



Produkte aus Papier & Karton

Arbeitsrecht für Führungskräfte

Mag. Martina Weginger
Mag. Bernhard Pammer

27. September 2016

1. Rechtsquellen

2. Arbeitszeit:

Arbeitszeit, Normalarbeitszeit, Überstunden, Grenzen der Arbeitszeitflexibilisierung, AZ-Flexibilisierung gem. KV und AZG, Arbeitsaufzeichnungen, Strafen

3. Urlaub

4. Beendigung

5. ASchG - Überblick

1. Rechtsquellen

2. Arbeitszeit:

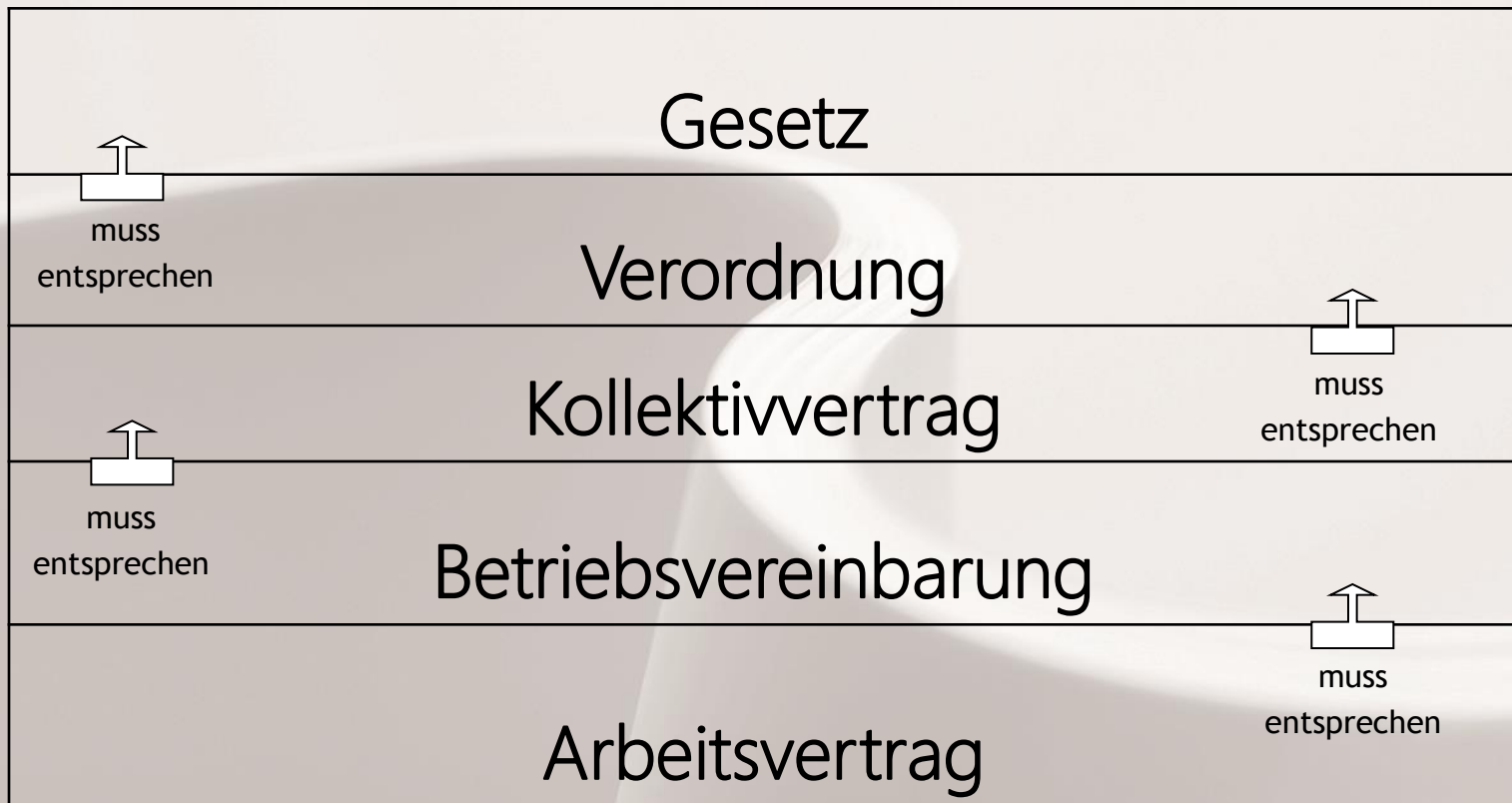
Arbeitszeit, Normalarbeitszeit, Überstunden, Grenzen der Arbeitszeitflexibilisierung, AZ-Flexibilisierung gem. KV und AZG, Arbeitsaufzeichnungen, Strafen

3. Urlaub

4. Beendigung

5. ASchG - Überblick

Was bedeutet das „Günstigkeitsprinzip“?



Arbeitszeitgesetz
(AZG)

Arbeitsruhegesetz
(ARG)

Urlaubsgesetz
(UrlG)

Angestelltengesetz
(AngG)

MSchG

AVRAG

Arbeitnehmer-
schutzgesetz
(ASchG)

Arbeitsverfassun-
gesetz (ArbVG)

EFZG

BAG

KJBG

RIS Datenbank: www.ris.bka.gv.at

ABGB



Bundesrecht konsolidiert

Suchworte	?	<input type="text"/>
Titel, Abkürzung	?	<input type="text"/>
Paragraf von	?	<input type="text"/> bis <input type="text"/>
Artikel von	?	<input type="text"/> bis <input type="text"/>
Anlage von	?	<input type="text"/> bis <input type="text"/>
Kundmachungsorgan	?	<input type="text"/> Nr. <input type="text"/>
Typ	?	<input type="text"/>
Index	?	<input type="text"/>
Unterzeichnungsdatum	?	<input type="text"/>
Fassung vom	?	<input type="text" value="16.08.2016"/>
		<input type="checkbox"/> Suche nach zeitlichem Geltungsbereich
Inkrafttretensdatum von	?	<input type="text"/> bis <input type="text"/>
Außerkrafttretensdatum von	?	<input type="text"/> bis <input type="text"/>
Neu/geändert im RIS seit	?	<input type="text"/>

Webseiten

- Bundeskanzle...
- HELP.gv.at
- Parlamentaris...
- Materialien
- Fundstellenna...
- den Materiali...
- SozDok - Do...
- des SV-Recht...

Informationen

- Index des Bu...
- Normenliste...
- Stand der Ak...
- Handbuch
- Info, Kontak...

Zum Se...

