

DIPLOMARBEIT Master Thesis

Möglichkeiten und Grenzen der betrieblichen Arbeitszeitfestsetzung – Kostenoptimum durch Flexibilität am Beispiel ausgewählter Angestellten-Kollektivverträge der Baubranche

ausgeführt zum Zwecke der Erlangung des akademischen Grades
einer Diplom-Ingenieurin

unter der Leitung von

Univ.Prof. Dipl.-Ing. Dr.techn. Andreas Kropik

und als verantwortlich mitwirkende Assistentin

Univ.Ass. Dipl.-Ing.in Jacqueline Raab

E234

Institut für Interdisziplinäres Bauprozessmanagement

eingereicht an der Technischen Universität Wien
Fakultät für Bauingenieurwesen

von

Johanna Strobl, BSc

0812067

Spittelauerplatz 4/1/3a
A - 1090 Wien

Wien, am 28.02.2017

eigenhändige Unterschrift

Hinweis: Aufgrund der leichteren Lesbarkeit wird auf die Genderschreibweise (geschlechtsspezifische Differenzierung) verzichtet. Sämtliche Formulierungen und Begriffe werden in männlicher Sprachform verwendet und gelten im Sinne der Gleichbehandlung für beide Geschlechter.

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich mich bei all jenen bedanken, die mich während der Studienzeit und insbesondere bei der Erstellung der vorliegenden Diplomarbeit unterstützt haben und mir stets mit Ratschlägen zur Seite gestanden sind.

Zunächst gebührt mein Dank Univ.Prof. Dipl.-Ing. Dr.techn. Andreas Kropik. Mein Interesse und meine Leidenschaft zur Bauwirtschaft wurden durch seine unterschiedlichen Vorlesungen und Vorträge geweckt. Außerdem bedanke ich mich dafür, dass er mir das Verfassen der Diplomarbeit am Institut für interdisziplinäres Bauprozessmanagement ermöglicht hat.

Besonders möchte ich mich bei Frau Univ.Ass. Dipl.-Ing.in Jacqueline Raab bedanken. Erst durch ihr Engagement konnte diese Arbeit entstehen.

Ebenfalls möchte ich mich bei meinen Interviewpartnern für ihre Zeit und die interessanten Gespräche bedanken.

Ein weiterer Dank richtet sich an meine Familie, im Speziellen an meinen Bruder und Mitbewohner Mathias, der es nicht müde wurde, mir aufmunternde Worte zu schenken. Außerdem danke ich meinen Eltern, ohne die das Studium gar nicht möglich gewesen wäre und die mich während des gesamten Studiums hilfreich unterstützt haben.

Zuletzt möchte ich mich noch bei meinen Freunden und Studienkollegen bedanken. Insbesondere gebührt dieser Dank Elisabeth, Katharina, Tanja und Martina, die mich stets motiviert haben, nicht aufzugeben und auf die ich immer zählen konnte.

Danke!

Kurzfassung

Das Thema Arbeitszeitgestaltung bzw. flexible Arbeitszeit gewinnt immer mehr an Bedeutung in der heutigen Zeit. Vor allem im letzten Jahrzehnt hat die österreichische Politik versucht, dieses Themengebiet aufzugreifen, indem neue Gesetze erlassen und alte Gesetze reformiert werden. Das österreichische Arbeitszeitgesetz sieht allerdings auch Gestaltungsfreiheiten für Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen vor. Inwieweit diese Möglichkeiten für eine höhere Flexibilität in ausgewählten Angestellten-Kollektivverträgen der Baubranche umgesetzt und angewendet werden, soll mit dieser Diplomarbeit geklärt werden.

Daher werden zunächst die wesentlichsten Begriffe, Grenzen und Möglichkeiten innerhalb des österreichischen Arbeitszeitgesetzes erklärt und beschrieben. Es werden Arbeitszeitmodelle, verschiedene Durchrechnungsmodelle sowie noch nicht konkret gesetzlich definierte Modelle, wie zum Beispiel das Sabbatical, erläutert. Zusätzlich wird dargelegt, welche rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten den Kollektivverträgen sowie der Betriebsvereinbarung im österreichischen Arbeitsrecht eingeräumt werden.

Anschließend werden die drei verschiedenen Angestellten-Kollektivverträge umrissen. Einerseits wird der „Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie“ sowie der „Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes“, andererseits der „Angestellten-Kollektivvertrag in der für den Fachverband der Maschinen-, Metallwaren- und Gießereiindustrie (ausgenommen die Berufsgruppe Gießereiindustrie) geltenden Fassung“ vorgestellt. Diese drei Kollektivverträge werden auf ihre Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung untersucht und erläutert.

Zuletzt werden in einem Vergleich die Vor- und Nachteile der Arbeitszeitmodelle der jeweiligen Kollektivverträge erörtert. Außerdem werden die Unterschiede zum Arbeitszeitgesetz dargelegt. Mit Hilfe dieser Erkenntnisse werden die kostengünstigsten Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung dargelegt und somit optimale Entscheidungshilfen für den Unternehmer geschaffen. Zusätzlich wird aufgezeigt, welche Modelle am häufigsten in der Praxis zur Anwendung kommen.

Abstract

At the present time, the issues of organization of work time or flexible work time are becoming increasingly important. Particularly in the last decade, Austrian politics have tried to address the topic in both passing new and reforming existing laws. However, the Austrian Working Hours Act also provides freedom of legal arrangement for collective agreements and company agreements. This master thesis investigates to which extent these possibilities are implemented and applied for a higher flexibility in the employee collective agreements of the construction industries.

At first essential terms, limitations and possibilities within the Austrian Working Hours Act are explained and described. Working time models, different models for averaging working hours, as well as models which have not been legally defined yet, such as Sabbatical, are discussed. Furthermore, the possible legal arrangements within the collective agreements and company agreements are described.

After that the following three different collective agreements for employees are outlined: the one for employees in the building and construction industry, the one for employees of the metal industry and the one for employees of the Association of the Austrian Machinery, Metalware and Foundry Industry. These three collective agreements are investigated and discussed in terms of their possibilities of organizing work time.

Finally, the pros and cons of working time models of the respective collective agreements are summarized. Additionally, the differences to the Austrian Working Hours Act and the thus arisen higher flexibility are shown. Due to these results, cost-effective possibilities of organizing work time are outlined and optimal decision support for entrepreneurs is thereby created. Furthermore, it is discussed which models are most frequently applied in practice.

Abkürzungsverzeichnis

ABGB	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch
AK	Arbeiterkammer
AKG	Arbeiterkammergesetz
AMSG	Arbeitsmarktservicegesetz
AngG	Angestelltengesetz
ArbIG	Arbeitsinspektionsgesetz
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz
ARG	Arbeitsruhegesetz
AschG	Arbeitsschutzgesetz
ASRÄG	Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz
AUVA	Allgemeine Unfallversicherungsanstalt
AZG	Arbeitszeitgesetz
BAK	Bundesarbeitskammer
BGBI	Bundesgesetzblatt
BR	Betriebsrat
BUAG	Bauarbeiter-Urlaubs und Abfertigungsgesetz
BV	Betriebsvereinbarung
BV-G	Bundesverfassungsgesetz
DG	Dienstgeber
DN	Dienstnehmer
FMMGI	Fachverband Maschinen-, Metallwaren- und Gießereiindustrie
FMTI	Fachverband Metalltechnische Industrie
GewO	Gewerbeordnung
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GPA-djp	Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus und Papier
KJBG	Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz
KV	Kollektivvertrag
MRK	Menschenrechtskonvention
MSchG	Mutterschutzgesetz
NAZ	Normalarbeitszeit
NSchG	Nachtschwerarbeitsgesetz
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund
StGG	Staatsgrundgesetz
UrlG	Urlaubsgesetz
VKG	Väter-Karenzgesetz

WKO

Wirtschaftskammer Österreich

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	10
1.1	Ziel der Arbeit.....	10
2	Das österreichische Arbeitsrecht.....	12
2.1	Die Geschichte des heutigen Arbeitsrechts	12
2.2	Einteilung des Arbeitsrechts und Rechtsquellen.....	14
2.2.1	Bundesverfassungsgesetz	15
2.2.2	Staatsgrundgesetz	15
2.2.3	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch	16
2.2.4	Das Kollektivarbeitsrecht – Arbeitsverfassungsrecht	16
2.2.5	Das Individualrecht – Arbeitsvertragsrecht	17
2.2.5.1	Das Arbeitnehmerschutzrecht	17
2.2.6	Das Arbeitszeitrecht.....	18
2.2.6.1	Wesentliche Begriffe und Definitionen im Arbeitsrecht	19
2.3	Gestaltungsmöglichkeiten des Dienstgebers der Arbeitszeiten	30
2.3.1	Arbeitszeitgestaltung.....	30
2.3.1.1	Arbeitszeitmodelle	32
2.3.1.2	Durchrechnungsmodelle	34
2.3.1.3	Gleitzeit	38
2.3.1.4	Gesetzlich nicht geregelte Modelle	39
2.4	Die Stufen der Rechtsordnung.....	44
2.5	Die beteiligten Parteien im Arbeitsrecht.....	45
3	Der Kollektivvertrag in Österreich.....	48
3.1	Allgemeines	48
3.1.1	Definition Kollektivvertrag.....	48
3.1.2	Gründe für einen Kollektivvertrag.....	49
3.2	Die Geschichte des Kollektivvertrages in Österreich	51
4	Die Betriebsvereinbarung	53
5	Der Arbeitsvertrag	55
6	Die Kollektivverträge der Baubranche	56
6.1	Anzuwendender Kollektivvertrag	56
6.2	Der Kollektivvertrag des Bauhauptgewerbes.....	57
6.2.1	Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie	58
6.2.1.1	Arbeitszeit und -modelle.....	59
6.2.1.2	Durchrechnungsmodelle	60

6.2.1.3	Aufzahlung für Überstunden-, Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit	65
6.3	Die Kollektivverträge des Metallgewerbes und der Metalltechnischen Industrie ...	69
6.3.1	Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes.....	71
6.3.1.1	Arbeitszeit und -modelle.....	72
6.3.1.2	Durchrechnungsmodelle	77
6.3.1.3	Aufzahlung für Überstunden-, Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit	83
6.3.2	Angestellten-Kollektivvertrag in der für den Fachverband Maschinen-, Metallwaren- und Gießereiindustrie (ausgenommen die Berufsgruppe Gießereiindustrie) geltenden Fassung	87
6.3.2.1	Arbeitszeit und -modelle.....	88
6.3.2.2	Durchrechnungsmodelle	93
6.3.2.3	Aufzahlung für Überstunden-, Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit	105
6.3.2.4	Die Freizeitoption	108
7	Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung für den Dienstgeber innerhalb der Angestellten-Kollektivverträge der Baubranche.....	113
7.1	Vergleich der Kollektivverträge	114
7.2	Vor- und Nachteile der Arbeitszeitgestaltung der Kollektivverträge	118
7.2.1	Arbeitszeit- und Durchrechnungsmodelle	118
7.2.2	Nicht gesetzlich geregelte Modelle, besondere Features und Sonstiges	137
7.3	Flexible Arbeitszeitgestaltung in der Zukunft	141
8	Resümee und Ausblick.....	144
	Literaturverzeichnis.....	147
	Abbildungsverzeichnis	152
	Tabellenverzeichnis	152
	Anhang	153

1 Einleitung

Vor allem in den letzten Jahren hat der Begriff der Arbeitszeitgestaltung bzw. der flexiblen Arbeitszeit an Bedeutung gewonnen. Schon fast täglich werden diese Begriffe in den Medien verwendet. Immer lauter werden die Forderungen nach einer erhöhten Flexibilität sowohl aus unternehmerischer als auch aus privater Sicht.

Die österreichische Politik hat besonders im letzten Jahrzehnt versucht, auf diese Interessen und Ansuchen einzugehen und hat alte Gesetze modifiziert und neue erlassen.¹ So wurden allein im Jahr 2007 beispielsweise Änderungen in den Bereichen der gleitenden Arbeitszeit, Teilzeitarbeit und der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit im Arbeitszeitgesetz durchgeführt. Des Weiteren wurde die Vier-Tage-Woche eingeführt und die Normalarbeitszeit der Schichtarbeit wurde auf zwölf Stunden ausgedehnt. Immer wieder gibt es Reformen in verschiedenen Bereichen, wie zum Beispiel im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, im Arbeitsmarktförderungsgesetz oder im Arbeitsverfassungsgesetz.²

Das österreichische Arbeitszeitgesetz bevollmächtigt zum Teil den Kollektivvertrag und die Betriebsvereinbarung, Arbeitszeitgrenzen auszudehnen und gewisse Flexibilisierungen vornehmen zu können.

1.1 Ziel der Arbeit

Mit der vorliegenden Diplomarbeit soll daher die Frage geklärt werden, welche grundsätzlichen Formen der Arbeitszeitgestaltung und Arbeitszeitmodelle innerhalb des österreichischen Arbeitszeitrechts möglich sind und wie diese durch die Angestellten-Kollektivverträge der Baubranche umgesetzt, erweitert und flexibilisiert werden. Anhand dieser Grundlagen werden Vor- und Nachteile der Kollektivverträge erarbeitet und es soll folgende zentrale Frage beantwortet werden:

„Wird flexible Arbeitszeitgestaltung innerhalb der ausgewählten Angestellten-Kollektivverträge der Baubranche umgesetzt und zugelassen und welches flexibles Arbeitszeitmodell der Kollektivverträge ist für ein Unternehmen am wirtschaftlichsten?“

¹ Simsa, Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen in Österreich 2000 – 2005, 2009, S.150f

² Simsa, Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen in Österreich 2000 – 2005, 2009, S.153 und S.160

Die Arbeit gliedert sich in vier Teile. Der erste Abschnitt handelt einerseits von der Geschichte des heutigen Arbeitsrechts sowie dessen gesetzlichen Grundlagen. Weiters werden die wesentlichsten Begriffe des Arbeitszeitrechts sowie die Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung innerhalb des Arbeitszeitrechts definiert, erläutert und erklärt.

Der zweite Teil widmet sich dem Kollektivvertrag, der Betriebsvereinbarung und dem Arbeitsvertrag. Es werden hauptsächlich die grundlegenden Rechte sowie deren Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitszeitgestaltung dargelegt.

Im dritten Abschnitt werden die zu untersuchenden Kollektivverträge beleuchtet. Diese sind ausgewählte Angestellten-Kollektivverträge der Baubranche. Es werden die verschiedenen Arbeitszeitmodelle innerhalb des jeweiligen Kollektivvertrages vorgestellt sowie mögliche Aufzählungen auf Überstunden-, Feiertags- und Sonntagsarbeit aufgezeigt.

Schließlich werden im vierten und letzten Abschnitt die wesentlichsten Vor- und Nachteile der Arbeitszeitmodelle ausgearbeitet. Zusätzlich werden diese miteinander sowie mit dem Arbeitszeitgesetz verglichen und bewertet. Aus den gewonnenen Erkenntnissen wird verdeutlicht, welche Modelle für den Dienstgeber am wirtschaftlichsten sind. Außerdem wird dargelegt, welche Arbeitszeitgestaltungsmöglichkeiten am häufigsten in der Praxis umgesetzt werden.

Die Erarbeitung der inhaltlichen Themengebiete erfolgt mittels Literaturrecherche sowie durch Interviews mit Experten aus unterschiedlichen Unternehmen der Baubranche.

2 Das österreichische Arbeitsrecht

2.1 Die Geschichte des heutigen Arbeitsrechts

Die modernen arbeitsrechtlichen Regelungen und Pflichten entwickelten sich im 19. Jahrhundert im Zuge der industriellen Revolution. Ausschlaggebend waren die schlechten Arbeitsbedingungen, die zu dieser Zeit herrschten.³

Gründe für die industrielle Revolution, die im Jahr 1848 stattfand, waren einerseits der technische und wirtschaftliche Fortschritt des Landes, andererseits die stets wachsende Unzufriedenheit des hart arbeitenden Volkes gegenüber dem Adel. Immer mehr Arbeiter strömten von Böhmen ins Land herein, drohende Arbeitslosigkeit folgte, weniger bis kaum Lohn wurde bezahlt und es wurde bis zu 16 Stunden täglich gearbeitet. Hauptforderungen der Arbeiter waren v.a. die Sonntagsruhe, Feiertage und Erhöhung der Löhne.⁴

Mit 1859 kam schließlich der Beschluss der Gewerbeordnung (GewO 1859), welche die Pflichten von Hilfsarbeitern bestimmte. Es wurden die Bestimmungen von Entlohnung, Kündigung und Auflösung von Arbeitsverhältnissen geregelt. 1994 wurde eine neue GewO beschlossen⁵, wobei diese noch immer einige arbeitsrechtliche Verordnungen von 1859 beinhaltet.⁶

Ein Meilenstein für das modifizierte Arbeitsrecht war das Koalitionsgesetz von 1870. In diesem wurde das Verbot zur Bildung von Vereinigungen und von Verabredungen von Dienstnehmer (DN) und Dienstgeber (DG) aufgehoben. Somit war der erste Grundstein zur Gründung von Gewerkschaften bzw. Interessenvertretungen gelegt.⁷

1868 kam der Beschluss des Wiener Arbeiter-Bildungsvereins zur Schaffung einer Kranken-, Invaliden- und Unterstützungskasse. Somit war auch hier die Basis für das Pflichtkassensystem gelegt. Rund 20 Jahre später wurde schließlich das bindende Kranken- und Unfallversicherungsgesetz beschlossen.⁸

Zwischen 1870 und 1918 gab es zunächst mehrere arbeitsrechtliche Vorschriften, wie z.B. das Handlungsgehilfengesetz von 1910 und die dritte Teilnovelle zum Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB) von 1916. 1919 wurde das Betriebsrätegesetz beschlossen. Zwei Jahre später im Jahr 1921 kam das Angestelltengesetz (AngG), welches als Grundlage das Handlungsgehilfengesetz hat.⁹ Das damalige Arbeitsrecht wurde, mit den

³ Vogt, Arbeitsrecht leicht gemacht, 2004, S.17

⁴ Simsa, Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen in Österreich 2000 – 2005, 2009, S.20ff

⁵ Simsa, Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen in Österreich 2000 – 2005, 2009, S.29

⁶ Brodil/Risak/Wolf, Arbeitsrecht in Grundzügen, 2016, S.9

⁷ Vogt, Arbeitsrecht leicht gemacht, 2004, S.17

⁸ Simsa, Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen in Österreich 2000 – 2005, 2009, S.29

⁹ Brodil/Risak/Wolf, Arbeitsrecht in Grundzügen, 2016, S.9

in dieser Zeit entwickelten Vorschriften, wie etwa den Bestimmungen des Dienst- und Werkvertrages (ABGB 1916) oder der Trennungen zwischen Arbeitern und Angestellten, nach dem zweiten Weltkrieg übernommen. Seither wird es ständig verbessert und auf andere Gebiete erweitert.¹⁰ 1974 wurde schließlich das heutige Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) erlassen, 1976 kam das Urlaubsgesetz (UrlG) und die Regelungen zum Abfertigungssystem werden im betrieblichen Mitarbeiter- und Selbstständigen-Vorsorgegesetz von 2008 festgehalten. Weitere Veränderungen gab es durch den Anschluss an die Europäische Union. Um den europäischen Vorschriften zu genügen, mussten einige Neuerungen in manchen Bereichen durchgeführt werden, wie z.B. im Arbeitnehmerschutzgesetz (AschG) oder im Mutterschutzgesetz (MSchG).¹¹

Die jüngsten Änderungen im Arbeitsrecht hat es im Jahr 2015 und 2016 gegeben.¹² Mit dem Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz 2014 (ASRÄG 2014), welches am 1. Jänner 2015 in Kraft trat, gab es Änderungen u.a. im Bereich des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes, ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes, Arbeitszeitgesetzes (AZG), Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes und Lohn- und Sozialdumpinggesetzes.¹³ Im Bereich des Arbeitszeitgesetzes entsprach dies z.B. dem Entfall der Aufzeichnungspflicht bei fixer Arbeitszeiteinteilung, Entfall der Meldeverpflichtung bei Schichtarbeit und Kurzpausen und das Recht auf Übermittlung der Arbeitszeitaufzeichnungen der Arbeitnehmer.¹⁴

Seit 1. Jänner 2016 ist das Arbeitsrecht-Änderungsgesetz 2015 gültig. Dieses umfasst Änderungen u.a. im Angestelltengesetz, Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, Arbeitsruhegesetz (ARG) und im Arbeitszeitgesetz.¹⁵ Diese Änderungen beschreiben beispielsweise Einschränkungen bei der Konkurrenzklausel, neue Vorschriften für Gehaltsangaben im Dienstzettel und -vertrag und neue Mitteilungspflichten gegenüber Teilzeitbeschäftigten. Zusätzlich wurden im BGBl. I 149/2015 Änderungen des Mutterschutzgesetzes und des Väter-Karenzgesetzes (VKG) beschlossen. Diese beinhalten beispielshalber Neuerungen im Bereich des Kündigungs- und Entlassungsschutzes bei Fehlgeburten oder bei Karenzanspruch für Pflegeeltern ohne Absicht auf Adoption.¹⁶

¹⁰ Vogt, Arbeitsrecht leicht gemacht, 2004, S.18

¹¹ Brodil/Risak/Wolf, Arbeitsrecht in Grundzügen, 2016, S.9

¹² Mertinz, Änderungen im Arbeitsrecht Österreich 2016. Online Publikation in: Hrweb e.U. <http://www.hrweb.at/2016/01/aenderungen-im-arbeitsrecht-oesterreich-2016/>, Zugriff am 14.07.2016

¹³ BGBl. I 94/2014 ASRÄG und Wirtschaftskammer Österreich (WKO): Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz 2014 (Gesetz gegen Lohn- und Sozialdumping).

https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/sparte_iuc/Werbung-und-Marktkommunikation/Gesetz_gegen_Lohndumping.html, Zugriff am 06.01.2017

¹⁴ Mertinz, Änderungen im Arbeitsrecht Österreich 2016. Online Publikation in: Hrweb e.U. <http://www.hrweb.at/2016/01/aenderungen-im-arbeitsrecht-oesterreich-2016/>, Zugriff am 14.07.2016

¹⁵ BGBl. I 152/2015 Arbeitsrecht-Änderungsgesetz

¹⁶ Mertinz, Änderungen im Arbeitsrecht Österreich 2016. Online Publikation in: Hrweb e.U. <http://www.hrweb.at/2016/01/aenderungen-im-arbeitsrecht-oesterreich-2016/>, Zugriff am 14.07.2016

Der neueste Beschluss des Nationalrats vom 06.07.2016 ist ein Bundesgesetz zur Änderung u.a. des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG), des Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetzes, ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes und des Bauarbeitenkoordinationsgesetzes.¹⁷

2.2 Einteilung des Arbeitsrechts und Rechtsquellen

Das Arbeitsrecht wird wie folgt definiert:

*Unter Arbeitsrecht versteht man die Summe aller jener Normen, welche die Beziehungen von Personen regeln, die aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags in persönlicher Abhängigkeit für einen anderen tätig sind.*¹⁸

D.h. das Arbeitsrecht beschreibt Regeln, Bestimmungen und Pflichten, die sich aus einem Arbeitsverhältnis zwischen zwei Parteien, dem Dienst- bzw. Arbeitgeber und dem Dienst- bzw. Arbeitnehmer, ergeben. Aufgrund von arbeitsrechtlichen Verordnungen, wird zwischen jenen Parteien ein privatrechtlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen, der dieses Arbeitsverhältnis besiegelt.¹⁹

Allgemein betrachtet besteht das österreichische Arbeitsrecht aus dem Individual- und dem Kollektivarbeitsrecht. Das individuelle Recht regelt das Arbeitsverhältnis zwischen zwei Personen, dem Dienstgeber und Dienstnehmer (Arbeitsvertragsrecht). Es besteht hauptsächlich aus dem Privatrecht, wobei beispielsweise das Arbeitnehmerschutzrecht eine Ausnahme bildet, da es nach öffentlichem Recht gehandhabt wird. Das Kollektivarbeitsrecht (Arbeitsverfassungsrecht) behandelt die Rechte und Vorschriften von Kollektiven, also zwischen Gewerkschaften bzw. Betriebsräten und dem Arbeitgeber und Verbänden. Es umfasst einerseits den Kollektivvertrag (KV), andererseits die Betriebsverfassung.²⁰

Eine Menge von Rechtsvorschriften und Bundesgesetzen bildet die Basis des Arbeitsrechts. Neben dem ABGB und dem Bundesverfassungsgesetz, definieren z.B. das Arbeitsverfassungsrecht, das Arbeitszeitgesetz, das Urlaubsgesetz oder das Nachtschwerarbeitsgesetz arbeitsrechtliche Vorschriften.²¹

¹⁷ Parlament, Beschluss des Nationalrates.

https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/BNR/BNR_00344/index.shtml, Zugriff am 14.07.2016

¹⁸ Jabornegg/Resch, Arbeitsrecht, 2011, S.1

¹⁹ Sozialministerium Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Das Arbeitsrecht. https://www.sozialministerium.at/site/Arbeit_Behinderung/Arbeitsrecht/, Zugriff am 14.07.2016

²⁰ Brodil/Risak/Wolf, Arbeitsrecht in Grundzügen, 2016, S.9

²¹ Simsa, Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen in Österreich 2000 – 2005, 2009, S.30

2.2.1 Bundesverfassungsgesetz

Im Bundesverfassungsgesetz (B-VG) wird im Kompetenzartikel über die Zuständigkeiten von Gesetzgebung und Vollziehung verschiedener Angelegenheiten festgehalten:

Bundessache ist die Gesetzgebung und die Vollziehung in folgenden Angelegenheiten:

(...)

