

Erläuterungen Überstundenzuschlagsregelung für Arbeiter/innen der Metallindustrie

Gilt für Österreichweit

Gemeinsame Erläuterungen zur neuen Überstundenzuschlagsregelung in den Arbeiter-KollV für die eisen- und metallerzeugende und -verarbeitende Industrie in der zum 1.7.2019 und 1.11.2019 geltenden Fassung

In den Kollektivvertragsverhandlungen zur Herbstlohn- und -gehaltsrunde 2018 wurden zwischen dem Fachverband der metalltechnischen Industrie (ausgenommen Berufsgruppe der Gießereindustrie), dem Fachverband der Fahrzeugindustrie, dem Fachverband Bergbau/Stahl, dem Fachverband der Nichteisenmetallindustrie, dem Fachverband Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen und der Berufsgruppe der Gießereindustrie sowie der Gewerkschaft PRO-GE eine neue Überstundenzuschlagsregelungen im Abschnitt XIV Ziffer 9 vereinbart.

Bei den darauffolgenden Kollektivvertragsverhandlungen im Jahr 2019 wurden diese Überstundenzuschlagsregelungen mit Geltungsbeginn 1.11.2019 noch einmal geringfügig modifiziert.

Die vorliegenden gemeinsamen Erläuterungen der Bundessparte Industrie und der Gewerkschaft PRO-GE sollen dazu dienen, die Neuregelung in ihrer Systematik zu erklären und anhand von Beispielen begreiflich zu machen.

Bei der Überarbeitung dieser Erläuterungen konnten bereits erste Detailfragen aus der Praxis berücksichtigt werden. Die ursprünglich vereinbarte Übergangsphase bis 30.6.2019 sollte es insbesondere den Betrieben ermöglichen, programmtechnische Änderungen in elektronischen Zeitverwaltungssystemen vornehmen zu können.

Sollten sich noch weitere, hier nicht angeführte Frage- und Sachverhaltskonstellationen ergeben, stehen von Seiten der Arbeitgeberabteilung der Bundessparte Industrie Herr Mag. Thomas STEGMÜLLER (T: +43 (0)5 90 900 34 22, E: thomas.stegmueller@wko.at) und von Seiten der Rechtsabteilung der Gewerkschaft PRO-GE Herr Robert HAUSER (T: +43 (0)1 534 44 69 141, E: robert.hauser@proge.at) selbstverständlich gerne zur Verfügung.

1. Die Überstundenzuschlagsregelung bis 30.6.2019 (Abschnitt XIV Ziffer 9 Absatz 1 bestehende Fassung) lautet:

Für jede Überstunde im Sinne des Abschnittes VII ist ein Zuschlag in der Höhe von 50 Prozent zu bezahlen. **Die dritte und die folgenden Überstunden an einem Tag werden, soweit sie in die Zeit nach 19 Uhr fallen, mit einem Zuschlag von 100 Prozent entlohnt.** Bei mehrschichtiger Arbeit wird, mit Ausnahme der 1. Schicht, ab der dritten Überstunde ein Zuschlag von 100 Prozent bezahlt, **auch wenn diese Überstunden nicht in die Zeit nach 19 Uhr fallen.**

Grundsätzlich gebührt für jede Überstunde (Mehrarbeitsstunde) ein Zuschlag von 50 Prozent. Für **qualifizierte Überstunden ist ein Zuschlag von 100 Prozent** zu bezahlen. Qualifizierte Überstunden sind:

I. **die dritte und die folgenden Überstunden an einem Tag, soweit sie in die Zeit nach 19 Uhr fallen (Lage).** Mehrarbeitsstunden zählen auf die Anzahl der Überstunden. Als "Tag" ist iSd § 2 AZG ein je nach Beginn der jeweiligen Arbeitszeit flexibel verschiebbarer Zeitraum in der Dauer von 24 Stunden zu verstehen (z. B. Beginn Normalarbeitszeit 7 Uhr ist gleichzeitig der Beginn des 24-Stundenzeitraums). Voraussetzung ist somit, dass innerhalb des 24-Stundenzeitraums insgesamt mehr als zwei Überstunden (Mehrarbeitsstunden) vorliegen und die dritte und folgenden Überstunden in die Zeit nach 19 Uhr fallen.

