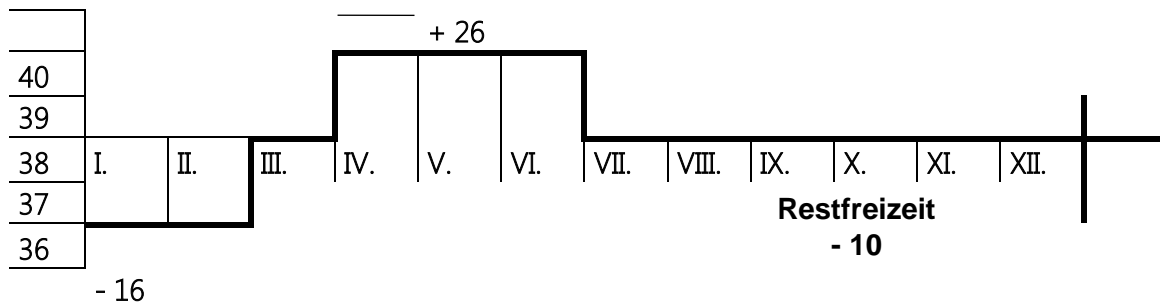
Beispiel 1: Andere Verteilung der Normalarbeitszeit mit Freizeitausgleich (stundenweise)



Beispiel 2: Andere Verteilung der Normalarbeitszeit mit Freizeitausgleich (tageweise)



*Beispiel 3: Andere Verteilung der Normalarbeitszeit mit Freizeitausgleich
(mit Absenken der wöchentlichen Arbeitszeit)*



Zweck:

Berücksichtigung saisonaler Schwankungen

Durchführung:

Anheben der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf 40 Stunden in den Monaten April, Mai, Juni (14. - 26. Woche = + 26 Stunden)

Absenken der wöchentlichen Normalarbeitszeit in den Monaten Jänner, Februar (3. - 9. Woche = - 16 Stunden)

Normalarbeitszeit 38 Stunden in den übrigen Monaten.

Ausgleich der Restfreizeit (10 Stunden) individuell nach Vereinbarung in den Monaten September, Oktober.

§ 4 Abs. 4 PROPAK-KV - Bandbreite

“Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Zeitraumes von 13 Wochen so verteilt werden, dass im Durchschnitt die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit 38 Stunden nicht überschreitet. Diese Normalarbeitszeit pro Woche darf in diesem Fall 40 Stunden nicht überschreiten und 36 Stunden nicht unterschreiten (Bandbreite). Die wöchentliche Normalarbeitszeit ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, mit dem Arbeitnehmer, im Vorhinein festzulegen. Wenn es die betrieblichen Verhältnisse erfordern, so ist ein Abweichen von der durchschnittlichen Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum möglich. In diesem Fall ist der Ausgleich durch Freizeit innerhalb eines Jahres nach Leistung im Verhältnis 1 : 1 herbeizuführen. Die Konsumierung des Freizeitausgleiches hat primär unter Berücksichtigung der Wünsche der Arbeitnehmer zu erfolgen.

Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt der Lohn für das Ausmaß der durchschnittlichen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit. Bei Akkordarbeit und Prämienarbeit ist eine Regelung zu treffen, die ein Schwanken des Verdienstes durch die Bandbreite möglichst vermeidet. Kommt diese Vereinbarung nicht zustande, gebührt der Akkord- bzw. Prämien durchschnittsverdienst auf Basis der durchschnittlichen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit. Auf Stunden bezogene Entgelteile (z. B. Zulagen, Zuschläge) werden nach den geleisteten Stunden abgerechnet.

Scheidet der Arbeitnehmer durch Kündigung seitens des Arbeitgebers, durch Austritt mit wichtigem Grund oder Entlassung ohne sein Verschulden aus, gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel geleistete Arbeit im Sinne des Absatzes Überstundenentlohnung, in den anderen Fällen der vereinbarte Stundenlohn. Der im Verhältnis zur geleisteten Normalarbeitszeit zu viel bezahlte Verdienst wird dem Arbeitnehmer dann rückverrechnet, wenn er selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird.“

Zweck:

- Mittel- bis langfristige Anpassung der wöchentlichen Normalarbeitszeit an den betrieblichen Arbeitsbedarf
- Vorherige Festlegung von Zeiten erhöhter oder abgesenkter Arbeitszeit zur Verhinderung von Mehrarbeit oder Überstunden einerseits und zur abgesenkten Normalarbeitszeit in Zeiten schlechter Auslastung andererseits
- Reaktion auf saisonale Schwankungen
- Reaktion auf vorhersehbare Abfolge von auftragsstarken mit auftragsschwachen Zeiten

Inhalt:

Unter Bandbreitenregelung versteht man die **ungleichmäßige Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes** von max. 13 Wochen, wobei eine **Untergrenze von 36 Stunden** und **Obergrenze von 40 Stunden/Woche** die Bandbreite angibt. Die Arbeitszeit darf im Durchrechnungszeitraum durchschnittlich 38 Stunden/Woche grundsätzlich nicht überschreiten.

Die Festlegung der Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum erfolgt **im Vorhinein** mit dem Ziel, diese Normalarbeitszeit während des Durchrechnungszeitraumes grundsätzlich einzuhalten.

Eine **Änderung**, die zu einem Abweichen von der durchschnittlichen Normalarbeitszeit führt, ist jedoch während der Laufzeit möglich, **wenn die betrieblichen Verhältnisse es erfordern**. Sie wird allenfalls bei unvorhergesehener Änderung der Auftragslage (z. B. Terminaufträge) vorgenommen werden müssen.

Führt diese Änderung zu einem Überschreiten des Durchschnittes von 38 Wochenstunden, so ist ein **Ausgleich in Freizeit im Verhältnis 1 : 1 innerhalb eines Jahres nach Leistung** herbeizuführen. Die Konsumierung dieses Freizeitausgleiches für Überschreitungen der durchschnittlichen Normalarbeitszeit von 38 Stunden unterliegt nicht der gleichgewichtigen Interessensabwägung zwischen Betriebserfordernissen und Wünschen der Arbeitnehmer sondern hier stehen die **Wünsche des Arbeitnehmers im Vordergrund** ("primär"). Es sind daher allenfalls diese Freizeitstunden gesondert zu behandeln.

Entlohnung

Während die Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum ungleichmäßig verteilt ist, **gebührt in jeder Woche der Lohn für das Ausmaß der durchschnittlichen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit, also für 38 Stunden**.

Mit der Festlegung einer Bandbreite ist die Normalarbeitszeit umverteilt. Es gelten daher die gleichen Grundsätze wie beim gesetzlichen Einarbeiten oder bei der "Anderen Verteilung der Normalarbeitszeit mit Zeitausgleich" gemäß Abs. 3. Die Arbeitszeit von 38 Stunden/Woche wird hier nicht in einer Woche, sondern bezogen auf einen längeren Zeitraum, eben den Durchrechnungszeitraum, erreicht. Mehr- oder Minderleistungen in einzelnen Wochen sind im Hinblick auf den Durchrechnungszeitraum zu sehen und daher in jedem Fall Normalarbeitszeiten.

Bezahlte und unbezahlte Fehlzeiten ändern nichts an der festgelegten Einteilung der Arbeitszeit. Sie werden gleich behandelt, ob sie in eine kurze oder in eine lange Woche fallen. Dies gilt auch für Urlaube, die in einen Durchrechnungszeitraum fallen. Man sollte diesem Umstand schon bei Vereinbarung des Urlaubes Rechnung tragen und, wenn möglich, **Urlaube außerhalb von Bandbreitenregelungen ansiedeln**.

Bei **Akkordlohn und Prämienarbeit** ist eine betriebliche Regelung zu treffen, die ein Schwanken des Verdienstes durch die unterschiedlichen wöchentlichen Arbeitszeiten möglichst vermeidet. Hier können z. B. Akkontierungsregelungen getroffen werden, für die der Durchschnitt der letzten 13 Wochen als Basis herangezogen wird. Kommt keine Einigung über eine Regelung zustande, so gebührt der Akkord-(Prämien-)Durchschnittsverdienst auf Basis der durchschnittlichen Normalarbeitszeit von 38 Stunden/Woche. Der erzielt Akkord- bzw. Prämienverdienst auf Basis der im Durchrechnungszeitraum festgelegten Wochenarbeitszeit (also 36 oder 40 Stunden/Woche) ist von 38 Stunden zu rechnen.

Auf die Arbeitsstunden bezogene **Zulagen und Zuschläge** werden nach den geleisteten Stunden am Ende der jeweiligen Arbeitswoche für diese Woche abgerechnet und ausbezahlt. Dies gilt für Schmutzzulage und Schichtzulagen, jedoch auch für Überstunden und Überstundenzuschläge sowie Mehrarbeit, wenn diese einvernehmlich in bar abgegolten werden.

Einführung

Über die Lage und die Länge des Durchrechnungszeitraumes, der max. 13 Wochen betragen kann, sowie über die Verteilung der Normalarbeitszeit in diesem ist **Einvernehmen mit dem Betriebsrat herzustellen. Eine Betriebsvereinbarung ist möglich, jedoch nicht obligatorisch.** Grundsätzlich gelten die für die generelle Festlegung der betrieblichen Arbeitszeit geltenden Regeln des Arbeitsverfassungsgesetzes (erzwingbare Betriebsvereinbarung) und des PROPAK-KV, wonach die jeweiligen Betriebserfordernisse zu berücksichtigen sind.
(siehe Erläuterungen zu § 4 Abs. 6 PROPAK-KV für Arbeiter, Seite 20ff)

Eine Bandbreitenregelung ist auch in Betrieben ohne Betriebsrat möglich, hier muss im Vorhinein Einvernehmen mit jedem Arbeitnehmer hergestellt werden.