- **PROPAK Kollektivvertrag**
 - für Arbeiter
 - für Angestellte

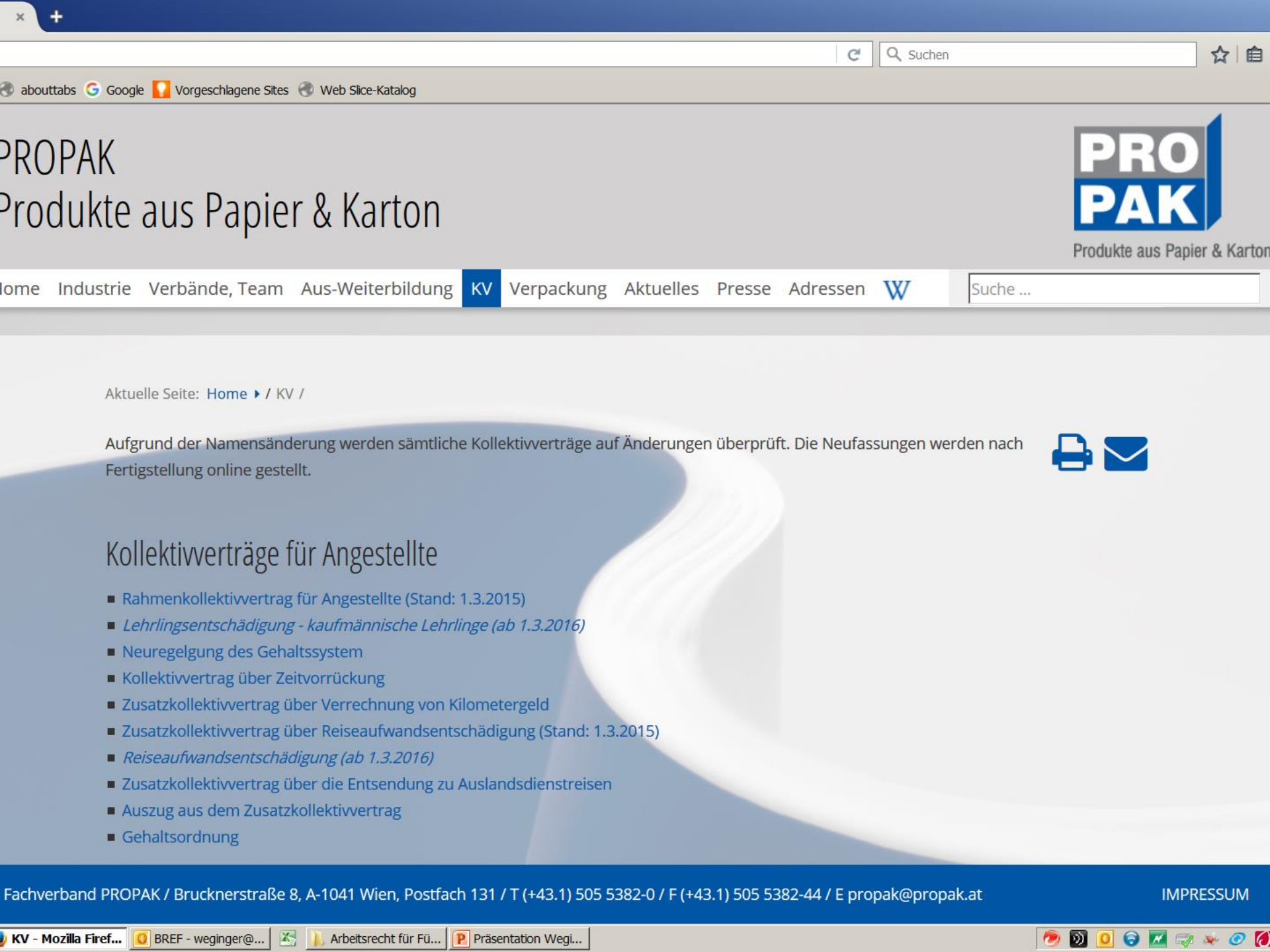
- **Kollektivvertragspartner**
 - Fachverband PROPAK
 - GPA/djp

- **KV-Verhandlungen**

- **Geltungsbeginn: 1. März**

- www.propak.at/KV
Fachverbands-Rundschreiben

- **NEUAUFLAGE der KOLLEKIVVERTRÄGE (geänderte Nummerierung)!**



PROPAK

Produkte aus Papier & Karton



Produkte aus Papier & Karton

Home Industrie Verbände, Team Aus-Weiterbildung **KV** Verpackung Aktuelles Presse Adressen **W**

Suche ...

Aktuelle Seite: Home ▶ / KV /

Aufgrund der Namensänderung werden sämtliche Kollektivverträge auf Änderungen überprüft. Die Neufassungen werden nach Fertigstellung online gestellt.



Kollektivverträge für Angestellte

- Rahmenkollektivvertrag für Angestellte (Stand: 1.3.2015)
- *Lehrlingsentschädigung - kaufmännische Lehrlinge (ab 1.3.2016)*
- Neuregelung des Gehaltssystem
- Kollektivvertrag über Zeitvorrückung
- Zusatzkollektivvertrag über Verrechnung von Kilometergeld
- Zusatzkollektivvertrag über Reiseaufwandsentschädigung (Stand: 1.3.2015)
- *Reiseaufwandsentschädigung (ab 1.3.2016)*
- Zusatzkollektivvertrag über die Entsendung zu Auslandsdienstreisen
- Auszug aus dem Zusatzkollektivvertrag
- Gehaltsordnung



- **Betriebsvereinbarungen** sind schriftliche Vereinbarungen, die vom Betriebsinhaber einerseits und dem Betriebsrat andererseits in Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten ist.
- Betriebsvereinbarungen können z. B. allgemeine betriebliche Ordnungsvorschriften, die Einteilung der täglichen Arbeitszeit (z. B. Schichtplan), Disziplinarmaßnahmen, etc. abgeschlossen werden.

ARTEN:

- **Notwendige Betriebsvereinbarung (§ 96 ArbVG):**
Zustimmung des BR kann nicht ersetzt werden
- **Notwendige Betriebsvereinbarung mit Zwangsschlichtung (§ 96a ArbVG):** Zustimmung des BR kann durch die Schlichtungsstelle ersetzt werden
- **Erzwingbare Betriebsvereinbarung (§ 97 Abs Z 1 bis 6a ArbVG):**
In diesen Angelegenheiten kann bei Nichteinigung zwischen Betriebsrat und Betriebsinhaber der Abschluss, die Abänderung oder die Aufhebung einer BV durch Entscheidung der Schlichtungsstelle ersetzt werden, z.B. Schicht- plan-BV.
- **Freiwillige Betriebsvereinbarung (§ 97 Abs 1 Z 7 bis Z 26 ArbVG):**
Kommt es zu keiner Vereinbarung mit dem BR, kann der AG mit dem AN Einzelvereinbarungen abschließen oder Weisungen erteilen.
- **Freie Betriebsvereinbarungen:** Entfaltet keine normative Wirkung, sondern wirkt durch schlüssige Vertragsergänzung oder Betriebsübung

- **Dienstvertrag:** jemand verpflichtet sich auf Zeit (bestimmte oder unbestimmte zeit) zur Dienstleistung für einen anderen.
- Dienstvertrag kann **schriftlich, mündlich** oder durch **schlüssiges Handeln** zustande kommen.
- **Lehrverträge** müssen schriftlich abgeschlossen werden.
- **Mindestinhalt** des Dienstzettel gemäß **§ 2 AVRAG.**
- **Unterschied zu Dienstzettel**

Mindestinhalts gemäß § 2 AVRAG

- Name und Anschrift des Arbeitgebers und Arbeitnehmers,
- **Beginn** des Arbeitsverhältnisses,
- **Ende** des Arbeitsverhältnisses (bei Befristungen),
- Dauer der **Kündigungsfrist** und **Kündigungstermin**,
- Gewöhnlicher (oder wechselnder) **Arbeitsort**,
- **Einstufung** in ein generelles Schema,
- **Verwendung**,
- Anfangsbezug, Fälligkeit des Entgelts,
- **Urlaubsausmaß**,
- Vereinbarte tägliche oder wöchentliche **Normalarbeitszeit**,
- **Kollektivvertrag**, Satzung, Mindestlohntarif, Betriebsvereinbarungen u. dgl.,
- Name und Anschrift der **Mitarbeitervorsorgekasse**.