II. **bei mehrschichtiger Arbeitsweise, ausgenommen die 1. Schicht, die dritte und folgenden Überstunden (Anzahl), auch wenn diese nicht in die Zeit nach**

19 Uhr fallen. "Ausgenommen die 1. Schicht" bedeutet, dass Überstunden im Anschluss an die 1. Schicht **nur nach 19 Uhr** mit 100 Prozent zu entlohnen sind. Überstunden nach der 2. und nach der 3. Schicht sind aber mit 100 Prozent zu entlohnen, auch wenn sie vor 19 Uhr liegen.

III. Jedenfalls ist für **Überstunden zwischen 20 und 6 Uhr** ein Zuschlag von 100 Prozent zu bezahlen.

IV. Ein Zuschlag von 100 Prozent gebührt auch für **Stunden, die nach Beendigung der Nachtschicht nach 6 Uhr** geleistet werden.

V. Für am **24. und 31. Dezember nach der Normalarbeitszeit geleistete Überstunden** gebührt ebenfalls ein Zuschlag von 100 Prozent.

VI. **Überstunden (100 Prozent) an Feiertagen** – das sind Arbeitsleistungen, die außerhalb der für den entsprechenden Wochentag vereinbarten normalen Arbeitszeit erbracht werden.

VII. **Überstunden an Sonntagen sind ab der ersten Stunde mit einem Zuschlag von 100 Prozent zu entlohnen.**

VIII. Wird der/die Arbeitnehmer/in nach **Verlassen des Betriebes bzw. der Arbeitsstätte zur Leistung von Überstunden zurückberufen**, so sind diese in jedem Fall mit einem Zuschlag von 100 Prozent zu vergüten. Bestehen im Betrieb für solche Einsätze insgesamt günstigere Regelungen, so gelten diese anstatt des obigen Satzes.

2. Die Überstundenzuschlagsregelung ab 1.7.2019 (Abschnitt XIV Ziffer 9 Absatz 1 neue Fassung) lautet:

Für jede Überstunde im Sinne des Abschnittes VII ist ein Zuschlag in Höhe von 50 Prozent zu bezahlen. **Die dritte und die folgenden Überstunden an einem Tag werden mit einem Zuschlag von 100 Prozent entlohnt.**

Abweichend davon gebührt an einem sonst arbeitsfreien Tag der 100%ige Zuschlag erst ab der 11. Arbeitsstunde an diesem Tag, soweit nicht ohnedies Anspruch auf einen höheren Zuschlag besteht (z. B. Überstundenarbeit nach der 50. Stunde, Sonn- und Feiertagsentlohnung, Nachtarbeit etc.).

Bei mehrschichtiger Arbeit hingegen gebührt der 100%ige Zuschlag für die dritte und folgenden Überstunden an einem sonst arbeitsfreien Tag erst für Arbeitsleistungen, die in Verlängerung der betriebsüblich 1. Schicht geleistet werden, soweit nicht ohnedies Anspruch auf einen höheren Zuschlag besteht (z. B. Überstundenarbeit nach der 50. Stunde, Sonn- und Feiertagsentlohnung, Nachtarbeit etc.).

Werden in einer Arbeitswoche mehr als 50 Stunden gearbeitet, so gebührt, ausgenommen bei gleitender Arbeitszeit, ab der 51. Arbeitsstunde, sofern es sich um eine Überstunde handelt, ein Zuschlag in Höhe von 100 Prozent.

3. Änderungen im Überstundenzuschlagsrecht ab 1.11.2019

Eine Neuerung mit Geltungsbeginn 1.11.2019 betrifft die **Vereinheitlichung des Überstundenzuschlagsrechts von Arbeitern und Angestellten** bei Überstundenarbeit an einem sonst arbeitsfreien Tag.