Der Kollektivvertrag sieht einen Zeitraum von max. 13 Wochen als Durchrechnungszeitraum vor. Es können kürzere Durchrechnungszeiträume vereinbart werden, etwa 2 oder 4 Wochen. Dadurch könnte der betriebliche Arbeitszeitbedarf überschaubarer bleiben oder die Bandbreitenregelung der aktuellen Situation besser angepasst werden.

Auch eine Aneinanderreihung von mehreren Durchrechnungszeiträumen wäre denkbar. Eine Grundsatzvereinbarung könnte die Durchführung aus aktuellem Anlass erleichtern.

Bandbreitenregelungen können für den gesamten Betrieb ebenso wie für einzelne Betriebsabteilungen oder Tätigkeitsbereiche getroffen werden.

Die **Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum ist im Vorhinein für den gesamten Durchrechnungszeitraum festzulegen.** Grundsätzlich kann von dieser Verteilung der Normalarbeitszeit einseitig nicht mehr abgewichen werden. Eine Änderung ist nur möglich, wenn die betrieblichen Verhältnisse es erfordern. Man muss davon ausgehen, dass eine Änderung der für den Durchrechnungszeitraum festgelegten Normalarbeitszeit denselben Regeln unterliegt, wie die ursprüngliche Festlegung (siehe oben). Sie kann also nicht einseitig vorgenommen werden. Es ist jedoch zu beachten, **dass der Kollektivvertrag für die Änderung einer festgelegten Normalarbeitszeit die betriebliche Notwendigkeit in den Vordergrund stellt.** Für den dadurch zustehenden Freizeitausgleich sind sodann die Wünsche der Arbeitnehmer primär zu berücksichtigen.

Ausscheiden von Dienstnehmern

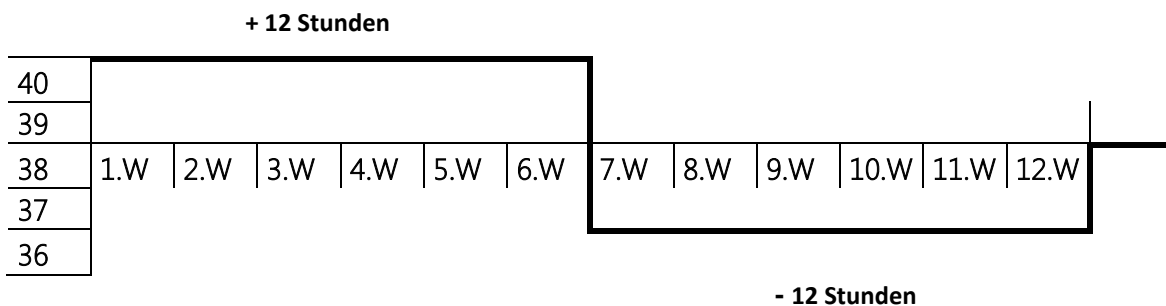
Da bei laufender Bandbreitenregelung durchgehend der Lohn für 38 Stunden (für die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit) zu bezahlen ist, kommt es gegenüber der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit in gewissen Zeiträumen zu "Überzahlungen", in anderen zu "Unterzahlungen".

Wird nun das Arbeitsverhältnis bei laufender Bandbreite gelöst, so regelt der Kollektivvertrag, in welchen Fällen für im Verhältnis zur Normalarbeitszeit zu viel geleistete Arbeit Überstundenentlohnung zu bezahlen ist, wann Normalstundenlohn gebührt und wann Rückverrechnung von zu viel bezahltem Lohn möglich ist.

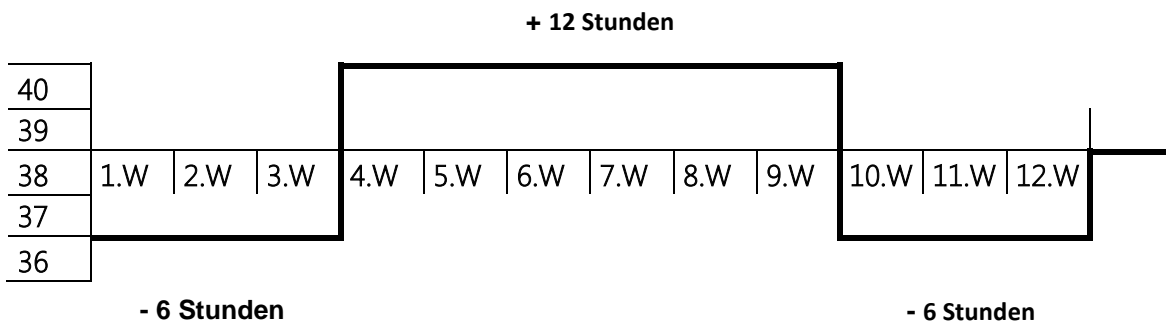
Dazu folgende Übersicht:

Ausscheidende Arbeitnehmer erhalten bei	für im Verhältnis zur Normalarbeitszeit		
	zu viel geleistete Arbeit		zu viel bezahlte Arbeit
Art der Auflösung	Überstundenentlohnung	Normallohn	Rückverrechnung
Arbeitgeberkündigung	X		
Austritt mit wichtigem Grund	X		
Entlassung ohne Verschulden	X		
Einvernehmliche Lösung		X	
Arbeitnehmerkündigung		X	X
Austritt ohne Grund		X	X
Entlassung mit Verschulden		X	X

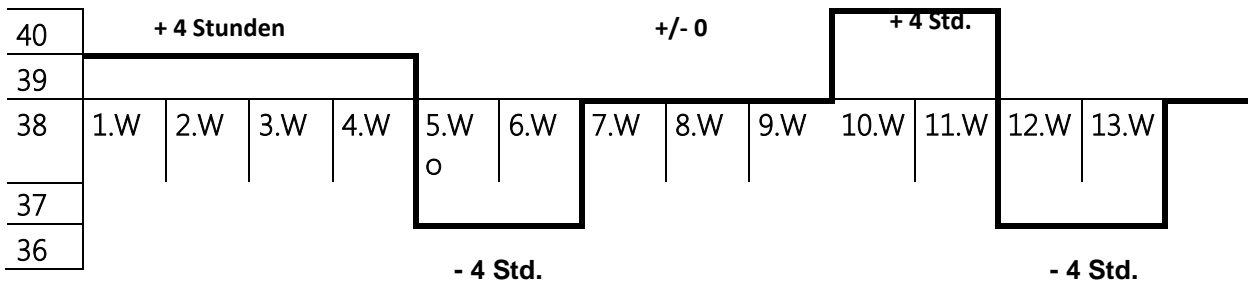
Beispiel 4: Symmetrische Bandbreitenregelung (Beginn mit angehobener Normalarbeitszeit)



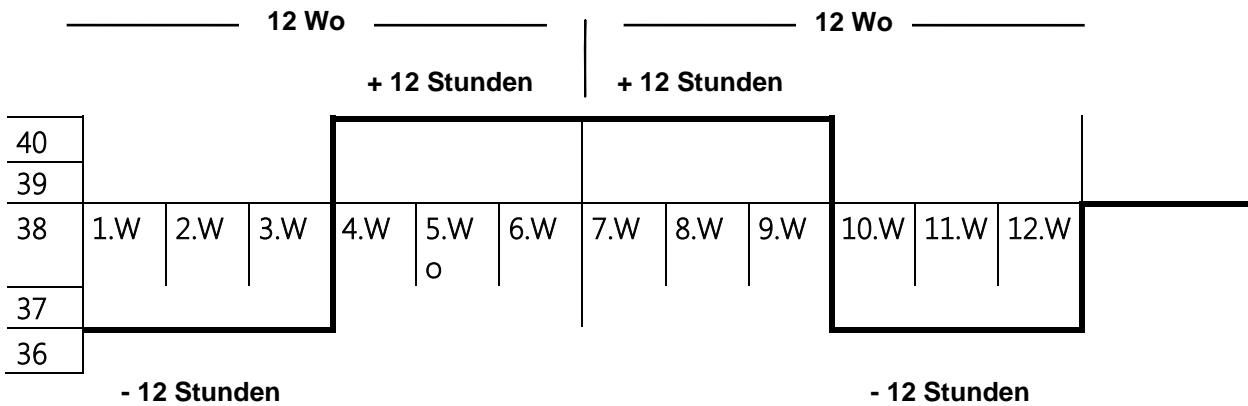
Beispiel 5: Symmetrische Bandbreitenregelung (Beginn mit abgesenkter Normalarbeitszeit)



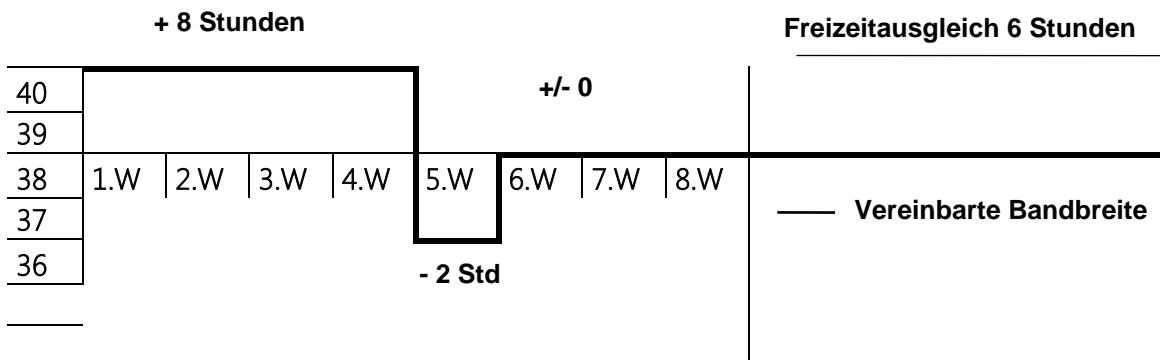
Beispiel 6: Asymmetrische Bandbreitenregelung



Beispiel 6: Aneinanderreihung von zwei Bandbreitenregelungen



Beispiel 10: Abweichen von der vereinbarten Bandbreite



§ 4 Abs. 5 PROPAK-KV - Schichtarbeit

“Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist einvernehmlich ein Schichtplan zu erstellen. Die Arbeitszeit ist so einzuteilen, dass die gesetzlich gewährleistete Mindestruhezeit eingehalten und im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Schichtturnusses nicht überschritten wird.