Arbeitsrecht, soweit es nicht unter Art. 12 fällt; Sozial- und Vertragsversicherungswesen; Pflegegeldwesen; Sozialentschädigungsrecht; Kammern für Arbeiter und Angestellte, mit Ausnahme solcher auf land- und forstwirtschaftlichem Gebiet,²²

2.2.2 Staatsgrundgesetz

Das Recht der Versammlungs- und Vereinsfreiheit wird durch das Staatsgrundgesetz (StGG) definiert:

Die österreichischen Staatsbürger haben das Recht, sich zu versammeln und Vereine zu bilden. Die Ausübung dieser Rechte wird durch besondere Gesetze geregelt.²³

Zusätzlich wird das Recht zur Versammlungsfreiheit in der Menschenrechtskonvention (MRK) beschrieben:

Alle Menschen haben das Recht, sich friedlich zu versammeln und sich frei mit anderen zusammenzuschließen, einschließlich des Rechts, zum Schutze ihrer Interessen Gewerkschaften zu bilden und diesen beizutreten.²⁴

Genauso wichtig ist das Antiterrorgesetz, das Bundesgesetz von 1930 zum Schutz der Arbeits- und der Versammlungsfreiheit. Hier wird unter § 4 Abs. 2 geregelt, dass ein Arbeitnehmer nicht mit Gewalt zum Beitritt oder Austritt einer Berufsvereinigung gezwungen werden darf.²⁵

²² Art. 10 Abs. 1 Z. 11 BV-G

²³ Art. 12 StGG

²⁴ Abschn. 1 Art. 11 Abs. 1 MRK

²⁵ Simsa, Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen in Österreich 2000 – 2005, 2009, S.31

*Ebenso wird bestraft, wer einen Arbeitnehmer durch Mittel der Einschüchterung oder Gewalt nötigt, einer Berufsvereinigung oder anderen freiwilligen Vereinigung beizutreten oder aus einer solchen auszutreten.*²⁶

2.2.3 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch

Im sechszwanzigsten Hauptstück des ABGB finden sich Bestimmungen zu Verträgen über Dienstleistungen (Dienst- und Werkvertrag). Diese Vorschriften umfassen Themengebiete wie den Entgeltanspruch, die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, Kündigungsfristen u.v.m.²⁷

Somit zählt es wohl sicher auch als einer der wesentlichsten Rechtsquellen des Arbeitsrechts.²⁸

2.2.4 Das Kollektivarbeitsrecht – Arbeitsverfassungsrecht

Das Kollektivarbeitsrecht wird im Arbeitsverfassungsgesetz definiert und beinhaltet:

*jene Rechtsvorschriften, die die Struktur, Funktion und Organisation der überbetrieblichen (Berufsverfassungsrecht) und betrieblichen Interessenvertretung (Betriebsverfassungsrecht) regeln.*²⁹

Das Bundesgesetz über die Arbeitsverfassung wurde 1973 erlassen. In der derzeitigen Fassung (letzte Änderung mit dem BGBl. I Nr. 71/2013) wird im ersten Teil die kollektive Rechtsgestaltung beschrieben. Diese umfasst den Kollektivvertrag, den Mindestlohntarif, Lehrlingsentschädigungen u.v.m. Im zweiten Teil wird die Betriebsverfassung dargelegt. Dieser Abschnitt beinhaltet u.a. das Organisationsrecht und das Recht für Betriebsversammlungen. Der dritte Teil handelt von den Behörden und Verfahren. Hier werden insbesondere Verhandlungsgremien, Schlichtungsstellen, Bundeseinigungsamt usw. beschrieben.³⁰ Die weiteren Teile des Arbeitsverfassungsgesetzes umfassen

²⁶ § 4 Abs. 2 Bundesgesetz zum Schutz der Arbeits- und Versammlungsfreiheit

²⁷ Sechszwanzigstes Hauptstück §§ 1151 - 1174 ABGB

²⁸ Simsa, Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen in Österreich 2000 – 2005, 2009, S.32

²⁹ Sozialministerium Arbeitsinspektion, Arbeitsrecht.

http://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Uebergreifende_Themen/Arbeitsrecht/, Zugriff am 16.07.2016

³⁰ §§ 1-159 ArbVG

beispielsweise Schluss- und Übergangsbestimmungen und die Europäische Betriebsverfassung.³¹

2.2.5 Das Individualrecht – Arbeitsvertragsrecht

Wie bereits zuvor erwähnt (siehe Kapitel 2.2), wird das Arbeitsvertragsrecht durch „*all jene Rechtsvorschriften, die die individuelle Rechtsbeziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber regeln*“³² zusammengefasst.

Hauptsächlich ist das Arbeitsvertragsrecht privatrechtlich geregelt. Z.B. der Arbeitsvertrag, in welchem die Pflichten des Arbeitgebers und Arbeitnehmers festgelegt werden. Die meisten Vorschriften sind jedoch für alle Arbeitnehmer gültig, wie z.B. das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Urlaubsgesetz usw. Manche Gesetzesvorschriften sind wiederum nur für bestimmte Berufsgruppen gültig. Hierzu zählen etwa das Angestelltengesetz, das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz und das Gutsangestelltengesetz. Aber der wohl bedeutendste Sektor im Individualarbeitsrecht ist das Arbeitnehmerschutzrecht, welches dem öffentlichen Recht zu Teil wird.³³

2.2.5.1 Das Arbeitnehmerschutzrecht

Ziel des Arbeitnehmerschutzrechts ist es, das Leben, die Gesundheit und die Sittlichkeit der Menschen zu wahren, um so eine menschengerechte Arbeit zu schaffen.³⁴

Da das Arbeitnehmerschutzrecht Teil des öffentlichen Rechts ist, wird die Einhaltung und Durchführung der arbeitsrechtlichen Verordnungen durch staatliche Verwaltungsbehörden kontrolliert und überwacht.³⁵ Bei einem Verstoß können straf- und zivilrechtlichen Sanktionen verhängt werden.³⁶ In Österreich ist für die Kontrolle zur Einhaltung der Arbeitnehmerschutzbedingungen die Arbeitsinspektion zuständig.³⁷

³¹ §§ 160-172 ArbVG

³² Sozialministerium Arbeitsinspektion, Arbeitsrecht.

http://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Uebergreifende_Themen/Arbeitsrecht/, Zugriff am 16.07.2016

³³ Sozialministerium Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Das Arbeitsrecht. https://www.sozialministerium.at/site/Arbeit_Behinderung/Arbeitsrecht/, Zugriff am 16.07.2016

³⁴ Schenk/Toplak/Weißbächer/Drobits, Basiswissen Arbeitnehmerschutz. In: Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA), Bundesarbeitskammer (BAK), Wirtschaftskammer Österreich (WKO) (Hrsg.), Basiswissen Arbeitnehmerschutz, 2012, S.33

³⁵ Brodij/Risak/Wolf, Arbeitsrecht in Grundzügen, 2016, S.115

³⁶ Schenk/Toplak/Weißbächer/Drobits, Basiswissen Arbeitnehmerschutz. In: AUVA, BAK, WKO (Hrsg.), Basiswissen Arbeitnehmerschutz, 2012, S.33

³⁷ §§ 3-4 ArbIG

Das Arbeitnehmerschutzrecht wird in zwei Gruppen untergliedert: die technischen Schutzvorschriften und die Verwendungsschutzvorschriften. Die erste Gruppe, die technischen Schutzvorschriften, regeln den Schutz der Gesundheit des Arbeitnehmers vor Gefahren bei der Ausführung seiner Arbeit. Dies geschieht insbesondere durch das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz. Hier werden Bestimmungen über den Arbeitsplatz, Arbeitsverfahren, Anforderungen an Arbeitsmittel usw. festgelegt. Durch die Verwendungsschutzvorschriften werden besondere Personengruppen geschützt. Diese sollen insbesondere den Einsatz von Kindern und Jugendlichen, Schwangeren usw. einschränken. Aber auch das Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsruhegesetz (Arbeitszeitrecht) sind Teile der Verwendungsvorschriften.³⁸

2.2.6 Das Arbeitszeitrecht

Wie bereits erwähnt (siehe Kap. 2.2.5.1) ist das Arbeitszeitrecht ein Bestandteil des Arbeitnehmerschutzrechts. Da das Arbeitszeitrecht aber einen wesentlichen Grundstein dieser Arbeit bildet, wird es eigens in einem Unterkapitel beschrieben und erklärt.

Das Arbeitszeitrecht definiert jenen Rechtsabschnitt, der regelt in welchem Ausmaß Dienstgeber ihre Mitarbeiter zeitlich beanspruchen dürfen.³⁹ Die wesentlichsten Bestimmungen im Bereich des Arbeitszeitrechts sind das Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz. Neben diesen zwei Gesetzen gibt es eine Reihe von Spezialvorschriften für diverse Personengruppen.⁴⁰ Die wichtigste Spezialvorschrift ist wohl das Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz (KJBG). Dieses beschreibt die Arbeitszeitvorschriften für alle Arbeitnehmer bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres.⁴¹ Daneben gibt es noch weitere Vorschriften, wie z.B. das Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz, welches die Arbeitszeiten von DN von Krankenanstalten regelt.⁴² Zusätzliche arbeitszeitrechtliche Bestimmungen sind der Kollektivvertrag und die Betriebsvereinbarung (BV). Das AZG besagt, dass der KV, manchmal auch die Betriebsvereinbarung, vom Gesetz abweichen dürfen. Vor allem KV enthalten meist bessere Bedingungen (z.B.: eine kürzere Normalarbeitszeit (NAZ)) für den Arbeitnehmer, als im AZG festgelegt ist.⁴³ Soweit im AZG nichts anderes bestimmt wird, können Regelungen zu denen der KV befugt ist, durch eine BV erfolgen. Voraussetzung

³⁸ Schenk/Toplak/Weißenbacher/Drobits, Basiswissen Arbeitnehmerschutz. In: AUVA, BAK, WKO (Hrsg.), Basiswissen Arbeitnehmerschutz, 2012, S.33-42

³⁹ Risak, Grundlagen. Gesetzliche Rahmenbedingungen. In: Risak/Jöst/David/Patka (Hrsg.), Praxishandbuch Gleitzeit, 2014, S.21

⁴⁰ Lindmayr (Hrsg.), Handbuch zur Arbeitszeit, 2013, S.1

⁴¹ Risak, Grundlagen. Gesetzliche Rahmenbedingungen. In: Risak/Jöst/David/Patka (Hrsg.), Praxishandbuch Gleitzeit, 2014, S.21

⁴² Lindmayr (Hrsg.), Handbuch zur Arbeitszeit, 2013, S.1

⁴³ Risak, Arbeitszeitmanagement - der rechtliche Rahmen. In: Personal Manager - Zeitschrift für Human Resources, Heft 2/2010, S.16-18

dafür ist, die BV wird durch den KV dazu ermächtigt oder für die DN existiert kein entsprechender KV.⁴⁴

Das Arbeitszeitrecht setzt sich hauptsächlich aus dem Arbeitszeitgesetz und dem Arbeitsruhegesetz zusammen. Diese regeln unterschiedliche Themengebiete im Arbeitszeitrecht:

1) Das Arbeitszeitgesetz

Definiert die tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit, Höchstarbeitszeiten, Überstundenarbeit, tägliche Ruhepausen, die Ruhezeit (=Erholungszeit zwischen zwei Arbeitstagen) und die Nachtarbeit.

2) Das Arbeitsruhegesetz

Regelt die gesetzlichen Bestimmungen zur wöchentlichen Ruhezeit sowie zur Sonn- und Feiertagsruhe.⁴⁵

2.2.6.1 Wesentliche Begriffe und Definitionen im Arbeitsrecht

Im AZG wird die Arbeitszeit als „*die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen*“⁴⁶ definiert.

D.h. sobald der DN aktiv mit der Arbeit anfängt bzw. zumindest dem DG für die Arbeit zur Verfügung steht, beginnt die Arbeitszeit als solche zu zählen. Sie endet wiederum sobald der DN die Arbeit abgeschlossen hat und für den DG offiziell nicht mehr verfügbar ist.⁴⁷

- Normalarbeitszeit

Als Tagesarbeitszeit wird die Arbeitszeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24 Stunden definiert. Die tägliche Normalarbeitszeit darf laut AZG acht Stunden nicht überschreiten. Die Wochenarbeitszeit gilt als Arbeitszeit innerhalb des Zeitraums einer Kalenderwoche, d.h. von Montag bis Sonntag und darf 40 Stunden nicht überschreiten.⁴⁸

⁴⁴ § 1a AZG

⁴⁵ Risak, Grundlagen. Gesetzliche Grundlagen. In: Risak/Jöst/David/Patka (Hrsg.), Praxishandbuch Gleitzeit, 2014, S.21

⁴⁶ § 2 Abs. 1 Z. 1 AZG

⁴⁷ Risak, Grundlagen. Grundlagen des Arbeitszeitrechts. In: Risak/Jöst/David/Patka (Hrsg.), Praxishandbuch Gleitzeit, 2014, S.31f

⁴⁸ §§ 2-3 AZG

- Überstunden- und Mehrarbeit

Als Überstundenarbeit wird jene Arbeitszeit definiert, welche die Grenzen der wöchentlichen (40 Stunden) und der täglichen Normalarbeitszeit (acht Stunden) überschritten hat. Es wird festgelegt, dass die Arbeitszeit wöchentlich um fünf Überstunden und darüber hinaus höchstens um 60 Überstunden innerhalb eines Kalenderjahres verlängert werden darf. Maximal jedoch, sind zehn Überstunden wöchentlich möglich und die tägliche Arbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten.⁴⁹

Außerdem gibt es bezüglich Überstundenarbeit weitere Ausnahmen: So kann die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf und die wöchentliche auf bis zu 60 Stunden aufgrund von Arbeitsbereitschaft durch den KV, in manchen Fällen durch die BV oder das Arbeitsinspektorat erhöht werden. Andere Ausnahmesituationen sind beispielsweise ein erhöhter Arbeitsbedarf, Vor- und Abschlussarbeiten und besondere Erholungsmöglichkeiten. Auch bei einer 4-Tage-Woche kann die tägliche Arbeitszeit durch Betriebs- oder Einzelvereinbarungen aufgrund von Überstundenarbeit zwölf Stunden betragen.⁵⁰ Überstunden müssen laut Gesetz mit einem mindestens 50%igen Zuschlag vergütet werden. Sie können allerdings auch als Zeitausgleich gewährt werden, wobei hier der Zuschlag ebenfalls zu berücksichtigen ist.⁵¹

Mehrarbeitsstunden definieren jenen Bereich, wenn zwar die gesetzliche wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden eingehalten wurde, aber die kollektivvertragliche wöchentliche Arbeitszeit überschritten wurde. Z.B. wenn im jeweiligen KV eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden vereinbart, aber 40 Stunden gearbeitet wurde, so liegt eine Mehrarbeit von eineinhalb Stunden vor. Diese Art von Mehrarbeitsstunden sind die sogenannten Differenzstunden. Die meisten Kollektivverträge benennen jedoch diese Differenzstunden ebenfalls als Mehrarbeit.⁵²

Echte Mehrarbeit gemäß AZG liegt bei Teilzeitarbeit vor. Dies ist die Differenz der vereinbarten und kollektivvertraglichen NAZ und ist seit 2008 zuschlagspflichtig. Differenzstunden sind laut Gesetz ohne Zuschlag zu verrechnen, außer der KV sieht andere Regelungen vor. Auch diese Differenzstunden sind für Teilzeitangestellte zuschlagsfrei. Durch Mehrarbeit dürfen die Höchstgrenzen der Arbeitszeit nicht überschritten werden. Werden zusätzlich Überstunden geleistet, so sind für diese die Grenzen der Überstundenarbeit zu beachten.⁵³

⁴⁹ §§ 6-7 AZG

⁵⁰ §§ 5-8 AZG

⁵¹ § 10 Abs. 1 AZG

⁵² Risak, Grundlagen. Grundlagen des Arbeitszeitrechts. In: Risak/Jöst/David/Patka (Hrsg.), Praxishandbuch Gleitzeit, 2014, S.50 und S.53

⁵³ Risak, Grundlagen. Grundlagen des Arbeitszeitrechts. In: Risak/Jöst/David/Patka (Hrsg.), Praxishandbuch Gleitzeit, 2014, S.50 und S.53

Ob die Mehr- oder Überstunden grundsätzlich finanziell oder durch Zeitausgleich zu vergüten sind, kann durch den KV, die BV oder eine schriftliche Einzelvereinbarung geregelt werden. Fehlt eine solche Vereinbarung, so sind die Mehr- oder Überstunden finanziell zu begleichen. Der zeitliche Verbrauch von Überstunden muss im Vorhinein geregelt werden. Ist eine solche Vereinbarung nicht vorhanden, sind sie innerhalb von sechs Monaten zu verbrauchen. Für den Ausgleich von Mehrarbeitsstunden besteht eine solche Regelung nicht. Sowohl aus Sicht des Unternehmens als auch des Arbeitnehmers wäre es jedoch sinnvoll, eine Vereinbarung über den Zeitausgleich zu treffen.⁵⁴

Als Überstundengrundlohn wird der Normalstundenlohn verwendet. Kollektivverträge können eine bessere Variante für den DN vorsehen, nämlich in Form eines Überstundenteilers. Dieser Teiler ist ein „Hochrechnungsfaktor“⁵⁵, der das Monatsgehalt in einen Überstundengrundlohn einteilt (z.B.: 1/146 oder 1/169). Auf diesen Überstundengrundlohn wird dann der Überstundenzuschlag verrechnet.⁵⁶

- Höchstgrenzen der Arbeitszeit

Das AZG sieht gewisse Höchstgrenzen bezüglich der Arbeitszeit vor, die im Falle der Überschreitung strafrechtlich sanktioniert werden.⁵⁷

Die maximale tägliche Arbeitszeit beträgt zehn und die wöchentliche 50 Stunden. Darf die wöchentliche Arbeitszeit höher sein als 48 Stunden, so darf sie durchschnittlich innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten. Der KV kann den Durchrechnungszeitraum verlängern. Durch diese Sonderbestimmung des KV kann der Durchrechnungszeitraum grundsätzlich auf 26 Wochen und bei technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen sogar auf 52 Wochen erweitert werden. Diese Regelung gilt allerdings nicht für gewisse Ausnahmesituationen. Solche Ausnahmesituationen sind beispielsweise erhöhter Arbeitsbedarf, Arbeitsbereitschaft und besondere Erholungsmöglichkeiten.⁵⁸

⁵⁴ Risak, Grundlagen. Grundlagen des Arbeitszeitrechts. In: Risak/Jöst/David/Patka (Hrsg.), Praxishandbuch Gleitzeit, 2014, S.54

⁵⁵ Weissensteiner, Optimale Gestaltung der Gleitzeit, 2012, S.17

⁵⁶ Weissensteiner, Optimale Gestaltung der Gleitzeit, 2012, S.17

⁵⁷ Risak, Grundlagen. Grundlagen des Arbeitszeitrechts. In: Risak/Jöst/David/Patka (Hrsg.), Praxishandbuch Gleitzeit, 2014, S.33

⁵⁸ § 9 AZG

- Ruhepausen und -zeiten

Ab einer Tagesarbeitszeit von sechs Stunden ist eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde einzulegen.⁵⁹ Ruhepausen werden nicht als Arbeitszeit gezählt und spielen bei der Bestimmung der Höchstarbeitszeitgrenzen daher keine Rolle.⁶⁰

Nach Beendigung der täglichen Normalarbeitszeit ist dem DN eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren. Ausnahmen werden im § 20 AZG erwähnt. Diese Ausnahmen wären beispielsweise in Fällen der Rufbereitschaft oder bezüglich der Reisezeit.⁶¹

Gemäß ARG steht jedem DN neben der täglichen auch eine wöchentliche Ruhezeit zu. Diese Zeit definiert eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 36 Stunden, wobei grundsätzlich der Sonntag in diesen Zeitabschnitt zu fallen hat (Wochenendruhe). Diese Wochenendruhe hat spätestens am Samstag um 13:00 Uhr (bzw. 15:00 Uhr für Reinigungsarbeiten usw.) zu beginnen. Kann die Wochenendruhe in Ausnahmefällen, wie bei Brandschutzarbeiten, nicht eingehalten werden, so muss eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden während der Kalenderwoche eingehalten werden, wobei diese einen ganzen Wochentag zu inkludieren hat (Wochenruhe).⁶²

Wird während der wöchentlichen Ruhezeit gearbeitet, so steht dem DN für die ausfallende wöchentliche Ruhe eine Ersatzruhe zu. Diese Ersatzruhe hat in der darauffolgenden Arbeitswoche zu erfolgen und ist auf die Wochenarbeitszeit anzurechnen. Das Ausmaß der Ersatzhöhe wird durch die während der wöchentlichen Ruhezeit angefallene Arbeitsleistung, welche binnen von 36 Stunden vor Arbeitsbeginn der nächsten Arbeitswoche liegt, berechnet.⁶³

Ein wesentlicher Punkt ist auch § 7 ARG, die Feiertagsruhe. Jeder DN hat das Recht auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 24 Stunden, die frühestens um 00:00 und spätestens um 06:00 Uhr des Feiertages beginnt. Für die ausgefallene Arbeit an Feiertagen oder die Ersatzruhe gebührt dem DN weiterhin das Entgelt, das er erhalten hätte, wenn die Arbeit aus diesen Gründen nicht ausgefallen wäre. Wird an einem Feiertag gearbeitet, so steht dem DN zusätzlich zum normalen Entgelt auch das Entgelt für die geleistete Arbeit zu. Außer es wurde Zeitausgleich vereinbart.⁶⁴

⁵⁹ § 11 Abs. 1 AZG

⁶⁰ Risak, Grundlagen. Grundlagen des Arbeitszeitrechts. In: Risak/Jöst/David/Patka (Hrsg.), Praxishandbuch Gleitzeit, 2014, S.47

⁶¹ §§ 12 und 20 AZG

⁶² §§ 3,4 und 10 ARG

⁶³ § 6 ARG

⁶⁴ §§ 7 und 9 ARG

- Schichtarbeit

Als Schichtarbeit wird verstanden, wenn sich mehrere Arbeiter an einem Arbeitstag zeitlich hintereinander am Arbeitsplatz ablösen. Somit fällt teilweise die Arbeitszeit eines DN mit der Ruhezeit eines anderen DN zusammen. Der DN kann abwechselnd in allen Schichten eingesetzt werden.⁶⁵

Gemäß AZG wird vorgesehen, dass die tägliche Arbeitszeit von neun und die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden nicht überschritten werden darf. Zusätzlich wird aber erwähnt, dass laut KV und Betriebsvereinbarung z.B. die tägliche Normalarbeitszeit auf zwölf Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit in einzelnen Wochen auf bis zu 56 Stunden ausgedehnt werden kann.⁶⁶

Außerdem sieht das ARG für Schichtarbeit Ausnahmen der Wochenendruhe vor. So gibt es beispielsweise bei „*einer werktags durchlaufenden mehrschichtigen Arbeitsweise*“⁶⁷ andere Beginn- und Endzeiten der Wochenendruhe. Diese hat mit Ende der Nachtschicht zum Sonntag anzufangen und mit Beginn der Nachtschicht zum Montag aufzuhören.⁶⁸

- Dekadenarbeit

Dekadenarbeit definiert einen speziellen Arbeitsrhythmus, bei dem beispielsweise auf zehn Arbeitstage vier arbeitsfreie Tage folgen.⁶⁹

Für DN von Großbaustellen oder Baustellen der Wildbach- und Lawinenverbauung kann, falls dies im KV vereinbart wurde, die wöchentliche Normalarbeitszeit mehr als 40 Stunden betragen, wenn in einem Durchrechnungszeitraum von zwei Wochen die wöchentliche Normalarbeitszeit die durchschnittliche Arbeitszeit von 40 Stunden nicht überschreitet. Die tägliche Normalarbeitszeit darf nicht länger als neun Stunden sein.⁷⁰

- Nachtarbeit

Nachtarbeit ist nur für gesonderte geschützte DN verboten. Nämlich für werdende und stillende Mütter und für jugendliche DN in der Zeit von 20:00 und 06:00 Uhr. Sofern Schichtarbeit besteht, dürfen jugendliche DN bis 22:00 und ab 05:00 Uhr arbeiten.⁷¹

⁶⁵ Risak, Grundlagen. Modelle der Arbeitszeit. In: Risak/Jöst/David/Patka (Hrsg.), Praxishandbuch Gleitzeit, 2014, S.61

⁶⁶ § 4a AZG

⁶⁷ § 3 Abs. 3 ARG

⁶⁸ § 3 Abs. 3 ARG

⁶⁹ Lindmayr (Hrsg.), Handbuch zur Arbeitszeit, 2013, S.9

⁷⁰ § 4c AZG

⁷¹ Wiesinger (Hrsg.), Arbeitsrecht in der Bauwirtschaft, 2014, S.64

Als Nachtarbeitszeit wird laut AZG die Zeit zwischen 22:00 und 05:00 definiert. Um als Nachtarbeitnehmer zu gelten, muss während dieser Nachtarbeitszeit entweder regelmäßig oder in mindestens 48 Nächten mindestens drei Stunden im Kalenderjahr gearbeitet werden. Kollektivverträge können bezüglich der Mindestanzahl von Nächten etwas anderes vorsehen.⁷²

Nachtschwerarbeiter sind DN, die in der Zeit zwischen 22:00 und 06:00 Uhr mindestens sechs Stunden unter belastenden Auflagen arbeiten. Solche erschwerten Auflagen wären Arbeiten in Bergbaubetrieben unter Tage, im Tunnelbau oder unter extremer Hitze, Kälte oder Lärm etc.⁷³ Für Nachtschwerarbeiten wurde zum Ausgleich bzw. zur Milderung der besonderen Erschwernisse ein gesondertes Gesetz entworfen, das Nachtschwerarbeitsgesetz (NSchG).⁷⁴

Insofern die tägliche NAZ von acht Stunden (Durchrechnungszeitraum 26 Wochen) überschritten wird, sind je nachdem, ob es sich um Nachtarbeit oder Nachtschwerarbeit handelt, zusätzliche Ruhezeiten einzuhalten. Bei Nachtarbeitern sind von der Summe aller Über- und Unterschreitungen der acht Stunden, zwei Drittel als zusätzliche Ruhezeit einzuräumen. Bei Nachtschwerarbeitern sieht das Gesetz verschärfte Bestimmungen vor. Hier darf die durchschnittliche Arbeitszeit an Nachtarbeitstagen nur dann acht Stunden (inklusive Überstunden) überschreiten, falls dies durch kollektive Rechtsgestaltung (KV und BV) gewährt wird. Die zusätzliche Ruhezeit beläuft sich dann auf das Gesamtausmaß der Summe aller Über- und Unterschreitungen der acht Stunden. Grundsätzlich sind diese zusätzlichen Ruhezeiten innerhalb des Durchrechnungszeitraumes von 26 Wochen einzuhalten. Ist dies nicht der Fall, sind sie während der nächsten vier Kalenderwochen zu gewähren. Bei Schichtarbeit wird bis zum Ende des nächstfolgenden Schichtturnus gerechnet. Jeder zusätzlicher Ruhezeitraum hat sich auf mindestens zwölf Stunden zu belaufen und kann mit der täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit verknüpft werden.⁷⁵

DN haben unter besonderen Umständen, beispielsweise wenn die Gesundheit nachweislich gefährdet ist, Anspruch auf Versetzung auf einen Tagesarbeitsplatz. Der DG muss gewährleisten, dass Nachtarbeitnehmer über bedeutende Betriebsgeschehnisse stets informiert werden. Nachtarbeitnehmer haben regelmäßigen Anspruch auf eine unentgeltliche ärztliche Untersuchung. Hinsichtlich den ärztlichen Gesundheitsuntersuchungen gilt als Nachtarbeit jene Arbeit, die in der Zeit zwischen 22:00 und 06:00 Uhr geleistet wird.