Neuerungen bei der Bezuschlagung gibt es auch bei Gleitzeit: Ab 1.11.2019 gilt, dass bei vereinbarter Gleitzeit ein Zuschlag von 100 % gebührt, wenn über die 50. Wochenstunde hinaus vom Arbeitgeber Überstunden **angeordnet** wurden. Die Neuregelung im Originalwortlaut lautet wie folgt:

Bei vereinbarter Gleitzeit gebührt ab 1.11.2019 bei einer Arbeitsleistung von mehr als 50 Stunden in einer Arbeitswoche nur dann ein Überstundenzuschlag von 100 %, wenn für diese Arbeitsstunden eine Überstundenleistung über die 50. Wochenarbeitsstunde hinaus vom Arbeitgeber **angeordnet** wurde. Passive Reisezeiten außerhalb der fiktiven Normalarbeitszeit gemäß § 4b Abs 3 Ziffer 4 AZG sind für die Feststellung, ab wann der Zuschlag von 100 Prozent gebührt, nicht einzubeziehen.

Dabei ist es unerheblich, ob die unter 50 Wochenstunden geleisteten Stunden ausschließlich Normalarbeitsstunden waren oder aber innerhalb der 50 Wochenstunden auch bereits Überstunden angefallen sind.

Beispiel:

Eine Arbeitnehmerin arbeitet Vollzeit in einem Gleitzeitmodell gemäß § 4b AZG. Der Gleitrahmen sieht vor, dass sie zwischen Montag und Freitag täglich bis zu 10 Stunden gleiten darf. Tatsächlich hat sie in einer Kalenderwoche bis inklusiven Freitag bereits 48 Stunden an Gleitzeit (= Normalarbeitszeit) erbracht. Der Arbeitgeber ordnet für Samstag 8 Überstunden an.

Lösung: Überstundenzuschläge für diesen Samstag: 2 Stunden mit 50% und 6 Stunden mit 100%; an diesen Zuschlägen würde sich auch dann nichts ändern, wenn die Arbeitnehmerin zwischen Montag und Freitag bereits Überstunden geleistet hätte.

Ebenfalls neu ist, dass **passive Reisezeiten** außerhalb der fiktiven Normalarbeitszeit bei gleitender Arbeitszeit gemäß § 4b AZG für die Feststellung, ab wann der Zuschlag von 100 Prozent gebührt, nicht einzubeziehen sind. Passive Reisezeiten sind Zeiten, in denen sich der Arbeitnehmer außerhalb der jeweiligen fiktiven Normalarbeitszeit wie bei Ruhezeiten freizeitmäßig betätigen (z. B. Lesen, Musik hören, etc.) oder sonst irgendwie entspannen kann. Passive Reisezeit liegt somit insbesondere dann vor, wenn Arbeitnehmer/innen mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder als BeifahrerInnen reisen.

Der OGH anerkennt in ständiger Rechtsprechung, dass durch Kollektivvertrag (Rspr zu § 10 AZG) für bloße passive Reisezeiten mit geringer Belastung und Erholungsmöglichkeiten ein niedriges Entgelt bezahlt werden kann. Umgekehrt ist der unbestrittene sozialpolitische Hintergrund von **soq. qualifizierten Überstunden** mit erhöhtem Überstundenzuschlag (z. B. Nachtüberstunden, 3. und folgende ÜStd an einem Tag bzw. ab der 51. ÜStd bei Wochenbetrachtung), dass damit gerade eine **besondere Belastung** abgegolten werden soll. Aus diesem Grund werden passive Reisezeiten außerhalb der fiktiven Normalarbeitszeit bei gleitender Arbeitszeit gemäß § 4b AZG für die Feststellung bzw. Zählweise, ab wann der Zuschlag von 100 Prozent gebührt, nicht einbezogen.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer arbeitet Vollzeit in einem Gleitzeitmodell gemäß § 4b AZG. Der Gleitrahmen sieht vor, dass sie zwischen Montag und Freitag täglich bis zu 10 Stunden gleiten darf und die tägliche Sollarbeitszeit beträgt Montag bis Donnerstag 8 Stunden und am Freitag 6,5 Stunden. Als fiktive Normalarbeitszeit wurde Montag bis Donnerstag 08:00 Uhr bis 16:30 Uhr (inkl. 30 Minuten unbezahlte Pause) und am Freitag 08:00 Uhr bis 15:00 Uhr (inkl. 30 Minuten unbezahlte Pause) vereinbart.