Wenn es die Betriebsverhältnisse erfordern, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit bei Schichtarbeit ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie in einem Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen im Durchschnitt 38 Stunden pro Woche nicht überschreitet.

Wird zur Erreichung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit Zeitausgleich gewährt, so hat die Festlegung des Freizeitausgleiches unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und der Wünsche der Arbeitnehmer einvernehmlich zu erfolgen. Kommt ein solches Einvernehmen nicht zustande, erfolgt der Zeitausgleich vor Ende des Durchrechnungszeitraumes. Ist dies aus Gründen, die nicht im Einflussbereich des Arbeitgebers liegen, nicht möglich, so kann dieser Ausgleich in den nächsten Lohnzahlungszeitraum vorgetragen werden.

Auch bei Schichtarbeit ist die Mehrarbeit im Sinne des Abs.es 6 (Mehrarbeit) anwendbar, wobei Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1,5 innerhalb eines Jahres nach Leistung zu erfolgen hat. Ist dieser Zeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich, sind hierfür Überstunden zu bezahlen.“

Zweck

- Abkoppelung der Betriebslaufzeit von der individuellen Arbeitszeit des einzelnen Arbeitnehmers
- Optimale Anlagennutzung durch lange Betriebslaufzeit
- Neue Möglichkeiten der Schichtplangestaltung

Inhalt

Schichtarbeit liegt vor, wenn an einem Arbeitsplatz ein Arbeitnehmer nach Ableistung der Tagesarbeitszeit durch einen anderen Arbeitnehmer abgelöst wird.

Mehrschichtige Arbeitsweise im Sinne des Arbeitszeitgesetzes liegt nicht nur bei durchlaufender (über 24 Stunden) oder kontinuierlicher (über Sonntag) Arbeitsweise, sondern auch bei 2-Schichtbetrieb vor. Mehrschichtig ist die Arbeitsweise auch dann, wenn 2 ungleichlange Schichten (Vollschicht und Teilschicht) aufeinander treffen.

Unter **Schichtplan** versteht man die Arbeitsweise der in mehrschichtiger Arbeitsweise beschäftigten Arbeitnehmer.

Schichtturnus ist ein geschlossener Zeitraum mit vorherbestimmter Arbeitszeiteinteilung, der sich nach seinem Ablauf wiederholt. Die Länge des Schichtturnusses ergibt sich daraus, ab welchem Zeitpunkt sich die Einteilung wiederholt.

Der Kollektivvertrag geht im **1. Absatz** des § 4 Abs. 5 davon aus, dass im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit von 38 Stunden innerhalb eines Schichtturnusses nicht überschritten wird. Dies bedeutet, dass wohl die Arbeitszeit in einzelnen Wochen des

Schichtturnusses von der wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38 Stunden abweichen, sie also über- oder unterschritten werden kann, jedoch innerhalb eines Schichtturnusses im Durchschnitt 38 Stunden erreicht werden müssen.

Diese Bestimmung räumt bereits die Möglichkeit ein, dass **innerhalb der Grenzen des Arbeitszeitgesetzes (9 Stunden Arbeitszeit/Tag, mit Ausnahme bei Schichtwechsel, sowie 50 Stunden/Woche)**, in einzelnen Wochen des Schichtturnusses höhere Arbeitszeit erzielt werden kann, wenn in den übrigen Wochen durch verringerte Arbeitszeit bzw. Freizeit der Ausgleich auf durchschnittlich 38 Stunden geschaffen wird.

Der **2. Absatz** eröffnet die Möglichkeit, wenn es die Betriebsverhältnisse erfordern, einen längeren **Durchrechnungszeitraum** als einen Schichtturnus heranzuziehen, nämlich einen **Zeitraum bis zu 13 Wochen**. Innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes, der in der Regel mehrere Schichtturnusse umfasst, muss die durchschnittliche Normalarbeitszeit von 38 Stunden erreicht werden.

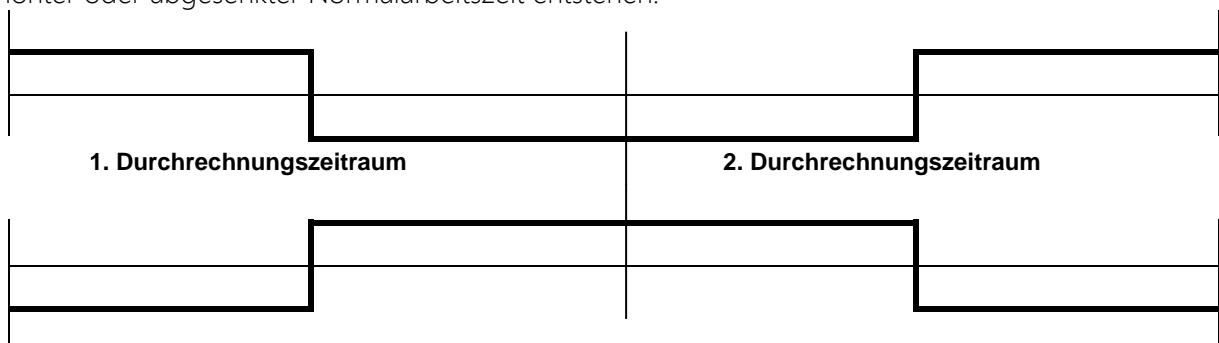
Die ungleichmäßige Verteilung der Normalarbeitszeit kann nun in der Form bestehen, dass für einzelne Wochen oder Schichtturnusse höhere, für andere niedrigere Arbeitszeiten als 38 Stunden vorgesehen werden. **Als Obergrenze gelten auch hier die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes (9 Stunden/Tag, 50 Stunden/Woche).**

Ungleichmäßige Verteilung bedeutet also, dass Über- oder Unterschreitungen der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit vorgenommen werden. Es sind somit Schichtturnusse denkbar, die höhere durchschnittliche Normalarbeitszeit als 38 Stunden aufweisen, auch solche, die darunter liegen.

Für Schichtturnusse höherer durchschnittlicher Normalarbeitszeit ist innerhalb des Durchrechnungszeitraumes ein entsprechender Ausgleich durch Freizeit bzw. Freischichten oder Teilschichten (Kurzschichten) zu gewähren. Liegt die durchschnittliche Normalarbeitszeit im Schichtturnus unter 38 Stunden, dann ist die Differenz innerhalb des Durchrechnungszeitraumes in zusätzliche Arbeitsleistung, also z. B. in Zusatzschichten zu erbringen.

Durch diese kollektivvertragliche Regelung **muss der Ausgleich nicht im einzelnen Schichtturnus selbst hergestellt werden, sondern kann auch innerhalb des längeren Durchrechnungszeitraumes** erfolgen. In jedem Fall liegt umverteilte Normalarbeitszeit vor, die im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 38 Stunden betragen muss.

Eine Aneinanderreihung von Durchrechnungszeiträumen ist möglich, sodass längere Phasen erhöhter oder abgesenkter Normalarbeitszeit entstehen.



Der **Freizeitausgleich** wird in der Regel bereits im Schichtplan eingebaut sein. Es wird jedoch Fälle geben, in denen individueller Freizeitausgleich zu gewähren ist. Hier sieht der Kollektivvertrag Einvernehmen für die Festlegung von Zeitpunkt und Ausmaß, unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und der Wünsche der Arbeitnehmer, vor. **Kommt ein solches Einvernehmen nicht zustande, so besteht zwingender Freizeitanspruch vor Ende des Durchrechnungszeitraumes.**

Ist der Freizeitausgleich aus Gründen, die nicht im Einflussbereich des Arbeitgebers liegen, nicht möglich, so kann der Ausgleich im nächsten Lohnzahlungszeitraum vorgenommen werden. Es verlängert sich also der Durchrechnungszeitraum um eine Woche, wenn beispielsweise Gründe des § 20 AZG vorliegen, wenn vorübergehende und unaufschiebbare Arbeiten, die zur Abwendung einer unmittelbaren Gefahr für die Sicherheit des Lebens, etc. oder zur Behebung von Betriebsstörungen notwendig sind. So wird auch bei unvorhergesehener bezahlter Dienstverhinderung (Krankheit) am Ende des Durchrechnungszeitraumes vorgegangen werden müssen, um einen Entfall des Anspruches zu vermeiden. **Jedenfalls aber ist Freizeitausgleich vorzunehmen. Eine Abgeltung dieses Freizeitausgleiches durch Bezahlung von Überstunden ist kollektivvertraglich nicht vorgesehen.**

Der **Durchrechnungszeitraum** (max. 13 Wochen) wird zweckmäßigerweise zeitgleich mit einem Schichtturnus zu laufen beginnen, der eine ungleichmäßige Verteilung der Normalarbeitszeit vorsieht und nicht die durchschnittliche kollektivvertragliche Normalarbeitszeit erreicht.