1. Rechtsquellen

2. Arbeitszeit:

Arbeitszeit, Normalarbeitszeit, Überstunden, Grenzen der Arbeitszeitflexibilisierung, AZ-Flexibilisierung gem. KV und AZG, Arbeitsaufzeichnungen, Strafen

3. Urlaub

4. Beendigung

5. ASchG - Überblick

■ **Arbeitszeitgesetz**

- § 1 Geltungsbereich
- § 3 Normalarbeitszeit
- § 4 Andere Verteilung der NAZ
- § 4a Normalarbeit bei Schichtarbeit
- § 4b Gleitzeit
- § 6 Überstundenarbeit
- § 7 Abs. 4, 4a vorübergehender bes. Arbeitsbedarf
- § 9 Höchstgrenzen der Arbeitszeit
- § 11 Ruhepausen
- § 12 Ruhezeiten
- § 19d Teilzeitarbeit
- § 26 Arbeitszeitaufzeichnungen

■ **Arbeitsruhegesetz**

- § 3 Wochenendruhe
- § 4 Wochenruhe
- § 5 Abweichende Regelungen der wöchentl. Ruhezeit
- § 7 Feiertagsruhe

■ **KJBG**

■ **PROPAK KV für Arbeiter**

- § 4 Arbeitszeit
 - Abs. 1 Wöchentliche Normalarbeitszeit
 - Abs. 2 Einarbeiten iVm Feiertagen
 - Abs. 3 Andere Verteilung der NAZ mit Zeitausgleich
 - Abs. 4 Bandbreite
 - Abs. 5 Schichtarbeit
 - Abs. 6 Mehrarbeit
- § 5 Schichtarbeit
- § 6 Ruhepausen und Ruhezeiten
- § 7 Überstunden

■ **PROPAK KV für Angestellte**

- § 4 Normalarbeitszeit
- § 5 Mehrarbeit
- § 7 Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit

- **AZG und ARG gelten** für **Arbeitnehmer** (persönliche Abhängigkeit: Weisungen, Kontrolle, für Vertretung Genehmigung erforderlich, Eingliederung in Organisation) ab 18 Jahren
- Für Arbeitnehmer unter 18 Jahren gelten die Arbeitszeitvorschriften des **Kinder- und Jugendbeschäftigungs-gesetzes.**
- AZG und ARG gelten **nicht** z.B. für:
Führungskräfte (**leitende Angestellte**), freie Dienstnehmer,
Personen mit Werkvertrag

- **„maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen“**

Wichtige Unternehmensbereiche werden maßgeblich beeinflusst, weitgehende Autonomie bei Gestaltung von Arbeitsablauf und Arbeitszeit (restriktive Handhabung durch Arbeitsinspektorat).

⇒ **AZG und ARG gelten nicht.**

Überschreitung der gesetzlichen Grenzen der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit sowie der Bestimmungen über Pausen, Ruhezeiten und Aufzeichnungspflichten nicht strafbar.

= vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit (Basis für das Grundentgelt)

AZG: Wochenarbeitszeit: 40h, Tagesarbeitszeit: 8h
Kollektivvertrag kann TAZ bis zu 10h zulassen

§ 4 Abs. 1 PROPAK-KV (Arbeiter & Ang.):

- **Wochenarbeitszeit (WAZ): 38 h**
- **Tagesarbeitszeit (TAZ): max. 8 h**
- Verteilung auf 5 oder 6 Tage
(Samstag bis 12:00 Uhr, Instandhaltung 15:00 Uhr)

Die kollektivvertragliche NAZ von 38h/Woche kann durch folgende Instrumentarien anders verteilt werden, **ohne dass** dadurch Überstunden entstehen:

- **Einarbeitung iVm Feiertagen gem. § 4 Abs 2 und 3 AZG**
(§ 4 Abs. 2 PROPAK-KV f. Arbeiter und § 4 Punkt 2a PROPAK-KV f. Ang.)
- **Andere Verteilung der NAZ mit Zeitausgleich**
(§ 4 Abs. 3 PROPAK-KV f. Arbeiter und Ang.)
- **Bandbreitenregelung** (§ 4 Abs. 4 PROPAK-KV f. Arbeiter und Ang.)
- **Schichtarbeit** (§ 4 Abs. 6 PROPAK-KV f. Arbeiter und Ang.)

Überstundenarbeit liegt vor,

- wenn die höchst zulässige wöchentliche NAZ überschritten wird
- wenn die vereinbarte tägl. NAZ überschritten wird (§ 6 AZG)

= Arbeit **vor Beginn oder nach Ende** der vereinbarten Normalarbeitszeit

§ 7 PROPAK-KV für Arbeiter & Ang.:

Überstunde = jene Arbeitszeit, welche außerhalb der auf Basis der WAZ (§ 4 Abs. 1-6 PROPAK-KV) vereinbarten TAZ, liegt.

Bei anderer Verteilung der Arbeitszeit: wenn die vereinbarte tägliche Arbeitszeit **sowie die Mehrarbeit** überschritten werden.

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

Beispiel: NAZ 8:00 Uhr – 16:30 Uhr (8h , 1/2h Pause)



⇒ Zeit von 16:30 bis 17:30 ist außerhalb der NAZ => 1 ÜSt.



⇒ Zeit von 7:00 – 8:00 Uhr ist außerhalb der NATZ => 1 ÜSt.

Heranziehen zu Überstunden

- AN dürfen zur Überstundenarbeit nur dann herangezogen werden,
- wenn diese nach den Bestimmungen des AZG **zugelassen** ist und
 - **berücksichtigungswürdige Interessen des AN** nicht entgegenstehen. (§ 7 Abs. 2 PROPAK-KV)

Rechtsprechung: keine allgemeine Verpflichtung zur Leistung von Überstunden, außer bei Betriebsnotstand (Treuepflicht) – sehr eng

Empfehlung: **Abschluss einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung**, wonach der AN die vom AG angeordneten ÜSt. zu leisten hat => Ablehnung nur mehr bei berücksichtigungswürdigen Gründen zulässig

Überstunden-Vergütung:

- **50%** Zuschlag
- ÜSt. zw. 20 Uhr und 6 Uhr: **100%**
- **jede angefangene Stunde** wird als halbe Stunde entlohnt
- Mindestens 2 ÜSt: nach Beendigung der TAZ gebührt eine Ruhepause von 15 min (als ÜSt. zu bezahlen!)
- **am Samstag** nur zu Überstundenleistung herangezogen – Fahrtspesen sind zu ersetzen.

§ 4 Abs. 6 PROPAK KV

- **39. und 40. Stunde**
- TAZ: **max. 9h**, außer Gesetz lässt mehr zu
- DRZ: **52 Wochen** (bei Freizeitausgleich)
- Ausgleich: **1 : 1,5**

- Auch bei Einarbeiten, anderer Verteilung der NAZ (bis 40h),
Bandbreite und Schichtarbeit möglich
- **Keine Anrechnung auf das Überstundenkontingent**

Beispiel:

10	Ü	Ü	Ü	Ü	Ü		Überstunden: max. TAZ 10 Std. Mehrarbeit: max. TAZ 9 Std
9		M	M	Ü	Ü		
8					Ü		
7					Ü		
6					Ü		
5							
4							
3							
2							
1							
		Mo	Di	Mi	Do	Fr	

- **Arbeitszeit-Höchstgrenzen**
- **Überstundenkontingent**
- **Tägliche Ruhezeit**
- **Wöchentliche Ruhezeit**
- **Zulässigkeit Sonntagsarbeit**

- **Arbeitszeit-Höchstgrenzen** (inkl. Überstunden):

Wochenarbeitszeit: **50 Stunden**
60h bei SonderÜSt.

Tagesarbeitszeit: **10 Stunden**
12 Stunden:
bei 4-Tage-Woche,
SonderÜSt.