Montag, Dienstag und Mittwoch fährt der Arbeitnehmer als Beifahrer jeweils ab 06:00 Uhr bis 08:00 Uhr zu Kunden. An diesen Tagen arbeitet er nach 08:00 Uhr im Rahmen der Gleitzeit (= Normalarbeitszeit) noch 8 Stunden. Am Donnerstag und Freitag arbeitet er im Rahmen der Gleitzeit je 10 Stunden. Der Arbeitgeber ordnet für Samstag 8 Übersunden an.

Lösung: Überstundenzuschläge für diesen Samstag: 6 Stunden mit 50% und 2 Stunden mit 100%, da die Zeiten der passiven Reisezeit (Montag bis Mittwoch insgesamt 6 Stunden) als Beifahrer für die Ermittlung der 50 Stundengrenze hinsichtlich des 150%igen Zuschlages nicht berücksichtigt werden.

4. In welchen Fällen ist ab 1.7.2019 zusätzlich ein 100%iger Überstundenzuschlag zu bezahlen?

Die prinzipielle Systematik, dass für Überstunden grundsätzlich ein Überstundenzuschlag in Höhe von 50 Prozent gebührt, bleibt auch nach dem 30.6.2019 bestehen. Ausgeweitet wurden allerdings **zwei Anwendungsfälle von qualifizierten Überstunden**:

I. Die dritte und die folgenden Überstunden an einem Tag werden mit einem Zuschlag von 100 Prozent entlohnt, auch wenn sie vor 19 Uhr geleistet werden. Durch die Streichung der Wortpassage „soweit sie in die Zeit nach 19 Uhr fallen“ (vgl. Absatz 1 Satz 2 von Ziffer 14) besteht ab 1.7.2019 grundsätzlich, von einer Ausnahme abgesehen (siehe Punkt 2 Ziffer II), für jede dritte Überstunde an einem Tag Anspruch auf einen Überstundenzuschlag in Höhe von 100 Prozent.

II. Außerdem gebührt ab 1.7.2019 für jede Arbeitsleistung (bei gleitender Arbeitszeit bei angeordneten Überstunden ab 1.11.2019), sofern es sich um Überstunden handelt, ab der 51. Arbeitsstunde ein Zuschlag von 100 Prozent.

Beispiel:

Ein/e Arbeitnehmer/in hat folgende starre Diensteinteilung: MO – DO jeweils 8 Stunden und am FR 6,5 Stunden. Tatsächlich arbeitet der/die Arbeitnehmer/in in einer einzelnen Woche von MO – DO jeweils 12 Stunden und am FR entsprechend der vereinbarten Normalarbeitszeit 6,5 Stunden. Obwohl er/sie am Freitag die 50. Wochenstunde überschreitet, erhält er/sie für die 6,5 Stunden keinen Zuschlag in Höhe von 100 Prozent, da es sich um keine Überstunden handelt.

Variante: Der/die Arbeitnehmer/in arbeitet in der betreffenden Arbeitswoche auch am Freitag 12 Stunden: Diesfalls sind alle Arbeitsstunden, die am FR über die Normalarbeitszeit von 6,5 Stunden hinausgehen, jedenfalls mit einem Zuschlag von 100 Prozent zu entlohnen.

5. Wann gebührt weiterhin ein 50%iger Überstundenzuschlag?

I. Generell für die erste und zweite Überstunde an einem Tag, ausgenommen es handelt sich um Überstunden, wodurch die 50. Wochenstunde überschritten wurde.

II. Für Arbeitsleistungen im Nicht-Schichtbetrieb an einem sonst arbeitsfreien Tag bis inklusive 10. Arbeitsstunde.

Beispiel:

Ein "Instandhalter", der zusätzlich an einem Samstag 10 Stunden arbeitet, erhält – sofern es sich nicht um Überstunden handelt, wodurch die 50. Wochenstunde überschritten wurde – einen 50%igen Überstundenzuschlag.

