

ARBEITSZEIT NEU – AUSWIRKUNGEN AUF EINZELNE KOLLEKTIVVERTRÄGE KURZÜBERBLICK IM BEREICH DES FV SPEDITION & LOGISTIK

Neue Rechtslage ab 1.9.2018

Arbeitszeitgrenzen bisher und NEU	Bisher	Ab 1.9.
Unter bestimmten Voraussetzungen Höchstarbeitszeit	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
Vorsicht! 12/60 NAZ bei Gleitzeit ab 1.9. nur möglich, wenn <ul style="list-style-type: none"> • in KV oder BV die tägliche NAZ nicht mit 10 Stunden beschränkt ist und • in der Gleitzeitvereinbarung <ul style="list-style-type: none"> ○ Zeitausgleich in ganzen Tagen ermöglicht und ○ Verbrauch in Verbindung mit Wochenende nicht ausgeschlossen wird Angeordnete Arbeitszeit kann auch im Rahmen der Gleitzeit Überstundenarbeit sein!		

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 hier

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

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 sowie Beschäftigte in Betrieben des öffentlichen Verkehrs).

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

Infoblatt

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!

VERHÄLTNIS GESETZLICHE NEUREGELUNGEN ZU KV-BESTIMMUNGEN

Die nachfolgende Tabelle soll 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.

Erklärung von Abkürzungen:

KV = Kollektivvertrag, EU-RL = EU-Richtlinie

TNAZ = Tägliche Normalarbeitszeit, THAZ = Tageshöchstarbeitszeit, GLAZ = Gleitende Arbeitszeit

WHAZ = Wochenhöchstarbeitszeit, WE/FT = Wochenende/Feiertag

SPEDITION & LOGISTIK - KV FÜR ANGESTELLTE, KV FÜR ARBEITER

KV	GLAZ	Höchstgrenzen	48h-Grenze -EU-RL	WE/FT
Ang	Ja, 10h max. TNAZ	Keine Regelung	Keine Verlängerung	Regelung FT-Arbeit zu beachten
Arb	Keine Regelung	Ja, 10h THAZ (ausgen. Lenker)	Für Lenker 26 Wochen gem. EU-RL 2002/15, sonst keine Verl.	Regelung WE/FT-Arbeit zu beachten

Erläuterungen zu KV Ang:

- Die Normalarbeitszeit bei GLAZ kann nicht auf 12h/Tag ausgedehnt werden. Es gelten weiterhin die Grenzen der Normalarbeitszeit von max. 10h/Tag und 50h/Woche.
- Die Höchstarbeitszeit kann auf täglich bis zu 12h und wöchentlich bis zu 60h ausgedehnt werden.
- Die WHAZ darf in einem Betrachtungszeitraum von 17 Wochen im Durchschnitt max. 48h betragen.
- Zusätzlich zu den Ausnahmen nach KV und Arbeitsruhegesetz-Verordnung kann - soweit nicht durch Gesetz/KV ohnehin WE/FT-Arbeit zugelassen ist - eine Arbeitsleistung an bis zu vier weiteren Wochenenden oder Feiertagen pro Arbeitnehmer vereinbart werden.

Erläuterungen zu KV Arb:

- Die Normalarbeitszeit bei Gleitzeit kann auf 12h/Tag und 60h/Woche ausgedehnt werden.
- Die Höchstarbeitszeit kann 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! Die Höchstarbeitszeit kann für Lenker von Verordnungsfahrzeugen* an einzelnen Tagen auf bis zu 14,25h (für sonst. Fahrzeuge bis zu 13,25h) und wöchentlich bis zu 60h ausgedehnt werden.
- Die WHAZ darf für Lenker in einem Betrachtungszeitraum von 26 Wochen im Durchschnitt max. 48h, im Falle von Arbeitsbereitschaft max. 55h, für sonstige Arbeitnehmer in einem Betrachtungszeitraum von 17 Wochen im Durchschnitt max. 48h betragen.
- Zusätzlich zu den Ausnahmen nach KV und Arbeitsruhegesetz-Verordnung kann - soweit nicht durch Arbeitsruhegesetz-Verordnung /KV ohnehin WE/FT-Arbeit zugelassen ist - eine Arbeitsleistung an bis zu vier weiteren Wochenenden oder Feiertagen pro Arbeitnehmer vereinbart werden.

* Fahrzeuge im Anwendungsbereich der EU-VO 561/2006

Infoblatt

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!