Der Kollektivvertrag erwähnt ausdrücklich, dass **auch bei Schichtarbeit die Mehrarbeit im Sinne des Abs. 6 anwendbar ist, jedoch die Abgeltung nur durch Freizeitausgleich** im Verhältnis 1 : 1,5 innerhalb eines Jahres nach Leistung erfolgen kann. Eine Abgeltung in Geld im Verhältnis 1 : 1,5 ist hier, auch einvernehmlich, kollektivvertraglich nicht vorgesehen. Nur wenn der Freizeitausgleich innerhalb eines Jahres nach Leistung aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist, **sind hierfür Überstunden zu bezahlen.**

Einführung

Die einvernehmliche Erstellung eines Schichtplanes ergibt aus § 4a Abs. 1 AZG und auch aus dem Arbeitsverfassungsgesetz, das dafür eine **erzwingbare Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs. 1 Z 2** vorsieht. Wird mit dem Betriebsrat über einen vorgelegten Schichtplan kein Einvernehmen erzielt, kann der Arbeitgeber die **Schlichtungsstelle beim Arbeits- und Sozialgericht** anrufen. Die Einigung, die bei der Schlichtungsstelle erzielt wird, gilt dann als (erzwungene) Betriebsvereinbarung. Schichtregelungen sind, da eine Betriebsvereinbarung zwar üblich, aber nicht zwingend erforderlich ist, auch in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, im Einvernehmen mit den betroffenen Arbeitnehmern möglich.
(siehe Erläuterungen zu § 4 Abs. 6 PROPAK-KV für Arbeiter, Seite 20ff)

Ziel dieser Erläuterungen kann nur sein, die neuen rechtlichen Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung bei Schichtarbeit vorzustellen. Schichtpläne selbst müssen sich exakt an den Produktionsverhältnissen der Branche und an den speziellen Erfordernissen der Betriebe orientieren. Da Beispiele allgemeiner Art in Anbetracht der Vielfalt der Möglichkeiten nicht zielführend sein können, wurde auf die beispielsweise Darstellung von Schichtplanmodellen in diesen Erläuterungen verzichtet.

§ 4 Abs. 6 PROPAK-KV - Mehrarbeit

“Das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen betrieblichen Normalarbeitszeit ist Mehrarbeit. Diese Mehrarbeit ist bei Bedarf pro Woche zu leisten, auf Basis des Normalstundenlohnes zuschlagsfrei zu behandeln und wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des § 4 Abs. 2, 3, 4 und 5 dieses Kollektivvertrages.

Hinsichtlich der Anordnung der Mehrarbeit sind die gesetzlichen Bestimmungen betreffend die Anordnung von Überstunden sinngemäß anzuwenden.

Durch die Mehrarbeit darf eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden. Ausgenommen davon sind jene Fälle, in denen eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit über 9 Stunden aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen zulässig ist.

Mehrarbeitsstunden sind unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und der Wünsche der Arbeitnehmer in Freizeit 1 : 1 abzugelten. Im Einvernehmen können diese Stunden auch in Geld abgegolten werden, wobei die Abgeltung auch hier im Verhältnis 1 : 1 erfolgt. Dies gilt nicht in allen jenen Fällen, in denen eine andere Regelung vorgesehen ist, Die Konsumierung in Freizeit hat im Einvernehmen stunden-, tage- oder wochenweise innerhalb eines Jahres nach der Leistung zu erfolgen.“

Ab 1. März 1992 ist die 40. Wochenstunde, ab 1. März 1993 ist auch 39. Wochenstunde mit einem Zuschlag von 50 % zu versehen, wobei dieser Zuschlag nach den obigen Grundsätzen in Freizeit oder in Geld abgegolten werden kann.“

Zweck

Kurzfristige Ausweitung der Arbeitszeit nach den betrieblichen Erfordernissen;

Inhalt

Mehrarbeit hat eine eigene rechtliche Qualität. Sie ist eine Arbeitsleistung, die über die wöchentliche Normalarbeitszeit hinausgeht, ohne jedoch Überstunde zu sein.

Der Kollektivvertrag legt fest, dass das Ausmaß der Verkürzung der kollektivvertraglichen bzw. betrieblichen Arbeitszeit als Mehrarbeit zu betrachten ist. Jedem Betrieb steht demnach Mehrarbeit in jenem Ausmaß zur Verfügung, in dem er die wöchentliche betriebliche Arbeitszeit gegenüber der gesetzlichen Arbeitszeit (40 Stunden) verkürzt hat.

Der Kollektivvertrag bestimmt, dass **Mehrarbeit bei Bedarf zu leisten ist** und stellt damit die betrieblichen Erfordernisse eindeutig in den Vordergrund.

Zulagen und Zuschläge, die auch während der Normalarbeitszeit zu bezahlen wären, werden auch für Mehrarbeitsstunden fällig und sind pro Stunde abzugelten.

Die **Mehrarbeit besteht neben den Überstunden, sie wird auf das gesetzlich erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet.**

Der Kollektivvertrag stellt fest, dass das Ausmaß der Verkürzung (also 2 Stunden/Woche) Mehrarbeit ist. Es ist dabei gleichgültig, an welchem Arbeitstag der Woche die Mehrarbeit geleistet wird.

Lediglich **bei vereinbarter 5-Tage-Woche** ist Mehrarbeit am 6. Tag nicht möglich, da gemäß § 7 Abs. 1 des Kollektivvertrages in diesem Fall Arbeitsstunden am 6. Tag als Überstunden zu behandeln sind.

Durch Mehrarbeit darf allerdings eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden. Werden also an einem Tag bereits 9 Stunden Normalarbeitszeit geleistet, so ist an diesem Tag keine Mehrarbeit möglich. Eine Ausnahme von dieser Regel bildet das gesetzliche Einarbeiten, weil während des Einarbeitungszeitraumes eine max. Tagesarbeitszeit von 10 Stunden möglich ist, ebenso bei Portieren und Nachtwächtern sowie im Sonderfall des Schichtwechsels nach § 4a Abs. 3 AZG.

Mehrarbeitsstunden sind grundsätzlich in Freizeit im Verhältnis 1 : 1,5 abzugelten. Zeitpunkt und Ausmaß des Freizeitausgleiches müssen unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und der Wünsche der Arbeitnehmer festgelegt werden. Eine einseitige Inanspruchnahme bzw. Anordnung des Freizeitausgleiches ist daher nicht möglich. Auch über die Art der Abgeltung (stunden-, tage- oder wochenweise) ist Einvernehmen herzustellen.

Die Freizeitabgeltung für Mehrarbeit kann individuell, vorausgeplant oder in Kombination dieser Formen vorgenommen werden.

Die **Konsumierung der Freizeit** hat nach den besprochenen Grundsätzen **im Einvernehmen innerhalb eines Jahres nach der Leistung** der Mehrarbeit zu erfolgen. Der Kollektivvertrag regelt den in der Praxis durchaus möglichen Fall nicht, dass ein Freizeitausgleich innerhalb dieses Ausgleichszeitraumes nicht zustande kommt. Er ordnet weder an, dass dann Überstunden zu bezahlen wären, wie er dies bei Abs. 5 Schichtarbeit tut, noch dass der Freizeitausgleich zwingend vor Ende des Ausgleichszeitraumes zu geben ist, wie dies in den Fällen des Ausgleiches von Normalarbeitszeit geschieht. Es wird in diesem Fall wohl eine Einigung in Richtung Freizeitvortrag in den nächsten Ausgleichszeitraum oder Abgeltung in Geld im Verhältnis 1 : 1,5 auf betrieblicher Ebene erfolgen müssen.

Während Freizeitausgleich für Mehrarbeit grundsätzlich immer möglich ist, kann eine **Abgeltung in Geld nur im Einvernehmen mit dem betroffenen Arbeitnehmer** vorgenommen werden. Trotzdem wird diese Form der Abgeltung, die im Verhältnis 1 : 1,5 auf Basis des Normalstundenlohnes zu erfolgen hat, in der betrieblichen Praxis große Bedeutung erlangen, da zu hohe Freizeitkonten die Verfügbarkeit der Arbeitskräfte weiter einschränken. Wird eine Abgeltung in Geld vereinbart, so hat die Verrechnung der Mehrarbeitsstunden mit den einzelnen Lohnzahlungszeiträumen zu erfolgen.

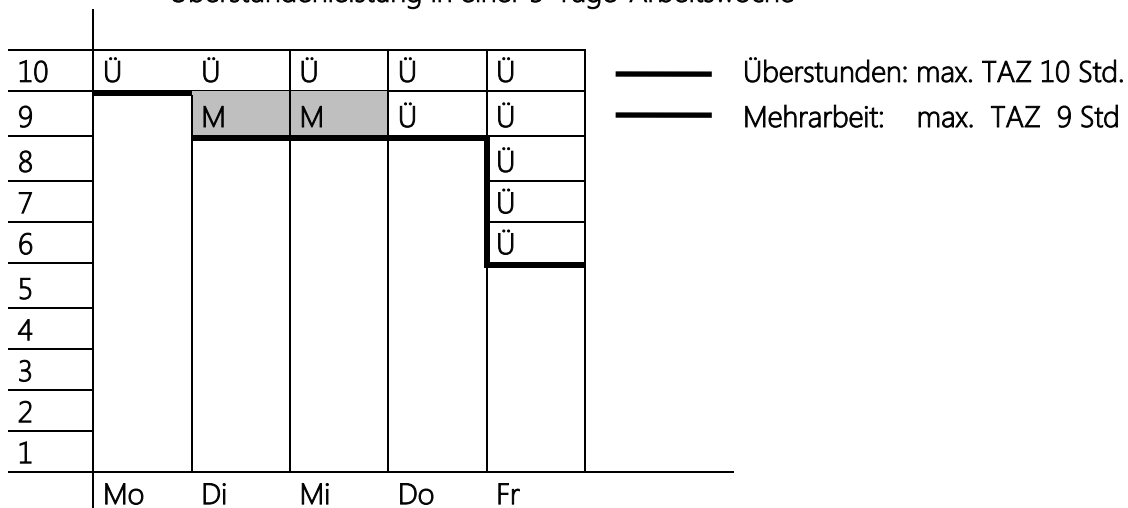
Die Abgeltung kann auch durch Kombination von Freizeit und Geld erfolgen. Es ist auch durchaus denkbar, dass Einvernehmen darüber hergestellt wird, Mehrarbeitsstunden grundsätzlich in Freizeit, jene Stunden, die bis zum Ablauf des Ausgleichszeitraumes nicht konsumiert werden konnten, in Geld abzugelten.