Max. **5 h/Woche** und **60 h/Woche** (zusätzlich)

Topf 1:
5 ÜSt. / Woche

Topf 2:
60 ÜSt. / Kalenderjahr

+ Topf 3:
Sonderüberstunden

höchstens 10 Überstunden / Woche
=> **höchstens 10 Stunden / Tag**
50 Stunden / Woche

max. 12 Std/Tag
max. 60 Std/Woche

Ausgleich 1 : 1,5
DRZ: 52 Wochen

Beispiel:

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	
10		Ü	Ü	Ü	Ü	Ü
9		M	M	Ü	Ü	
8					Ü	
7					Ü	
6					Ü	
5						
4						
3						
2						
1						

<u>Höchst Arbeitszeit</u>	
Max. 10h/Tag, 50h/Woche	
<u>Überstundenkontingent:</u>	
Max. 5 ÜSt. /Woche + 60 ÜSt./Jahr	
5h in Topf 1	5h in Topf 2

Tägliche Ruhezeit:

§ 6 Abs. 6 PROPAK-KV:

Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit: **11 Stunden**

Jugendliche 12 Stunden

§ 6 Abs. 7 PROPAK KV:

Bei Verkürzung der Ruhezeit: **100% Zuschlag** pro Arbeitsstunde

Wochenendruhe:

AN hat Anspruch auf ununterbrochene Ruhezeit von **36 Stunden**, in die der Sonntag fällt. (§ 3 Abs. 1 ARG).

Bei **Schichtbetrieb** kann die wöchentliche Ruhezeit **auf bis zu 24h gekürzt** werden, wenn dem AN in einem DRZ von 4 Wochen eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von 36h gesichert ist, wobei zur Berechnung nur mindestens 24stündige Ruhezeiten herangezogen werden dürfen. (§ 5 Abs. 2 ARG)

Beginn Wochenendruhe:

Mit Ausnahme von Schichtarbeit hat die Arbeitszeit an **Samstagen** spätestens um **12 Uhr** zu enden. (§ 4 Abs. 13 AZG) bzw. bei unbedingt notwendigen Abschluss-, Reinigungs- instandhaltungs- oder Instandsetzungsarbeiten, spätestens um **15 Uhr**

Bei **nicht durchlaufender mehrschichtiger Arbeitsweise** (2 Schicht) hat die Wochenendruhe **spätestens Samstag um 24 Uhr** zu beginnen.

Bei **werkstags durchlaufender mehrschichtiger Arbeitsweise** (3 Schicht) hat die Wochenendruhe spätestens mit Ende der Nachtschicht zum Sonntag zu beginnen und darf frühestens mit Beginn der Nachtschicht zum Montag enden.

§ 12 ARG:

Arbeitsruheverordnung legt Ausnahmen von Wochenend- und Feiertagsruhe fest (**Ausnahmekatalog!**)

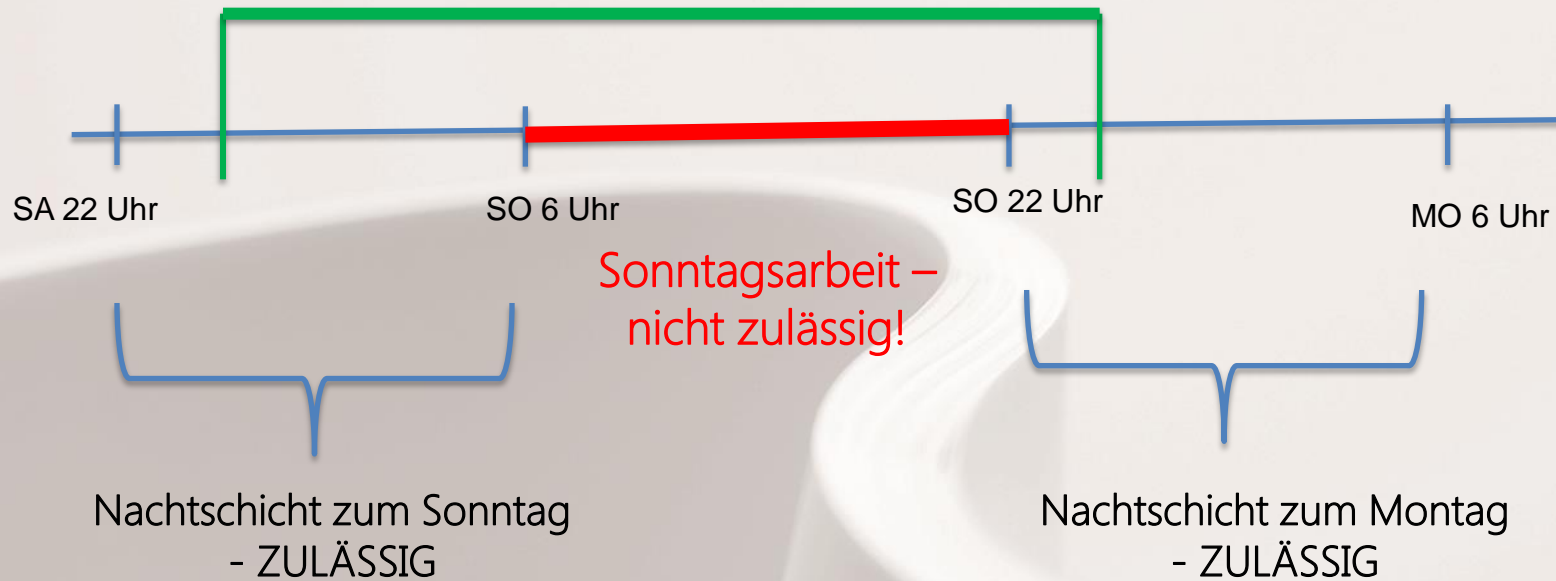
u. A. für Tätigkeiten, die aus technischen Gründen einen ununterbrochenen Fortgang erfordern (z. B. Papierveredelung)

⇒ **Voraussetzungen zumeist nicht gegeben!**

⇒ **Sonntagsarbeit ist somit nicht zulässig!**

Sonntagsarbeit umfasst bei normaler Arbeitsweise die Zeit von **0 bis 24 Uhr**, im Schichtbetrieb die Zeit von **Sonntag 6 Uhr bis Montag 6 Uhr** (§ 8 Abs. 2 KV)

Sonntag



§ 11 ARG – Ausnahmen in außergewöhnlichen Fällen:

- zur Abwendung einer unmittelbaren Gefahr für die Sicherheit des Lebens oder die Gesundheit von Menschen oder bei Notstand
 - zur Behebung einer Betriebsstörung oder zur Verhütung des Verderbens von Gütern oder eines sonstigen unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Schadens; unvorhergesehene, nicht zu verhindernde Gründen, andere zumutbare Maßnahmen nicht möglich
- ⇒ Schriftliche Anzeige beim Arbeitsinspektion binnen 4 Tagen nach Beginn der Arbeiten

Die kollektivvertragliche NAZ von 38h/Woche kann durch folgende Instrumentarien anders verteilt werden, **ohne dass** dadurch Überstunden entstehen:

- **Einarbeitung iVm Feiertagen gem. § 4 Abs 2 und 3 AZG**
(§ 4 Abs. 2 PROPAK-KV f. Arbeiter und § 4 Punkt 2a PROPAK-KV f. Ang.)
- **Andere Verteilung der NAZ mit Zeitausgleich**
(§ 4 Abs. 3 PROPAK-KV f. Arbeiter und Ang.)
- **Bandbreitenregelung** (§ 4 Abs. 4 PROPAK-KV f. Arbeiter und Ang.)
- **Schichtarbeit** (§ 4 Abs. 6 PROPAK-KV f. Arbeiter und Ang.)

