

# ARBEITSZEIT NEU - AUSWIRKUNGEN AUF EINZELNE KOLLEKTIVVERTRÄGE KURZÜBERBLICK IM BEREICH DES FV TELEKOM

## 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.**

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 DIE ARBEITNEHMER IN TELEKOM-UNTERNEHMEN

Gleitzeit	Höchst Arbeitszeit	48h-Grenze -EU-RL	WE/FT
Max 10h NAZ	Einschränkung auf 10h THAZ in bestimmtem Modell	Verlängerung des Betrachtungszeitraumes auf 26 Wochen	Keine Regelung

Das heißt konkret:

- 1) Die Normalarbeitszeit bei Gleitzeit kann nicht auf 12h/Tag ausgedehnt werden. Es gelten weiterhin die Grenzen der Normalarbeitszeit von max 10h/Tag und 50h/Woche.
- 2) In einem bestimmten Arbeitszeitmodell kann laut KV die Höchst Arbeitszeit nur auf bis zu 10h/Tag ausgedehnt werden. Strafen durch das Arbeitsinspektorat sind aber nur dann möglich, wenn die gesetzlichen Höchstgrenzen von 12h/Tag bzw. 60h/Woche überschritten werden!
- 3) Die wöchentliche Höchst Arbeitszeit darf in einem Betrachtungszeitraum von 26 Wochen im Durchschnitt max 48h betragen.
- 4) Zusätzlich zu den Ausnahmen nach Arbeitsruhegesetz-Verordnung kann eine Arbeitsleistung an bis zu vier weiteren Wochenenden oder Feiertagen pro Arbeitnehmer vereinbart werden.

### RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG FÜR ANGESTELLTE IM HANDWERK UND GEWERBE, IN DER DIENSTLEISTUNG, INFORMATION UND CONSULTING

Gleitzeit	Höchst Arbeitszeit	48h-Grenze -EU-RL	WE/FT
Keine Regelung	Keine Regelung	Keine Verlängerung des Betrachtungszeitraumes	Keine Regelung

Das heißt konkret:

- 1) Die Normalarbeitszeit bei Gleitzeit kann auf 12h/Tag und 60h/Woche ausgedehnt werden.
- 2) Die Höchst Arbeitszeit kann auf täglich bis zu 12h und wöchentlich bis zu 60h ausgedehnt werden.
- 3) Die wöchentliche Höchst Arbeitszeit darf in einem Betrachtungszeitraum von 17 Wochen im Durchschnitt max 48h betragen.
- 4) Zusätzlich zu den Ausnahmen nach Arbeitsruhegesetz-Verordnung kann eine Arbeitsleistung an bis zu vier weiteren Wochenenden oder Feiertagen pro Arbeitnehmer vereinbart werden.

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!