

# ARBEITSZEIT NEU - AUSWIRKUNGEN AUF EINZELNE KOLLEKTIVVERTRÄGE KURZÜBERBLICK IM BEREICH DES FV BUCH- UND MEDIENWIRTSCHAFT

Erklärung von Abkürzungen:

NAZ = Normalarbeitszeit, THAZ = Tägliche Höchstarbeitszeit, WE/FT =

Wochenende/Feiertag, KV = Kollektivvertrag, BV = Betriebsvereinbarung, EU-RL = EU-Richtlinie,

Arbeitszeitgrenzen bisher und NEU	Bisher	Ab 1.9.
Höchstarbeitszeit in Ausnahmefällen	12/60 Stunden	-
Höchstarbeitszeit pro Tag/Woche	10/50 Stunden	12/60 Stunden
Höchstarbeitszeit pro Woche im 17 Wochen-Schnitt	48 Stunden	
Gesetzliche Normalarbeitszeit; Arbeit darüber meist Überstunden (viele Ausnahmen)	8/40 Stunden	
Gleitzeit - Höchstgrenzen Normalarbeitszeit	10/50 Stunden	12/60 Stunden
<b>Vorsicht!</b> <b>12/60 NAZ bei Gleitzeit ab 1.9. nur möglich, wenn</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• in KV oder BV die tägliche NAZ nicht mit 10 Stunden beschränkt ist und</li> <li>• in der Gleitzeitvereinbarung               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Zeitausgleich in ganzen Tagen ermöglicht und</li> <li>○ Verbrauch in Verbindung mit Wochenende nicht ausgeschlossen wird</li> </ul> </li> </ul> <b>Angeordnete Arbeitszeit kann auch im Rahmen der Gleitzeit Überstundenarbeit sein!</b>		

**Strafen durch das Arbeitsinspektorat sind nur dann möglich, wenn die gesetzlichen Höchstgrenzen von 12h/Tag bzw. 60h/Woche überschritten werden!**

Wochenenden und Feiertage	Bisher	Ab 1.9.
	Beschäftigungsverbot von Samstag 13 Uhr bis inkl. Sonntag sowie an Feiertagen zahlreiche Ausnahmen per Gesetz, Verordnung + KV	bei „vorübergehendem besonderen Arbeitsbedarf“ Beschäftigung an 4 Wochenenden oder Feiertagen pro Jahr und AN Nähere Informationen finden Sie <a href="#">hier</a> .

**Vorsicht!**

**Bestehende Gleitzeitvereinbarungen bleiben aufrecht. Regelungen in KV und BV, die für Arbeitnehmer günstiger sind, bleiben aufrecht!**

Hinweis: Alle Angaben in dieser Information erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung der Wirtschaftskammer Österreich ist ausgeschlossen. Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter!

Erstellt von: Bundessparte Information & Consulting, WKÖ, 1040 Wien

## Ablehnungsrecht von Überstunden

Schon bisher durften Arbeitnehmer nicht zu Überstundenarbeit eingeteilt werden, wenn „berücksichtigungswürdige Interessen“ der Überstundenarbeit entgegenstanden. Zusätzlich dazu können Arbeitnehmer nun Überstunden, mit denen die Tagesarbeitszeit von 10 Stunden bzw. die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten wird, **ohne Angabe von Gründen einseitig ablehnen**.

## Benachteiligungsverbot und Kündigungsschutz

Wegen der Ablehnung dürfen Arbeitnehmer nicht benachteiligt werden (primär betreffend Entgelt, Aufstiegsmöglichkeiten, Versetzung). Eine wegen der Ablehnung ausgesprochene Kündigung des Arbeitgebers kann vom Arbeitnehmer innerhalb von 2 Wochen (nach Ausspruch) beim Arbeitsgericht bekämpft werden.

## Wahlrecht bei Abgeltung von Überstunden in Zeit oder Geld

Für Überstunden, mit denen die Tagesarbeitszeit von 10 Stunden bzw. die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten wird, besteht nun ein **einseitiges Wahlrecht** des Arbeitnehmers, ob er die Überstunde in Geld oder durch Zeitausgleich abgegolten haben möchte (gilt auch für Überstunden bei Gleitzeit).