⁷² § 12a Abs. 1-2 AZG

⁷³ Art. 7 Abs. 1-2 NSchG

⁷⁴ Art. 1 NSchG

⁷⁵ § 12a Abs. 4-6 AZG

Nachtarbeitnehmer sind jene, die während dieser Nachtarbeitszeit regelmäßig oder in mindestens 30 Nächten mindestens drei Stunden im Kalenderjahr arbeiten.⁷⁶

- Gleitende Arbeitszeit

Das AZG besagt, dass der DN innerhalb eines vereinbarten Zeitrahmens Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit selbst bestimmen kann. Vorausgesetzt die Normalarbeitszeit liegt innerhalb der gesetzlichen Grenzen (täglich maximal zehn Stunden etc.). Die wöchentliche NAZ von 40 Stunden darf insofern nur soweit überschritten werden, falls Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben vorgesehen werden. Gleitende Arbeitszeit muss durch eine BV, in Betrieben ohne Betriebsrat durch eine schriftliche Einzelvereinbarung, geregelt werden. Festzulegen sind die Gleitzeitperiode, der Gleitzeitrahmen, die Dauer und Lage der fiktiven NAZ und das Höchstausmaß von Übertragungsstunden.⁷⁷

Mehr zur Gleitzeit siehe Kapitel 2.3.1.3.

- Teilzeitarbeit

Zusätzlich wird in § 19d AZG die Teilzeitarbeit wie folgt definiert:

*Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzliche Normalarbeitszeit oder eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet.*⁷⁸

Dieser Paragraph regelt u.a. die Mehrarbeit und die Zuschläge für zeitliche Mehrleistung für Teilzeitarbeitnehmer.⁷⁹

Näheres dazu siehe Kapitel 2.3.1.1.

Es gibt allerdings noch weitere Formen der Teilzeitarbeit, die in besonderen Situationen angewendet werden. Das wären die Altersteilzeit, die Bildungsteilzeit, die Elternteilzeit und die Kurzarbeit. Das Jobsharing stellt eine Modifikation der Teilzeitarbeit dar. Diese Arbeitsweisen werden im Folgenden beschrieben:

⁷⁶ §§ 12b-12d AZG

⁷⁷ § 4b AZG

⁷⁸ § 19d Abs. 1 AZG

⁷⁹ § 19d AZG

- Altersteilzeit

Da DG und DN jederzeit die NAZ herabsetzen können, wären keine besonderen Bestimmungen zur Altersteilzeit notwendig. Da dies aber auch eine Verminderung des Entgelts bedeutet, gibt es hinsichtlich der Altersteilzeit und des Altersteilzeitgeldes gesetzliche Regelungen.⁸⁰

Altersteilzeit muss zwischen DN und DG durch eine Einzelvereinbarung einvernehmlich festgelegt werden. Das Altersteilzeitgeld kann für längstens fünf Jahre und frühestens sieben Jahre vor dem Regelpensionsalter beantragt werden. Altersteilzeitgeld gebührt in jenen Fällen, falls der DN innerhalb der letzten 25 Jahre vor Geltendmachung des Anspruches eine mindestens 780-wöchige arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung vorweisen kann. Bestimmte anzurechnende Zeiten, wie Präsenz- oder Zivildienste, werden berücksichtigt und den 780 Wochen angerechnet. Die 25 Jahre werden um Zeiten für Kinderbetreuung (bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres) erweitert.⁸¹

Vor Beginn der Altersteilzeit darf das Arbeitsausmaß im letzten Jahr der Beschäftigung maximal 40% unter der gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen NAZ betragen. Normale Teilzeitarbeitnehmer (mindestens 60% der NAZ) können Altersteilzeitgeld beantragen. Die gesetzliche oder kollektivvertragliche NAZ wird im Rahmen der Altersteilzeit um 40% bis 60% unterschritten.⁸²

Der DN bekommt während dieser Zeit das sogenannte Altersteilzeitentgelt und einen Lohnausgleich. Der Lohnausgleich ist vom DG zu erstatten und beträgt mindestens 50% des Differenzbetrages vor und nach der Herabsetzung der NAZ. Das Altersteilzeitentgelt wird vom Arbeitsmarktservice an den DG ersetzt und beträgt bei geblockter Arbeitszeit 50% und beim kontinuierlichen Modell 90% der ersetzbaren Mehraufwendungen. Diese Mehraufwendungen beinhalten den Lohnausgleich sowie diverse Sozialversicherungsbeiträge für den Differenzbetrag. Aufgrund eines KV, einer BV oder einer Einzelvereinbarung müssen sowohl die Sozialversicherungsbeiträge als auch eine mögliche Abfertigung auf Grundlage des Entgeltes und der Arbeitszeit vor Herabsetzung der NAZ verrechnet werden.⁸³

Es können zur Erreichung einer höheren Flexibilität zwei verschiedene Arbeitszeitmodelle eingeführt werden: Zum einen die kontinuierliche Altersteilzeitvereinbarung und zum anderen die Blockzeitvereinbarung. Im kontinuierlichen Arbeitszeitmodell wird vereinbart, dass die Schwankungen der Arbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von einem Jahr oder die Schwankungen der NAZ von maximal 20% insgesamt ausgeglichen werden.

⁸⁰ Wiesinger (Hrsg.), Arbeitsrecht in der Bauwirtschaft, 2014, S.69f

⁸¹ Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien (AK WIEN), Altersteilzeit und Teilpension, 2016, S.4f

⁸² AK WIEN, Altersteilzeit und Teilpension, 2016, S.5

⁸³ AK WIEN, Altersteilzeit und Teilpension, 2016, S.5 und 10f

Blockzeitvereinbarungen sind prinzipiell das Gegenteil von kontinuierlichen Altersteilzeitvereinbarungen. Der Durchrechnungszeitraum ist hier länger als ein Jahr bzw. die Abweichungen der NAZ betragen mehr als 20%. Die Freizeitphase darf insgesamt zweieinhalb Jahre nicht überschreiten. Während dieser Freizeitphase ist eine Ersatzarbeitskraft einzustellen.⁸⁴

Seit Jänner 2013 gilt für das kontinuierliche Arbeitszeitmodell, dass Altersteilzeit höchstens fünf Jahre, längstens aber bis zur Vollendung des Regelpensionsalters vereinbart werden kann. Nämlich unabhängig davon, ob schon zuvor ein vorzeitiger Pensionsantritt möglich wäre. Vor 2013 abgeschlossene Altersteilzeiten können auf bis zu fünf Jahre, höchstens aber bis zum Regelpensionsalter, einvernehmlich erweitert werden. Bei der Blockzeitvereinbarung kann Altersteilzeit wieder höchstens nur fünf Jahre, allerdings bloß bis zum frühesten Pensionsstichtag, festgelegt werden.⁸⁵

- Bildungskarenz und -teilzeit

Um dem DN eine Vor-, Aus- oder Weiterbildung zu ermöglichen, kann Bildungskarenz bzw. -teilzeit vereinbart werden. Innerhalb des vereinbarten Zeitrahmens kommt es „zu *einem (teilweisen) Ruhen der Hauptleistungspflichten des Arbeitsvertrags*“⁸⁶.

Diverse Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung werden gewährt, um einen Ausgleich zum wegfallenden Entgelt zu schaffen. Während der Bildungskarenz besteht das Recht, Weiterbildungsgeld und während der Bildungsteilzeit Bildungsteilzeitgeld zu beziehen.⁸⁷

Die Ausbildung hat bei Bildungskarenz mindestens 20 und bei Bildungsteilzeit zehn Wochenstunden zu betragen. Bildungskarenz kann für einen Zeitrahmen von mindestens zwei Monaten bis zu einem Jahr beantragt werden. Bei der Teilzeit liegen die Grenzen bei mindestens vier Monaten bis zu maximal zwei Jahren.⁸⁸

Voraussetzung bei beiden Systemen ist, dass der DN zunächst ununterbrochen sechs Monate lang beim DG beschäftigt sein muss. Bildungskarenz sowie -teilzeit können frühestens nach vier Jahren (Rahmenfrist) wieder vereinbart werden. Dieser Berechnungszeitraum fängt mit Antritt der letzten vereinbarten Karenz/Teilzeit an. Sowohl Bildungskarenz als auch -teilzeit können in mehreren Teilen abgegolten werden. Die Minstdauer bei Karenz liegt bei zwei und bei Teilzeit bei vier Monaten. Die Gesamtdauer der Teile darf natürlich während der vierjährigen Rahmenfrist nicht länger als ein bzw. zwei Jahre sein. Die Rahmenfrist beginnt mit Antritt des ersten Teils. Ein einmaliger Wechsel

⁸⁴ AK WIEN, Altersteilzeit und Teilpension, 2016, S.6

⁸⁵ AK WIEN, Altersteilzeit und Teilpension, 2016, S.9

⁸⁶ Brodii/Risak/Wolf, Arbeitsrecht in Grundzügen, 2016, S.146

⁸⁷ Brodii/Risak/Wolf, Arbeitsrecht in Grundzügen, 2016, S.146

⁸⁸ Brodii/Risak/Wolf, Arbeitsrecht in Grundzügen, 2016, S.146

zwischen Karenz und Teilzeit ist möglich. Bei der Bildungsteilzeit muss die wöchentliche NAZ mindestens um ein Viertel, aber maximal um die Hälfte reduziert werden. Die vereinbarte wöchentliche NAZ darf allerdings nicht geringer als zehn Stunden sein.⁸⁹

- Elternkarenz und -teilzeit

Unabhängig von der Zustimmung des DG kann gemäß MSchG und VKG nach einer Geburt Karenz (bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres) in Anspruch genommen werden. Abgesehen davon, kann außerdem Elternteilzeit beantragt werden. Sowohl das MSchG als auch das VKG unterscheiden zwischen der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung (bis zur Vollendung des vierten Lebensjahres) und dem Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung (bis zur Vollendung des siebten Lebensjahres).⁹⁰

- Kurzarbeit

Unter Kurzarbeit wird verstanden, wenn die wöchentliche NAZ aufgrund von temporären wirtschaftlichen Problemen des Unternehmens für eine kurze Zeit reduziert wird. Trotz etwaigem Auftragsmangel sollen somit Arbeitsplätze und bestehende Arbeitsverhältnisse gesichert werden.⁹¹

Der Kurzarbeitszeitraum beträgt zunächst sechs Monate und im Falle eines Bedarfs kann jeweils immer auf weitere sechs Monate verlängert werden. Die NAZ der DN wird auf ca. 10 bis 90% der ursprünglichen NAZ gekürzt. Für die weiterhin geleistete Arbeit erhalten sie anteilig ihr Entgelt. Die ausfallende Arbeitszeit wird durch eine Kurzarbeitsunterstützung vom DG vergütet. Diese entspricht in ihrer Höhe dem Anteil des Arbeitslosengeldes der nicht gearbeiteten Arbeitszeit.⁹²

Gemäß Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) kann der DG für diese Aufwendungen Kurzarbeitsbeihilfe beantragen. Die Kurzarbeitsbeihilfe kann für sechs mit Verlängerung bis maximal auf 18 Monate beantragt werden. Unter besonderen Umständen ist ein längerer Zeitraum als 18 Monate möglich. Die Beihilfe wird aliquot aufgrund der Kurzarbeitsunterstützung sowie der Sozial- und Pensionsversicherungsbeiträge berechnet. Somit kann zumindest ein Teil dieser Aufwendungen abgedeckt werden.⁹³

⁸⁹ Brodil/Risak/Wolf, Arbeitsrecht in Grundzügen, 2016, S.146

⁹⁰ Brodil/Risak/Wolf, Arbeitsrecht in Grundzügen, 2016, S.138ff

⁹¹ Lindmayr (Hrsg.), Handbuch zur Arbeitszeit, 2013, S.36

⁹² Bundesarbeitskammer (BAK), Kurzarbeit.

<https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/arbeitszeit/sonderformenderarbeitszeit/Kurzarbeit.html>, Zugriff am 03.12.2016

⁹³ § 37b Abs. 3-4 AMSG

Zusätzlich gibt es noch die Möglichkeit der Kurzarbeit mit Qualifizierung. Die ausgefallene Arbeitszeit wird hierbei für arbeitsmarktpolitische Aus- und Weiterbildungen genützt. Für dieses Modell kann eine Qualifizierungsbeihilfe beantragt werden.⁹⁴

- Jobsharing

Eine Modifikation der Teilzeitarbeit stellt das Jobsharing, oder auch Arbeitsplatzteilung genannt, dar. Ein Vollzeitarbeitsplatz wird auf zwei, manchmal auch mehrere, Teilzeitbeschäftigte aufgeteilt. Die Arbeitszeit wird zwischen den DN geteilt und sollte im Optimalfall untereinander abgesprochen werden. Bei Urlaub oder Krankheit eines DN sollten die anderen versuchen einzuspringen bzw. auszuhelfen. Die Verantwortung zur Erbringung der Arbeitsleistung liegt bei beiden bzw. allen beteiligten Teilzeitkräften.⁹⁵ Die jeweiligen Arbeitsverhältnisse zum DG sind allerdings getrennt voneinander zu betrachten. Z.B. endet das Arbeitsverhältnis von einem beteiligten Mitarbeiter, muss dies nicht zwangsweise für den anderen Mitarbeiter gelten.⁹⁶

- Rufbereitschaft

Rufbereitschaft zählt im Gegensatz zur Arbeitsbereitschaft nicht zur Arbeitszeit. Der DN hat während der Rufbereitschaft an einem von ihm ausgewählten Ort für seinen DG erreichbar zu sein und muss innerhalb einer bestimmten Zeit die Arbeit aufnehmen können. Dadurch dass der DN in einem vereinbarten Zeitrahmen einsatzbereit sein muss, sollte der gewählte Aufenthaltsort in einer gewissen Reichweite sein.⁹⁷

Das AZG legt fest, dass Rufbereitschaft nur an zehn Tagen pro Monat oder durch den KV an 30 Tagen innerhalb von drei Monaten vereinbart werden kann. Da Rufbereitschaft außerhalb der normalen Arbeitszeit (und somit zur Ruhezeit zählt) stattfindet, darf diese auch nur zweimal während der wöchentlichen Ruhezeit festgelegt werden. Kommt es unterdessen zu einer tatsächlichen Arbeitsleistung, kann die tägliche Arbeitszeit bis zu zwölf Stunden betragen, falls innerhalb von zwei Wochen ein Ausgleich stattfindet. Außerdem kann die tägliche Ruhezeit unterbrochen werden, falls in einem Zeitrahmen von zwei Wochen eine andere tägliche Ruhezeit um vier Stunden erweitert wird. Ein Teil dieser Ruhezeit muss wenigstens acht Stunden betragen. Vorausgesetzt der KV oder die Einzelvereinbarung sieht

⁹⁴ Lindmayr (Hrsg.), Handbuch zur Arbeitszeit, 2013, S.36f

⁹⁵ Sonntag/Frieling/Stegmaier (Hrsg.), Lehrbuch Arbeitspsychologie, 2012, S.513

⁹⁶ Oechsler/Paul, Personal und Arbeit, 2015, S.256

⁹⁷ Risak, Grundlagen. Grundlagen des Arbeitszeitrechts. In: Risak/Jöst/David/Patka (Hrsg.), Praxishandbuch Gleitzeit, 2014, S.39f

keine andere Regelung vor, so ist Rufbereitschaft mit einem ortsüblichen bzw. angemessenen Entgelt zu vergüten.⁹⁸

- Telearbeit

Das AZG definiert:

*Arbeitszeit im Sinne des Abs. 1 Z 1 ist auch die Zeit, während der ein im übrigen im Betrieb Beschäftigter in seiner eigenen Wohnung oder Werkstätte oder sonst außerhalb des Betriebes beschäftigt wird.(...)*⁹⁹

Somit wird eindeutig beschrieben, dass auch auf die Arbeitszeit außerhalb des Betriebs die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen (v.a. das AZG und das ARG) anzuwenden sind. D.h. sowohl die Lage der Arbeitszeit als auch etwaige Gleitzeitvereinbarungen sind zwischen DG und DN zu fixieren. Vor allem sind auch hier die Höchstarbeitszeiten zu beachten und kollektivvertragliche Regelungen bezüglich Arbeitszeit einzuhalten.¹⁰⁰

Heutzutage wird Telearbeit oft nicht nur durch die räumliche Trennung vom Unternehmen bzw. vom üblichen Betriebsort, sondern auch durch die Arbeit mit Informations- und Kommunikationstechnologien beschrieben. Telearbeit definiert daher keine bestimmte Arbeitsleistung, sondern eher die Art und Weise und den Ort der Leistungserbringung.¹⁰¹

2.3 Gestaltungsmöglichkeiten des Dienstgebers der Arbeitszeiten

2.3.1 Arbeitszeitgestaltung

Die Gestaltung eines Arbeitszeitsystems orientiert sich an mehreren Betrachtungspunkten. Einerseits muss auf die Bedürfnisse des DG und auf die der Mitarbeiter eingegangen werden. Andererseits ist auch auf die Erfordernisse diverser Arbeitsvorgänge (z.B. Schichtarbeit) Rücksicht zu nehmen.¹⁰²

⁹⁸ Risak, Grundlagen. Grundlagen des Arbeitszeitrechts. In: Risak/Jöst/David/Patka (Hrsg.), Praxishandbuch Gleitzeit, 2014, S.40f

⁹⁹ § 2 Abs. 2 AZG

¹⁰⁰ Wirtschaftskammer Österreich (WKO), Telearbeit und Arbeitszeit.

<https://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozialrecht/Arbeitsrecht/Arbeitszeit/Telearbeit-und-Arbeitszeit.html>, Zugriff am 01.12.2016

¹⁰¹ Oechsler/Paul, Personal und Arbeit, 2015, S.265

¹⁰² Oechsler/Paul, Personal und Arbeit, 2015, S.253

Mögliche Ziele, an denen sich innerhalb der Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit orientiert werden kann, sind beispielsweise:

- *Kostensenkung durch Ausdehnung der Betriebszeiten;*
- *Anpassungsfähigkeit an saisonale oder konjunkturelle Auslastungsschwankungen;*
- *Kundenservice durch längere Ansprechzeiten;*
- *Sicherung der Arbeitsplätze.*
- (...) ¹⁰³

Arbeitszeit- und Durchrechnungsmodelle haben Vor- und Nachteile sowohl für DG und DN. Vorteile für den DG sind:

- *Weniger Überstundenzuschläge;*
- *Bessere Anpassung an Kapazitätsauslastung;*
- *Sicherung des Betriebsablaufs (Produktivität);*
- *Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt;*
- *Höhere Motivation und Arbeitszufriedenheit;*
- *Geringerer Absentismus.* ¹⁰⁴

Mögliche Nachteile für den DG sind:

- *Schaffung von Konfliktpotenzialen;*
- *Missbrauchsrisiko steigt;*
- *Verwaltungsaufwand;*
- *Kosten für die Zeiterfassung;*
- *Erhöhter Führungsaufwand.* ¹⁰⁵

Vorteil für den DN ist z.B. eine bessere Lebensqualität, da sich Beruf und Privatleben besser koordinieren lassen. Nachteile für den Mitarbeiter sind beispielsweise mehr Kontrollen durch den DG. ¹⁰⁶

¹⁰³ Oechsler/Paul, Personal und Arbeit, 2015, S.253

¹⁰⁴ Oechsler/Paul, Personal und Arbeit, 2015, S.254

¹⁰⁵ Oechsler/Paul, Personal und Arbeit, 2015, S.254

¹⁰⁶ Oechsler/Paul, Personal und Arbeit, 2015, S.254

2.3.1.1 Arbeitszeitmodelle

Das AZG beschreibt als Grundmodell der Arbeitszeit das Fixarbeitszeitmodell. Hier wird von einer einvernehmlich fixierten Verteilung der Normalarbeitszeit (40-Stunden Woche und acht Arbeitsstunden am Tag) ausgegangen. Bei einer Überschreitung dieser Arbeitszeit entstehen zuschlagspflichtige Überstunden.¹⁰⁷

Innerhalb dieses Fixarbeitszeitmodells ist es dem DG erlaubt, einige sogenannte Flexibilisierungen der Arbeitszeit vorzunehmen. Zu diesen Möglichkeiten zählen u.a. die Einführung von Teilzeitarbeit, Überstundenpauschalen bzw. All-In Entlohnungen sowie die Kombinationsmöglichkeiten mit Rufbereitschaft und Telearbeit. Auch ist es ihm erlaubt, die Lage der Normalarbeitszeit zu verändern. Diese Anpassungen von Lage und Ausmaß der Arbeitszeit haben beispielsweise auch den Vorteil, dass nicht sofort der volle Überstundenzuschlag zu entrichten ist.¹⁰⁸

1) Lage der Normalarbeitszeit

Prinzipiell muss die Lage der Normalarbeitszeit und der Arbeitspausen zwischen DG und DN zwingend fixiert werden, falls der KV keine Verteilung vorsieht.¹⁰⁹ Der DG hat jedoch die Möglichkeit auf Arbeitszeitflexibilisierung, wenn er sich das Recht auf einseitige Änderungen vorbehält. Dies ist allerdings nur innerhalb eines gewissen gesetzlichen Rahmens möglich. Z.B. muss er bei Änderungen eine Vorankündigungsfrist von zwei Wochen einhalten und er muss sich vergewissern, dass die Interessen des DN weiterhin berücksichtigt und nicht verletzt werden.¹¹⁰

2) Teilzeitarbeit

Das AZG sieht bei Teilzeitkräften einen Mehrarbeitszuschlag von 25% vor. Es lässt jedoch einen Durchrechnungszeitraum von drei Monaten zu, in denen die Mehrarbeitsstunden ausgeglichen werden können (im Verhältnis 1:1), ohne dass die Mehrarbeit ausbezahlt werden muss. Wird zusätzlich Gleitzeit vereinbart, sind Mehrarbeitsstunden nicht zuschlagspflichtig, falls die vereinbarte Arbeitszeit in der Gleitzeitperiode durchschnittlich

¹⁰⁷ Weissensteiner, Optimale Gestaltung der Gleitzeit, 2012, S.21

¹⁰⁸ Risak, Grundlagen. Modelle der Arbeitszeit. In: Risak/Jöst/David/Patka (Hrsg.), Praxishandbuch Gleitzeit, 2014, S.59ff

¹⁰⁹ Weissensteiner, Optimale Gestaltung der Gleitzeit, 2012, S.15

¹¹⁰ Risak, Grundlagen. Modelle der Arbeitszeit. In: Risak/Jöst/David/Patka (Hrsg.), Praxishandbuch Gleitzeit, 2014, S.60

nicht überschritten wird. Dies gibt dem DG grundsätzlich eine gute und kostengünstige Möglichkeit der Arbeitszeitflexibilisierung.¹¹¹

3) Überstundenpauschale und All-In Vereinbarungen

Grundsätzlich werden Überstunden einzeln verrechnet. Bei Vollzeitbeschäftigten geschieht dies entweder durch einen Zuschlag von 50% oder manchmal laut KV sogar von 100% (z.B. an Feiertagen).¹¹² Es kann jedoch zwischen DG und DN vereinbart werden, dass die Überstunden entweder durch Zeitausgleich oder durch eine Überstundenpauschale, d.h. in einer „in ihrer Höhe nicht schwankende Abgeltung von Überstunden“, vergütet werden.¹¹³

Zeitausgleich wird ebenfalls mit dem gesetzlichen Zuschlag von 50% verrechnet. D.h. für eine Überstunde gebührt eineinhalb Stunden Zeitausgleich (1:1,5).¹¹⁴ Bei einem Zeitausgleich für Mehrarbeit bestehen grundlegend keine gesetzlichen Regelungen. Falls im KV nichts Derartiges festgelegt wurde, ist es natürlich für den DG sinnvoll, einen Zeitausgleich ohne Zuschlag für Mehrarbeit zu bestimmen.¹¹⁵

Pauschalvergütungen haben den Vorteil, dass einerseits der DN nicht dazu verleitet wird, noch mehr Zeit im Unternehmen zu verbringen und so Überstunden zu horten, da diese sowieso innerhalb der Pauschale vergütet werden. Andererseits ergibt sich der Vorteil für den DG, dass der DN in der Normalarbeitszeit umso effektiver arbeitet.¹¹⁶

Es wird zwischen einer echten und einer unechten Überstundenpauschale (All-In Vereinbarung) unterschieden. Die echte Überstundenpauschale ist ein eigener Teil des Entgelts und wird gesondert verrechnet. Die auszubezahlenden Überstunden werden konkret beziffert und prinzipiell bei Sonderzahlungen (Weihnachts- und Urlaubsgeld) nicht berücksichtigt. Bei All-In Vereinbarungen werden die Überstunden bereits im vertraglich festgelegten Entgelt miteinbezogen und somit nicht als ein eigenständiger Entgeltbestandteil betrachtet. Daher werden diese auch bei Sonderzahlungen berücksichtigt.¹¹⁷

Bei KV ist das Mindestentgelt für die Normalarbeitszeit die Untergrenze und darf nicht unterschritten werden. D.h. das Gesamteinkommen inklusive Überstundenvergütung darf

¹¹¹ Weissensteiner, Optimale Gestaltung der Gleitzeit, 2012, S.22

¹¹² Weissensteiner, Optimale Gestaltung der Gleitzeit, 2012, S.17

¹¹³ Risak, Grundlagen. Grundlagen des Arbeitszeitrechts. In: Risak/Jöst/David/Patka (Hrsg.), Praxishandbuch Gleitzeit, 2014, S.55

¹¹⁴ Bundesarbeitskammer (BAK), Überstundenarbeit.