III. Bei mehrschichtiger Arbeit die erste und zweite Überstunde an einem sonst arbeitsfreien Tag für Arbeitsleistungen, die in Verlängerung der betriebsüblich 1. Schicht geleistet werden, ausgenommen für Überstunden ab der 51. Wochenstunde.

Beispiel:

Schichtbetrieb mit 15 Schichten (Beginn mit der Nachtschicht am Sonntag 22 Uhr, Ende Nachmittagschicht am Freitag 22 Uhr). Die Schichtzeiten sind für die 1. Schicht 6 Uhr bis 14 Uhr, für die 2. Schicht 14 Uhr bis 22 Uhr und für die 3. Schicht 22 Uhr bis 6 Uhr.

Überstundenzuschläge an einem sonst arbeitsfreien Samstag für die 1. Schicht: Eine zusätzliche 16. Schicht (6 Uhr bis 14 Uhr) im Zeitraum der "1. Schicht" an einem sonst arbeitsfreien Samstag ist weiterhin nur mit einem 50 Prozent Zuschlag zu entlohnen!

Überstundenzuschläge an einem sonst arbeitsfreien Samstag für die 2. Schicht: Es wird zusätzlich eine 17. Schicht (14 Uhr bis 22 Uhr) an einem sonst arbeitsfreien Samstag gearbeitet. Die erste und zweite Überstunde an diesem Tag sind mit 50 Prozent Zuschlag zu entlohnen, für die dritte und folgenden Überstunden fallen wie schon bisher 100%ige Zuschläge an.

Überstundenzuschläge an einem sonst arbeitsfreien Samstag für die 3. Schicht: Die erste und alle weiteren Überstunden für diese 18. Schicht (22 Uhr bis 6 Uhr) waren und sind unverändert mit 100% Zuschlag zu entlohnen (weil nach 20 Uhr bzw. nach Beendigung der Nachtschicht – siehe Punkt 1 Ziffer III und IV).

6. Sonderfall 150%iger Überstundenzuschlag (Abschnitt XIV Ziffer 14):

Erhält ein Unternehmen **kurzfristig** einen Auftrag, der ausnahmsweise eine Überstundenarbeit am Sonntag derselben Woche erforderlich macht, dann kommen die Regelungen von Abschnitt XIV Ziffer 14 zur Anwendung.

Allen Arbeitnehmer/innen, die ausnahmsweise Wochenendarbeit iSd § 12b ARG leisten, gebührt für jede Arbeitsstunde

I. an einem **Samstag**, soweit kein Anspruch auf einen höheren Zuschlag besteht, ein Zuschlag von **mindestens 50 Prozent**,

II. an einem **Sonntag** ein Zuschlag von **mindestens 150 Prozent**.

III. an einem Feiertag iSd Artikel VIe ebenfalls ein Zuschlag von 150 Prozent.

Auf Wunsch des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin ist anstelle der Bezahlung ein Zeitausgleich zu gewähren (1:1,5 bzw. 1:2,5). Der Verbrauch des Zeitausgleichs ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin zu vereinbaren. Kommt es zu keiner Vereinbarung, so kann der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin unter Einhaltung einer Frist von 14 Tagen den Verbrauch von Zeitguthaben, bis zu drei Arbeitstagen, einseitig festlegen.

