

## Sonstige Neuerungen durch die AZG-Novelle 2007

### 1. Generelle Delegierungsmöglichkeit an die Betriebsvereinbarung

Als neue Eingangsbestimmung enthält § 1a AZG die grundsätzliche Ermächtigung des Kollektivvertrages, eine Delegierung seiner Regelungsbefugnisse an die Betriebsvereinbarung vorzunehmen (generelle Weitergabemöglichkeit von Kollektivvertragsermächtigungen an die Betriebsvereinbarung).

Konsequenz ist, dass Regelungen, zu den das AZG den Kollektivvertrag ermächtigt, ersatzweise durch Betriebsvereinbarung getroffen werden. Voraussetzung ist, dass der Kollektivvertrag die Betriebsvereinbarung dazu ermächtigt.

### 2. Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit auf 10 Stunden durch Kollektivvertrag

Künftig ist eine generelle Ausweitung der täglichen Normalarbeitszeit auf 10 Stunden durch Kollektivvertrag möglich (früher war dies nur in bestimmten Konstellationen zulässig).

### 3. Einarbeiten von Fenstertagen

Die neue Regelung vereinfacht die frühere kompliziertere Einarbeitungsregel. Das Einarbeiten von Fenstertagen ist künftig innerhalb eines 13-wöchigen Einarbeitungszeitraums zulässig. Eine entsprechende Regelung kann in Betrieben mit Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung, in solchen ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung getroffen werden. Dabei darf die tägliche Normalarbeitszeit max. 10 Stunden betragen.

### 4. Vier-Tage-Woche

Die neue Regelung ermöglicht nunmehr die Zulassung der Vier-Tage-Woche durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung. Dies führt zu einer Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf 10 Stunden. Auch ist die Vereinbarung der Vier-Tage-Woche für nicht zusammenhängende Tage erlaubt (z.B. Montag, Dienstag, Mittwoch und Freitag).

Die Umverteilung der Arbeitszeit auf vier Tage muss regelmäßig erfolgen. Regelmäßig ist, wenn ein Zeitraum von mind. 13 Wochen erreicht wird.

## **5. Verlängerung der Arbeitszeit bei erhöhtem Arbeitsbedarf**

Vorübergehend können bei einem besonderen Arbeitsbedarf zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils durch Betriebsvereinbarung in höchstens 24 (bisher 12) Wochen des Kalenderjahres Überstunden bis zu einer Wochenarbeitszeit von 60 und bis zu einer Tagesarbeitszeit von 12 Stunden zugelassen werden, wenn andere Maßnahmen nicht zumutbar sind. Die Zahl der zulässig aufeinander fallenden Wochen wurde auf acht (bisher 12) beschränkt. Spätestens nach acht Wochen ist daher eine „Pause“ von zwei Wochen einzuhalten, in der Überstunden wegen erhöhtem Arbeitsbedarf unzulässig sind.

Bei betriebsratlosen Betrieben ist eine schriftliche Vereinbarung im Einzelfall und die Feststellung der arbeitsmedizinischen Unbedenklichkeit erforderlich.

## **6. Abbau von Zeitguthaben**

Die Regelung zum Abbau von Zeitguthaben wurde vereinfacht. Die Änderungen betreffen nur den Verbrauch von Zeitguthaben im aufrechten Arbeitsverhältnis.

Die Regelung unterscheidet zwischen der Normalarbeitszeit und der Überstundenarbeit

Beim Abbau von Zeitguthaben aus Überstunden sieht die neue Regelung insofern eine Vereinfachung vor, als die Frist für den Abbau von Zeitguthaben von 13 Wochen auf sechs Monate verlängert wird. In diesem Zeitraum ist der Zeitausgleich zu gewähren.

Wird der Zeitausgleich nicht innerhalb dieser 6-Monats-Frist gewährt, kann der Arbeitnehmer, unter Einhaltung einer Vorankündigungsfrist von vier Wochen, (wie bisher) die Lage des Zeitausgleichs einseitig bestimmen, sofern dem geplanten Verbrauch von Zeitausgleich nicht zwingende betriebliche Gründe entgegenstehen. Die Beachtung einer Frist (bisher eine Woche nach Ablauf der 13 Wochen) den Ausgleich einseitig festzulegen wurde beseitigt. Weiters kann der Arbeitnehmer eine Abgeltung in Geld verlangen.

Diese gesetzliche Regelung kommt nur zur Anwendung, wenn im Vorhinein nichts Abweichendes zum Abbau von Zeitguthaben vereinbart wurde, was in der Praxis häufig der Fall sein wird.

Darüber hinaus wurde der bislang mangels Erklärung des Arbeitnehmers automatisch eintretende Umwandlungsanspruch auf Zeitausgleich in Geld gestrichen. Damit entfällt für den Arbeitnehmer die Gefahr der Verjährung bzw. eines Verfalls.

Der Abbau von Zeitguthaben aus der Normalarbeitszeit erfolgt nunmehr wie folgt: Beträgt der Durchrechnungszeitraum mehr als 26 Wochen (die Möglichkeit des einseitigen Ausgleichs bei kürzerem Durchrechnungszeitraum entfällt) und wurde der Zeitpunkt des Ausgleichs von Zeitguthaben nicht im Vorhinein festgelegt und bestehen bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen nach Ablauf des halben Durchrechnungszeitraums - bei einem längeren Durchrechnungszeitraum nach Ablauf von 26 Wochen - Zeitguthaben, ist der Ausgleichszeitpunkt binnen vier Wochen festzulegen oder der Ausgleich binnen 13 Wochen zu gewähren. Andernfalls kann der Arbeitnehmer den Ausgleichszeitpunkt mit einer Vorankündigungsfrist von vier Wochen selbst bestimmen, sofern dem Zeitpunkt nicht zwingende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen oder eine Abgeltung in Geld verlangen. Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarungen können abweichende Regelungen treffen.

BRUCKMÜLLER • ZEITLER  
RECHTSANWÄLTE

Verfasser: **Rechtsanwalt Dr. Georg Bruckmüller**

Vertrauensanwalt der OÖ Arbeitskräfteüberlasser

im Namen der Bruckmüller Zeitler Rechtsanwälte GmbH

Kontakt: [www.bzp.at](http://www.bzp.at)

Stand: April 2008

Trotz sorgfältigster Bearbeitung wird für die Ausführungen keine Gewähr übernommen. Nachdruck, Vervielfältigung und Verbreitung jeglicher Art nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Allgemeinen Fachgruppe OÖ des Gewerbes, Berufsgruppe Arbeitskräfteüberlasser, zulässig.