<https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Arbeitszeit/SonderformenderArbeitszeit/Ueberstunden.html>, Zugriff am 26.07.2016

¹¹⁵ Risak, Grundlagen. Grundlagen des Arbeitsrechts. In: Risak/Jöst/David/Patka (Hrsg.), Praxishandbuch Gleitzeit, 2014, S.54

¹¹⁶ Risak, Grundlagen. Modelle der Arbeitszeit. In: Risak/Jöst/David/Patka (Hrsg.), Praxishandbuch Gleitzeit, 2014, S.61

¹¹⁷ Weissensteiner, Optimale Gestaltung der Gleitzeit, 2012, S.27

diese Untergrenze auf keinen Fall unterschreiten.¹¹⁸ Seit dem Jahr 2016 gilt, dass neue All-In Verträge das Grundentgelt, d.h. die Bezahlung für die NAZ, anzuschreiben haben. Erfolgt diese gesonderte Ausweisung nicht, gebührt dem DN das Grundentgelt einschließlich der Überstundenbezahlung.¹¹⁹

Ein weiterer Unterschied zur echten Überstundenpauschale ist auch, wenn weniger Überstunden geleistet wurden, der volle Betrag zu bezahlen ist, da die Bezahlung der Überstunden ein unselbstständiger Teil des Gehalts ist. Bei der echten Überstundenpauschale muss dies nicht der Fall sein, da die Überbezahlung einen eigenen und selbstständigen Part des Gehalts darstellt. Allerdings darf der DG die Überstundenpauschale nicht einseitig streichen oder vermindern.¹²⁰ Eine einseitige Entscheidung diesbezüglich kann nur gefällt werden, wenn die Vereinbarung einen Umstieg auf Einzelverrechnung zulässt und der Vorbehalt eines Widerrufs ausdrücklich vereinbart wurde. Wird bei der Deckungsprüfung (Mehr- und Überstundenbetrachtung innerhalb eines Kalenderjahres) bei beiden Vereinbarungen festgestellt, dass mehr Überstunden geleistet als im Vertrag vereinbart wurden, hat der DN auch noch nachträglich Anspruch auf zusätzliche Entlohnung.¹²¹

Wie bereits erwähnt, kann das Grundmodell auch mit Telearbeit oder Rufbereitschaft kombiniert werden. Diese flexiblen Arbeitszeitmodelle (Teilzeitarbeit, Telearbeit, Rufbereitschaft etc.) können auch mit den Durchrechnungsmodellen verbunden werden.

2.3.1.2 Durchrechnungsmodelle

Durchrechnungsmodelle (z.B. die Vier-Tage-Woche und das Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen) bieten sowohl dem DG als auch dem DN gewisse Vorteile. Denn innerhalb dieser Modelle ist es möglich, von der Normalarbeitszeit abzuweichen und diese auszudehnen, um so z.B. eine längere Freizeit zu erreichen. Für den DG entstehen bei Überschreitungen der Normalarbeitszeit keine zuschlagspflichtigen Überstunden, solange diese während des Durchrechnungszeitraumes mit einem Zeitausgleich von 1:1 ausgeglichen werden und die NAZ im Durchschnitt während dieses Zeitraumes eingehalten wird.¹²² Die Länge des Durchrechnungszeitraumes ist dabei von der Art des gewählten

¹¹⁸ Risak, Grundlagen. Grundlagen der Arbeitszeit. In: Risak/Jöst/David/Patka (Hrsg.), Praxishandbuch Gleitzeit, 2014, S.58

¹¹⁹ Brodil/Risak/Wolf, Arbeitsrecht in Grundzügen, 2016, S.132

¹²⁰ Weissensteiner, Optimale Gestaltung der Gleitzeit, 2012, S.27f

¹²¹ Risak, Grundlagen. Grundlagen des Arbeitsrechts. In: Risak/Jöst/David/Patka (Hrsg.), Praxishandbuch Gleitzeit, 2014, S.56

¹²² Weissensteiner, Optimale Gestaltung der Gleitzeit, 2012, S.22

Modells abhängig. Um den Zeitraum zu kontrollieren und einzuhalten, ist die Führung eines Zeitkontos unabdingbar. Für den DN können wiederum z.B. längere Ruhezeiten und somit mehr Freizeit entstehen.¹²³

Diesen Durchrechnungsmodellen ist gemein, dass durch den KV eine tägliche Arbeitszeit von zehn Stunden vereinbart werden kann, falls eine kürzere Arbeitszeit durch das Gesetz vorgesehen ist.¹²⁴

1) Wochendurchrechnung

Wie der Name bereits verrät, beträgt hier der Durchrechnungszeitraum eine Woche. Dieses Modell hat den Sinn, eine längere tägliche oder wöchentliche Ruhezeit zu erreichen. Dies geschieht hauptsächlich durch Kürzung der Arbeitszeit an einzelnen Tagen, wobei die verbleibende restliche Arbeitszeit an anderen Tagen nachgearbeitet wird.¹²⁵

Falls aufgrund der Art des Betriebes eine andere ungleichmäßige Verteilung der NAZ innerhalb der Woche notwendig ist, kann dies durch eine BV, in Betrieben in denen kein Betriebsrat vorhanden ist, durch das Arbeitsinspektorat genehmigt werden. Zu beachten ist, dass auch in diesen Modellen die tägliche Normalarbeitszeit von neun Stunden nicht überschritten werden darf.¹²⁶

Im Alltag wird dieses Modell meist durch den Freitag-Frühschluss praktiziert. D.h., dass z.B. die Arbeitnehmer von Montag bis Donnerstag jeweils neun Stunden und am Freitag nur noch vier Stunden arbeiten, und somit bereits zu Mittag den Arbeitsplatz verlassen können.¹²⁷

2) Personal von Verkaufsstellen / DN des Handels

Für diese DN kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von vier Wochen die NAZ in einzelnen Wochen 44 Stunden betragen, falls im Durchschnitt die gesetzliche bzw. kollektivvertragliche NAZ erreicht wird. Der KV kann eine Verlängerung des Zeitraumes erlauben. Die tägliche Arbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten. Der erforderliche Zeitausgleich muss zusammenhängend konsumiert werden. Guthabenstunden von mehr als vier Stunden können in zwei Teile ausgeglichen werden, wobei ein Teil mindestens vier Stunden lang sein muss. Zeitguthaben können in den nächsten Durchrechnungszeitraum

¹²³ Risak, Grundlagen. Modelle der Arbeitszeit. In: Risak/Jöst/David/Patka (Hrsg.), Praxishandbuch Gleitzeit, 2014, S.62

¹²⁴ § 4 Abs. 1 AZG

¹²⁵ § 4 Abs. 2 AZG

¹²⁶ § 4 Abs. 2 AZG

¹²⁷ Weissensteiner, Optimale Gestaltung der Gleitzeit, 2012, S.22

mitgenommen werden. Für diese DN kann das Modell der längeren Durchrechnung nicht vereinbart werden.¹²⁸

3) Längere Durchrechnung

§ 4 Abs. 6 AZG sieht vor, dass ein längerer Durchrechnungszeitraum nur dann zulässig ist, falls durch den KV eine dementsprechende Regelung definiert wurde. In einem solchen Fall kann zugelassen werden, dass

- *in einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu einem Jahr die Normalarbeitszeit*
 - *bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu acht Wochen auf höchstens 50 Stunden und*
 - *bei einem längeren Durchrechnungszeitraum auf höchstens 48 Stunden ausgedehnt wird, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 40 Stunden bzw. die durch Kollektivvertrag festgelegte Normalarbeitszeit nicht überschreitet.*¹²⁹
- Bei einem längeren Durchrechnungszeitraum als von einem Jahr, muss unbedingt gleichzeitig ein Zeitausgleich von mehreren Wochen bzw. Blöcken vorgesehen werden.¹³⁰

Die tägliche NAZ darf nicht höher sein als neun Stunden und es können Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum mitgenommen werden.¹³¹

4) Vier-Tage-Woche

Durch eine BV bzw. in Betrieben, in denen kein Betriebsrat existiert durch eine schriftliche Einzelvereinbarung, kann die tägliche Arbeitszeit auf zehn Stunden ausgedehnt werden, falls die NAZ regelmäßig auf vier Tage in der Woche verteilt wird. Für DN von Betrieben gemäß § 2 Abs. 2a BUAG kann die Vier-Tage-Woche nicht vereinbart werden.¹³²

Da in diesem Modell einfach nur die gesetzliche bzw. kollektivvertragliche NAZ auf vier Tage verteilt wird, ist kein Durchrechnungszeitraum zum Zeitausgleich (1:1) vorgesehen. Somit gelten die generellen Bestimmungen der Mehrarbeit.

¹²⁸ § 4 Abs. 4-7 AZG

¹²⁹ § 4 Abs. 6 AZG

¹³⁰ § 4 Abs. 6 AZG

¹³¹ § 4 Abs. 6-7 AZG

¹³² § 4 Abs. 8-9 AZG

5) Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen

Entfällt ein Arbeitstag aufgrund eines Feiertages (z.B. Feiertag vor oder nach einem Feiertag), um den Mitarbeitern einen längeren Freizeitblock zu gewähren, so kann gemäß § 4 Abs. 3 AZG die ausgefallene Arbeitszeit auf die Werktage der nächsten 13 Wochen verteilt und eingearbeitet werden. Der KV kann den Einarbeitungszeitraum nach Belieben verlängern. Bei einem Zeitraum von unter 13 Wochen beträgt die tägliche NAZ zehn und bei einem längeren Zeitraum neun Stunden.¹³³

Von dieser Regelung werden nach § 4 Abs. 9 AZG Arbeitnehmer von Betrieben gemäß § 2 Abs. 2a BUAG ausgenommen. Für diese DN kann selbst bei Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes die tägliche NAZ zehn Stunden betragen.¹³⁴

Dieses Modell kann daher Vorteile für beide Parteien schaffen. Der DN genießt einen längeren Freizeitblock ohne Urlaub zu verbrauchen und der DG hat ohnedies keinen Bedarf an Mitarbeitern, da z.B. wenig Kundenverkehr an diesen Tagen herrscht.¹³⁵

6) Schicht- und Dekadenarbeit

- Schichtarbeit

Wie bereits in Kapitel 2.2.6.1 erwähnt, erlaubt das AZG in manchen Arbeitsbereichen (industrielle Fertigungen, Call-Center etc.) die Einführung der Schichtarbeit. Daher kann der DG die Normalarbeitszeit auf zwölf Stunden ausdehnen.¹³⁶ Die Notwendigkeit zur Gestaltung eines Schichtarbeitssystems kann aus mehreren Faktoren resultieren. Schichtarbeit kann sich durch dienstbasierten (Flug- oder Fahrpläne, Operationspläne geben Personalbedarf vor) oder zufallsbasierten (schwankende Nachfrage in Call-Center, Supermärkte etc.) Kapazitätsbedarf oder durch anforderungsorientierten (Mindestpersonalkapazitäten in Krankenhäusern und Polizeistationen, Maschinenlaufzeiten usw.) Nachfragen ergeben.¹³⁷

- Dekadenarbeit

Wie bereits in Kapitel 2.2.6.1 erwähnt, kann Dekadenarbeit nur kollektivvertraglich in bestimmten Situationen vereinbart werden.

¹³³ § 4 Abs. 3 AZG

¹³⁴ § 4 Abs. 9 AZG

¹³⁵ Risak, Grundlagen. Modelle der Arbeitszeit. In: Risak/Jöst/David/Patka (Hrsg.), Praxishandbuch Gleitzeit, 2014, S.62f

¹³⁶ Risak, Grundlagen. Modelle der Arbeitszeit. In: Risak/Jöst/David/Patka (Hrsg.), Praxishandbuch Gleitzeit, 2014, S.61

¹³⁷ Oechsler/Paul, Personal und Arbeit, 2015, S.256

2.3.1.3 Gleitzeit

Im Gegensatz zu den vorigen Modellen bestimmt hier der DN weitgehend selbst über seine Arbeitszeiten. Innerhalb eines vereinbarten Zeitrahmens legt der DN den Beginn und das Ende seiner täglichen Normalarbeitszeit fest (Gleitzeitrahmen). Während der Gleitzeitperiode (=Durchrechnungszeitraum) können Zeitguthaben auf- und abgebaut werden. Die tägliche maximale NAZ beträgt zehn Stunden. Wöchentlich darf mehr als 40 Stunden gearbeitet werden, falls eine Übertragungsmöglichkeit vorgesehen wird. Somit können bis zu 50 Stunden in einer Woche geleistet werden. Die Lage und die Dauer der fiktiven Arbeitszeit (z.B. die kollektivvertragliche NAZ) muss festgelegt werden. Am Ende des Zeitraumes kann das Zeitguthaben oder -schulden entweder in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden oder als Zeitguthaben vergütet werden.¹³⁸ Normalerweise entstehen erst dann Überstunden, wenn außerhalb des Gleitzeitrahmens gearbeitet wird, die tägliche NAZ von zehn Stunden überschritten wird oder das Übertragungsguthaben bereits ausgeschöpft ist.¹³⁹

Vorteil ist zunächst, dass keine Bewilligung des KV notwendig ist, da die Gleitzeitregelung größtenteils zu Gunsten des DN fungiert. Dadurch kann die Länge der Gleitzeitperiode beliebig gewählt werden und die maximal zulässige tägliche als auch wöchentliche Normalarbeitszeit kann ausgeschöpft werden. Ein wesentlicher Nachteil für den DG ist, dass sich durch die freie Arbeitszeiteinteilung des DN eine ungewisse und unregelmäßige Anwesenheit des DN für den DG ergibt.¹⁴⁰ Dadurch ist eine geringere Transparenz der erbrachten Leistung vorhanden und es entstehen zusätzliche Herausforderungen durch selbstbestimmte Arbeitszeiten der Angestellten. Ein klarer Vorteil für den DG ist natürlich der Entfall von Überstundenzuschlägen (Zeitausgleich 1:1) als auch eine Steigerung der Produktivität, der Qualität und der Arbeitsmotivation der Mitarbeiter.¹⁴¹ Für den DN erweist sich zudem die Gleitzeit als vorteilhaft, da er unabhängig von seinen Minus- oder Plusstunden während der gesamten Laufzeit dasselbe Entgelt erhält.¹⁴²

Eine Möglichkeit für den DG eine hohe Anzahl von Überstunden (oder auch Minusstunden) zu verhindern, ist die Einführung eines sogenannten Ampelkontos. Bei diesem System schaltet sich ab einer bestimmten Anzahl von Über- oder Minusstunden die Ampel von grün

¹³⁸ Risak/Jöst, Rahmenbedingungen der gleitenden Arbeitszeit. Risak, Wesentliche gleitzeitrelevante Begriffe. In: Risak/Jöst/David/Patka (Hrsg.), Praxishandbuch Gleitzeit, 2014, S.72-75

¹³⁹ Wirtschaftskammer Österreich (WKO): Gleitende Arbeitszeit.

https://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozialrecht/Arbeitsrecht/Arbeitszeit/Gleitende_Arbeitszeit.html, Zugriff am 25.01.2016

¹⁴⁰ Risak, Grundlagen. Modelle der Arbeitszeit. In: Risak/Jöst/David/Patka (Hrsg.), Praxishandbuch Gleitzeit, 2014, S.64

¹⁴¹ Risak, Einführung. Wesentliche Überlegungen bei der Einführung von Gleitzeit. In: Risak/Jöst/David/Patka (Hrsg.), Praxishandbuch Gleitzeit, 2014, S.18

¹⁴² Risak/Jöst, Rahmenbedingungen der gleitenden Arbeitszeit. Risak, Wesentliche gleitzeitrelevante Begriffe. In: Risak/Jöst/David/Patka (Hrsg.), Praxishandbuch Gleitzeit, 2014, S.74

auf gelb. Ab diesen Zeitpunkt hat der DG noch die Chance einzugreifen und muss sich gemeinsam mit dem Beschäftigten überlegen, wie sich weitere Über- oder Minusstunden verhindern lassen bzw. bereits vorhandene reduzieren lassen können. Fallen danach noch weitere Über- oder Minusstunden an, schaltet die Ampel auf rot. Der Mitarbeiter darf ab jetzt nur noch die vereinbarte Sollzeit arbeiten.¹⁴³

Allgemein wird die Gleitzeit in eine echte und in eine variable Gleitzeit unterteilt. Die echte Gleitzeit hat den Vorteil, dass der DG eine Kernarbeitszeit vorgibt und der DN diese einhalten muss. Die Dauer und die Lage der Kernzeit muss festgelegt werden und sie besagt, dass zu dieser Zeit der Mitarbeiter an seinem Arbeitsplatz anwesend sein muss. Somit hat der DG einen gewissen Zeitrahmen, bei dem er weiß wann sein Angestellter zumindest da sein muss. Die Zeit außerhalb jener Kernzone ist frei einteilbar und ist der eigentliche Gleitzeitrahmen. Im variablen Gleitzeitsystem gibt es diese Kernzeit nicht.¹⁴⁴



Abbildung 1: Übersicht Gleitzeit¹⁴⁵

2.3.1.4 Gesetzlich nicht geregelte Modelle

Die zwei gängigsten Formen sind das Sabbatical und die Vertrauensarbeitszeit. Da diese Modelle nicht gesetzlich geregelt sind, unterliegen sie dem AZG. Das bedeutet, dass jedes Modell die gesetzliche Normalarbeitszeit (tägliche NAZ von acht Stunden und wöchentliche NAZ von 40 Stunden) und die gesetzlichen Höchstarbeitszeitgrenzen (täglich zehn und wöchentlich 50 Stunden) einzuhalten hat. Somit führen Überschreitungen der gesetzlichen Arbeitszeiten zu zuschlagspflichtigen Überstunden. Zusätzlich hat der DG die Pflicht Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen. Bei Verzicht drohen ihm verwaltungsrechtliche Sanktionen.¹⁴⁶

¹⁴³ Risak, Arbeitszeitmanagement - der rechtliche Rahmen. In: Personal Manager, Heft 2/2010, S.16-18

¹⁴⁴ Weissensteiner, Optimale Gestaltung der Gleitzeit, 2012, S.29ff

¹⁴⁵ Risak/Jöst, Rahmenbedingungen der gleitenden Arbeitszeit. Risak, Wesentliche gleitzeitrelevante Begriffe. In: Risak/Jöst/David/Patka (Hrsg.), Praxishandbuch Gleitzeit, 2014, S.75

¹⁴⁶ Weissensteiner, Optimale Gestaltung der Gleitzeit, 2012, S.24f

1) Sabbatical – geblockte Freizeit

Als Sabbatical werden jene Arbeitszeitmodelle bezeichnet, bei denen DN die Möglichkeit haben, durch Sammeln von Arbeitszeit innerhalb der Arbeitsphase, diese durch eine längere Freizeitphase abzubauen. Normalerweise wird Teilzeitarbeit vereinbart und auch bezahlt, aber es wird trotzdem auf Vollzeitbasis gearbeitet. Die Differenz zwischen Teil- und Vollzeit wird als Guthaben angespart und kann nach einer gewissen Zeit als Ganzes verbraucht werden. Beispielsweise arbeitet eine Teilzeiterkraft (30 Stunden) über drei Jahre lang Vollzeit, nämlich 40 Stunden, wird aber trotzdem als Teilzeiterkraft ausbezahlt. Nach drei Jahren sammeln von Zeitguthaben, kann dieses Guthaben in einem Freizeitjahr abgebaut werden. Die Entlohnung bleibt über den ganzen Zeitraum gleich und bestehen. Allerdings können, durch die nicht vorhandene gesetzliche Regelung, in der Praxis Probleme entstehen. Besonders hinsichtlich Urlaubsverbrauch und Krankenstand in der geblockten Arbeitszeit, kann es zu Unklarheiten und Missverständnissen kommen.¹⁴⁷

2) Vertrauensarbeitszeit

In diesem Modell verzichtet der DG auf eine Kontrolle der Arbeitszeiten. Er vertraut darauf, dass der Mitarbeiter selbstständig seine vertraglich festgelegten Bestimmungen einhält und diesen nachgeht. Die Bestimmungen sind meist durch Ziele und Standards vereinbart. Dem DN wird so weit vertraut, dass er selbst bestimmen kann, wann und wie viel Zeit er für seine Aufgaben und Pflichten aufwendet.¹⁴⁸

D.h. Vertrauensarbeit zeichnet sich aus, indem es ergebnisorientiert ist und einen gewissen Entscheidungsspielraum der DN zulässt. Die Selbstständigkeit der Arbeitnehmer wird gefördert, was eine Steigerung der Qualität der Arbeit und der Arbeitsmotivation zur Folge hat. Nachteile für den DG ergeben sich beispielsweise aus möglichen Überstunden aufgrund einer fehlenden Einschätzung der zu erbringenden Leistung¹⁴⁹ als auch aus der möglichen fehlenden Zeitkontoführung, da er durch den Verzicht der Kontrolle nicht auf die Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen befreit wird.¹⁵⁰

Wie bereits erwähnt, gelten für die Vertrauensarbeit die Sonderbestimmungen der Arbeitszeitflexibilisierung nicht und es kommt das AZG zur Anwendung. Daher sind jegliche

¹⁴⁷ Weissensteiner, *Optimale Gestaltung der Gleitzeit*, 2012, S.24f

¹⁴⁸ Risak, *Grundlagen. Modelle der Arbeitszeit*. In: Risak/Jöst/David/Patka (Hrsg.), *Praxishandbuch Gleitzeit*, 2014, S.65

¹⁴⁹ Risak, *Grundlagen. Modelle der Arbeitszeit*. In: Risak/Jöst/David/Patka (Hrsg.), *Praxishandbuch Gleitzeit*, 2014, S.65f

¹⁵⁰ Weissensteiner, *Optimale Gestaltung der Gleitzeit*, 2012, S.24

Überstunden zuschlagspflichtig. Vertrauensarbeit wird somit meist bei leitenden Angestellten eingesetzt, die nicht dem AZG unterliegen und ein hohes All-In Entgelt beziehen.¹⁵¹

¹⁵¹ Risak, Grundlagen. Modelle der Arbeitszeit. In: Risak/Jöst/David/Patka (Hrsg.), Praxishandbuch Gleitzeit, 2014, S.66

	AZG	NAZ		Durchrechnungszeitraum	Zulassung durch	besondere Voraussetzung
		täglich	wöchentlich			
Grundsätzlich	§ 3 Abs. 1	8	40			
	§ 4 Abs. 2, § 3 Abs. 1	9	40			im Zhg. mit der tägl. oder wöchentl. Ruhe
	§ 4 Abs. 2, § 3 Abs. 1	9	40		BV / AI ^{a)}	Art des Betriebes
	§ 4 Abs. 1, § 3 Abs. 1	10	40		KV oder BV ^{b)}	
Einarbeiten	§ 4 Abs. 3, § 9 Abs. 1	10	50 ^{d)}	< 13 Wochen		in Verbindung mit Feiertagen
		g ^{c)}	45	> 13 Wochen	KV oder BV ^{b)}	
		g ^{c)}	50 ^{d)}	> 13 Wochen	KV oder BV ^{b)}	
Längere Durchrechnung	§ 4 Abs. 6	9	50 ^{d)}	< 8 Wochen	KV oder BV ^{b)}	e)
			48	> 8 Wochen	KV oder BV ^{b)}	
4-Tage-Woche	§ 4 Abs. 8	10	40		BV oder schriftl. Einzelvereinbarung	f)
Gleitzeit	§ 4b Abs. 4	10	40		BV oder schriftl. Einzelvereinbarung	
Handel	§ 4 Abs. 4	9	44	< 4 Wochen		durchschn. 40 Stunden
				> 4 Wochen	KV oder BV ^{b)}	
Dekadenarbeit	§ 4c	9	> 40 ^{d)}	2 Wochen	KV oder BV ^{b)}	durchschn. 40 Stunden
Schichtarbeit	§ 4a Abs. 1-2	g ^{d)}	40 ^{h)}	Schichtturnus		Bei Durchrechnung der NAZ im Durchrechnungszeitraum durchschn. 40 Stunden
Arbeitsbereitschaft	§ 5	12	60		KV oder BV ^{b)} , AI ^{j)}	regelmäßige und erhebliche Arbeitsbereitschaft
besondere Erholungsmöglichkeiten	§ 5a	24 max. 3x wöchentlich	72 in einzelnen Wochen		KV oder BV ^{b)}	durchschn. 60 Stunden

a) In Betrieben ohne BR durch Bescheid des Arbeitsinspektorats (AI).

b) KV, BV mit KV-Ermächtigung, BV für Betriebe ohne KV-Möglichkeit gemäß § 1a AZG.

c) Für AN nach § 2 Abs. 2a BUAG bei einem Einarbeitungszeitraum über 13 Wochen durch KV auch mit einer tägl. AZ von 10 Stunden möglich gemäß § 4 Abs. 9 AZG.

d) Durchschn. 48 Stunden innerhalb von 17 Wochen Durchrechnungszeitraum. Durch KV auf 26 Wochen verlängerbar, aus techn. Gründen auch bis zu 52 Wochen möglich.

e) Nicht für AN im Handel gültig; insgesamt im einjährigen Durchrechnungszeitraum durchschn. 40 Stunden.

f) Für AN nach § 2 Abs. 2a BUAG nicht gültig gemäß § 4 Abs. 9 AZG.

g) Falls nicht eine andere verlängerte NAZ zulässig ist.

h) Bei mehrschichtiger Arbeitsweise.

i) BV mit KV-Ermächtigung, BV falls kein KV wirksam ist.

j) In Betrieben ohne BR durch Bescheid des AI, falls kein KV wirksam ist.