§ 4 Abs. 2 PROPAK-KV verweist auf § 4 Abs. 2 und 3 AZG:

- **Einarbeitungszeitraum** von bis zu **13 Wochen**
(zusammenhängende, die Ausfallstage einschließenden)
Tagesarbeitszeit: max. **10 Stunden**
- **Bei längeren Einarbeitungszeitraum**
Tagesarbeitszeit: max. **9 Stunden**
- Wochenarbeitszeit: **max. 50 Stunden**
- Ausgleich 1 : 1

§ 4 Abs. 3 PROPAK-KV:

- Wochenarbeitszeit: **40 Stunden**
- Tagesarbeitszeit: **9 Stunden**
- Durchrechnungszeitraum: **52 Wochen**

- Verteilung auf max. 6 Arbeitstage (Sa bis 12:00)

- Ausgleich: 1 : 1, bei Misslingen als Üst.

- Mehrarbeit nur bis zu 40 Wochenstunden zulässig

§ 4 Abs. 4 PROPAK-KV:

- Wochenarbeitszeit: **36 - 40 Stunden**
- Tagesarbeitszeit: **9 Stunden**
- Durchrechnungszeitraum: **13 Wochen**

- Verteilung auf 4 - 6 Arbeitstage (Sa bis 12:00)
- Ausgleich: keine Regelung
- Mehrarbeit nur bis zu 40 Wochenstunden zulässig

- **Schichtarbeit** liegt vor, wenn an einem Arbeitsplatz ein Arbeitnehmer nach Ableistung der Tagesarbeitszeit durch einen anderen Arbeitnehmer abgelöst wird
 - **Vollkontinuierlicher Schichtbetrieb:** 7 Tag/Woche, 24h
 - **Teilkontinuierlicher Schichtbetrieb:** Mo – Fr (od. Sa), 24h, So frei
 - **Sonst. mehrschichtige Arbeitsweisen** (=nicht durchlaufend):
z.B. 2-Schicht-Betrieb von Mo –Fr

- **Schichtturnus:** geschlossener Zeitraum mit vorherbestimmter Arbeitszeiteinteilung, der sich nach seinem Ablauf wiederholt

- **Einvernehmliche Erstellung eines Schichtplans**
(= erzwingbare Betriebsvereinbarung iSd § 97 Abs. 1 Zi ArbVG)

§ 4 Abs. 5 PROPAK-KV für Arbeiter:

- Grundsätzlich soll die wöchentliche NAZ (38h) innerhalb eines Schichtturnussen nicht überschritten werden.
- Bei betrieblicher Notwendigkeit kann die wöchentliche NAZ kann bei Schichtarbeit ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie in einem **Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen** im Durchschnitt 38 Stunden pro Woche nicht überschreitet.
- Tägliche Normalarbeitszeit: max. **9 Stunden**
(4-Tage Woche: 10h/Tag)
- Ausgleich 1 : 1

- **Arbeitszeit-Höchstgrenzen** (inkl. Überstunden):

Wochenarbeitszeit: **50 Stunden** (60h bei SonderÜSt.)

Tagesarbeitszeit: **10 Stunden** (12h: bei 4-Tage-
Woche, SonderÜSt.)

- **Überstundenkontingent:**

Max. **5 h/Woche** und **60 h/Woche** (zusätzlich)

- plus **Mehrarbeit: 2h/Woche**
(fällt nicht ins Überstundenkontingent)

- Die **Ruhezeiten** sind einzuhalten (tägl. Ruhezeit: 11h, wöchentliche Ruhezeit: 36h bzw. 24h)
- **Voraussetzungen für Sonntagsarbeit sind bei A & R nicht gegeben!** (Arbeitsruhe-VO)
 - => Durchlaufende mehrschichtige Arbeitsweise (7 Tage/Woche, 24h) ist **nicht zulässig!**
- Die **Wochenendruhe** hat spätestens mit Ende der Nachtschicht zum Sonntag zu beginnen und darf frühestens mit Beginn der Nachschicht zum Montag enden (§ 3 Abs. 3 ARG)
- Ein 3-Schichtbetrieb hat daher **maximal 19 Schichten** zur Verfügung!

Produkte aus Papier & Karton

- Durchrechnungszeitraum: **13 Wochen**
- TAZ: **9h/Tag** (10h bei 4-Tage Woche) NAZ
- WAZ: **50h/Woche**
- **Ruhezeiten** sind einzuhalten (36h/Woche bzw. 24h/Woche bei Ausgleich innerhalb von 4 Wochen)
- **Sonntagsarbeit nicht zulässig** (Wochenendruhe hat spätestens mit Ende der Nachtschicht zum Sonntag zu beginnen und darf frühestens mit Beginn der Nachtschicht zum Montag enden)
- Höchst zulässiges **Überstundenkontingent: 5h/Woche** und **60h/Jahr** (zusätzlich)
- Plus **2h Mehrarbeit/Woche**
- **Arbeitszeit-Höchstgrenzen** (inkl. ÜSt.): **10h/Tag** (4-Tage Woche 12h/Tag)
- Sonderüberstunden (3 x 8 Wo/J, 60h WAZ, 12h/Tag)

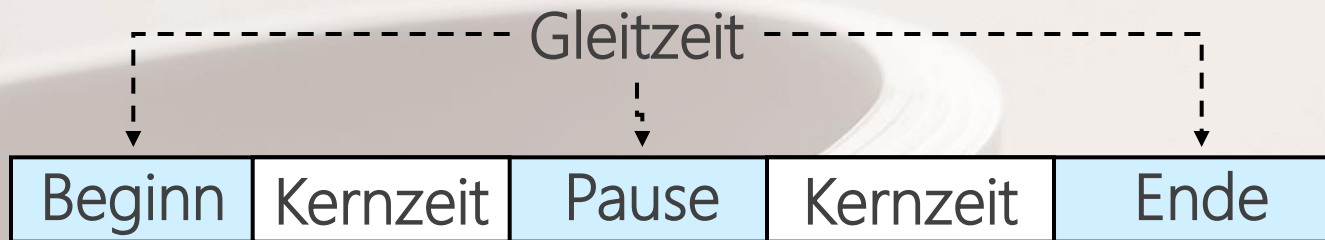
Neben den kollektivvertraglichen Instrumenten sind folgende Flexibilisierungs-Instrumente direkt aus dem Gesetz anwendbar:

- **Einarbeitung iVm Feiertagen gem. § 4 Abs 2 und 3 AZG**
- **4-Tage-Woche**
- **Vorübergehender bes. Arbeitsbedarf – 12h/Tag und 60h/Woche**
- **Gleitzeit**

- **4-Tage-Woche:** gesamte Wochenarbeitszeit regelmäßig auf vier Tage verteilt wird.
- Tägliche Arbeitszeit: **max. 10h/Tag**
- Betriebsvereinbarung bzw. wenn kein BR Einzelvereinbarung
- **Durch Überstunden** Ausdehnung der tägl. Arbeitszeit auf **12 Stunden** zulässig, wenn
 - Betriebsvereinbarung
 - Einzelvereinbarung + Arbeitsmedizinische Unbedenklichkeitserklärung

- Möglichkeit von **Sonderüberstunden (60 Stunden/Woche)**:
 - **Betriebsvereinbarung** (Betrieb ohne Betriebsrat:
Einzelvereinbarung + arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit)
 - vorübergehend auftretender **besonderer Arbeitsbedarf**
+ drohender **unverhältnismäßiger wirtschaftlicher Nachteil**
+ **andere Maßnahmen unzumutbar**
 - In höchstens **24 Wochen/Kalenderjahr**
 - nach jeweils **8 Wochen** jedoch **2 Wochen „Pause“**
 - **Tägliche Höchstarbeitszeit: 12 Stunden**

- **Definition:** AN bestimmen innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende ihrer täglichen Normalarbeitszeit im Regelfall selbst