Der Arbeitgeber hat im Rahmen seines Weisungsrechtes die Möglichkeit, bei Bedarf Mehrarbeit anzuordnen. Das betriebliche Erfordernis steht dabei eindeutig im Vordergrund. Durch die Formulierung "bei Bedarf" wird gleichzeitig willkürliche Anordnung untersagt. Hinsichtlich der Anordnung von Mehrarbeit gelten dieselben Regeln, die das Arbeitszeitgesetz hinsichtlich der Anordnung von Überstunden vorsieht:

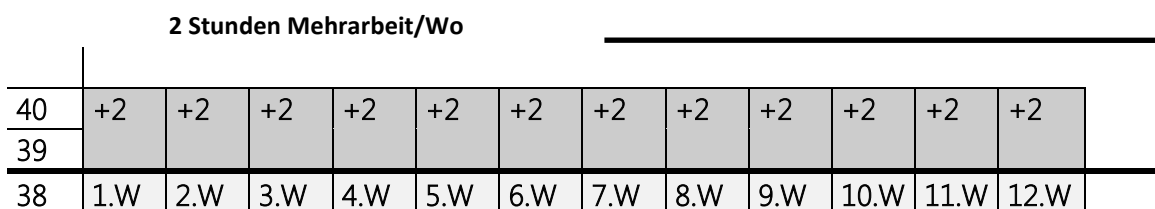
Der Arbeitnehmer kann Mehrarbeitsleistung dann ohne Sanktion verweigern, wenn ihr berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers entgegenstehen.

Mehrarbeit kann sowohl für den gesamten Betrieb, als auch für einzelne Abteilungen oder einzelne Arbeitnehmer vorgesehen werden. Soweit es sich um generelle Mehrarbeitsregelungen handelt, für die etwa ein Freizeitausgleich generell durch Absenkung der Normalarbeitszeit oder Betriebsstilllegung während gewisser Tage vorgesehen ist, wird der Betriebsrat im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes einzubinden sein.

Beispiel 11: Höchstmögliche Mehrarbeits- und Überstundenleistung in einer 5-Tage-Arbeitswoche



Beispiel 12: Mehrarbeit bei linearer Arbeitszeit



Beispiel 13: Mehrarbeit bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit mit Freizeitausgleich

	2 Std./Wo Mehrarbeit möglich				keine Mehrarbeit möglich		1 Std./Wo Mehrarbeit möglich				Freizeitausgleich für Andere Verteilung 8 Std. Mehrarbeit 1:15 18 Std.	
40												
39												
38	1.W	2.W	3.W	4.W	5.W	6.W	7.W	8.W	9.W	10.W	11.W	12.W

Beispiel 14: Mehrarbeit bei Bandbreitenregelung

	2 Std. Mehrarbeit/Wo möglich						Freizeitausgleich 1:1,5 (36 Stunden)					
42												
41												
40												
39												
38	1.W	2.W	3.W	4.W	5.W	6.W	7.W	8.W	9.W	10.W	11.W	12.W
37												
36												

§ 4 Abs. 7 PROPAK-KV - Jugendliche

“Für Jugendliche gilt gemäß § 11 Abs. 2 KJBG, abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs. 1 dieses Gesetzes die gleiche Tagesarbeitszeit, höchstens jedoch 9 Stunden, als vereinbart.”

Arbeitszeit für Jugendliche (§ 11 KJBG)

§ 11 Abs. 1 des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes (KJBG) bestimmt für Jugendliche eine tägliche Arbeitszeit von höchstens 8 Stunden und eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden.

§ 11 Abs. 2 KJBG sieht vor, dass der Kollektivvertrag davon abweichende Regelungen, sowohl betreffend die tägliche, als auch die wöchentliche Arbeitszeit vorsehen kann.

§ 4 Abs. 7 PROPAK-KV macht davon Gebrauch und legt fest, dass für Jugendliche die gleiche Tagesarbeitszeit wie für Betriebsarbeiter gilt, diese jedoch höchstens 9 Stunden betragen darf. Damit wird einerseits die Wochenarbeitszeit von 38 Stunden auch für Jugendliche wirksam, andererseits können die verschiedenen **Formen der ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit auch für Jugendliche** zur Anwendung gebracht werden.

Besucht ein Jugendlicher eine lehrgangsmäßige oder saisonmäßige Berufsschule, darf er während des tatsächlichen Besuchs des Lehrganges bzw. der saisonmäßigen Berufsschule nicht im Betrieb beschäftigt werden (§ 11 Abs 8 KJBG).

Sonderregelungen gibt es auch für Minderjährige (vor Vollendung des 15. Lebensjahres), die die Schulpflicht schon vollendet haben und in einem Lehrverhältnis beschäftigt werden (§ 13 KJBG).

Ruhepausen und Ruhezeiten für Kinder und Jugendliche (§§ 15 und 16 KJBG)

Beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als viereinhalb Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen. Die Ruhepause ist spätestens nach sechs Stunden zu gewähren (§ 15 KJBG).

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist den Jugendlichen ab 15 Jahren eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden zu gewähren. Diese Ruhezeit ist innerhalb von 24 Stunden nach Arbeitsbeginn zu gewähren. Die tägliche Ruhezeit muss daher innerhalb von 24 Stunden nach Beginn der vorangegangenen Tagesarbeitszeit abgeschlossen sein (§ 16 KJBG).

Nachruhe (§ 17 KJBG)

Jugendliche dürfen in der Nachtzeit von 20.00 bis 6.00 Uhr nicht beschäftigt werden. In mehrschichtigen Betrieben dürfen Jugendliche über 16 Jahre im wöchentlichen Wechsel bis 22.00 Uhr beschäftigt werden.

In mehrschichtigen Betrieben dürfen Jugendliche ab 15 Jahre ab 5.00 Uhr beschäftigt werden, wenn bei einem späteren Arbeitsbeginn keine zumutbare Möglichkeit zur Erreichung des Betriebes gegeben ist.

Dieser Umstand liegt z. B. dann vor, wenn dem Jugendlichen bei einem späteren Arbeitsbeginn eine zumutbare Erreichung des Betriebes weder mittels privater (z. B. Werkverkehr) noch öffentlicher Verkehrsmittel möglich ist. Die Erreichung des Betriebes bei einem späteren Arbeitsbeginn ist auch dann unzumutbar, wenn der Jugendliche mehrmals das Verkehrsmittel wechseln müsste.

Gegen die Anwendung dieser Bestimmung auf Lehrlinge könnte jedoch die derzeit geltende Bestimmung des § 4 Abs. 7 PROPAK-KV für Lehrlinge sprechen.

Wochenfreizeit (§ 19 KJBG)

Den Jugendlichen ist wöchentlich eine ununterbrochene Freizeit von zwei Kalendertagen, in die der Sonntag zu fallen hat, zu gewähren. Diese Wochenfreizeit hat spätestens um 13.00 Uhr am Samstag, für Jugendliche, die mit unbedingt notwendigen Abschlussarbeiten beschäftigt sind, spätestens um 15.00 Uhr am Samstag zu beginnen.

Werden Jugendliche am Samstag beschäftigt, so dürfen diese Jugendlichen am Montag, in der darauffolgenden Kalenderwoche nicht beschäftigt werden. Ist der Montag Berufsschultag, dürfen Jugendliche an einem anderen Arbeitstag (Dienstag bis Freitag) der auf die Samstagsarbeit folgenden Kalenderwoche nicht beschäftigt werden. Jugendliche, die in der auf die Samstagsarbeit folgenden Woche zur Gänze die Berufsschule besuchen, dürfen in der Kalenderwoche vor oder nach dem Ende des Berufsschulbesuches an einem anderen Arbeitstag (Montag bis Freitag) dieser Kalenderwoche nicht beschäftigt werden.

Altersgrenze für Lehrlinge

Lehrlinge gelten bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres als Jugendliche. Dies bedeutet, dass danach die allgemeinen Arbeitszeitvorschriften gelten (d.h. Wegfall des Überstundenverbotes usw.).

Dafür haben diese Lehrlinge Anspruch auf eine eigene Bezahlung von Überstunden. Für die Berechnung des Grundlohnes und des Überstundenzuschlages ist der niedrigste im Betrieb vereinbarte Facharbeiterlohn bzw. Angestelltengehalt heranzuziehen (§ 1 Abs. 1a Z 1 KJBG)

§ 4 Abs. 8 PROPAK-KV - Festlegung der wöchentlichen Normalarbeitszeit

„Die wöchentliche Arbeitszeit wird nach den Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat auf die einzelnen Arbeitstage unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse im Rahmen der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen aufgeteilt. Sie darf - von Schichtbetrieben abgesehen - nicht vor 7 Uhr beginnen und nicht nach 18 Uhr enden. Die Vorverlegung des Arbeitsbeginnes kann einvernehmlich festgelegt werden.“

Gemäß § 4 Abs. 8 PROPAK-KV ist die wöchentliche Normalarbeitszeit **nach den Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes im Einvernehmen** zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat auf die einzelnen Arbeitstage **unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse im Rahmen der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen** aufzuteilen.

Diese Vorgangsweise bezieht sich nicht nur auf die Festlegung der täglichen Arbeitszeit (Beginn und Ende) aufgrund der Wochenarbeitszeit von 38 Stunden, sondern **auch auf die Einführung anderer Formen der Verteilung der Normalarbeitszeit**, die der Kollektivvertrag vorsieht:

- Einarbeiten von Feiertagen (§ 4 Abs. 2 PROPAK-KV)
- Andere Verteilung der Normalarbeitszeit mit Zeitausgleich (§ 4 Abs. 3 PROPAK-KV)
- Bandbreite (§ 4 Abs. 4 PROPAK-KV)
- Schichtarbeit (§ 4 Abs. 5 PROPAK-KV)

„...nach den Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes im Einvernehmen ...“

Betriebe mit Betriebsrat:

Der Arbeitgeber ist dabei aufgrund seines Weisungsrechtes bei der Festsetzung der generellen Arbeitszeit **solange frei, als er im Einvernehmen mit dem Betriebsrat** vorgeht. Falls Einvernehmen besteht, ist eine Betriebsvereinbarung nicht erforderlich.