Tabelle 1: Übersicht Arbeitszeitgrenzen: NAZ¹⁵²

¹⁵² Lindmayr (Hrsg.), Handbuch zur Arbeitszeit, 2013, S.9f; Sozialministerium Arbeitsinspektion, Übersicht über die Arbeitszeitgrenzen (Allgemein), 2016, S.1-5; §§ 1a–9 AZG

	AZG	Höchstarbeitszeit		Zulassung durch	besondere Voraussetzung
		täglich	wöchentlich		
Grundsätzlich	§ 9 Abs. 1	10	50 ^{a)}		
Vor- und Abschlussarbeiten	§ 8 Abs. 2	10,5	50 ^{a)}		Vertretung nicht möglich und betriebsfremde Personen nicht zumutbar
4-Tage-Woche	§ 7 Abs. 6	12 ^{b)}	50	BV, Einzelvereinbarung ^{c)}	
Dekadenarbeit	§ 9 Abs. 3	10	> 50 ^{a)}		
Schichtarbeit	§ 4a Abs. 3-4	12	50 ^{a)}		in Verbindung mit Schichtwechsel ^{d)}
			50 ^{a)}	BV	am Wochenende ^{d)}
			56 ^{a)}	KV oder BV ^{e)}	in einzelnen Wochen (Wo)
				KV oder BV ^{e)}	falls arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit
besonderer Arbeitsbedarf	§ 7 Abs. 4-4a	12	60 ^{a)}	BV, Einzelvereinbarung ^{c)}	Bei vorübergehenden besonderen Arbeitsbedarf, Durchrechnungszeitraum von max. 24 Wo pro Jahr; nach 8 Wo 2 Wo ohne Überstunden
Arbeitsbereitschaft	§ 5, § 7 Abs. 3	12	60	KV oder BV ^{f)} , AI ^{g)} KV oder BV ^{f)} , AI ^{g)}	regelmäßige und erhebliche Arbeitsbereitschaft
		13 ^{b)}			
besondere Erholungsmöglichkeiten	§ 8 Abs. 4	24,5 max. 3x wöchentlich	72 in einzelnen Wochen	KV oder BV ^{e)}	Durchschn. 60 Stunden; Bei Arbeitsübergabe
Rufbereitschaft	§ 20a Abs. 2	12			Ausgleich innerhalb von 2 Wochen
Reisezeit	§ 20b	h)			
Grenze laut Bescheid	§ 7 Abs. 5	10	60 ^{a)}	AI	Nachweis eines dringendes Bedürfnisses
		> 10	> 60 ^{a)}	AI	im öffentlichen Interesse
Grenze laut KV	§ 7 Abs. 2		> 50 ^{a)}	KV	

a) Durchschn. 48 Stunden innerhalb von 17 Wochen Durchrechnungszeitraum. Durch KV auf 26 Wochen verlängerbar, aus techn. Gründen auch bis zu 52 Wochen möglich.

b) Mit Überstunden.

c) Bei Einzelvereinbarung - Nachweis arbeitsmed. Unbedenklichkeit.

d) Bei mehrschichtiger Arbeitsweise.

e) KV, BV mit KV-Ermächtigung, BV für Betriebe ohne KV-Möglichkeit gemäß § 1a AZG.

f) BV mit KV-Ermächtigung, BV falls kein KV wirksam ist.

g) In Betrieben ohne BR durch Bescheid des Arbeitsinspektorats (AI), falls kein KV wirksam ist.

h) Überschreitung der Höchstgrenze möglich.

Tabelle 2: Übersicht Arbeitszeitgrenzen: Höchstgrenzen der NAZ¹⁵³

¹⁵³ Lindmayr (Hrsg.), Handbuch zur Arbeitszeit, 2013, S.38f; Sozialministerium Arbeitsinspektion, Übersicht über die Arbeitszeitgrenzen (Allgemein), 2016, S.3 und 6; §§ 4a–20b AZG

2.4 Die Stufen der Rechtsordnung

Wie bereits aus den vorigen Kapiteln ersichtlich wurde, gibt es eine Fülle von diversen arbeitsrechtlichen Vorschriften in Österreich. Um Klarheit zu schaffen, welche Rechtsquelle nun Vorrang hat, gibt es eine sogenannte Rangordnung der Gesetzesvorschriften. Auf höchster Stufe dieser Rangordnung stehen nun Gesetzestexte wie das ArbVG oder das AZG. Darauf folgen der Kollektivvertrag, die Betriebsvereinbarung und der Arbeitsvertrag.¹⁵⁴

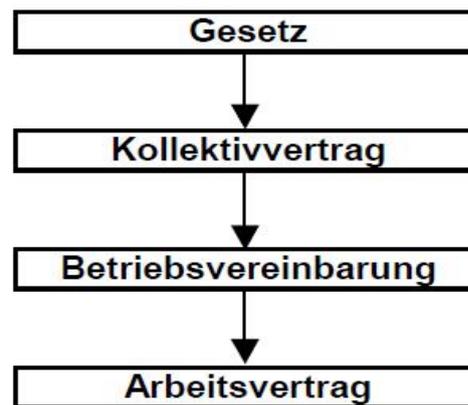


Abbildung 2: Stufenbau der Rechtsordnung¹⁵⁵

Die Basis des Stufenaufbaus der Rechtsordnung ist das Günstigkeitsprinzip. D.h. ein niedrigerer Rang darf nie schlechter als eine höhere Rangstufe sein und nur zu Gunsten des Arbeitnehmers ausfallen. Z.B. darf ein Arbeitsvertrag keine schlechteren Bestimmungen für den Beschäftigten aufweisen als das Gesetz oder der KV. Ausnahme in diesem Fall ist, wenn im KV ausdrücklich festgelegt ist, dass schlechtere Regelungen für die Betriebsvereinbarung oder dem Arbeitsvertrag zugelassen sind.¹⁵⁶ Sowohl der KV als auch die Betriebsvereinbarung besitzen Normwirkung. Darunter wird verstanden, dass sie wie ein Gesetz anzuwenden sind und wie ein Gesetz wirken.¹⁵⁷

¹⁵⁴ Simsa, Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen in Österreich 2000 – 2005, 2009, S.35

¹⁵⁵ Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB), Rechtsgrundlagen und wichtige Begriffe.

http://www.kollektivvertrag.at/cms/KV/KV_3.3/der-kollektivvertrag/rechtsgrundlagen-und-wichtige-begriffe, Zugriff am 05.07.2016

¹⁵⁶ ÖGB, Rechtsgrundlagen und wichtige Begriffe. http://www.kollektivvertrag.at/cms/KV/KV_3.3/der-kollektivvertrag/rechtsgrundlagen-und-wichtige-begriffe, Zugriff am 05.07.2016

¹⁵⁷ Simsa, Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen in Österreich 2000 – 2005, 2009, S.35

2.5 Die beteiligten Parteien im Arbeitsrecht

Arbeitnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes sind alle Personen, die im Rahmen eines Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses tätig sind. Geistliche Amtsträger gesetzlich anerkannter Kirchen und Religionsgesellschaften sind keine Arbeitnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes. Arbeitgeber im Sinne dieses Bundesgesetzes ist jede natürliche oder juristische Person oder eingetragene Personengesellschaft, die als Vertragspartei des Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses mit dem Arbeitnehmer die Verantwortung für das Unternehmen oder den Betrieb trägt.¹⁵⁸

- Dienstgeber

Der Dienst- bzw. Arbeitgeber kann neben einer natürlichen Person, eine juristische Person (z.B. Aktiengesellschaft, Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH)) oder auch eine Personengesellschaft sein und ist der Vertragspartner des beschäftigten Mitarbeiters seines Betriebes.¹⁵⁹ Die Hauptpflicht des DG ist die Vergütung der Arbeitsleistung (Entgeltspflicht). Zusätzlich obliegt ihm die Fürsorgepflicht.¹⁶⁰

Unter der Fürsorgepflicht wird die Pflicht des DG auf die Interessen des DN Rücksicht zu nehmen und diese zu schützen verstanden. Solche Interessen wären z.B. die Gesundheit, die Religion oder die Sittlichkeit.¹⁶¹

- Dienstnehmer

Dienstnehmer sind alle Personen, die sich innerhalb eines Arbeitsvertrags mit dem DG für eine Arbeits- bzw. Dienstleistung beschäftigen lassen.¹⁶² Für alle Arbeitnehmer sind u.a. das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, das Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz, das Urlaubsgesetz sowie das Gleichbehandlungsgesetz gültig.¹⁶³ Die Pflichten des DN sind die Arbeits- und Treuepflicht. Die Arbeitspflicht definiert die Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung. Als Treuepflicht wird die Rücksichtnahme des DN auf die Interessen des DG (z.B. die Verschwiegenheitspflicht von Betriebsgeheimnissen oder die Pflicht sich dem DG gegenüber anständig zu verhalten) verstanden.¹⁶⁴ Die Gruppe der Dienst- bzw. Arbeitnehmer wird

¹⁵⁸ § 2 Abs. 1 ASchG

¹⁵⁹ § 2 Abs. 1 ASchG

¹⁶⁰ Vogt, Arbeitsrecht leicht gemacht, 2004, S.70

¹⁶¹ Vogt, Arbeitsrecht leicht gemacht, 2004, S.76

¹⁶² § 2 Abs.1 ASchG

¹⁶³ Vogt, Arbeitsrecht leicht gemacht, 2004, S.27

¹⁶⁴ Vogt, Arbeitsrecht leicht gemacht, 2004, S.63-69

zusätzlich in Arbeiter und Angestellte unterteilt. Diese haben z.B. innerhalb des Kollektivvertrags unterschiedliche Rechte und Pflichten (Kündigungsfristen und -terminen).¹⁶⁵

- Angestellte

Laut Angestelltengesetz wird ein Angestellter einerseits über die geschuldete Arbeitsleistung, andererseits nach dem Dienstgeber definiert. Ein Angestellter ist entweder bei einem Kaufmann oder bei einem laut § 2 Abs. 1 AngG aufgelisteten DG tätig. Die DG gemäß § 2 Abs. 1 AngG umfassen fast den ganzen Privatwirtschaftsbereich.¹⁶⁶ Solche Berufsgruppen des Privatwirtschaftsbereiches wären beispielsweise Rechtsanwälte, Ärzte, Zahnärzte, Zivilingenieure usw.¹⁶⁷

Die Tätigkeiten werden hauptsächlich in drei Bereiche gegliedert:

- Kaufmännische Dienste;
- Höhere nicht kaufmännische Dienste (mit einschlägigen Vorkenntnissen);
- Kanzleiarbeiten (Bürotätigkeiten).¹⁶⁸

Kein Angestellter kann gleichzeitig als Arbeiter eingestellt werden.¹⁶⁹

- Leitende Angestellte

Leitende Angestellte werden aus einigen Gesetzen ausgenommen. Grund dafür ist, dass angenommen wird, leitende Angestellte können selbst ihre Arbeitsbedingungen einschätzen und beurteilen. Die Gesetze unterteilen diese Angestellten je nach Einflussmöglichkeiten:

- Das AZG schließt leitende Angestellte aus seinem Geltungsbereich aus, falls diesen Führungstätigkeiten übertragen sind.
- Die Angestellten, die auf Betriebsebene Einfluss besitzen, werden aus den Bestimmungen der Betriebsverfassung ausgenommen. Somit ist für jene die Betriebsvereinbarung nicht gültig. Zusätzlich werden sie aus dem allgemeinen Kündigungsschutz nach dem ArbVG ausgenommen, da leitende Angestellte nicht als herkömmliche DN zählen.

¹⁶⁵ Wirtschaftskammer Österreich (WKO), Arbeiter und Angestellte.
https://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozialrecht/Arbeitsrecht/Beschaefigungsformen/Arbeiter_und_Angestellte.html, Zugriff am 13.07.2016

¹⁶⁶ Vogt, Arbeitsrecht leicht gemacht, 2004, S.27

¹⁶⁷ § 2 Abs. 1 AngG

¹⁶⁸ Vogt, Arbeitsrecht leicht gemacht, 2004, S.27f

¹⁶⁹ Vogt, Arbeitsrecht leicht gemacht, 2004, S.28

- Gemäß Arbeiterkammergesetz (AKG) sind Angestellte einer Personengesellschaft, welche Einfluss auf die Führung des Betriebs haben, nicht Mitglieder der Arbeiterkammer (AK).¹⁷⁰

- Arbeiter

Im Allgemeinen ist keine eindeutige gesetzliche Definition vorhanden.¹⁷¹ Daher wird festgelegt, dass jene DN, die nicht unter das Angestelltengesetz fallen, Arbeiter sind. Als Tätigkeiten zählen reine manuelle Aktivitäten (Hilfsarbeiter) als auch manuelle Tätigkeiten, bei denen eine langjährige Ausbildung zur Durchführung benötigt wird (Facharbeiter). Gesetzesgrundlage für Arbeiter ist die GewO 1859, das ABGB sowie die jeweiligen Kollektivverträge.¹⁷²

¹⁷⁰ Vogt, Arbeitsrecht leicht gemacht, 2004, S.29

¹⁷¹ WKO, Arbeiter und Angestellte. https://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozialrecht/Arbeitsrecht/Beschaefigungsformen/Arbeiter_und_Angestellte.html, Zugriff am 13.07.2016

¹⁷² Vogt, Arbeitsrecht leicht gemacht, 2004, S.28

3 Der Kollektivvertrag in Österreich

3.1 Allgemeines

Wie im Kapitel 2 bereits erwähnt, bildet u.a. das AZG die Grundlage für das österreichische Arbeitsrecht. Das Arbeitsrecht mit all seinen Rechtsquellen beschreibt daher die wichtigsten Pflichten und Bestimmungen der Dienstgeber und -nehmer.¹⁷³ Allerdings werden nicht alle Rechtsansprüche (z.B. das Urlaubs- und Weihnachtsgeld) innerhalb der Gesetze geregelt. Diese werden lediglich durch den Kollektivvertrag garantiert.¹⁷⁴

3.1.1 Definition Kollektivvertrag

Kollektivverträge sind Vereinbarungen zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Dienstgeber und -nehmer.¹⁷⁵ Meist sind dies auf Seiten des Arbeitgebers die Arbeitgeberverbände. Auf Seiten der Arbeitnehmer agieren die einzelnen Gewerkschaften (Bau-Holz, Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft, Gewerkschaft öffentlicher Dienst usw.) und der österreichische Gewerkschaftsbund ÖGB. Diese Verträge sind für alle Arbeitsverhältnisse innerhalb ihres Geltungsbereiches (z.B. für eine gesamte Wirtschaftsbranche) gültig.¹⁷⁶

Laut Gesetz und Definition bildet der KV zwar eine Vereinbarung zwischen kollektivvertragsfähigen Verhandlungspartnern, aber ist demnach kein eigenes Gesetz. Um dennoch als solches agieren zu können, besitzt der KV drei spezielle Wirkungen. Nämlich die Außenseiterwirkung, die Normwirkung und die Nachwirkung, welche im ArbVG definiert werden. Die Normwirkung gemäß § 11 ArbVG besagt, dass die Bestimmungen des KV innerhalb seines fachlichen, räumlichen und persönlichen Geltungsbereiches unmittelbar rechtsverbindlich wirken. Die Außenseiterwirkung sagt aus, dass der verhandelte KV für alle Arbeitnehmer, selbst für Nichtmitglieder der Gewerkschaft, gültig ist, wenn deren kollektivvertragsangehörige Dienstgeber einen Kollektivvertrag abgeschlossen haben. D.h. der KV ist für alle, auch für Nichtmitglieder (Außenseiter) gültig. Die Nachwirkung sichert, dass die Rechtswirkungen des KV für Arbeitsverhältnisse, welche vor dem Ablauf des KV

¹⁷³ ÖGB, Rechtsgrundlagen und wichtige Begriffe. http://www.kollektivvertrag.at/cms/KV/KV_3.3/der-kollektivvertrag/rechtsgrundlagen-und-wichtige-begriffe, Zugriff am 05.07.2016

¹⁷⁴ Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB), Der Kollektivvertrag.

http://www.kollektivvertrag.at/cms/KV/KV_3/der-kollektivvertrag, Zugriff am 05.07.2016

¹⁷⁵ § 2 Abs. 1 ArbVG

¹⁷⁶ Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB), Was ist ein Kollektivvertrag?.

http://www.kollektivvertrag.at/cms/KV/KV_3.1/der-kollektivvertrag/was-ist-ein-kollektivvertrag, Zugriff am 05.07.2016

abgeschlossen wurden, solange erhalten bleiben bis ein neuer KV in Kraft tritt oder ein gesonderter Einzelvertrag abgeschlossen wird.¹⁷⁷

- Bildung eines KV

Üblicherweise fordern Gewerkschaften bessere Lohn- und Arbeitszeitverhältnisse und beantragen somit eine Verhandlung dieser Ansprüche. Somit kommt es zu einer Verhandlung der Forderungen durch die Vertreter der jeweiligen Parteien (Dienstgeber und -nehmer). Nach der Übereinkunft der Verhandlungspartner kann somit ein KV abgeschlossen bzw. geändert werden. Oft kann es bei solchen Kompromissverhandlungen zu mehreren Gesprächsrunden, in Extremfällen gar zu Streiks kommen.¹⁷⁸

- Inhalte eines KV

Unter § 2 des ArbVG werden die möglichen Inhalte des KV beschrieben. Beispielsweise können die Rechtsbeziehung zwischen den Kollektivvertragsparteien, die wesentlichsten Rechte und Pflichten eines Arbeitsverhältnisses von Dienstgeber und -nehmer sowie Art und Umfang von Mitwirkungsbefugnissen der DN innerhalb des Betriebs geklärt werden. Grundsätzlich kann der Inhalt eines KV in einen normativen und in einen schuldrechtlichen Part unterteilt werden. Der normative Teil beschreibt die Rechtswirkungen auf Einzelarbeitsverhältnisse. Der schuldrechtliche Part hat dagegen nur Einfluss auf die Rechtsbeziehung zwischen den Kollektivvertragsparteien.¹⁷⁹

Das grundlegende Hauptmerkmal des KV ist es, für möglichst viele Beschäftigte innerhalb der betroffenen Branchen bzw. der jeweiligen Geltungsbereiche, gerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen.¹⁸⁰

3.1.2 Gründe für einen Kollektivvertrag

Kollektivverträge bestimmen für Arbeitnehmer viele weitaus bessere Rechte und zusätzliche Ansprüche, die nicht in den Gesetzen verankert sind. Diese Regelungen betreffen z.B.

¹⁷⁷ Simsa, Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen in Österreich 2000 – 2005, 2009, S.43

¹⁷⁸ ÖGB, Was ist ein Kollektivvertrag?. http://www.kollektivvertrag.at/cms/KV/KV_3.1/der-kollektivvertrag/was-ist-ein-kollektivvertrag, Zugriff am 05.07.2016

¹⁷⁹ Simsa, Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen in Österreich 2000 – 2005, 2009, S.46

¹⁸⁰ ÖGB, Was ist ein Kollektivvertrag?. http://www.kollektivvertrag.at/cms/KV/KV_3.1/der-kollektivvertrag/was-ist-ein-kollektivvertrag, Zugriff am 05.07.2016

Mindestgehälter, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Bedingungen für Schichtarbeit oder aber auch Freizeitansprüche bei einer Übersiedlung.¹⁸¹

Die wichtigsten Leistungen bzw. Verhandlungsgründe sind:

- Mindestlöhne und -gehälter

Hierfür gibt es keine gesetzlichen Bestimmungen. Laut Angestelltengesetz wird nur ein angemessenes Entgelt festgelegt. Nach dem ABGB kann sogar Arbeit ohne Bezahlung geleistet werden.

- Arbeitszeitbestimmungen

Der KV sieht eine Normalarbeitszeit von 35 – 40 Stunden pro Woche vor.

- Regelmäßige Einkommenserhöhungen

Im österreichischen Arbeitsrecht gibt es keine gesetzlich festgelegten Lohn- bzw. Gehaltserhöhungen. Diese werden nur durch den KV geregelt.

- Faire Arbeitsbedingungen

Kollektivverträge bestimmen z.B. auch Sonderbestimmungen bei Kündigung oder Krankheit.¹⁸²

Laut einer Studie zur Tarifbindung von Arbeitnehmer der Organisation for Economic Co-operation and Development liegt Österreich im internationalen Vergleich vorne. Knapp 98% der österreichischen Beschäftigten sind durch Kollektivverträge abgesichert. In Deutschland haben nur rund 62% und in den United States of America überhaupt nur ca. 14% einen KV. Diese Studie ist auch ein Beweis für die Aktivitäten der Gewerkschaften. In Österreich bestehen derzeit rund 800 KV insgesamt und jährlich wird über 450 KV verhandelt.¹⁸³

¹⁸¹ Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB), Warum Kollektivverträge?. http://www.kollektivvertrag.at/cms/KV/KV_3.2/der-kollektivvertrag/warum-kollektivvertraege, Zugriff am 05.07.2016

¹⁸² ÖGB, Warum Kollektivverträge?. http://www.kollektivvertrag.at/cms/KV/KV_3.2.1/der-kollektivvertrag/warum-kollektivvertraege/was-leistet-der-kollektivvertrag-fuer-sie, Zugriff am 05.07.2016

¹⁸³ ÖGB, Warum Kollektivverträge?. http://www.kollektivvertrag.at/cms/KV/KV_3.2/der-kollektivvertrag/warum-kollektivvertraege, Zugriff am 05.07.2016

3.2 Die Geschichte des Kollektivvertrages in Österreich

Der Kollektivvertrag gehört zum bedeutendsten Sieg der Gewerkschaften. Eine Vertretung der Belegschaft verhandelt für die ganze Berufsbranche, um so bessere Arbeitsbedingungen zu erlangen. Zum ersten Mal wurden Kollektivvertragsverhandlungen ab Mitte des 19. Jahrhunderts geführt. Allerdings waren dies nur Einigungsgespräche ohne rechtliche Bedeutung. Nachdem im Jahr 1867 das Grundrecht auf Zusammenschluss in Vereinen (mit allen Einschränkungen durch Bestimmungen über „*Staatsgefährdung*“¹⁸⁴) festgelegt wurde, konnten bereits drei Jahre später kollektivvertragliche Parteien aufgrund des Koalitionsgesetzes von 1870 (Aufhebung der Strafandrohungen für Verabredungen und Streiks) zur Gänze anerkannt werden. Der erste Kollektivvertrag innerhalb Europas im Jahr 1868, und in Österreich in 1896, war der KV für die Buchdrucker.¹⁸⁵ Drei Jahre später folgte der Kollektivvertrag der Wiener Schwarzbäcker. 1903 gelang es den Eisen- und Metallarbeitern den ersten KV abzuschließen und 1906 folgte schließlich der erste KV für die Bauhilfsarbeiter.¹⁸⁶

Noch vor dem ersten Weltkrieg gab es bereits bis zu 500 Kollektivverträge. Nach dem ersten Weltkrieg, am 18.12.1919 beschloss die erste Demokratie die fertige Fassung des Gesetzes über Einführung von Einigungsämtern. Dieses Gesetz hatte drei Aufgaben:

- Vermittlung bei Konflikten;
- Funktion als rechtsprechendes Organ;
- Mitwirkung und Veröffentlichung als "*Tarifamt bei Abschluss von Kollektivverträgen*".¹⁸⁷

Mit diesem Gesetz wurde zum ersten Mal der Kollektivvertrag als eine gesetzlich bindende Norm festgelegt.¹⁸⁸

Mit 1939 wurde die freie Arbeitsverfassung abgeschafft und stattdessen kam die nationalistische Arbeitsverfassung der Betriebsgemeinschaft. Statt des KV gab es die

¹⁸⁴ Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB), Geschichte der Kollektivverträge.

http://www.kollektivvertrag.at/cms/KV/KV_3.2.2/der-kollektivvertrag/warum-kollektivvertraege/geschichte-der-kollektivvertraege, Zugriff am 05.07.2016

¹⁸⁵ Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB), Geschichte der Kollektivverträge.

http://www.kollektivvertrag.at/cms/KV/KV_3.2.2/der-kollektivvertrag/warum-kollektivvertraege/geschichte-der-kollektivvertraege, Zugriff am 05.07.2016

¹⁸⁶ Simsa, Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen in Österreich 2000 – 2005, 2009, S.38

¹⁸⁷ ÖGB, Geschichte der Kollektivverträge. Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB), Geschichte der Kollektivverträge. http://www.kollektivvertrag.at/cms/KV/KV_3.2.2/der-kollektivvertrag/warum-kollektivvertraege/geschichte-der-kollektivvertraege, Zugriff am 05.07.2016, Zugriff am 05.07.2016

¹⁸⁸ ÖGB, Geschichte der Kollektivverträge. http://www.kollektivvertrag.at/cms/KV/KV_3.2.2/der-kollektivvertrag/warum-kollektivvertraege/geschichte-der-kollektivvertraege, Zugriff am 05.07.2016

Tarifordnung, die nicht mehr frei, sondern von staatlichen Einrichtungen verhandelt wurde.¹⁸⁹ Nach dem zweiten Weltkrieg wurde das Reichsrecht über Tarifverordnungen durch das Kollektivvertragsgesetz von 1947 ersetzt. Im Arbeitsverfassungsgesetz 1974 (ArbVG BGBl Nr. 22/1974) wurden zusätzliche Bestimmungen zu Lohn- und Arbeitsbedingungen mit kollektivvertraglichen Gesetzen zusammengefasst.¹⁹⁰

Der Geltungsbereich des ArbVG ist definiert durch:

§ 1. (1) Die Bestimmungen des I. Teiles gelten – soweit im folgenden nicht anderes bestimmt ist – für Arbeitsverhältnisse aller Art, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen.