Das Wahlrecht muss möglichst frühzeitig, spätestens jedoch am Ende des jeweiligen Abrechnungszeitraumes ausgeübt werden. Der Abrechnungszeitraum ist in der Regel der Monat, in dem die Überstunde geleistet wurde.

### Vorsicht!

**Die neuen Bestimmungen betreffend Ablehnungsrecht von Überstunden sowie Wahlrecht bei der Abgeltung von Überstunden gelten auch für jene Arbeitnehmer, die schon bisher mehr als 10 Stunden pro Tag bzw. mehr als 50 Stunden pro Woche beschäftigt werden durften (insbesondere Lenker von Kraftfahrzeugen).**

Das gesamte Serviceangebot für Unternehmen zum Thema flexible Arbeitszeit finden Sie unter <https://wko.at/arbeitszeitneu>.

## VERHÄLTNIS GESETZLICHE NEUREGELUNGEN ZU KV-BESTIMMUNGEN

Die nachfolgenden Tabellen sollen in den wichtigsten Punkten beleuchten, ob die neuen Bestimmungen ohne weiteres voll ausgenutzt werden können oder ob kollektivvertragliche Abweichungen (uU Besserstellungen für Arbeitnehmer) beachtet werden müssen.

### KOLLEKTIVVERTRAG FÜR ANGESTELLTE UND LEHRLINGE IN HANDELSBETRIEBEN

Gleitzeit	Höchstgrenzen	48h-Grenze -EU-RL	WE/FT
Max 10h NAZ(*)	Keine Regelung	Keine Verlängerung	Keine Regelung

Erläuterungen zum KV:

- (\*) Zur Frage, ob trotz der textlichen Beschränkung auf 10h NAZ/Tag nicht doch eine NAZ von 12h/Tag bei Gleitzeit möglich ist, gibt es unterschiedliche Rechtsauffassungen der KV-Partner, die noch geklärt werden. Bis zur endgültigen Klärung können rechtssicher die bisherigen Grenzen der Normalarbeitszeit von max 10h/Tag und 50h/Woche herangezogen werden.
- Die Höchstarbeitszeit kann auf täglich bis zu 12h und wöchentlich bis zu 60h ausgedehnt werden.
- Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf in einem Betrachtungszeitraum von 17 Wochen im Durchschnitt max 48h betragen.
- Zusätzlich zu den Ausnahmen nach Arbeitsruhegesetz-Verordnung kann eine Arbeitsleistung an bis zu vier weiteren Wochenenden oder Feiertagen pro Arbeitnehmer vereinbart werden. **ACHTUNG: Ausgenommen** von der neuen Regelung sind „Verkaufstätigkeiten“ im Sinne des Öffnungszeitengesetzes.

### KOLLEKTIVVERTRAG FÜR HANDELSARBEITER

Gleitzeit	Höchstgrenzen	48h-Grenze -EU-RL	WE/FT
Max 10h NAZ(*)	Keine Regelung	Keine Verlängerung	Keine Regelung

Erläuterungen zum KV:

- (\*) Zur Frage, ob trotz der textlichen Beschränkung auf 10h NAZ/Tag nicht doch eine NAZ von 12h/Tag bei Gleitzeit möglich ist, gibt es unterschiedliche Rechtsauffassungen der KV-Partner, die noch geklärt werden. Bis zur endgültigen Klärung können rechtssicher die bisherigen Grenzen der Normalarbeitszeit von max 10h/Tag und 50h/Woche herangezogen werden.
- Die Höchstarbeitszeit kann auf täglich bis zu 12h und wöchentlich bis zu 60h ausgedehnt werden.
- Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf in einem Betrachtungszeitraum von 17 Wochen im Durchschnitt max 48h betragen.
- Zusätzlich zu den Ausnahmen nach Arbeitsruhegesetz-Verordnung kann eine Arbeitsleistung an bis zu vier weiteren Wochenenden oder Feiertagen pro Arbeitnehmer vereinbart werden. **ACHTUNG: Ausgenommen** von der neuen Regelung sind „Verkaufstätigkeiten“ im Sinne des Öffnungszeitengesetzes.

Hinweis: Alle Angaben in dieser Information erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung der Wirtschaftskammer Österreich ist ausgeschlossen. Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter!

Erstellt von: Bundessparte Information & Consulting, WKÖ, 1040 Wien