Die generelle Festsetzung des Beginns und Endes der täglichen Arbeitszeit, die Dauer und Lage der Arbeitspausen und die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage kann gemäß § 97 Abs. 1 Z 2 Arbeitsverfassungsgesetz **Gegenstand einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung** sein. Kommt nämlich ein Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über die Gestaltung der betrieblichen Normalarbeitszeit nicht zustande, so kann jeder der beiden Streitparteien durch **Anrufung der Schlichtungsstelle beim Arbeits- und Sozialgericht** (§ 144 Arbeitsverfassungsgesetz) den Abschluss, die Abänderung oder die Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung erzwingen. Die Entscheidung der Schlichtungsstelle gilt dann als Betriebsvereinbarung.

Durch Betriebsvereinbarung festgelegte Arbeitszeitregelungen sind unkündbar und weder durch den Arbeitgeber noch durch den Arbeitnehmer einseitig abänderbar. Befristungen oder auflösende Bedingungen sind jedoch möglich. Es empfiehlt sich daher, derartige Vereinbarungen entweder auf Zeit abzuschließen oder Möglichkeiten des Außerkrafttretens ausdrücklich vorzusehen.

Betriebe ohne Betriebsrat:

Besteht kein Betriebsrat, erfolgt die generelle Festsetzung der Arbeitszeit aufgrund des Weisungsrechtes des Arbeitgebers. Die Festsetzung darf nicht schikanös erfolgen. Aufgrund der Fürsorgepflicht hat der Arbeitgeber bei der Arbeitszeiteinteilung auch auf die Interessen der Arbeitnehmer Bedacht zu nehmen. In einzelnen Fällen der ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit (Bandbreitenregelung, Schichtarbeit) ist das Einvernehmen mit den einzelnen Arbeitnehmern herzustellen.

Es empfiehlt sich, schon bei Aufnahme mit dem einzelnen Arbeitnehmer zu vereinbaren, dass die Festlegung der täglichen und wöchentlichen Normalarbeitszeit aufgrund der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen nach den betrieblichen Erfordernissen erfolgt.

Einzelregelungen (individuelle Regelungen über Beginn und Ende täglicher Arbeitszeit) aus Gründen des Betriebsablaufes bzw. nach besonderen Wünschen des Arbeitnehmers sind möglich, müssen aber ausdrücklich vereinbart werden. Von einer durch Betriebsvereinbarung bzw. einvernehmlich festgelegten Arbeitszeit kann weder durch den Arbeitgeber noch den Arbeitnehmer einseitig abgegangen werden. Es empfiehlt sich daher im Falle des Abschlusses von Betriebsvereinbarungen über die Gestaltung der Arbeitszeit vorzusehen, dass individuelle Regelungen für Abteilungen oder einzelne Arbeitnehmer jedenfalls weiterhin möglich bleiben.

"Unter Berücksichtigung der Betriebserfordernisse ..."

Bei der Festsetzung der betrieblichen Normalarbeitszeit stehen die Betriebserfordernisse im Vordergrund. Dieser Grundsatz betrifft alle im Kollektivvertrag vorgesehenen Möglichkeiten der Verteilung der Normalarbeitszeit, also auch Einarbeiten, andere Verteilung mit Freizeitausgleich, Bandbreitenregelungen und Schichtpläne und ist auch von der Arbeitnehmerseite zu berücksichtigen.

Arbeitszeitregelungen müssen nicht für den gesamten Betrieb getroffen, sondern es können nach den Betriebserfordernissen unterschiedliche Regelungen für einzelne Betriebsabteilungen bzw. Tätigkeitsbereiche, aber auch für einzelne Arbeitnehmer getroffen werden.

"Im Rahmen der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen ..."

Wesentliche gesetzliche Bestimmungen sind für die Verteilung der Normalarbeitszeit:

Arbeitszeitgesetz:

- § 4 tägliche Höchstarbeitszeit, Einarbeiten von Feiertagen, 4-Tage-Woche
- § 4a Normalarbeitszeit im Schichtbetrieb
- § 4b Gleitende Arbeitszeit
- § 7 Überstunden (max. 5h/Woche + 60h/Jahr)
Vorübergehender bes. Arbeitsbedarf (3 x 8 = 24 Wochen, 60h/Woche, 12h/Tag),
4-Tage Woche (Ausdehnung der tägl. Arbeitszeit auf 12h durch BV)
- § 9 Höchstgrenzen der Arbeitszeit (10h/Tag, 50h/Woche)
- § 11 Ruhepausen
- § 12 Ruhezeiten
- § 19c Änderung der Normalarbeitszeit durch den Arbeitgeber

Arbeitsruhegesetz:

- § 3 Wochenendruhe
- § 4/§ 5 Wochenruhe
- § 6 Ersatzruhe
- § 7 Feiertagsruhe

Zudem sind das Kinder und Jugendlichen Beschäftigungsgesetz sowie das Mutterschutzgesetz zu beachten.

Die Bestimmungen des § 97 Abs1 Z 2 Arbeitsverfassungsgesetz über die erzwingbare Betriebsvereinbarung hinsichtlich Gestaltung von Arbeitszeit und Pausen wurden bereits oben kommentiert.

§ 4 Abs. 12 PROPAK-KV

a) Nachtarbeit ist nur zulässig, soweit eine freiwillig abgeschlossene schriftliche Vereinbarung (Dienstzettel) vorliegt. Eine solche Vereinbarung kann mit Arbeitnehmerinnen erst ab dem 1. Jänner 1998 abgeschlossen werden. Lehnen ArbeitnehmerInnen eine solche Vereinbarung ab, darf aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis nicht beendet werden; Glaubhaftmachung genügt. (...)

b) Der Arbeitgeber ist nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten verpflichtet, den Arbeitnehmer auf dessen Verlangen auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz für die Dauer nachfolgender Hinderungsgründe zu verwenden:

- wenn nach einer ärztlichen Feststellung die Fortsetzung der Nachtarbeit den Arbeitnehmerin seiner Gesundheit gefährdet,
- die Betreuung eines unter 12-jährigen im Haushalt des Arbeitnehmers lebenden Kindes während der Nachtarbeit und für mindestens 8 Stunden während des Tages nicht gewährleistet ist,
- oder der Arbeitnehmer einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen (§ 16 UrlG) versorgt.

Weitere gleichwertige Gründe können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. (...)

Nachtarbeitnehmer sind Arbeitnehmer, die regelmäßig oder in mindestens 48 Nächten im Kalenderjahr während der Nacht mindestens drei Stunden arbeiten.

Als Nacht gilt die Zeit zwischen 22.00 Uhr und 5.00 Uhr.

Seit in Kraft treten des EU Nachtarbeits-Anpassungsgesetz (BGBl I 122/2002) am 01.08.2002 ist die Beschäftigung von Frauen in der Nacht in gleicher Weise wie die von Männern auch ohne Vorliegen einer kollektivvertraglichen Erlaubnis bzw. einer Betriebsvereinbarung zu den Bedingungen des Gesetzes bzw. des Kollektivvertrages möglich.

Versetzung auf einen Tagesarbeitsplatz:

Der Nachtarbeitnehmer hat auf Verlangen Anspruch auf Versetzung auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz entsprechend den betrieblichen Möglichkeiten, wenn

- eine weitere Verrichtung der Nachtarbeit die Gesundheit nachweislich gefährdet, oder
- die Bedachtnahme auf unbedingt notwendige Betreuungspflichten gegenüber Kindern bis zu zwölf Jahren dies erfordert, für die Dauer dieser Betreuungspflichten.
- oder der Arbeitnehmer einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen (§ 16 UrlG) versorgt.

§ 5 PROPAK-KV Schichtarbeit

Abs. 4:

„Bezüglich Nachtarbeit ist § 4 Abs. 12 zu beachten.“

Abs. 5:

„Für die Gestaltung der wöchentlichen Normalarbeitszeit bei Schichtarbeit gilt § 4 Abs. 5.“

Abs. 10:

„In jeder Schicht ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen. Wenn es im Interesse der Arbeitnehmer des Betriebes gelegen oder aus betrieblichen Gründen notwendig ist, kann diese unterteilt werden. Die Pausenregelung kann, sofern eine gesetzliche Betriebsvertretung besteht, nur mit deren Zustimmung getroffen werden.“

Im PROPAK-Rahmenkollektivvertrag findet sich die für die Erstellung der Schichtpläne wichtige Bestimmung über die Gestaltung der wöchentlichen Normalarbeitszeit bei Schichtarbeit in § 4 Arbeitszeit unter Abs. 5. § 5 Abs. 5 gibt die entsprechende Verweisung.

§ 6 Ruhepausen und Ruhezeiten

Abs. 1:

Nach einer ununterbrochenen Arbeitszeit von längstens fünf Stunden ist eine Ruhepause zu gewähren. Sie muss mindestens eine halbe Stunde betragen, darf 2 Stunden nicht überschreiten und wird nicht bezahlt. Für Pausen in Schichtbetrieben gelten den Bestimmungen des § 5 Abs. 10.

Kurzpausen im Sinne des AZG § 11 Abs. 3 sind bei Arbeiten, die werktags und sonntags einen ununterbrochenen Fortgang erfordern, den in Wechselschichten beschäftigten Arbeitnehmern anstelle der halbstündigen Pause zu gewähren. Derartige Kurzpausen gelten als Arbeitszeit.