- **Normalarbeitszeit:**
bis zu 10 Stunden/Tag und 50 Stunden/Woche

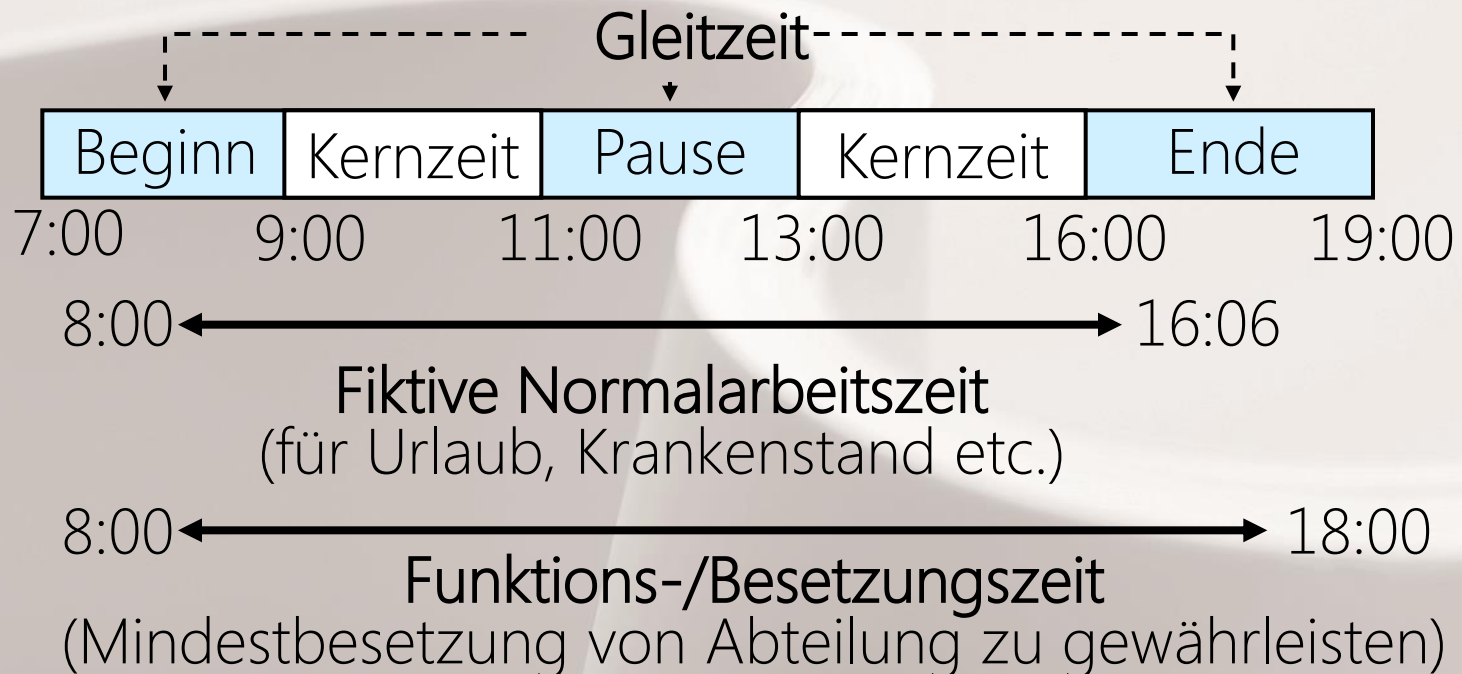
■ Notwendiger Inhalt:

- Gleitzeitperiode: keine Beschränkungen durch AZG oder KV ⇨ Dauer kann an betriebliche Erfordernisse angepasst werden
- Übertragung von Zeitguthaben (zuschlagsfrei!) und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode
- Gleitzeitrahmen
- Fiktive Normalarbeitszeit

■ Nützlicher Inhalt:

- Kern- und Funktions-/Besetzungszeiten
- „Ampelsystem“, um das Entstehen hoher Zeitguthaben zu vermeiden

Beispiel: durchschnittlich 38 Wochenstunden während einer einjährigen Gleitzeitperiode; Flexibilisierung von Arbeitsbeginn und -ende sowie Mittagspause an den einzelnen Arbeitstagen



- § 6 Abs. 1 PROPAK KV – **einschichtige Arbeitsweise**:
 Nach 5 Stunden mind. ½ Stunde Pause, unbezahlt
 Pause kann entfallen (BV), wenn Tagesarbeitszeit nicht mehr als 6
 Stunden dauert (§ 6 Abs. 2)

- § 5 Abs. 10 - **mehrschichtige Arbeitsweise**:
 ½ Stunde Pause während der Schicht, unbezahlt (§ 11 Abs. 1 AZG)

- OGH: Pausen müssen für den AN auch ihrer Lage nach
vorhersehbar sein (best. Uhrzeit oder best. Zeitraum)

- § 6 Abs. 4: Bei **Verschiebung** der festgelegten Ruhepause um
 mehr als eine Stunde => Entschädigung 1 Stundenlohn

- Durch den Arbeitsvorgang entstandene Wartezeiten gelten nicht
 aus Pausen.

- § 6 Abs. 8: Kurzpausen – Verweis auf § 11 AZG
 - tägliche Arbeitszeit über 6 Stunden
 - Dauer der Pausen insgesamt mindestens 30 Minuten
 - unbezahlt

Varianten	Mindestdauer
1 Pause	30 Minuten
2 Pausen	je 15 Minuten
3 Pausen	je 10 Minuten
andere Teilung (durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsinspektorat).	einer der Teile muss mindestens 10 Minuten dauern.

- § 11 AZG Abs. 5: Verkürzung der Ruhepause auf 15 Minuten durch BV, wenn dies im Interesse der Arbeitnehmer gelegen **ODER** betrieblich notwendig ist.

- Für alle Mitarbeiter müssen minutengenau Aufzeichnungen geführt werden über Kommen, Gehen, Pausen, Ersatzruhe.
- **Gesetzliche Ausnahmen:**
 - Geschäftsführung (keine Arbeitnehmer)
 - leitende Angestellte (gemäß AZG)
 - Fixe Arbeitszeiteinteilung
 - Saldoaufzeichnung im Außendienst- und Home-Office-Bereich

- Für jede Übertretung jedes einzelnen Mitarbeiters können Strafen verhängt werden (Kumulationsprinzip des Verwaltungsstrafrechts).

- **Arbeitszeitaufzeichnungen**
 - mangelhaft € 20 – 436/Fall
 - keine geführt € 72 – 1.815/Fall
 - bei Wiederholung € 145 – 1.815/Fall

- **tägliche Höchstarbeitszeit**
 - Überschreitung € 72 – 1.815/Fall
 - bei Wiederholung € 145 – 1.815/Fall
 - bei mehr als 20% Überschreitung € 218 – 3.600/Fall

- Beispiel:

Verletzung der täglichen Höchstarbeitungszeitgrenze von 20 Arbeitnehmern an 5 Tagen

Strafraahmen: € 72,-- bis € 1.815,--
(§ 28 Abs 2 Z 1 AZG)

Verhängung der Mindeststrafe durch die BH:
€ 72,-- x 20 (Arbeitnehmer) x 5 (Tage) = **€ 7.200,-- Strafe**

- Zuständige Kontrollbehörde: Arbeitsinspektorat
- Zuständige Strafbehörde: Bezirksverwaltungsbehörde

Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes (VwGH):

„Die Verwaltungsübertretung kann nicht nur durch ein aktives Verhalten des Arbeitgebers verwirklicht werden, sondern es genügt auch ein fahrlässiges Verhalten, das im Unterlassen entsprechender Kontrollen und Maßnahmen bestehen kann.“

„Der Arbeitgeber muss ein dem konkreten Betrieb entsprechendes Kontrollsystem einrichten und darüber hinaus alle sonstigen im konkreten Betrieb möglichen und zumutbaren Maßnahmen treffen, die erforderlich sind, die Einhaltung der Arbeitszeit sicherzustellen.“