(2) Ausgenommen von den Bestimmungen des 1. bis 4. Hauptstückes sind

1. Arbeitsverhältnisse der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter, auf die Abschnitt 3 des Art. I des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287, Anwendung findet;

2. Arbeitsverhältnisse, die dem Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, unterliegen;

3. Arbeitsverhältnisse zum Bund, zu den Ländern, Gemeindeverbänden und Gemeinden sowie zu den von diesen Gebietskörperschaften verwalteten Betrieben, Unternehmungen, Anstalten, Stiftungen und Fonds, für die auf Grund eines Gesetzes Vorschriften Anwendung finden, die den wesentlichen Inhalt des Arbeitsvertrages zwingend festlegen.

(3) Die Bestimmungen des 5. Hauptstückes gelten nur für Betriebe, die den Bestimmungen des II. Teiles unterliegen.¹⁹¹

¹⁸⁹ ÖGB, Geschichte der Kollektivverträge. http://www.kollektivvertrag.at/cms/KV/KV_3.2.2/der-kollektivvertrag/warum-kollektivvertraege/geschichte-der-kollektivvertraege, Zugriff am 05.07.2016

¹⁹⁰ ÖGB, Geschichte der Kollektivverträge. http://www.kollektivvertrag.at/cms/KV/KV_3.2.2/der-kollektivvertrag/warum-kollektivvertraege/geschichte-der-kollektivvertraege, Zugriff am 05.07.2016

¹⁹¹ § 1 ArbVG

4 Die Betriebsvereinbarung

In einem Betrieb ab fünf DN kann ein Betriebsrat (BR) eingerichtet werden. Der Betriebsrat stellt die Vertretung der Belegschaft gegenüber dem Betriebsinhaber dar. Insofern eine getrennte Belegschaft, nämlich in Arbeiter und Angestellte, besteht sind separate BR zu bilden. Die Anzahl der Mitglieder des BR ist von der Größe der Arbeitnehmerschaft abhängig. Z.B. bei einer Belegschaftsgröße von fünf bis neun Mitarbeitern muss der Betriebsrat mindestens ein Mitglied haben.¹⁹²

Besteht ein Betrieb aus mehreren Betriebsteilen ist dies nur für kollektivvertragsrechtliche Gründe entscheidend, da für einzelne Betriebsteile kein BR eingerichtet werden kann. Falls ein Unternehmen aus mehreren Betrieben besteht, kann ein eigener Zentral-BR eingerichtet werden. Trotzdem obliegen die wesentlichen Bestimmungen und Befugnisse hinsichtlich der BV weiterhin dem BR des einzelnen Betriebes.¹⁹³

Da verschiedene Belegschaften in einem Betrieb vorhanden sind, gibt es auch verschiedene Versammlungen dieser. Zunächst einmal wäre da die Betriebshauptversammlung, die für alle DN stattfindet. Dann gibt es noch die Gruppenversammlung jeweils für Arbeiter und Angestellte. Zusätzlich finden noch weitere Veranstaltungen wie die Jugend- oder Behindertenversammlung sowie die Betriebsräteversammlung statt. Zur Aufgabe der Betriebsversammlung zählt u.a. die Wahl von Rechnungsprüfern oder dem Wahlvorstand.¹⁹⁴

Der BR hat verschiedene Berechtigungen. So hat er zum Beispiel ein Vetorecht bei Kündigungen oder Einsichtsrechte bei Lohnunterlagen. Der Betriebsinhaber ist auch in manchen Fällen dazu verpflichtet den BR zu informieren. Beispielsweise bei Personalplanungen oder über die wirtschaftliche Lage des Betriebes.¹⁹⁵

Zusätzlich zu diesen Aufgaben, wird eine schriftliche BV zwischen Betriebsinhaber und –rat abgeschlossen. Prinzipiell ist der Betriebsrat für seine jeweilige Gruppenbelegschaft verantwortlich. Es kann aber auch der Zentral-BR die Befugnis für den Abschluss einer BV erhalten, falls diese in mehreren Betrieben zur Anwendung kommen soll. Es kann nicht nur eine einzige BV mit allen Inhalten, sondern es können auch mehrere BV mit verschiedenen Themen abgeschlossen werden. Im Regelfall wird die BV einen Tag nach Abschluss rechtskräftig. Der Betrieb ist z.B. durch einen Aushang zu informieren und der Arbeiterkammer sowie der Wirtschaftskammer ist die BV bekannt zu geben. BV können stets einvernehmlich abgeändert, beendet bzw. sogar nur befristet vereinbart werden. Tritt keine einvernehmliche Beendigung ein, sind je nach Art (notwendig und/oder (nicht) erzwingbar)

¹⁹² Wiesinger (Hrsg.), Arbeitsrecht in der Bauwirtschaft, 2014, S.30-33

¹⁹³ Wiesinger (Hrsg.), Arbeitsrecht in der Bauwirtschaft, 2014, S.29f

¹⁹⁴ Wiesinger (Hrsg.), Arbeitsrecht in der Bauwirtschaft, 2014, S.31f

¹⁹⁵ Wiesinger (Hrsg.), Arbeitsrecht in der Bauwirtschaft, 2014, S.37

der BV unterschiedliche Maßnahmen und Kündigungsfristen einzuhalten. Für Maßnahmen, die ohne einen BR gar nicht gesetzt werden dürfen, ist eine BV unumgänglich (notwendige BV). Für alle anderen Maßnahmen, die nicht einer Zustimmung des BR bedürfen, ist der Betriebsinhaber nur an die allgemeinen Gesetze gebunden. Allerdings kann natürlich auch hierfür eine BV abgeschlossen werden. In manchen Fällen kann die Zustimmung des BR oder des Betriebsinhabers durch eine Schlichtungsstelle erzwungen werden. Der erzwungene (im besten Falle natürlich einvernehmliche) Beschluss wirkt rechtskräftig wie eine BV.¹⁹⁶

Die Inhalte dieser Vereinbarungen sind durch das Gesetz oder den KV vorgegeben bzw. werden durch diese geregelt. V.a. der KV erteilt in vielen Fällen der BV eine Ermächtigung zur Vereinbarung solcher Angelegenheiten. Solche Inhalte können z.B. die Festlegung der Arbeitszeiteinteilung, die Einführung von Akkordlohnsystemen oder von Beurteilungssystemen sein. Die größte Bedeutung der BV in der Baubranche liegt hauptsächlich im Bereich der Gestaltungsmöglichkeiten der NAZ. Das ArbVG beschreibt die Regelungen über die Rechtswirksamkeit und Geltungsdauer von Betriebsvereinbarungen.¹⁹⁷

Abgesehen von diesen gesetzlich bzw. kollektivvertraglich geregelten BV gibt es die sogenannten freien BV. Diese freien BV regeln alle sonstigen Angelegenheiten zwischen Betriebsinhaber und -rat, deren Bestimmungen nicht das Gesetz oder den KV als Grundlage haben. D.h. die freien BV besitzen demnach auch nicht die Rechtswirkung wie eine gesetzliche BV nach dem ArbVG. Sie können allerdings als Basis für Einzelvereinbarungen dienen.¹⁹⁸ Bei Auflösung der freien BV werden die Inhalte der darauf abgeschlossenen und vereinbarten Arbeitsverträge allerdings nicht beendet.¹⁹⁹

¹⁹⁶ Wiesinger (Hrsg.), Arbeitsrecht in der Bauwirtschaft, 2014, S.40-43

¹⁹⁷ Grafeneder, Personalverrechnung im Baugewerbe, 2016, S.7f

¹⁹⁸ Grafeneder, Personalverrechnung im Baugewerbe, 2016, S.8

¹⁹⁹ Wiesinger (Hrsg.), Arbeitsrecht in der Bauwirtschaft, 2014, S.43

5 Der Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag ist ein privatrechtlicher Vertrag und regelt das Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer. Der Dienstnehmer stellt sich und seine Arbeitsleistung auf bestimmte oder unbestimmte Zeit dem Arbeitgeber zur Verfügung. Somit steht er in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit zum Arbeitgeber.²⁰⁰

Dadurch, dass die meisten Bereiche im Arbeitsrecht durch übergeordnete Gesetze bzw. Normen bestimmt sind, ist der Arbeitsvertrag als Ergänzung zu sehen. Er kann nur noch dort rechtliche Bestimmungen festlegen, die noch nicht zwingend durch diverse höhere Rechtsgrundlagen, wie der BV oder dem KV, vereinbart wurden.²⁰¹

Vom Arbeitsvertrag sind verschiedene andere Vertragstypen zu unterscheiden. Da gibt es u.a. den freien Dienstvertrag, bei dem der Dienstnehmer nicht den gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen unterliegt. Eine weitere Vertragsart ist der Werkvertrag. Bei diesem Vertrag verpflichtet sich der DN zur Herstellung eines Werkes (Erfolg). Beim Gesellschaftsvertrag schließen sich mehrere Gesellschafter zusammen, um ein gemeinsames Ziel zu erwirtschaften (z.B. eine Arbeitsgemeinschaft).²⁰²

Die Pflichten des DG und DN die bei Abschluss eines Vertrages entstehen, wurden bereits in Kapitel 2.5 beschrieben.

- Schriftliche Einzelvereinbarung

In Betrieben in denen kein Betriebsrat und somit keine BV vorhanden ist, kann laut AZG oder KV in manchen Fällen eine Einzelvereinbarung in Kraft treten. Wie beispielsweise bereits erwähnt, bei der gleitenden Arbeitszeit in Kapitel 2.2.6.1.

Diese schriftliche Einzelvereinbarung ist gleich zu werten wie eine BV und muss denselben Mindestinhalt aufweisen.²⁰³

²⁰⁰ Grafeneder, Personalverrechnung im Baugewerbe, 2016, S.8

²⁰¹ Grafeneder, Personalverrechnung im Baugewerbe, 2016, S.8

²⁰² Wiesinger (Hrsg.), Arbeitsrecht in der Bauwirtschaft, 2014, S.3f

²⁰³ Risak/Jöst, Rahmenbedingungen der gleitenden Arbeitszeit. Risak, Rechtsgrundlage für die Einführung und Regelung der Gleitzeit. In: Risak/Jöst/David/Patka (Hrsg.), Praxishandbuch Gleitzeit, 2014, S.70

6 Die Kollektivverträge der Baubranche

6.1 Anzuwendender Kollektivvertrag

Wie zuvor unter 3.1.1 festgestellt, werden in der Regel die Kollektivverträge auf Seiten des DG von einem Fachverband abgeschlossen. Welchem Fachverband der DG angehört, ist von seiner Gewerbeberechtigung abhängig. Tritt der Fall auf, dass ein Unternehmen mehrere Gewerbeberechtigungen besitzt und somit auch in mehreren Fachverbänden Mitglied ist, enthält das ArbVG folgende Bestimmungen:

- Falls ein Unternehmen in mehrere Betriebe unter- bzw. aufgeteilt ist, so wird in den jeweiligen Betrieben der fachlich sowie örtlich entsprechende KV angewendet. Der jeweilige KV ist auf die tatsächliche Betriebstätigkeit abzustimmen und mit dem entsprechenden Fachverband abzuschließen. Eine Baustelle ist normalerweise kein eigenständiger Betrieb, da diese meistens eher von kurzweiliger Dauer ist. Somit sind Baustellen den jeweiligen Filialen zuzuordnen.
- Diese Norm ist zu verwenden, falls es sich um Haupt- und Nebenbetriebe oder um eigene Unternehmensabteilungen handelt.
- Findet in einem Unternehmen eine solche Trennung der Betriebsabteilungen nicht statt, so kommt jener KV zur Anwendung, der für das Unternehmen wesentliche wirtschaftliche Bedeutung besitzt. Dies kann auch durch die Betriebsvereinbarung festgelegt werden.
- Falls weder eine Trennung in organisatorische Betriebsabteilungen vorliegt noch eine Feststellung der maßgeblichen wirtschaftlichen Bedeutung möglich ist, wird jener fachlich relevanter KV angewendet, dem in Österreich die meisten DN zugehörig sind.²⁰⁴

Für den DN stellt sich nur noch die Frage, ob er als Arbeiter oder Angestellter einzustufen ist. Diese unterliegen nämlich verschiedenen Kollektivverträgen. Grundsätzlich wird der DN dem KV zugeteilt, in dessen Bereich er vorwiegend tätig ist. Auch hier gilt wieder, wenn eine solche Einteilung nicht möglich ist, kommt jener KV zur Anwendung, der die meisten DN erfasst.²⁰⁵

²⁰⁴ Wiesinger (Hrsg.), Arbeitsrecht in der Bauwirtschaft, 2014, S.21f

²⁰⁵ Wiesinger (Hrsg.), Arbeitsrecht in der Bauwirtschaft, 2014, S.22

6.2 Der Kollektivvertrag des Bauhauptgewerbes

Wie bereits erwähnt (siehe Kap. 6.1), ist für die Verwendung des richtigen Kollektivvertrags wesentlich, welche Gewerbeberechtigung das Unternehmen besitzt und im welchem Fachverband der DG somit Mitglied ist. Alle Unternehmer die im Baumeistergewerbe tätig sind, gehören der Bundesinnung Bau an. Ist eine Firma ein Industriebetrieb, ist der DG Mitglied im Fachverband der Bauindustrie. Das Besondere im Bauhauptgewerbe ist, im Unterschied zu anderen Wirtschaftszweigen, dass Gewerbe und Industrie einen gemeinsamen KV bilden, nämlich den Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe.²⁰⁶

Für ausländische Betriebe die innerhalb Österreichs tätig sind, kommt eine Sonderregel zur Anwendung. Sie werden zwar nicht Mitglied eines Fachverbandes, aber trotzdem werden laut dem Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz Teile des KV für deren Mitarbeiter angewendet. Nach Österreich entsandte DN haben Anspruch auf das kollektivvertragliche Mindestentgelt und der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit. Zudem unterliegen Arbeiter dem BUAG, solange ihr Urlaubsanspruch nicht von einem Partner der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse verwaltet wird. Bei Angestellten kommt das UrlG in Kraft. Diese Ansprüche sind allerdings Mindestansprüche. D.h. wenn im Herkunftsland bessere Arbeitsbedingungen für den DN herrschen, können diese zur Geltung kommen. Das BUAG ist allerdings zwingend.²⁰⁷

Die Arbeitsbestimmungen für Arbeiter werden im „Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe“ festgehalten und beschrieben. Zusätzlich gibt es noch für Arbeiter diverse Zusatzkollektivverträge, wie der Zusatzkollektivvertrag z.B. für Feuerfestbauten, für Wiener U-Bahn-Bauten und für die Phyrn-Autobahnbaustellen. Der „Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie“ umfasst die Regelungen über Arbeitsverhältnisse der Angestellten. Für Angestellte gibt es den Zusatzkollektivvertrag über Entsendungen ins Ausland sowie über die Ausbildung von Bauhandwerksschülern. Für Arbeiter gibt es hingegen keine gesonderten Bestimmungen für Auslandsentsendungen. Lehrlinge der Berufe für Bürokaufmann, für Bautechnischer Zeichner, für Informationstechnologie-Informatik und Informationstechnologie-Technik gehören dem KV für Angestellte und alle restlichen Lehrlinge dem KV für Arbeiter an.²⁰⁸

²⁰⁶ Wiesinger (Hrsg.), Arbeitsrecht in der Bauwirtschaft, 2014, S.21 und S.23

²⁰⁷ Wiesinger (Hrsg.), Arbeitsrecht in der Bauwirtschaft, 2014, S.23 und S.27f

²⁰⁸ Wiesinger (Hrsg.), Arbeitsrecht in der Bauwirtschaft, 2014, S.23f

6.2.1 Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie

Wie bereits zuvor beschrieben (siehe Kap. 6.2), sind die Arbeitsbedingungen des KV in ganz Österreich und für alle Angestellten und jener zuvor genannten Lehrberufe (siehe Kap. 6.2) gültig. Ausgenommen von den Bestimmungen des KV sind:

- Geschäftsführer von GmbH und Vorstandsmitglieder;
- Direktoren und Prokuristen, soweit diese keine Arbeiterkammerumlage zahlen müssen;
- Volontäre.²⁰⁹

Volontäre sind Personen, die aufgrund einer (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Ausbildung an einer Universität oder Fachhochschule ein Pflichtpraktikum absolvieren. Dies muss allerdings bei der Einstellung ausdrücklich festgelegt werden. Zusätzlich dürfen sie nicht länger als ein halbes Jahr im Unternehmen tätig werden. Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages sind mit 01.05.2016 in Kraft getreten.²¹⁰

Unter 2.5 wurde der Begriff „leitende Angestellte“ schon näher ausgeführt. Leitende Angestellte werden aus drei verschiedenen Gesetzen ausgenommen. Diese Ausnahmen müssen aber nicht deckungsgleich mit dem KV sein. Zunächst nimmt das Arbeiterkammergesetz leitende Angestellte aus seinem Geltungsbereich aus. Der KV schließt nur jene Angestellte aus, die nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind. Zur Umlagepflicht verweist das AKG auf die Mitgliedschaft der Arbeiterkammer. Demnach sind alle Prokuristen Pflichtmitglieder der Arbeiterkammer und somit dem KV zugehörig. Laut AKG sind organschaftliche Vertreter (oft in der Praxis als Direktoren bezeichnet) keine Mitglieder der AK und werden daher aus dem KV ausgeschlossen. Grundsätzlich lässt die Bezeichnung „Direktoren“ den Geltungsbereich des KV offen, da dieser Begriff gesetzlich nicht definiert und geregelt wird. Außerdem schließt das ArbVG leitende Angestellte aus der Betriebsverfassung aus. Auch das AZG nimmt diese aus seinem Geltungsbereich aus. Für diese leitenden Angestellten werden allerdings trotzdem die Bestimmungen des KV angewendet.²¹¹

Natürlich umfassen die Bestimmungen des KV mehrere Kapitel, wie Vorschriften über z.B. die Anstellung von Angestellten, die Einstellungsbeschränkungen und die Entlohnung.²¹²

²⁰⁹ § 2 Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie, 2016

²¹⁰ § 2 Abs. 3 und § 3 Abs. 1 Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie, 2016

²¹¹ Wiesinger (Hrsg.), Kollektivverträge der Bauwirtschaft, 2014, Rz 4,8-9 zu § 2 Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie

²¹² Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie, 2016

Aber die für diese Arbeit wesentlichen Teile des KV (§ 6 und § 7) sind die Bestimmungen über Arbeitszeiten, Arbeitszeitmodelle, Dekadenarbeit sowie Aufzahlungsbestimmungen für Überstunden. Grundsätzlich gilt außerdem, falls im KV festgelegt ist, dass jene Bestimmungen die durch Betriebsvereinbarungen, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarungen festgesetzt werden können.

6.2.1.1 Arbeitszeit und -modelle

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt für Angestellte im Bauwesen 39 Stunden. Da leitende Angestellte dem KV, aber nicht dem AZG unterliegen, gelten für diese die kollektivvertragliche wöchentliche NAZ von 39 Stunden, aber nicht die Höchstgrenzen für Arbeitszeiten. Zusätzlich können Überstunden von leitenden Angestellten pauschal verrechnet werden. Gemäß AZG werden Überstunden als jene Arbeitsstunden bezeichnet, die über die gesetzliche NAZ hinaus getätigt werden. Dadurch ergibt sich aus dem KV für Vollzeitbeschäftigte ohne Rücksichtnahme von Arbeitszeitmodellen:

- Die ersten 39 Wochenstunden gelten als Normalarbeitszeit;
- Die 40. Wochenstunde wird als Mehrarbeit gezählt;
- Und alles was über die 40. Wochenstunde hinaus geht (ab der 41. Stunde) wird als Überstunde definiert.²¹³

Wenn keine Schichtarbeit erfolgt, hat die Arbeit spätestens am Samstag um 13:00 Uhr zu enden. Zusätzlich wird festgelegt, dass der 24. und 31. Dezember arbeitsfrei sind und bezüglich urlaubsrechtliche Auswirkungen als Feiertage gelten.²¹⁴

Bestimmungen über Pausen und Ruhezeiten, Höchstarbeitszeiten, Lage der Arbeitszeit und Aufzeichnungspflichten sind dem AZG, ARG und dem ArbVG zu entnehmen.²¹⁵

- Teilzeitarbeit

Der KV sieht vor, dass der Durchrechnungszeitraum für Teilzeitkräfte auf einen Zeitraum von einem Jahr ausgedehnt wird.²¹⁶ Bis auf den Durchrechnungszeitraum beschäftigt sich der KV ausschließlich mit Vollzeitbeschäftigten, sodass keine sonstigen wesentlichen Bestimmungen für Teilzeitkräfte herauszulesen sind.

²¹³ Wiesinger (Hrsg.), Kollektivverträge der Bauwirtschaft, 2014, Rz 2-7 zu § 6 Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie

²¹⁴ § 6 Abs. 4 Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie, 2016

²¹⁵ Wiesinger (Hrsg.), Kollektivverträge der Bauwirtschaft, 2014, Rz 16-25, 27-30 und 33 zu § 2 Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe

²¹⁶ § 6 Abs. 7 Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie, 2016

- Gleitzeit

Auch zur Gleitzeit wird wenig im KV festgehalten. Der KV legt lediglich fest, dass bei Gleitzeit die tägliche NAZ bis zu zehn Stunden beträgt.²¹⁷ Ansonsten sind die Bestimmungen des AZG wesentlich. Dieses besagt, dass gleitende Arbeitszeit durch Betriebs- oder Einzelvereinbarungen geregelt werden muss. Auch hier wird festgelegt, dass die tägliche NAZ zehn Stunden nicht überschreiten darf. Die wöchentliche NAZ (im KV auf 39 Stunden verkürzt) darf nur überschritten werden, wenn Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben vorgesehen werden. Die tatsächliche Lage der täglichen Arbeitszeit legt der Angestellte innerhalb eines vereinbarten Rahmens selbst fest. Die Höchstgrenzen der Arbeitszeit kommen auch bei Gleitzeit zur Geltung.²¹⁸

- Mehrarbeit

Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden gilt die Verkürzung zur 40. Arbeitsstunde als Mehrarbeit (eine Stunde pro Woche). Diese Mehrarbeit wird nicht zum erlaubten Überstundenausmaß hinzugerechnet. Dies gilt auch bei der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß KV (Ausdehnung der NAZ, Schichtarbeit, Vier-Tage-Woche mit NAZ von 40 Stunden) und bei der kurzen/langen Woche. Es wird ein Zuschlag von 50% verrechnet, wobei die Grundlage für den Zuschlag von Mehrarbeit ein Grundstundenlohn von 1/146 (Definition Stundenteiler siehe Kap. 2.2.6.1 Überstunden- und Mehrarbeit) ist.²¹⁹

Mehrarbeitsstunden sind im Vorhinein anzuordnen und als solche zu benennen. Arbeitszeiten denen ein höherer Zuschlag als 50% gebührt, gelten nicht als Mehrarbeitsstunden, sondern sind als Überstunden zu zählen. Durch Mehrarbeit darf die tägliche NAZ von neun Stunden (außer bei gesetzlich geregelten Ausnahmen) nicht überschritten werden. Auch darf die Wochenarbeitszeit nicht mehr als 40 Stunden (Ausnahmen sind Schichtarbeit, Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen und in Fällen von längeren Arbeitszeiten im KV) betragen.²²⁰

6.2.1.2 Durchrechnungsmodelle

Innerhalb des KV für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie kommen neben dem Grundmodell weitere Arbeitszeitmodelle, zur Erreichung einer höheren Flexibilität, zum

²¹⁷ § 6 Abs. 5 Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie, 2016

²¹⁸ Wiesinger (Hrsg.), Kollektivverträge der Bauwirtschaft, 2014, Rz 32 zu § 2 Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe

²¹⁹ §§ 6a Abs. 5 und 6b lit. f Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie, 2016

²²⁰ § 6a Abs. 5 Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie, 2016

Einsatz. Diese Modelle werden in diesem Abschnitt mit den aktuellen Bestimmungen des KV (Stand: Mai 2016) näher beschrieben.