Abs. 2:

Bei Festsetzung der Ruhepausen sind die Wünsche der Arbeitnehmer möglichst zu berücksichtigen. Die Ruhepause kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zum Ende einer Arbeitswoche entfallen, wenn die vereinbarte regelmäßige Tagesarbeitszeit nicht mehr als 6 Stunden beträgt.

Abs. 6:

Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist den Arbeitnehmern eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden, den Jugendlichen eine solche von 12 Stunden zu gewähren.

§ 7 PROPAK-KV Überstunden

Abs. 1 :

„Als Überstunde gilt jene Arbeitszeit, welche außerhalb der auf Grundlage der geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß § 4 Abs. 1 bis 5 sowie Mehrarbeit gemäß § 4 Abs. 6 vereinbarten täglichen Arbeitszeit liegt.

Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des § 4 Abs. 2 bis 5 liegen Überstunden erst dann vor, wenn die aufgrund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß § 4 Abs. 6 überschritten werden.

Bei vereinbarter 5-Tage-Woche sind Arbeitsstunden am sechsten Tag als Überstunden zu behandeln.“

Der Kollektivvertrag definiert die Überstunde nunmehr unter Berücksichtigung der möglichen ungleichmäßigen Verteilung der Normalarbeitszeit sowie der Mehrarbeit. Der ausdrückliche Hinweis auf § 4 Abs. 1 bis 5 bedeutet, dass bei anderen Formen der Verteilung der Normalarbeitszeit, wie Einarbeiten, andere Verteilung mit Zeitausgleich, Bandbreitenregelung und Schichtarbeit die jeweils festgesetzte Normalarbeitszeit als Basis heranzuziehen ist. Weiters ist noch die erlaubte Mehrarbeit zu berücksichtigen. **Überstunden liegen erst dann vor, wenn die jeweils vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit und die zulässige Mehrarbeit** überschritten werden.

Ist betrieblich eine 6-Tage-Arbeitswoche vereinbart, dann kann sowohl die Normalarbeitszeit als auch die Mehrarbeit auf alle Werkzeuge der Woche verteilt werden.

Die Vereinbarung von 5- oder 6-Tage-Woche kann nicht nur für den gesamten Betrieb, sondern auch für einzelne Abteilungen oder Arbeitnehmer erfolgen. Es ist daher zu empfehlen, zur Erhaltung der Flexibilität möglichst wenig Bindungen einzugehen und zumindest dort, wo dies erforderlich ist (für Schichtarbeit, Wartungs- und Reparaturarbeiten etc.) entsprechende Vereinbarungen zu treffen.

Zulässige Zahl von Überstunden laut Arbeitszeitgesetz: 5 Überstunden/Woche + 60 Überstunden/Jahr, maximale Tagesarbeitszeit 10 Stunden.

Die kollektivvertraglich zulässige Mehrarbeit (39. und 40. Stunde der Woche) zählt nicht auf das gesetzlich zulässige Ausmaß von Überstunden!

Abs. 6:

„Überstunden werden in Freizeit im Verhältnis 1 : 1 abgegolten. Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat und dem betreffenden Arbeitnehmer, wo kein Betriebsrat errichtet ist, mit dem betreffenden Arbeitnehmer, können Überstunden auch in bar abgegolten werden.“

Abs. 7:

„Der Überstundenzuschlag kann im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer entweder in Freizeit oder in bar abgegolten werden.“

Abs. 9:

„Die Konsumierung der Freizeitstunden hat im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer tage- oder wochenweise innerhalb eines Jahres zu erfolgen. Dabei ist auf die Wünsche des Arbeitnehmers besonders Bedacht zu nehmen.“

Abs. 10:

„Der Arbeitgeber hat Aufzeichnungen über die Ansprüche der einzelnen Arbeitnehmer auf Freizeitausgleich für Überstunden zu führen.“

Hinsichtlich der Vergütung der Überstundenarbeit ist Abs. 6 stets im Zusammenhang mit Abs. 7 zu verstehen. Mit dem Begriff „Überstunde“ im Abs. 6 ist die Grundstunde der Überstundenarbeit gemeint. Neben der Abgeltung der Grundstunde ist zudem ein Überstundenzuschlag abzugelten.

Der Kollektivvertrag ermöglicht somit die Abgeltung von Überstunden und Zuschlägen in Freizeit. Es kann durch tageweisen Überstunden-Freizeitausgleich die Arbeitszeitkapazität in gewissen Zeiten des Jahres reduziert werden. Von dieser Möglichkeit kann allerdings nur bei exakter Planung und über funktionierende Freizeitkonten Gebrauch gemacht werden.

2. Regelungen für die Angestellten

Arbeitszeitgestaltung im Kollektivvertrag für Angestellte in der PROPAK-Industrie

Der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie in der für den Fachverband der Papierverarbeitenden Industrie geltenden Fassung (PROPAK-KV für Angestellte) regelt Arbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung analog dem Kollektivvertrag für die Arbeiter in der PROPAK-Industrie und zwar

§ 4	Normalarbeitszeit	Abs. 3: Einarbeiten iVm Feiertagen Abs. 4: Andere Verteilung der NAZ mit Zeitausgleich Abs. 5: Bandbreitenregelung Abs. 6: Schichtarbeit
§ 5	Mehrarbeit	
§ 6	Altersteilzeit	
§ 7	Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit	
§ 8	Nacharbeit	

Daneben kommen die Bestimmungen des AZG insbesondere für Gleitzeit und Teilzeitarbeit zur Anwendung.

Divisor für Überstunden und Normalstunden (§ 7 Abs. 3 PROPAK-KV für Ang.)

Überstundengrundvergütung Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit	Teiler 1/142 des Monatsgehalts
In dieser Grundvergütung sind die Sonderzahlungen bereits berücksichtigt.	
Normalarbeitsstunde, Vergütung für die Mehrarbeit-Grundstunde gemäß § 4a	Teiler 1/165 des Monatsgehalts

Teilzeitarbeit (§ 19d AZG und § 20 PROPAK-KV für Ang.)

Der PROPAK-KV für Angestellte regelt in § 20 die entgeltspezifischen Fragen der Teilzeitbeschäftigung.

Bezüglich Ausmaß und Lage der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten und ihre Änderung kommen die Bestimmungen des § 19d zur Anwendung.

C) GESETZLICHE MÖGLICHKEITEN DER ARBEITSZEITGESTALTUNG (nicht abschließend)

4-Tage Woche (§ 4 Abs. 8 und § 7 Abs. 6 AZG)

Eine 4-Tage-Woche liegt vor, wenn die gesamte Wochenarbeitszeit regelmäßig auf vier Tage verteilt wird. **Bei einer 4-Tage-Woche kann** mit Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, mit Einzelvereinbarung **die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden**. Die vier Tage müssen nicht zusammenhängen.

Wird die gesamte Wochenarbeitszeit auf vier Tage verteilt, kann die Betriebsvereinbarung zulassen, dass die **Arbeitszeit** an diesen Tagen **durch Überstunden bis auf zwölf Stunden ausgedehnt wird**. In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Arbeitszeit durch schriftliche Einzelvereinbarung - bei Feststellung der arbeitsmedizinischen Unbedenklichkeit – ausgedehnt werden. Arbeitnehmer, die die Überstunden ablehnen, dürfen deswegen nicht benachteiligt werden.

Gleitende Arbeitszeit (§ 4b AZG)

Gleitende Arbeitszeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner täglichen Normalarbeitszeit selbst bestimmen kann. Die gleitende Arbeitszeit muss durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Vereinbarung geregelt werden (Gleitzeitvereinbarung).

Die Gleitzeitvereinbarung hat zu enthalten:

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

Bei Gleitzeit kann die tägliche Normalarbeitszeit durch Einzel- oder Betriebsvereinbarung auf 10 Stunden ausgedehnt werden. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb der Gleitzeitperiode die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß § 3 AZG (= 38 Stunden) im Durchschnitt nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben vorgesehen sind.

Am Ende einer Gleitzeitperiode bestehende Zeitguthaben, die nach der Gleitzeitvereinbarung in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden können, gelten nicht als Überstunden (§ 6 Abs 1a AZG).

Vorübergehender besonderer Arbeitsbedarf (§ 7 Abs. 4, 4a und 5 AZG)

Bei **vorübergehend auftretenden besonderem Arbeitsbedarf** können zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils durch Betriebsvereinbarung, die den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sowie dem zuständigen Arbeitsinspektorat zu übermitteln ist, **in höchstens 24 Wochen** des Kalenderjahres **Überstunden bis zu einer Wochenarbeitszeit von 60 Stunden** zugelassen werden, wenn andere Maßnahmen nicht zumutbar sind. Die **Tagesarbeitszeit darf zwölf Stunden nicht überschreiten**.

Spätestens **nach acht Wochen mit solcher Überstundenarbeit sind zwei Wochen „Pause“ einzuhalten**. Die Höchstarbeitszeit kann daher unter bestimmten Voraussetzungen durch Betriebsvereinbarung **für 3 x 8 = 24 Wochen auf bis zu 60 Stunden/Woche und 12 Stunden/Tag ausgedehnt werden**.

In Betrieben, in denen **kein Betriebsrat** errichtet ist, ist eine derartige Arbeitszeitverlängerung wegen erhöhten Arbeitsbedarf zulässig, wenn die zusätzlichen Überstunden schriftlich vereinbart wurde und die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit dieser zusätzlichen Überstunden für die betreffenden Tätigkeiten durch einen Arbeitsmediziner festgestellt wurde. Auf Verlangen der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer ist ein weiterer, einvernehmlich bestellter Arbeitsmediziner zu befragen.

§ 7 Abs 4 AZG berücksichtigt arbeitsintensive Aufträge, deren verspätete Erfüllung einen großen wirtschaftlichen Nachteil zur Folge hätte (z. B. Pönale, Entgang von Folgeaufträgen). Andere Maßnahmen sind zumutbar, wenn zusätzliche Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt vorhanden und längere Einschulungen nicht erforderlich sind.