„Nur wenn der Arbeitgeber glaubhaft macht, dass ein Verstoß gegen Arbeitszeit-vorschriften trotz Bestehens und Funktionierens eines solchen, von ihm im einzelnen darzulegenden Systems ohne sein Wissen und ohne seinen Willen erfolgt ist, kann im dieser Verstoß nicht zugerechnet werden.“

1. Rechtsquellen

2. Arbeitszeit:

Arbeitszeit, Normalarbeitszeit, Überstunden, Grenzen der Arbeitszeitflexibilisierung, AZ-Flexibilisierung gem. KV und AZG, Arbeitsaufzeichnungen, Strafen

3. Urlaub

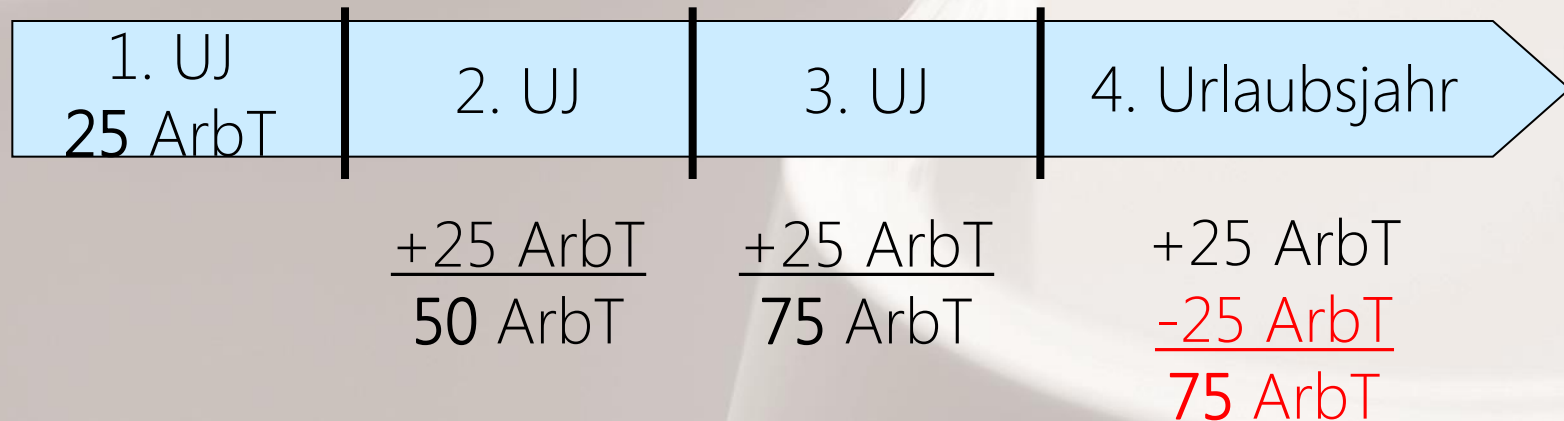
4. Beendigung

5. ASchG - Überblick

	Urlaubstage pro Urlaubsjahr	
	weniger als 25 DJ	ab 25 DJ
6-Tage-Woche	30	36
5-Tage-Woche	25	30
4-Tage-Woche	20	24

- Der Urlaubsanspruch entsteht mit Beginn eines Urlaubsjahres in voller Höhe. Nur im ersten Halbjahr des ersten Arbeitsjahres entsteht er aliquot.
- § 11 Abs 2 Arbeiter KV:
Aufgrund des Invalideneinstellungsgesetzes bzw. Opferfürsorgesetz (= Behinderteneinstellungsgesetz) pflichteingestellten AN haben Anspruch auf einen bezahlten Zusatzurlaub von 3 Werktagen

Folgen des Hortens von Urlaub bei 5-Tage-Woche:



- Zeitpunkt und Dauer des Urlaubs ist – ausdrücklich oder schlüssig - **zu vereinbaren** unter Abwägung der gegenseitigen Interessen
 - Erfordernisse des Betriebes
 - Erholungsmöglichkeiten des AN
- AG hat dafür zu sorgen, dass alle AN ihren Urlaub verbrauchen können (Fürsorgepflicht des AG)
- AN können den Urlaub **nicht einseitig antreten** und Führungskräfte können Urlaub **nicht anordnen** („auf Urlaub schicken“)

Auch durch eine Dienstfreistellung während der Kündigungsfrist kann der Urlaubsverbrauch nicht einseitig erzwungen werden (AN trifft keine Rechtspflicht den Urlaub während der Kündigungsfrist zu verbrauchen).

- Grundsätze betreffend des Urlaubsverbrauchs können mit BV geregelt werden, ersetzen aber keine Urlaubsvereinbarung.
- Auch **Betriebsurlaube** sind mit jedem einzelnen AN einzeln zu vereinbaren, im Arbeitsvertrag oder Einzelvereinbarung (BV nicht ausreichend!)
 - „voraussichtlich in der Zeit von ... bis ...“
 - ausreichend Resturlaub (Betreuungspflichten beachten)
- Betriebsurlaube auch für einzelne Tage und Teilbereiche möglich
- Weigert sich AN die Zeit der Betriebssperre als Urlaub anzusehen, und erklärt er sich arbeitsbereit, so kann er Entgeltzahlung für die Zeit der Betriebssperre begehren.

1. Rechtsquellen

2. Arbeitszeit:

Arbeitszeit, Normalarbeitszeit, Überstunden, Grenzen der Arbeitszeitflexibilisierung, AZ-Flexibilisierung gem. KV und AZG, Arbeitsaufzeichnungen, Strafen

3. Urlaub

4. Beendigung

5. ASchG - Überblick

Arten der Beendigung von Arbeitsverhältnissen:

- Lösung während der Probezeit
- Einvernehmliche Lösung
- Zeitablauf
- Kündigung des Arbeitgebers / Arbeitnehmers
- berechnigte Entlassung / unberechnigte Entlassung
- Berechnigter Austritt des Arbeitnehmers
- Unberechnigter Austritt des Arbeitnehmers
- Tod des Arbeitnehmers

■ Lösung während der Probezeit

- Während der Probezeit kann das Dienstverhältnis von jedem Vertragsteil **jederzeit, ohne Angabe von Gründen** gelöst werden.
- Probezeit muss ausdrücklich **vereinbart** worden sein (es sei denn, der KV sieht eine Regelung vor; z. B. § 2 Abs. 2 PROPAK-KV für Arbeiter; für Ang. keine Regelung im KV)
- Auch Arbeitsverhältnisse mit besonders geschützten Dienstnehmern (Mutterschutzgesetz, Behinderteneinstellungsgesetz, etc.) können in der Probezeit gelöst werden.

▪ Einvernehmliche Beendigung

- Jederzeit möglich
- Einigung zwischen AG und AN notwendig
- grundsätzlich formfrei
- Kündigungsgeschützte Mütter und Väter: schriftlich
- Präsenz- und Zivildienstler: schriftlich und bescheinigte Belehrung
- Lehrlinge: bescheinigte Belehrung

▪ Kündigung

- Ist eine „einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung“
- Sie muss, um rechtswirksam zu sein, den Vertragspartner zur Kenntnis gelangen.
- Einhaltung von Kündigungsfristen und Kündigungsterminen

- § 16 Abs. 3 PROPAK KV für Arbeiter:

Die Kündigung hat unter Einhaltung der Kündigungsfristen **zum Ende der Arbeitswoche schriftlich** zu erfolgen

Kündigungsfristen:

Bis zum vollendeten 5. Dienstjahr	2 Wochen
Nach dem vollendeten 5. Dienstjahr	4 Wochen
Nach dem vollendeten 20. Dienstjahr	6 Wochen

- **Postensuchtage:** 1 Arbeitstag je Woche der Kündigungsfrist (§ 17 Abs. 9 PROPAK KV für Arbeiter)

▪ **Angestellte** (§ 20 Abs. 2 AngG):

	AG	Ang.
Termin	Quartal	Monatsletzter
	Vereinbarung: 15. oder Monatsletzter	
Frist	0 bis 2 DJ: 6 W > 2 DJ: 2 M > 5 DJ: 3 M > 15 DJ: 4 M > 25 DJ: 5 M	<ul style="list-style-type: none"> • 1 Monat • Vereinbarung: bis zu 6 Monate (Frist darf für AG nicht kürzer sein als für Ang.)