1) Grundmodell

Solange kein anderes Arbeitszeitmodell fixiert wurde, gilt das Grundmodell. Die wöchentliche NAZ beträgt 39 Stunden und wird auf fünf bis sechs Wochentage verteilt. Die tägliche NAZ beläuft sich auf acht Stunden, wobei diese bei einer durchgängigen Fünf-Tage-Woche auf neun Stunden erweitert werden kann.²²¹

2) Längere Durchrechnung

Aufgrund der Bestimmung zur längeren Durchrechnung des AZG haben sich innerhalb des KV einige Durchrechnungsmodelle entwickelt:

- Ausdehnung der Normalarbeitszeit

Bei diesem Modell wird die Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden erhöht. Die Tagesarbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten und muss auf mindestens fünf Werktage verteilt werden. Die Tagesarbeitszeit kann pro Tag variieren. Zur Erreichung der kollektivvertraglichen wöchentlichen NAZ von 39 Stunden, wird die 40. Stunde als Mehrarbeit gerechnet und gutgeschrieben. Für jeden Mitarbeiter muss ein eigenes Mehrstundenkonto geführt werden, denn eine Vermischung der Mehrstunden mit Überstunden ist unzulässig. Arbeitszeiten, für die ein höherer Überstundenzuschlag von 50% (Nachtüberstunden, Sonn- und Feiertagszuschläge) zu zahlen ist, dürfen nicht als Mehrstunden vereinbart werden, sondern werden als Überstunden verrechnet. Die Mehrstunden werden innerhalb des Durchrechnungszeitraumes als Zeitausgleich (im Verhältnis 1:1) in ganzen Tagen abgebaut.²²²

Der Durchrechnungszeitraum ist normalerweise 13 Wochen, kann aber durch Betriebs- oder Einzelvereinbarungen auf 52 Wochen ausgedehnt werden. Wird aus Gründen des DG jener Zeitausgleich nicht innerhalb des Durchrechnungszeitraumes konsumiert, werden die Mehrarbeitsstunden als Überstunden ausbezahlt. Die Lage des Zeitausgleichs soll einvernehmlich im Vorhinein oder später, durch eine Vereinbarung zwischen DG und DN innerhalb des Durchrechnungszeitraumes, festgelegt werden. Im Falle einer Nichteinigung,

²²¹ Wiesinger (Hrsg.), Kollektivverträge der Bauwirtschaft, 2014, Rz 16 zu § 6 Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie

²²² Wiesinger (Hrsg.), Kollektivverträge der Bauwirtschaft, 2014, Rz 5-8 zu § 6a Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie

muss die Mehrarbeit vor Ende des Durchrechnungszeitraumes abgebaut werden. In diesem Fall soll der Zeitausgleich in Verbindung mit einem Urlaub oder Feiertag abgebaut werden. Der Zeitausgleich kann allerdings nicht für Urlaubstage, Feiertage oder Ersatzruhezeiten fixiert werden. Im Falle einer Dienstverhinderung (bezahlt oder unbezahlt) trifft dies nicht zu und der festgelegte Zeitausgleich gilt als konsumiert. Für jugendliche Angestellte ist gemäß KJBG ebenfalls eine andere Verteilung der NAZ möglich.²²³

- kurze / lange Woche

Dieses Arbeitszeitmodell bedarf einer Betriebs- bzw. Einzelvereinbarung. Die Arbeitszeiteinteilung muss spätestens zwei Wochen vorher dem DN mitgeteilt werden. Im Grundmodell wird die wöchentliche NAZ von 39 Stunden innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von zwei Wochen (also 78 Stunden) auf insgesamt neun Arbeitstage verteilt. Es gilt, dass eine Woche jeweils aus vier (kurze Woche) und die andere aus fünf (lange Woche) Arbeitstagen besteht. In der kurzen Woche gilt eine wöchentliche NAZ von 35 Stunden und in der langen Woche von 43 Stunden. Der Freitag in der kurzen Woche und Samstag dürfen nicht als Normalarbeitszeit gelten. Arbeitszeit, die im Zusammenhang von Feiertagen entfällt, kann gemäß § 4 Abs. 3 AZG eingearbeitet werden. Wird die betrieblich festgelegte Arbeitszeit überschritten gelten die Bestimmungen der Mehrarbeit. D.h. für die erste überschrittene Stunde gebührt Mehrarbeitsvergütung und danach Überstundenvergütung.²²⁴

Dieses Arbeitszeitmodell kann auch mit dem Modell „Andere Verteilung der Normalarbeitszeit“ kombiniert werden. Bei der Ausdehnung der Arbeitszeit auf wöchentlich 40 Stunden (d.h. 80 Arbeitsstunden in neun Werktagen), gilt in der kurzen Woche eine wöchentliche NAZ von 36 Stunden und in der langen Woche von 44 Stunden. In einem Durchrechnungszeitraum von höchstens 52 Wochen hat der Zeitausgleich zur Erreichung der kollektivvertraglichen 39 Stunden in ganzen Tagen zu erfolgen.²²⁵

Es haben sich kurze und lange Wochen abzuwechseln, wobei allerdings folgende Bestimmungen einzuhalten sind:

- Falls ein Freitag ein Feiertag sein sollte, ist diese Woche als lange Woche zu betrachten;
- Es dürfen maximal zwei lange Wochen hintereinander liegen.²²⁶

²²³ § 6a Abs. 2 Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie, 2016

²²⁴ § 6b Abs. 2 Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie, 2016

²²⁵ § 6b Abs. 2 Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie, 2016

²²⁶ Wiesinger (Hrsg.), Kollektivverträge der Bauwirtschaft, 2014, Rz 8 zu § 6b Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie

Zusätzlich ist zu beachten, dass der Freitag der kurzen Woche als eingearbeiteter Arbeitstag zu betrachten ist. D.h. beispielsweise, wird ein Urlaub in der kurzen Woche verbraucht, wird diese Woche trotzdem als volle Urlaubswoche (d.h. fünf Arbeitstage) gezählt. Auch ein Krankenstand an einem Freitag der kurzen Woche bleibt ohne Bedeutung. Die Höchstarbeitszeitgrenzen (50 bzw. 48 Stunden/Woche) bleiben bestehen. Die Arbeitseinteilung hat zwei Wochen vor der Durchrechnung zu erfolgen.²²⁷

3) Vier-Tage-Woche

Aufgrund der umstrittenen Gesetzeslage, ob eine Vier-Tage-Woche auch für DN, die dem KV für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie unterliegen, vereinbart werden könnte, ist dieses Modell explizit im KV enthalten. Anders als bei den Arbeitern, kann durch eine Betriebs- oder Einzelvereinbarung die Aufteilung der Arbeitszeit auf vier Tage in der Woche vereinbart werden.²²⁸ Auch hier kann die wöchentliche NAZ auf 40 Stunden ausgedehnt werden. Der Zeitausgleich zur Erreichung der kollektivvertraglichen 39 Stunden innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes erfolgt auf Grundlagen der anderen Verteilung der NAZ.²²⁹

4) Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen

Zur Einarbeitung von Fenstertagen sieht der KV keine Bestimmungen vor. Somit kommen die Vorschriften des AZG zur Anwendung.²³⁰ D.h. bei einem Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen darf die tägliche Arbeitszeit von zehn Stunden nicht überschritten werden. Der Zeitausgleich erfolgt im Verhältnis von 1:1 und hat in Verbindung mit einem Feiertag zu erfolgen. Bei einem längeren Durchrechnungszeitraum darf die tägliche Arbeitszeit nicht mehr als neun Stunden betragen.²³¹

Da das AZG einen längeren Einarbeitungszeitraum nur durch den KV bzw. durch eine BV, die vom KV dazu ermächtigt worden ist, zulässt, ist wohl ein längerer Durchrechnungszeitraum als 13 Wochen nicht gestattet. Die tägliche NAZ beträgt somit bei einem Einarbeitungszeitraum von 13 Wochen bis zu zehn Stunden.

²²⁷ Wiesinger (Hrsg.), Kollektivverträge der Bauwirtschaft, 2014, Rz 9-11 zu § 6b Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie

²²⁸ Wiesinger (Hrsg.), Kollektivverträge der Bauwirtschaft, 2014, Rz 19 zu § 6 Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie

²²⁹ § 6a Abs. 7 Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie, 2016

²³⁰ Wiesinger (Hrsg.), Kollektivverträge der Bauwirtschaft, 2014, Rz 18a zu § 6 Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie

²³¹ § 4 Abs. 3 AZG

5) Schichtarbeit

Bei Schichtarbeit beträgt die wöchentliche NAZ ebenfalls 39 Stunden, kann aber auf 40 Stunden erhöht werden. Falls die sich daraus ergebende Mehrarbeit nicht im Schichtplan berücksichtigt wurde, muss diese als Zeitausgleich innerhalb von einem Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen konsumiert werden. Durch eine Betriebs- oder Einzelvereinbarung kann dieser auf 52 Wochen verlängert werden. Bei Schichtbetrieb kann durch eine Betriebsvereinbarung zugelassen werden, falls ein Zeitausgleich nicht in Freischichten möglich ist, dass Mehrarbeit finanziell im Verhältnis 1:1 ausgeglichen wird.²³²

Grundsätzlich sind die Bestimmungen zur Schichtarbeit im AZG festgehalten. Bei Schichtarbeit ist ein Schichtplan zu erstellen und die tägliche NAZ darf nicht mehr als neun Stunden betragen. Bei durchlaufender Schichtarbeit kann die tägliche NAZ bis auf zwölf Stunden erhöht werden, am Wochenende (Beginn der Nachtschicht zum Samstag bis zum Ende der Nachtschicht zum Montag) nur, wenn dies durch eine Betriebsvereinbarung festgelegt wurde oder mit einem Schichtwechsel in Verbindung steht.²³³

6) Dekadenarbeit

Dekadenarbeit kann nur für DN, die auf im öffentlichen Interesse betriebenen Großbaustellen oder auf Baustellen der Wildbach- und Lawinenverbauung beschäftigt sind, mittels Betriebsvereinbarung festgesetzt werden. Die wöchentliche Ruhezeit kann hierbei für einzelne Wochen gekürzt oder gar entfallen, wenn in einem Durchrechnungszeitraum von vier Wochen eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden eingehalten wird. Die wöchentliche NAZ kann mehr als 40 Stunden betragen, wenn sich innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von zwei Wochen die wöchentliche NAZ durchschnittlich auf 39 Stunden beläuft.²³⁴

²³² § 6a Abs. 3 Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie, 2016

²³³ § 4a AZG

²³⁴ § 6c Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie, 2016

Arbeitszeitmodell	Tägliche Arbeitszeit ^{a)}	Arbeitstage je Woche	Wöchentliche Normalarbeitszeit	Durchrechnungszeitraum ^{b)}	Bezeichnung ^{c)}	Ausgleich ^{d)}
Grundmodell	9 Stunden ^{e)}	5 ^{f)}	39 Stunden			
Ausdehnung der NAZ	9 Stunden ^{e)}	5 ^{f)}	40 Stunden	13 Wochen mit BV auf 52 Wochen ausdehnbar	Mehrstunde	1:1
kurze / lange Woche	9 Stunden	4 oder 5 ^{g)}	Kurze Woche: 35 Stunden Lange Woche: 43 Stunden	2 Wochen	Mehrstunde	1:1
kurze / lange Woche	9 Stunden	4 oder 5 ^{g)}	Kurze Woche: 36 Stunden Lange Woche: 44 Stunden	2 Wochen; für Zeitausgleich max. 52 Wochen	Mehrstunde	1:1
Vier-Tage-Woche	10 Stunden	4	40 Stunden ^{h)}	Max. 52 Wochen ^{h)}	Mehrstunde ^{h)}	1:1

a) Maximale tägliche NAZ.

b) Im Durchrechnungszeitraum muss sich ein Durchschnitt von 39 Stunden pro Woche ergeben.

c) Bezeichnung der Stunden zwischen Normalarbeitszeit und Überstunden.

d) Bei Zeitausgleich.

e) Acht Stunden bei Sechs-Tage-Woche.

f) Sechs-Tage-Woche (Montag – Samstag) kann vereinbart werden.

g) Kurze Woche: 4 Tage (Montag – Donnerstag), lange Woche: 5 Tage (Montag – Freitag).

h) Die Vier-Tage-Woche kann nach § 6 Z. 7 auch mit einer NAZ von 39 Stunden vereinbart werden. In diesem Fall gibt es weder einen Durchrechnungszeitraum noch fallen Mehrstunden an.

Tabelle 3: Übersicht Arbeitszeitmodelle: Angestellten-KV Bauhauptgewerbe²³⁵

6.2.1.3 Aufzahlung für Überstunden-, Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit

- Mehr- und Überstunden

Überstunden sind ausdrücklich anzuordnen und sind nur in Fällen von dringender Notwendigkeit zulässig. Nicht witterungsbedingte Einarbeitungsstunden zählen nicht als Überstunden. Grundlage zur Berechnung der Über- und Mehrstunden ist der Grundstundenlohn 1/146 des Monatsgehalts. Überstunden sind im Normalfall mit einem Zuschlag von 50% zu verrechnen.²³⁶ Für Mehrstunden gebührt ebenfalls ein Zuschlag von

²³⁵ Wiesinger (Hrsg.), Kollektivverträge der Bauwirtschaft, 2014, S.304

²³⁶ § 7 Abs. 1, 2 und 5 Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie, 2016

50%.²³⁷ Für die Grenzen der zulässigen Überstunden aufgrund möglicher Überschreitung der gesetzlichen Höchstarbeitszeit ist das AZG bestimmend.²³⁸

- Teilzeitarbeit

Zur Vergütung der Mehrarbeit von Teilzeitkräften wird nichts Derartiges im KV beschrieben. Demnach gilt als Basis zur Berechnung des Zuschlags der Teiler von 169 (da es sich nicht um Überstunden handelt) und ein Zuschlagssatz von 25%.²³⁹

- Sonntagsarbeit

Sonntagsarbeit ist grundsätzlich verboten. Im ARG werden diverse Ausnahmen, wie die Wartung von Betriebsanlagen, beschrieben. Ausgenommen bei Schichtarbeit, wird Sonntagsarbeit mit einem Zuschlag von 100% entlohnt. Berechnungsgrundlage ist allerdings ein Grundstundenlohn 1/169.²⁴⁰

- Feiertagsarbeit

Wenn ein gesetzlicher Feiertag auf einen Werktag fällt, so wird das Monatsgehalt der DN trotz Ausfallen der Arbeitszeit nicht gekürzt. Wird an einem Feiertag gearbeitet, so wird die Arbeitszeit mit dem Grundstundenlohn 1/146 und mit einem Zuschlag von 50% verrechnet. Die Arbeit in der Zeit von 20:00 bis 05:00 Uhr wird mit einem Zuschlag von 100% entlohnt.²⁴¹ Am 24. und 31. Dezember entsteht kein Feiertagszuschlag, da diese keine gesetzlich geregelten Feiertage sind. Fallen diese zwei Feiertage an einem Sonntag, so gilt der Sonntagszuschlag. Zur Berechnung des Grundstundenlohns an diesen beiden Tagen wird ein Teiler von 1/169 herangezogen.²⁴²

²³⁷ §§ 6a und 6b Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie, 2016

²³⁸ Wiesinger (Hrsg.), Kollektivverträge der Bauwirtschaft, 2014, Rz 16-18 zu § 2 Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe

²³⁹ Wiesinger (Hrsg.), Kollektivverträge der Bauwirtschaft, 2014, Rz 4 zu § 7 Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie

²⁴⁰ Wiesinger (Hrsg.), Kollektivverträge der Bauwirtschaft, 2014, Rz 16-18 zu § 7 Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie

²⁴¹ § 7 Abs. 4 Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie, 2016

²⁴² Wiesinger (Hrsg.), Kollektivverträge der Bauwirtschaft, 2014, Rz 22a zu § 7 Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie

- Nachtarbeit

Arbeitszeiten (unabhängig davon, ob diese Überstunden oder Normalarbeitszeiten sind), die in die Zeit von 20:00 bis 05:00 Uhr fallen, sind mit einem Zuschlag von 100% zu entlohnen. Berechnungsgrundlage für den Nachzuschlag ist 1/169 des Monatsgehalts.²⁴³

- Schichtarbeit

Wenn aufgrund des Schichtbetriebes die Normalarbeitszeit regelmäßig zur Gänze oder zum Teil in die Nachtzeit fällt, so ist für die Arbeitszeit zwischen 22:00 und 06:00 Uhr an Werk-, Sonn- und Feiertagen ein Zuschlag je Stunde zu zahlen. Die Höhe des Zuschlags ist im Anhang des KV enthalten (6,42 €/h; gültig seit 1.5.2016).²⁴⁴ Der Schichtzuschlag tritt an Stelle des Nachzuschlags in Kraft und gilt allerdings nur für die NAZ, also demnach nicht für Überstunden.²⁴⁵

- Überstundenpauschale

Überstunden und Erschwerniszulagen können für Angestellte in Pauschalbeträgen festgelegt werden. Diese Pauschalbeträge sind zwischen DG und DN schriftlich zu vereinbaren. Die vereinbarte durchschnittliche Überstundenleistung kann entweder in Stunden, durch fixe Prozentsätze vom Gehalt oder einem Fixbetrag definiert werden. Es ist zwischen 50%ige und 100%ige Überstundenzuschläge zu unterscheiden. Im Fall einer Pauschalvergütung der Zulagen ist die durchschnittliche Dauer der Leistung zugrunde zu legen. Die Pauschalbeträge sind für den Zahlungsraum von einem Monat zu bemessen.²⁴⁶

Falls die Überstundenpauschale mit einem Angestellten, der nicht als leitender Angestellter einzustufen ist, vereinbart wurde, sind die Höchstarbeitszeiten zu beachten. Die Pauschale kann nur durch einen Widerrufsvorbehalt einseitig abgeändert oder widerrufen werden. Jene Angestellten, die nicht dem AZG unterliegen, haben Anspruch auf Überstundenvergütung. Bei einer Vergleichsrechnung (Deckungsprüfung) nach einem Zeitraum von einem Jahr, ist die gesetzliche Überstundenvergütung (entsprechender Teiler mit Zuschlag) mit dem tatsächlichen Pauschalbetrag zu vergleichen. Bei Auslandsentsendungen kann ein

²⁴³ Grafeneder, Personalverrechnung im Baugewerbe, 2016, S.161

²⁴⁴ § 7 Abs. 7 Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie, 2016 und Abschn. 1 Abs. 1 Anhang zum Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie, 2016

²⁴⁵ Wiesinger (Hrsg.), Kollektivverträge der Bauwirtschaft, 2014, Rz 28-29 zu § 7 Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie

²⁴⁶ § 15 Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie, 2016

gesonderter Pauschalbetrag für Gehalt, Überstunden, Erschwerniszulagen und besondere Vergütungen für den Auslandseinsatz festgelegt werden.²⁴⁷

Allgemein ist noch zu sagen, dass bei Anspruch von mehreren Zuschlägen immer der jeweils höhere Zuschlag gilt. Die Überstunden müssen spätestens vier Monate nach dem Tag der Überstundenleistung geltend gemacht werden.²⁴⁸

Geleistete Stunden		Werktag		Sonntag		Feiertag ^{b)}	
		05-20 Uhr	20-05 Uhr	05-20 Uhr	00-05 sowie 20-24 Uhr	05-20 Uhr	00-05 sowie 20-24 Uhr
Als NAZ:	Zuschlag:	-	100% ^{a)}	100%	100% ^{a)}	50%	100% ^{a)}
	Teiler:	-	169	169	169	146	146
Als Überstunden:	Zuschlag:	50%	100%	100%	100%	50%	100%
	Teiler:	146	169 ^{c)}	169 ^{d)}	169 ^{d)}	146	146

a) Ausgenommen Schichtarbeit (NAZ); hier steht statt des Zuschlags von 100% der Schichtzuschlag zu.

b) Gesetzliche Feiertage.

c) Der 100%ige Nachtzuschlag überlagert den 50%igen Überstundenzuschlag.

d) Der 100%ige Sonntagszuschlag überlagert den 50%igen Überstundenzuschlag.

Tabelle 4: Übersicht Zuschläge: Angestellten-KV Bauhauptgewerbe²⁴⁹

²⁴⁷ Wiesinger (Hrsg.), Arbeitsrecht in der Bauwirtschaft, 2014, S.95

²⁴⁸ § 7 Abs. 6 und 9 Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie, 2016

²⁴⁹ Grafeneder, Personalverrechnung im Baugewerbe, 2016, S.161

6.3 Die Kollektivverträge des Metallgewerbes und der Metalltechnischen Industrie

Wie bereits erwähnt (siehe Kap. 6.2), ist der Kollektivvertrag für das Bauhauptgewerbe einzigartig, da er beide Sparten, also Baugewerbe und -industrie in einem KV vereint. Im Metallgewerbe und in der Metalltechnischen Industrie ist es nicht so. Hier gibt es jeweils einen eigenen KV für die Metalltechnische Industrie und für das Metallgewerbe. Je unterschieden in einen Arbeiter- und Angestellten-Kollektivvertrag.

Die Bestimmungen für die Arbeiter im Metallgewerbe werden im „Kollektivvertrag für Arbeiter im Eisen- und Metallverarbeitenden Gewerbe“ und die für die Angestellten im „Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes“ beschrieben. Im Jahr 2016 hat es für die Arbeiter im Metallgewerbe die sogenannte Freizeitoption gegeben.²⁵⁰

Die Freizeitoption wurde ebenfalls im Jahr 2015 für die Metalltechnische Industrie vereinbart und wird in Kapitel 6.3.2.4 näher beschrieben.

Der KV für die Arbeiter in der Metalltechnischen Industrie nennt sich „Arbeiter-Kollektivvertrag in der für den Fachverband Maschinen-, Metallwaren- und Gießereiindustrie (ausgenommen die Berufsgruppe Gießereiindustrie) geltenden Fassung“ und jener für die Angestellten „Angestellten-Kollektivvertrag in der für den Fachverband Maschinen-, Metallwaren- und Gießereiindustrie (ausgenommen die Berufsgruppe Gießereiindustrie) geltenden Fassung“.²⁵¹

Im Jahr 2015 wurden die beiden Fachgruppen Maschinen- und Metallwarenindustrie und Gießereiindustrie in einem Fachverband, nämlich im Fachverband Maschinen-, Metallwaren- und Gießereiindustrie (FMMGI), vereint.²⁵² Daher die KV vom Jahr 2015 und 2016 in der geltenden Fassung für den FMMGI. Die Berufsgruppe Gießereiindustrie wird weiterhin vom KV ausgeschlossen, da diese auch weiters ihren eigenen KV hat. Dieser ist ebenfalls unterteilt in einen Arbeiter- und Angestellten-KV, nämlich den Angestellten-KV bzw. Arbeiter-KV in der für den FMMGI Berufsgruppe Gießereiindustrie geltenden Fassung.²⁵³ Seit Jänner

²⁵⁰ Wirtschaftskammer Niederösterreich (WKO) – Die Metallgewerbe, Kollektivverträge – Metallgewerbe. <http://metall-kv.at/kv.htm>, Zugriff am 09.12.2016

²⁵¹ Fachverband für die Maschinen-, Metallwaren- und Gießereiindustrie (FMMGI), KV-Abschlüsse. <https://www.fmmi.at/kollektivvertrag/kv-abschluesse/>, Zugriff am 09.12.2016

²⁵² Wirtschaftskammer Österreich (WKO), Neue Fachgruppen-Bezeichnung: Metalltechnische Industrie. <https://www.wko.at/Content.Node/branchen/noe/Metalltechnische-Industrie/Neue-Fachgruppen-Bezeichnung:-Metalltechnische-Industrie.html>, Zugriff am 25.01.2017

²⁵³ Wirtschaftskammer Österreich (WKO), Sozialpolitik und Arbeitsrecht, Sozialpolitik und Kollektivverträge. https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Arbeitsrecht--Kollektivvertraege--Bildung--Sozialrecht/Sozialpolitik_und_Arbeitsrecht,_Sozialpolitik_und_Kollekti.html, Zugriff am 25.01.2017

2017 hat sich der FMMGI in den Fachverband Metalltechnische Industrie (FMTI) umbenannt.²⁵⁴

Da diese Arbeit größtenteils vor Umbenennung des Fachverbandes geschrieben wurde, wird im Folgenden der KV immer als (Angestellten-)KV des FMMGI benannt, da explizit auf den bereits bestehenden Angestellten-KV in der für den FMMGI geltenden Fassung vom 01.11.2015 eingegangen wird. Ist nur vom Fachverband bzw. der Branche als solche die Rede, so wird die neue Bezeichnung, also FMTI bzw. der Branchenbegriff Metalltechnische Industrie, verwendet.

Der Angestellten-Kollektivvertrag für den FMMGI besteht zusätzlich noch neben dem Rahmenkollektivvertrag aus eine Reihe von Zusatzkollektivverträgen. Nämlich dem Zusatzkollektivvertrag für die Entsendung zu Auslandsdienstreisen, Verrechnung von Kilometergeld, Reisekosten und Aufwandsentschädigungen und dem für Schmutz-, Erschwernis - und Gefahrenzulagen.²⁵⁵

Im KV für die Arbeiter wird lediglich unter dem Punkt Zulagen und Zuschläge das Thema Schmutz-, Erschwernis - und Gefahrenzulagen behandelt.²⁵⁶

In den folgenden Abschnitten werden für beide Sparten (also für das Metallgewerbe und für die Metalltechnische Industrie (ausgenommen die Berufsgruppe Gießereiindustrie)) jeweils der Angestellten-Kollektivvertrag beschrieben und erläutert.

²⁵⁴ WKO, Neue Fachgruppen-Bezeichnung: Metalltechnische Industrie.
<https://www.wko.at/Content.Node/branchen/noe/Metalltechnische-Industrie/Neue-Fachgruppen-Bezeichnung:-Metalltechnische-Industrie.html>, Zugriff am 25.01.2017

²⁵⁵ Zusatzkollektivverträge für Angestellte der Industrie in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

²⁵⁶ Abschn. XIV Arbeiter-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

6.3.1 Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes

Abgeschlossen wird der Kollektivvertrag zwischen der Bundesinnung der

- Dachdecker, Glaser und Spengler,
- Metalltechniker,
- Sanitär-, Heizungs- und Lüftungstechniker,
- Elektro-, Gebäude-, Alarm- und Kommunikationstechniker,
- Mechatroniker,
- Fahrzeugtechnik,
- Kunsthandwerke,
- Gesundheitsberufe

und dem ÖGB, der Gewerkschaft der Privatangestellten Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) und dem Wirtschaftsbereich Metall/Elektro.²⁵⁷

Der fachliche Geltungsbereich ist im Gegensatz zum KV für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie etwas umfangreicher. Prinzipiell gilt dieser Kollektivvertrag „für alle Betriebe, die einem der vertragschließenden Arbeitgeberverbände angehören“.²⁵⁸

Allerdings gibt es hier einige Zusätze und Einschränkungen wie:

Für die Berufszweige der „Karosseriebauer einschließlich Karosseriespengler und Karosserielackierer“ und der „Karosseriespengler bzw. lackierer, soweit sie diese Tätigkeit überwiegend verrichten“ gilt: Der Vertrag gilt für jene Betriebe, die bereits vor dem 1.1.2000 eine Gewerbeberechtigung für die Ausführung des Spenglerhandwerks („Karosseriespengler“) hatten und die diese nach der Umreihung von der Bundesinnung der Spengler und Kupferschmiede in die Bundesinnung der Karosseriebauer einschließlich Karosseriespengler und Karosserielackierer sowie der Wagner (mit 1.1.2000) aufrechterhalten haben.