Solche Arbeitszeitverlängerungen sind **nur vorübergehend** zulässig, z. B. für die Dauer der Bearbeitung eines dringenden Auftrages. Keinesfalls darf dies eine Dauerlösung darstellen.

Darüber hinaus kann das Arbeitsinspektorat bei Nachweis eines dringenden Bedürfnisses auf Antrag des Arbeitgebers nach Anhörung der gesetzlichen Interessensvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer eine Arbeitszeitverlängerung bewilligen, soweit alle übrigen Verlängerungsmöglichkeiten des Arbeitszeitgesetzes ausgeschöpft sind. Eine Tagesarbeitszeit über zehn Stunden und eine Wochenarbeitszeit über 60 Stunden kann das Arbeitsinspektorat jedoch nur zulassen, wenn dies im öffentlichen Interesse erforderlich ist.

Arbeitnehmer, die die Leistung von zusätzlichen Überstunden in diesen Fällen ablehnen, dürfen deswegen **nicht benachteiligt** werden, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung. In Fällen, in denen durch Betriebsvereinbarung zusätzliche Überstunden zugelassen werden, entsteht noch keine Verpflichtung zur Leistung solcher Überstunden. Eine einseitige Anordnung ist daher nur nach Maßgabe der bestehenden Judikatur zur Treuepflicht möglich.

Teilzeitarbeit (§ 19d AZG)

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die kollektivvertraglich festgelegte Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet.

Einführung:

Ausmaß und Lage der Arbeitszeit und ihre Änderung sind zu vereinbaren, wobei die Änderung des Ausmaßes der regelmäßigen Arbeitszeit der Schriftform bedarf. Eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Tage und Wochen kann im Vornhinein vereinbart werden.

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer sind zur Arbeitsleistung über das vereinbarte Arbeitszeitausmaß (Mehrarbeit) nur insoweit verpflichtet, als

- gesetzliche Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder der Arbeitsvertrag dies vorsehen,
- ein erhöhter Arbeitsbedarf vorliegt oder die Mehrarbeit zur Vornahme von Vor- und Abschlussarbeiten erforderlich ist, und
- berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers der Mehrarbeit nicht entgegenstehen.

Mehrarbeitszuschlag:

Für Mehrleistungen über das vertraglich vereinbarte Arbeitszeitausmaß hinaus gebührt ein **Zuschlag von 25%**, wobei als Basis der auf die einzelne Arbeitsstunde entfallende Normallohn zugrunde zu legen ist.

Bei Teilzeitbeschäftigten ist die regelmäßig geleistete Mehrarbeit **bei den Sonderzahlungen** (Urlaubszuschuss, Weihnachtsrenumeration) **zu berücksichtigen**.

Der Mehrarbeitszuschlag von 50% kommt nur dann zur Anwendung, wenn Teilzeitbeschäftigte die kollektivvertraglich festgesetzte Normalarbeitszeit überschreiten, darunter bleibt es bei den gesetzlichen 25 %.

Anstelle der Bezahlung des 25 % igen Zuschlages für Teilzeitmehrarbeit kann auch Zeitausgleich im selben Verhältnis vereinbart werden, wobei außerdem die Möglichkeit besteht, den Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 zu konsumieren und den Mehrarbeitszuschlag von 25% in Geld zu bezahlen.

Bestehen am Ende des Dienstverhältnisses 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) auszusahlen.

Mehrarbeitsstunden sind **nicht zuschlagspflichtig** in nachstehenden Fällen:

- Wenn die Mehrarbeitsstunden innerhalb des Kalendervierteljahres oder eines anderen festgelegten Zeitraumes von drei Monaten durch Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 ausgeglichen werden.

- Wenn bei gleitender Arbeitszeit die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt nicht überschritten wird bzw. „ein Zuviel“ an Mehrarbeitsstunden vereinbarungsgemäß in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden kann.
- Wenn der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer eine Vertragsänderung im Hinblick auf den künftig vorhersehbaren stärkeren Arbeitsanfall vereinbart, sodass aufgrund dieses geänderten Arbeitszeitausmaßes künftig hin keine Mehrarbeitsleistungen anfallen.
- Wenn eine ungleichmäßige Verteilung der Teilzeitarbeit im Vorhinein vereinbart wird, liegt definitionsgemäß von vornherein keine Mehrarbeit vor.

Abgeltung bzw. Abbau von Zeitguthaben für Überstunden (§§ 19e und 19f AZG)

§ 19e legt fest, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Guthaben, für die Zeitausgleich gebührt, abzugelten sind. Bei Abgeltung von Gutstunden aus Überstunden wird der Zuschlag jedenfalls zu berücksichtigen sein, so er noch nicht ausbezahlt wurde.

Wird bei Überstundenarbeit, für die Zeitausgleich gebührt, der Zeitpunkt des Ausgleichs nicht im Vorhinein vereinbart, ist der Zeitausgleich für noch nicht ausgeglichene Überstunden binnen sechs Monaten nach Ende des Durchrechnungszeitraumes bzw. der Gleitzeitperiode zu gewähren, sonst nach Ende des Kalendermonats, zu gewähren.

Wird der Zeitausgleich für Überstunden nicht innerhalb der 6 Monatsfrist gewährt, kann der Arbeitnehmer den Zeitpunkt des Zeitausgleichs mit einer Vorankündigungsfrist von vier Wochen einseitig bestimmen, sofern nicht zwingende betriebliche Erfordernisse diesem Zeitpunkt entgegenstehen oder eine Abgeltung in Geld verlangen.

Rufbereitschaft (§ 20a AZG)

Durch § 20a AZG wird einerseits die Dauer von Rufbereitschaftszeiten begrenzt, andererseits wird für Arbeiten während der Rufbereitschaft eine Ausdehnung der Tagesarbeitszeit und eine Unterbrechung der täglichen Ruhezeit zugelassen. Rufbereitschaft außerhalb der Arbeitszeit darf nur an zehn Tagen pro Monat vereinbart werden.

Leistet der Arbeitnehmer während der Rufbereitschaft Arbeit, kann

- die Tagesarbeitszeit bis auf zwölf Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb von zwei Wochen ein entsprechender Ausgleich erfolgt, und
- die tägliche Ruhezeit unterbrochen werden, wenn innerhalb von zwei Wochen eine andere tägliche Ruhezeit um vier Stunden verlängert wird. Ein Teil der Ruhezeit muss mindestens acht Stunden betragen.

§ 6a ARG legt jedoch fest, dass Rufbereitschaft außerhalb der Arbeitszeit nur für zwei wöchentliche Ruhezeiten pro Monat vereinbart werden darf.

Strafbestimmungen (§ 28 AZG)

Eine Strafbarkeit von Arbeitszeitüberschreitungen liegt im Wesentlichen dann vor, wenn die gesetzlichen Bestimmungen betreffend Höchstausmaß der Arbeitszeit (10 Stunden pro Tag, 50 Stunden pro Woche) überschritten werden.

Die Tatbestände werden danach differenziert, ob sie unmittelbar dem Gesundheitsschutz dienen, wie die Höchstgrenzen der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder die Mindestruhezeiten, oder ob es sich um eher verfahrensrechtliche Tatbestände handelt, wie die Verletzung von Auskunfts- oder Meldepflichten.

Bei fehlenden Arbeitszeitaufzeichnungen sind Strafen in der Höhe von EUR 72,- bis EUR 1.815,-, im Wiederholungsfall in der Höhe von EUR 145,- bis EUR 1.815,- vorgesehen. Wenn mehrere Dienstnehmer betroffen sind, erfolgt die Bestrafung für jeden einzelnen Dienstnehmer. Außerdem führen fehlende Arbeitszeitaufzeichnungen dazu, dass die Verfallsfrist für die Geltendmachung darauf beruhender Arbeitnehmeransprüche (z. B. Überstunden) gehemmt ist.

3. Inhalt einer Betriebsvereinbarung

Kommt es zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung über die betriebliche Arbeitszeitgestaltung, sollte diese folgende Punkte enthalten:

- Hinweis auf die Rechtsgrundlagen (§ ... PROPAK-KV; AZG, etc.)
- Geltungsbereich: (z. B. welcher Betrieb, gesamter Betrieb, einzelne Abteilungen, einzelne Arbeitsplätze bzw. Tätigkeitsbereich einzelner Arbeitnehmer, Gruppe von Arbeitnehmern, etc.)
- Geltungsdauer: (befristet oder unbefristet; allenfalls auflösende Bedingungen wie, "wesentliche Änderung der Auftragslage")
Aufgrund des Arbeitsverfassungsgesetzes besteht für Betriebsvereinbarungen des § 97 Abs. 1 Z 2 keine Kündigungsmöglichkeit!
- Verteilung der Normalarbeitszeit: (linear; an einzelnen Tagen, in einzelnen Wochen im Durchrechnungs- oder Ausgleichszeitraum; Schichtpläne)
- Regelung des Freizeitausgleiches: und zwar wann, wie, Ausmaß
 - * vorausgeplant einvernehmlich an im vornherein festgelegten Arbeitstagen;
 - * vorausgeplant durch Absenkung der Wochenarbeitszeit in bestimmten Perioden;
 - * tage- oder stundenweise individuell zu vereinbaren;
 - * Kombination von Vorausplanung und Individualvereinbarung.
- Ausgleichszeitraum, Durchrechnungszeitraum (Lage, Beginn, Länge)
- Sonstige Regelungen: (z. B. Rahmenregelung für Vorgangsweise in aktuellen Fällen der anderen Verteilung).



Eigentümer, Herausgeber und Verleger:
PROPAK Fachverband der industriellen Hersteller
von Produkten aus Papier und Karton in Österreich
Brucknerstraße 8, A-1041 Wien
Für den Inhalt verantwortlich: Mag. Martin Widermann
Copyright by PROPAK