■ Entlassung:

- Beendigung eines Dienstverhältnisses durch den AG, welche einseitig und **mit sofortiger Wirkung** herbeigeführt wird.
- Zur rechtmäßigen Entlassung ist das Vorliegen eines Entlassungsgrundes und der unverzügliche Ausspruch der Entlassung notwendig.

Entlassungsgründe (AngG bzw. GewO 1859):

- Dienstliche Vertrauensunwürdigkeit (bei Arbeitern strafbare Handlung nötig);
- Dauernde Unfähigkeit (rechtlich, physisch);
- Ungerechtfertigtes Fernbleiben durch erhebliche Zeit, beharrliche Pflichtverletzungen;
- Erhebliche Ehrverletzungen, Tötlichkeiten oder Sittlichkeitsverletzungen;

■ Allgemeiner Kündigungsschutz

- der AG hat vor jeder Kündigung den **Betriebsrat** (BR) über die geplante Kündigung **zu informieren** § 105 (1) ArbVG
- der BR hat 1 Woche (vormals 5 Arbeitstage) Zeit zur Kündigung **Stellung zu nehmen** (Möglichkeiten: Zustimmung, Widerspruch, keine Äußerung)
- kündigt der AG vor Ablauf der Frist und hat der BR auch keine Stellungnahme abgegeben ist die Kündigung rechtsunwirksam
- nach Ablauf der Frist oder Stellungnahme des Betriebsrats hat die Kündigung in unmittelbarem Anschluss zu erfolgen

■ **Anfechtung wegen verpönte Motive:**

- Beitritt oder Mitgliedschaft zu Gewerkschaften;
- Tätigkeit in einer Gewerkschaft;
- Einberufung einer Betriebsversammlung;
- Tätigkeit als Mitglied des Wahlvorstandes, einer Wahlkommission oder als Wahlzeuge;
- Bewerbung um eine Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder wegen einer früheren Tätigkeit im Betriebsrat;
- Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson, Sicherheitsfachkraft oder Arbeitsmediziner;
- bevorstehende Einberufung zum Präsenz- oder Zivildienst;
- wegen offenbar nicht unberechtigter Geltendmachung vom Arbeitgeber in Frage gestellter Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis;

■ Anfechtung wegen Sozialwidrigkeit

- nur möglich wenn der BR der Kündigung **nicht ausdrücklich zugestimmt** hat § 105 (3) Z 2 ArbVG
- AN muss mindestens 6 Monate beschäftigt sein
- Kündigung muss **sozial ungerechtfertigt** sein
- wesentliche Beeinträchtigung der Arbeitnehmerinteressen
- erhebliche finanzielle Schlechterstellung

■ Begriff der Sozialwidrigkeit

- Berücksichtigung der **gesamten wirtschaftlichen Verhältnisse** des AN, wie Einkommen, Vermögen, Sorgepflichten, das Einkommen des Ehepartners sowie Schulden und deren Entstehungsgrund;
- Schulden, die im Rahmen der Errichtung des Eigenheims gemacht wurden, sind nicht zu berücksichtigen;
- Einkommensminderung von 30% bis 40%;
- Drohende Arbeitslosigkeit von 6 bis 8 Monaten;
- keine Sozialwidrigkeit durch schlechtere Arbeitsbedingungen am neuen Arbeitsplatz;

eine Kündigung ist **nicht sozialwidrig**, wenn

die Umstände der Kündigung in der Person des AN liegen

- personenbedingte Umstände (Krankheit etc.)
- verhaltensbedingte Umstände (Pflichtverletzungen des AN)

1. Rechtsquellen

2. Arbeitszeit:

Arbeitszeit, Normalarbeitszeit, Überstunden, Grenzen der Arbeitszeitflexibilisierung, AZ-Flexibilisierung gem. KV und AZG, Arbeitsaufzeichnungen, Strafen

3. Urlaub

4. Beendigung

5. ASchG - Überblick

- **Umfasst Bestimmungen zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz für die Arbeitnehmer**
- **§ 3 ASchG: Allgemeine Pflichten der Arbeitgeber:**
 - Arbeitgeber hat die Verpflichtung, die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit erforderlichen Maßnahmen zu treffen
- **§ 15 ASchG: Pflichten der Arbeitnehmer**
 - Arbeitnehmer haben die zu ihrem Schutz erlassenen Schutzmaßnahmen nach den Anweisungen und Unterweisungen des Arbeitgebers anzuwenden und sich so zu verhalten, dass eine Gefährdung vermieden werden kann.

- **Bereiche des Arbeitnehmerschutzes**
 - Arbeitsstätten und Baustelle
 - Arbeitsplätze und Arbeitsvorgänge
 - Arbeitsmittel
 - Arbeitsstoffe

§ 20 PROPAK KV für Arbeiter:

- Der AG hat den AN bei Beginn sowie bei Veränderungen seines Arbeitsplatzes oder des Arbeitsablaufes – aber einmal pro Kalenderjahr – **über Unfall- und Gesundheitsgefahren** und über die dafür vorgesehenen **Maßnahmen** zu informieren.
- **Lärm** –Prüfberichte über Lärmemissionen sind dem BR und dem SVP vorzulegen; > 85 dB Maßnahmen nach ASchG
- **Gefährliche Betriebsmittel und Arbeitsstoffe:**
Information über das Gefährdungspotential einer Substanz mit Hilfe von **Sicherheitsdatenblättern**

▪ **Bildschirmarbeit:**

- Bildschirmarbeitsplätze müssen den Ö-Normen entsprechen
- Beteiligung an den Kosten für eine Bildschirmarbeitsbrille

▪ **Sicherheitsvertrauenspersonen**

Diesen sind die für die Erfüllung ihrer Aufgabe notwendigen Unterlagen, Behelfe und Geräte vom AG zur Verfügung zu stellen.

▪ **Sicherheitsschuhe**

AN, die Papierrollen transportieren, haben Anspruch auf Sicherheitsschuhe.

Der AN ist verpflichtet, Schutz- und Sicherheitseinrichtungen zu benutzen und Schutzvorschriften zu beachten.

Aushangpflichtige Gesetze:

<https://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozialrecht/Arbeitsrecht/Arbeitnehmerschutz/AushangpflichtigeGesetze.html>

ASchG

Arbeitsstätten
VO

Arbeitsmittel
VO

VO elektromag.
Felder

VO über persönl.
Schutzausrüstung

Allg.
Arbeitnehmer
- schutzVO

VO über
Sicherheitsver-
trauenspersonn

Für Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:

Mag. Bernhard Pammer, LL.M.

Wirtschaftskammer Steiermark I Sparte Industrie

A- 8010 Graz, Körblergasse 111-113

Tel.: +43/316/601-552

Fax: +43/316/601-507

e-mail: bernhard.pammer@wkstmk.at

Web: <http://wko.at/stmk>

Mag. Martina Weginger

Fachverband PROPAK - PROPAK Austria

A-1041 Wien, Brucknerstraße 8

Tel.: 0043-1-505 53 82-32

Fax: 0043-1-505 53 82-44

e-mail: weginger@propak.at