Arbeiten Arbeitnehmer/innen an einem Feiertag im Sinne des Abschnitt VIe (d.h. auf Grundlage von § 12b ARG), so besteht neben dem ungekürzten Monatslohn (Feiertagsentgelt iSv § 9 Abs. 1 und 2 ARG) und dem für die Arbeitsleistung gebührenden Entgelts (Feiertagsarbeitsentgelt iSv § 9 Abs. 5 ARG) zusätzlich noch Anspruch auf einen Lagezuschlag in Höhe von 150 % gemäß Abschnitt XIV Pkt. 14 des Kollektivvertrages. Die Kumulationssperre des Art. XIV Ziffer 12 (Genauerer siehe Punkt 7.) kommt in Zusammenhang mit dem Feiertagsarbeitsentgelt ausnahmsweise nicht zur Anwendung. Juristischer Hintergrund dafür ist, dass es sich beim Feiertagsarbeitsentgelt um keinen "Zuschlag" iSv Art. XIV Ziffer 12 Arb.-KV, sondern um ein Entgelt für erbrachte Arbeitsleistungen im Sinne einer Grundstundenentlohnung handelt und das Feiertagsarbeitsentgelt iSv § 9 Abs. 5 ARG im Kollektivvertrag für die Eisen/Metallindustrie lediglich präzisiert sowie hinsichtlich der Berechnung der Bemessungsgrundlage (Teiler 1/143 für die Grundstunde) für Arbeitnehmer/innen sogar verbessert wird. Allfällige zusätzlich anfallende Zuschläge bei Arbeiten an Sonn- oder Feiertagen werden hingegen von der Kumulationssperre des Art. XIV Ziffer 12 Arb.-KV sehr wohl erfasst und daher aufgesaugt.

Für Überstunden an Feiertagen - das sind Arbeitsleistungen, die außerhalb der für den entsprechenden Wochentag vereinbarten, normalen Arbeitszeit erbracht werden - beträgt der Zuschlag gemäß Abschnitt XIV Pkt. 9 100 %. Für diese zusätzlich anfallenden Zuschläge verweist der Kollektivvertrag im Abschnitt XIV Pkt. 14 auf die Kumulationsregeln des Abschnitt XIV Pkt. 12. Mit dieser Regelung verhindert der Kollektivvertrag die Kumulierung des 100%igen Zuschlages für Überstunden an Feiertagen im Abschnitt XIV Pkt. 9 mit dem 150%igen Zuschlag des Abschnittes XIV Pkt. 14. Der 150%ige Zuschlag saugt daher den 100%igen Überstundenzuschlag an Feiertag zur Gänze auf.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer hat einen Monatslohn von € 2.295,16 (keine Zulagen oder Zuschläge). Die wöchentliche Normalarbeitszeit ist Montag bis Donnerstag von 07:00 Uhr bis 15:45 Uhr (inkl. 30 Minuten unbezahlter Pause). Am Freitag von 07:00 Uhr bis 12:30 Uhr (ohne Pause).

Am 1. Mai 2020 (Freitag) arbeitet dieser Arbeitnehmer auf Basis der Bestimmung des Abschnittes VIe von 07:00 Uhr bis 15:00 Uhr (inkl. 30 Minuten unbezahlter Pause).

Bezahlung:

*Der Arbeitnehmer erhält den ungekürzten Monatslohn (darin enthalten das Feiertagsentgelt für den 1. Mai 2020). Zusätzlich erhält er für die 7,5 Stunden Arbeitsleistung € 300,94 (€ 2.295,16/143+150%*7,5 Std.). Der Zuschlag von 100 % außerhalb der Normalarbeitszeit am Freitag gebührt nicht zusätzlich.*

*Anstelle der Bezahlung kann sich der Arbeitnehmer - neben dem ungekürzten Monatslohn - für 18 Std. 45 Minuten bezahlte Freizeit entscheiden (7,5 Std. *2,5).*

Ausdrücklich betont werden muss, dass der 150%ige Lagezuschlag nur dann zu bezahlen ist, wenn die Arbeit auf Grundlage von § 12b ARG geleistet werden. Werden zB Instandhaltungsarbeiten an einem Feiertag auf Grundlage von § 10 ARG durchgeführt, so besteht kein Anspruch auf den 150%igen Lagezuschlag.

7. Kumulationssperre bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge

Zu beachten ist, dass bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge (Zuschläge für Überstunden, Sonntagsarbeit und Feiertagsentlohnung sowie für Wochenend- und Feiertagsarbeit auf Grundlage von § 12b ARG) nur der jeweils höchste Zuschlag gebührt.

Wien, im Jänner 2020

Robert Hauser

Leiter der PRO-GE Rechtsabteilung

Mag. Thomas Stegmüller

Referent der Bundessparte Industrie