Bei der Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler erstreckt sich der fachliche Geltungsbereich nur auf die Berufszweige der Spengler und Kupferschmiede.²⁵⁹

²⁵⁷ § 1 Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

²⁵⁸ § 2 Abs. 2 Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

²⁵⁹ § 2 Abs. 2 lit. a und b Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

Außerdem werden zusätzlich folgende Berufsgruppen ausgenommen:

- In der Bundesinnung der Fahrzeugtechnik z.B. die Autokosmetiker, die Dellendrucker und die Karosseriebauer;
- In der Bundesinnung der Kunsthandwerke z.B. die Musikinstrumentenerzeuger, die Modeschmuckerzeuger und die Buchbinder;
- In der Bundesinnung der Gesundheitsberufe z.B. die Schuhmacher und die Zahntechniker.²⁶⁰

Der KV ist für alle Angestellte sowie für kaufmännische- und technische Zeichner-Lehrlinge österreichweit gültig. Allerdings nicht für:

- Volontäre;
- Vorstandsmitglieder, Direktoren und Geschäftsführer von GmbH, soweit diese keine Arbeiterkammerumlage zahlen müssen.²⁶¹

Volontäre sind Personen, die aufgrund einer Vor- oder Ausbildung (technisch, kaufmännisch oder administrativ) beschäftigt werden. Um als Volontär eingestellt zu werden, darf dies nicht länger als für ein halbes Jahr sein und es muss zu Beginn eindeutig festgelegt worden sein.²⁶²

Die Gültigkeit und Anwendung eines KV für Inhaber, Vorstandsmitglieder und Direktoren eines Unternehmens wurde bereits in Kapitel 6.2.1 näher beschrieben und erläutert.

Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrags sind seit 01.01.2016 gültig²⁶³ und umfassen u.a. auch Vorschriften über Reiseaufwandsentschädigungen, Abfertigung, Entlohnung und Kündigung.²⁶⁴ Allerdings werden nur jene Teile des KV dargelegt, die für diese Arbeit wesentlich sind. Das wären Bestimmungen über die Arbeitszeit, die Nacht-, Schicht- und Dekadenarbeit, die Telearbeit usw.

6.3.1.1 Arbeitszeit und -modelle

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beläuft sich auf 38,5 Stunden. Für Angestellte unter 18 Jahren gelten die Bestimmungen des KJBG. Die tägliche Arbeitszeit minderjähriger Arbeitnehmer darf auf keinen Fall neun Stunden überschreiten. Nach Möglichkeit soll eine

²⁶⁰ § 2 Abs. 2 Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

²⁶¹ § 2 Abs. 1 und 3 Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

²⁶² § 2 Abs. 3 Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

²⁶³ § 3 Abs. 1 Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

²⁶⁴ Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

Fünf-Tage-Woche eingehalten werden. Bei einschichtiger Arbeitsweise hat die Arbeit im Falle einer Sechs-Tage-Woche am Samstag um 13:00 Uhr zu enden.²⁶⁵

Im Gegensatz zum KV des Bauhauptgewerbes sind der 24. und 31. Dezember keine Feiertage. Die Arbeit hat um 12:00 Uhr zu enden. Allerdings sieht der KV vor, dass für jene Angestellten, deren betrieblichen Anwesenheit aufgrund des Arbeitszusammenhangs mit Arbeitern notwendig ist, die für die Arbeiter vorgesehene Arbeitszeit gilt. Auch wenn der Arbeitsschluss nach 12:00 Uhr liegt.²⁶⁶

Solange der KV nicht etwas anderes vorsieht, gelten die gesetzlichen Bestimmungen des AZG, ARG und ArbVG über Pausen und Ruhezeiten, Höchstarbeitszeiten, Lage der Arbeitszeit und Aufzeichnungspflichten.²⁶⁷ Grundsätzlich gilt außerdem, falls im KV so festgelegt ist, dass jene Bestimmungen die durch Betriebsvereinbarungen, in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarungen festgesetzt werden können.

- Teilzeitarbeit

Bis auf die Vergütung von Teilzeitkräften befasst sich der KV ausschließlich mit Vollzeitbeschäftigten. Bei Teilzeitangestellten ist das zustehende kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt bei Vollzeitanzahlung durch 167 zu teilen. Anschließend wird dieser Betrag mit der vereinbarten Stundenanzahl multipliziert.²⁶⁸

Im Gegensatz zum KV für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie widmet dieser KV ein eigenes Kapitel der Altersteilzeit und der Bildungskarenz.

- Altersteilzeit

Die Regelungen zur Altersteilzeit laut KV sind nur für jene Vereinbarungen gültig, die seit dem 01.12.2000 abgeschlossen wurden. Wird zwischen DG und DN Altersteilzeit vereinbart, ist vor Abschluss der Vereinbarung der Betriebsrat zu informieren. Die Sozialversicherungsbeiträge sind vom DG auf Basis des Gehalts vor Kürzung der Arbeitszeit zu entrichten. Im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ist die Abfertigung entsprechend der Arbeitszeit (mit regelmäßigen Entgelt-Bestandteile wie Überstunden) vor der Herabsetzung der NAZ zu bemessen. Der Mitarbeiter hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage Anrecht auf ein Entgeltausgleich von mindestens 50% des

²⁶⁵ § 4 Abs. 1-1a Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

²⁶⁶ § 4 Abs. 2 Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

²⁶⁷ § 4 Abs. 7 Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

²⁶⁸ § 19a Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

Differenzbetrages. Dieser Differenzbetrag wird aufgrund dem alten Gehalt vor und dem neuen Gehalt nach Herabsetzung der Arbeitszeit berechnet.²⁶⁹

Es können auch unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten vereinbart werden. Wird dies festgelegt, ist das Gehalt trotzdem, aufgrund der durchschnittlichen Arbeitszeit kontinuierlich zu entrichten. Eine besondere Form ist die Blockung der Arbeitszeit. So kann vereinbart werden, dass solange in der NAZ weiter gearbeitet wird (Einarbeitungsphase) bis ausreichend Zeitguthaben angesammelt wurde. Dieses Zeitguthaben kann anschließend so verbraucht werden, dass bis zum Pensionsantritt jegliche Arbeitspflicht entfällt (Freistellungsphase). Abwesenheitszeiten ohne Entgeltanspruch werden nicht als Zeitguthaben gutgeschrieben. Bei solch einer Vereinbarung gilt, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden bestehende Zeitguthaben auf Basis des zu gebührenden Stundenentgelts (ohne Gehaltsausgleich) ohne Zuschlag ausbezahlt. Zusätzlich können Urlaubsansprüche, die in der Einarbeitungsphase anfallen, vor deren Ende konsumiert werden.²⁷⁰

Ferner gibt es Empfehlungen bezüglich der Altersteilzeit seitens der Kollektivvertragspartner. Beispielsweise soll bei Blockung der Arbeitszeit, eine Regelung für den Urlaub innerhalb der Freistellungsphase getroffen werden.²⁷¹

- Bildungskarenz

Im Anhang des KV ist die „Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Bildungskarenz“ gemäß § 11 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz angeführt. Durch diese Erklärung wird dargelegt, dass die Kollektivvertragspartner Bildungskarenz gemeinsam unterstützen wollen. Einzelheiten der Bildungskarenz sind in der BV zu regeln und festzuhalten. Die Möglichkeiten einer Bildungskarenz sollen v.a. bei einem Wiedereinstieg in eine berufliche Tätigkeit gegeben sein. Es sollen jene Ausbildungen unterstützt werden, bei denen es aufgrund der Ausbildungsinhalte und -zeiten, zu einem höheren Bildungs- und Qualifikationsniveau kommt.²⁷²

Zugang und Möglichkeiten einer Bildungskarenz sollen innerbetrieblich so geregelt werden, dass es eine Übereinkunft zwischen den Unternehmenszielen und dem Bildungsinteresse des DN gibt. Anträge auf Bildungskarenz sind vom DG zu genehmigen insofern das betriebliche Interesse nicht benachteiligt wird und die Ausbildung im Unternehmen verwendbar ist. Bei Vereinbarung einer Weiterverwendungszeit soll der DG

²⁶⁹ § 9b Abs. 1-2 Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

²⁷⁰ § 9b Abs. 2 lit. d und Abs. 3 Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

²⁷¹ § 9b Abs. 4 Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

²⁷² Anhang 3 Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

dementsprechende aufgelaufene Kosten für Aufwendungen, wie beispielsweise die Sozialversicherung, übernehmen. Die Karenzzeit soll auch bei Ansprüchen und Rechten, die sich nach der Dienstzeit richten, angerechnet werden. Die vereinbarten Kündigungsschutzbestimmungen bleiben bestehen.²⁷³

- Gleitzeit

Wie auch schon beim KV für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie, wird wenig zur Gleitzeit festgehalten. Es wird lediglich nochmals darauf hingewiesen, dass durch BV bzw. durch Einzelvereinbarungen die NAZ bis auf zehn Stunden pro Tag verlängert werden kann.²⁷⁴ Auch sonst gelten hier die gesetzlichen Bestimmungen des AZG.

- Mehrarbeit

Als Mehrarbeit gilt jene Differenz zwischen der kollektivvertraglichen (38,5 Stunden) und der gesetzlichen wöchentlichen NAZ (40 Stunden). Also eineinhalb Stunden pro Woche. Auch hier gilt wieder, dass diese Mehrarbeit nicht zum erlaubten Überstundenausmaß hinzugerechnet wird. Dieser Grundsatz gilt auch für die andere Verteilung der NAZ (Personal von Verkaufsstellen, Durchrechenbare Arbeitszeit, Bandbreite) sowie bei Schicht- und Dekadenarbeit. Mehrarbeitsstunden sind wie Überstunden im Vorhinein anzuordnen und als solche zu benennen. Es wird ein Zuschlag von 50% verrechnet. Arbeitszeiten, für die ein Zuschlag von mehr als 50% gebührt, zählen als Überstunden. Statt dem Zuschlag, kann die Mehrarbeit auch über Zeitausgleich beglichen werden.²⁷⁵

Hier, im KV für Angestellte des Metallgewerbes, wird für die Berechnung der Normal- und Mehrarbeitsstunde ein Teiler von 167 (Definition Stundenteiler siehe Kap. 2.2.6.1 Überstunden- und Mehrarbeit) angenommen. Jene Mehrarbeitsstunden, die ab dem 01.01.2013 geleistet werden, sind mit einem Zeitausgleich von 1:1,25 abzugelten. Jene Stunden vor diesem Stichtag werden im Zeitausgleich von 1:1,5 geltend gemacht. Wird der Zeitausgleich nur im Verhältnis von 1:1 abgegolten, bleibt der Anspruch auf den 50%igen Zuschlag bestehen.²⁷⁶ Grundsätzlich darf die tägliche NAZ auch durch Mehrarbeit neun Stunden nicht überschreiten. Außer es wurde gesetzlich festgehalten, dass mehr als neun Stunden NAZ erlaubt sind.²⁷⁷

²⁷³ Anhang 3 Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

²⁷⁴ § 4 Abs. 9 Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

²⁷⁵ § 4a Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

²⁷⁶ § 5 Abs. 6 und 9 Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

²⁷⁷ § 4a Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

- Telearbeit

Im Gegensatz zum Angestellten-Kollektivvertrag des Bauhauptgewerbes definiert und regelt dieser KV die Bestimmungen zur Telearbeit. Falls der Angestellte seine Arbeit regelmäßig an einem Telearbeitsplatz verrichtet, liegt eine solche Telearbeit vor. Sie erfolgt auf einer beidseitig freiwilligen und schriftlichen Vereinbarung zwischen dem DN und dem DG. Gegebenenfalls ist eine BV abzuschließen und die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates sind zu beachten. Der Betriebsrat muss über alle Mitarbeiter mit einer Telearbeitsvereinbarung informiert werden. Der arbeitsrechtliche Status des DN bleibt trotz Vereinbarung gleich. Ort und Erreichbarkeit des DN müssen festgelegt werden.²⁷⁸

Zusätzlich ist die Aufteilung der Arbeitszeit zwischen dem betrieblichen Arbeitsplatz und dem Telearbeitsplatz schriftlich zu fixieren. Für die Normalarbeitszeit, Mehr- und Überstunden gelten die kollektivvertraglichen Regelungen. Die Zeiterfassung sollte mit der betrieblichen Praxis abgestimmt sein. Die erforderlichen Arbeitsmittel sowie alle entstehenden Aufwände am Telearbeitsplatz (Telefonkosten) sind vom DG zur Verfügung zu stellen oder gegen Nachweis zu erstatten. Fahrzeiten und -kosten zwischen betrieblicher Arbeitsstätte und Telearbeitsplatz werden nur dann abgegolten, wenn diese durch Abweichung der vorgenommenen Aufteilung der beiden Arbeitsplätze entstehen. Oder wenn der Dienstnehmer innerhalb seiner Telearbeitszeit aufgefordert wird zum betrieblichen Arbeitsplatz zu kommen.²⁷⁹

Die Kommunikation zum Betrieb, d.h. die Teilnahme an betrieblichen Besprechungen oder der Zugang zu diversen betrieblichen Informationen, müssen weiterhin gewährleistet werden. Die Telearbeitsvereinbarung kann beidseitig bei hinreichender Begründung innerhalb einer Kündigungsfrist von einem Monat aufgelöst werden. Nach Auflösung des Vertrages wird die Arbeit am betrieblichen Arbeitsplatz wieder aufgenommen.²⁸⁰

- Wochenfreizeit für jugendliche DN

Die Wochenfreizeiteinteilung kann gemäß KJBG erfolgen. Wenn es aus organisatorischen Gründen notwendig ist, müssen die zwei Tage der Wochenfreizeit nicht aufeinander folgen. Jene Wochenfreizeit, in die der Sonntag fällt, kann auf unter 43 Stunden verkürzt werden. Der zweite freie Kalendertag muss anschließend in der nächsten Kalenderwoche freigegeben werden und darf kein Berufsschultag sein. Bei einem Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen kann in einzelnen Wochen die Wochenfreizeit auf 43 zusammenhängende Stunden verkürzt werden, falls innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die

²⁷⁸ § 14 Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

²⁷⁹ § 14 Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

²⁸⁰ § 14 Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

durchschnittliche Wochenfreizeit sich auf 48 Stunden bemisst. Der KV sieht vor, dass durch BV bzw. Einzelvereinbarungen dieser Durchrechnungszeitraum auf 52 Wochen erweitert werden kann.²⁸¹

- Kurzarbeit

Zum Ausgleich von kurzfristigen Beschäftigungsschwankungen kann, zur Sicherung von Arbeitsplätzen, Kurzarbeit vereinbart werden. Gemäß Empfehlungen der Vertragspartner soll hierfür das im Anhang 4 des KV enthaltene Formular herangezogen werden.²⁸²

6.3.1.2 Durchrechnungsmodelle

Innerhalb des KV kommen neben dem sogenannten Grundmodell weitere Arbeitszeitmodelle zum Einsatz. Diese Modelle werden nun anschließend mit den aktuellen Bestimmungen des KV (Stand: Jänner 2016) näher beschrieben.

1) Grundmodell

Solange kein anderes Modell vereinbart wurde, kommt das Grundmodell zum Einsatz. Im Basismodell beträgt die wöchentliche NAZ 38,5 Stunden, welche auf fünf Arbeitstage aufgeteilt wird.²⁸³ Die tägliche NAZ beträgt grundsätzlich acht Stunden, kann aber bei einer Fünf-Tage-Woche auf neun Stunden erweitert werden.²⁸⁴

2) Personal von Verkaufsstellen

Für Angestellte von Verkaufsstellen gelten, unter der Einhaltung der wöchentlichen NAZ von 38,5 Stunden, die Ladenschlusszeiten der betreffenden Branche. Die NAZ kann unter Berücksichtigung des Öffnungszeitengesetzes in einem Zeitraum von vier Wochen auf bis zu 44 Stunden erweitert werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit nicht höher als 38,5 Stunden ist. Zur Erreichung der durchschnittlichen Arbeitszeit ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernissen ein zusammenhängender Zeitausgleich zu gewähren. Ein

²⁸¹ § 4 Abs. 10 Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

²⁸² § 4b Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

²⁸³ § 4 Abs. 1-1a Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

²⁸⁴ § 4 Abs. 2 AZG

Zeitausgleich von mehr als vier Stunden kann geteilt werden, wobei ein Teil mindestens vier Stunden haben muss.²⁸⁵

3) Längere Durchrechnung

Im Falle einer betrieblichen Notwendigkeit kann, gemäß einer BV oder einer Einzelvereinbarung, die Wochenarbeitszeit im Zeitrahmen von höchstens neun Wochen so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die geltende NAZ nicht überschreitet. Dies kann allerdings nicht im Zuge der erweiterten Bandbreite vereinbart werden.²⁸⁶

D.h. in einem Durchrechnungszeitraum von bis zu acht Wochen, beträgt die Wochenstundenanzahl 50 und bei einem Durchrechnungszeitraum von neun Wochen 48.²⁸⁷

Aufgrund der Bestimmung zur längeren Durchrechnung des AZG haben sich innerhalb des KV einige Durchrechnungsmodelle entwickelt:

- Durchrechenbare Arbeitszeit

Die wöchentliche NAZ kann, aufgrund von Betriebserfordernissen oder zur Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen, auf 40 Stunden erweitert werden. Die daraus resultierende Mehrarbeit hat als Zeitausgleich in ganzen Tagen und innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 13 Wochen zu erfolgen. Gemäß KV kann dieser auf 52 Wochen ausgedehnt werden. Falls der Zeitausgleich aus Gründen die beim DG liegen, nicht erfolgen kann, so gilt es die Mehrarbeit als Überstundenarbeit zu werten und auszubezahlen.²⁸⁸

Generell gilt es die Lage des Zeitausgleichs im Vorhinein zu bestimmen. Ist dies nicht der Fall, so sollte dies im beidseitigen Einvernehmen geschehen. Bei Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Ausgleichszeitraumes, wobei der Zeitausgleich vor oder nach einem Urlaub, Fenstertag etc. stattfinden soll, zu erfolgen. Falls dies aus wichtigen Gründen (gemäß § 20 AZG) nicht möglich ist, kann der Zeitausgleich im darauffolgenden Monat genommen werden. Ist ein Zeitguthaben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorhanden, ist dieses ebenso als Überstundenarbeit auszubezahlen.²⁸⁹

²⁸⁵ § 4 Abs. 3 Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

²⁸⁶ § 4 Abs. 1a und 5a Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

²⁸⁷ § 4 Abs. 6 AZG

²⁸⁸ § 4 Abs. 4 Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

²⁸⁹ § 4 Abs. 4 Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

- Bandbreite

Das Modell der Bandbreite ist durch eine BV bzw. durch eine Einzelvereinbarung schriftlich mit dem Arbeitnehmer festzulegen. Die NAZ beträgt 38,5 Stunden. Diese kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 13 Wochen so verteilt werden, dass die NAZ pro Woche 40 Stunden nicht überschreitet und 37 Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite). Ein Unterschreiten der 37 Stunden ist dann möglich, falls ein Zeitausgleich in ganzen Tagen erfolgt. Der Durchrechnungszeitraum kann auf 52 Wochen erweitert werden. Die Verteilung der NAZ soll bis spätestens eine Woche im Vorhinein für den gesamten Durchrechnungszeitraum vereinbart werden. Ausnahme ist jener Zeitausgleich der in ganzen Tagen erfolgt. Während des Durchrechnungszeitraumes wird das Monatsgehalt für die durchschnittliche NAZ von 38,5 Stunden und Zuschläge sowie Zulagen nach den geleisteten Stunden verrechnet. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den DG, wird die zu viel geleistete Arbeit als Überstundenarbeit verrechnet. Ansonsten gebührt der Grundstundenlohn. Kündigt der DN selbst, hat er das bereits zu viel bezahlte Gehalt zurück zu zahlen.²⁹⁰

- Erweiterte Bandbreite

Anstatt der durchrechenbaren Arbeitszeit, der Bandbreite, der Schichtarbeit und der gleichmäßigen Arbeitsverteilung auf fünf Werktagen kann die erweiterte Bandbreite vereinbart werden. Zusätzlich ist sie nicht mit Mehrarbeit und mit der Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen kombinierbar. Dieses Arbeitszeitmodell ist mit dem betroffenen Dienstnehmer schriftlich zu vereinbaren. Falls ein Betriebsrat existiert, ist außerdem dessen schriftliche Zustimmung notwendig. Im Falle einer solchen Vereinbarung sind die Regelungen des KV nur für den fixierten Durchrechnungszeitraum gültig. Für jugendliche Arbeitnehmer kann die Wochenarbeitszeit innerhalb mehrerer Wochen so aufgeteilt werden, dass im Durchschnitt die wöchentliche NAZ nicht höher als 38,5 Stunden ist.²⁹¹

Grundsätzlich beträgt die NAZ 38,5 Stunden. Diese kann so unregelmäßig verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt nicht überschritten wird. Der Durchrechnungszeitraum kann bis zu 52 Wochen betragen. Im Gegensatz zur Bandbreite liegt hier der Rahmen bei maximal 45 Stunden und minimal 32 Stunden pro Woche. Auch hier gilt wieder, ein Unterschreiten der 32 Stunden ist im Falle eines Zeitausgleichs von ganzen Tagen möglich. Für die 41. bis 45. Stunde werden Zeitzuschläge von 25%

²⁹⁰ § 4 Abs. 5 Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

²⁹¹ § 4 Abs. 5a Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

verrechnet. Dieses Zeitguthaben soll, wenn möglich, in ganzen Tagen verbraucht werden. Die Ausnahmen sind übrig gebliebene Reststunden.²⁹²

Die Vereinbarung soll regeln wie die NAZ festgelegt und der Zeitausgleich verbraucht wird. 14 Tage vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes soll ein Rahmenplan erstellt werden. In diesem Rahmenplan sind die zu erwartenden Abweichungen von der durchschnittlichen Arbeitszeit festzuhalten. Wird die Lage der NAZ nicht für den gesamten Zeitraum fixiert, so muss sie spätestens bis zu zwei Wochen vor der entsprechenden Arbeitswoche festgelegt werden. In Ausnahmesituationen kann mit dem Einverständnis des Betriebsrates die Frist verkürzt werden. Falls die Lage der NAZ und der Zeitausgleich nicht vorab vereinbart werden, darf das Zeitguthaben inklusive Zeitzuschläge nicht höher als 80 Stunden sein. Es ist ein Zeitkonto zu führen und dem Angestellten mit der monatlichen Abrechnung bekannt zu geben. Es kann vereinbart werden, dass DG und DN jeweils den Verbrauch der Hälfte dieses Zeitguthabens einseitig festlegen. Sofern diese Regelung nicht beschlossen wurde, kann der DN für je drei Monate im Voraus den Zeitausgleich in der Höhe von 24 Stunden einseitig bestimmen. Es besteht allerdings eine Vorankündigungsfrist von vier Wochen. Der Rest des Zeitguthabens ist einvernehmlich festzusetzen. Das Limit von 80 Stunden Zeitguthaben gilt jedoch nicht für Betriebe, die saisonbedingt arbeiten. Das Zeitguthaben soll dann in der toten Saison verbraucht werden.²⁹³

Wenn das Zeitguthaben am Ende der Durchrechnungsfrist noch nicht zur Gänze verbraucht ist, soll dieses danach innerhalb eines Monats vollständig konsumiert werden. Der Zeitausgleich kann auch innerhalb einer Nachfrist von drei Monaten aufgebraucht werden, wenn die Lage am Ende des Durchrechnungszeitraumes fixiert wurde. Bei Krankheit des DN wird die Nachfrist um die Dauer des Krankenstandes verlängert. Erfolgt der Zeitausgleich nicht, so ist das Zeitguthaben als Überstunden mit einem Zuschlag von 50% zu verrechnen.²⁹⁴

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Gründen die beim DN liegen, wird das Zeitguthaben mit dem Stundenverdienst abgegolten und bei einer Zeitschuld, muss diese zurückgezahlt werden. Andernfalls wird mit der Überstundenentlohnung ausbezahlt. Die Vereinbarung kann auch vorsehen, dass sich bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Kündigungsfrist um den nicht verbrauchten Zeitausgleich verlängert.²⁹⁵

²⁹² § 4 Abs. 5b-5c Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

²⁹³ § 4 Abs. 5d-5e Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

²⁹⁴ § 4 Abs. 5f Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

²⁹⁵ § 4 Abs. 5g Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

Während der Dauer der Vereinbarung gebührt dem DN das festgelegte Monatsgehalt. Zusätzliche Entgeltbestandteile, wie Reisekosten, werden im darauffolgendem Monat nach erbrachter Leistung verrechnet.²⁹⁶

Um den ganzjährigen Betrieb zu gewähren, sieht der KV für den Berufszweig der Spengler und Kupferschmiede einige Sonderbestimmungen vor. Beispielsweise bewegt sich die erweiterte Bandbreite im Rahmen von maximal 50 Stunden und minimal 10 Stunden. Für die 46. bis 50. Arbeitsstunde wird ein Zeitzuschlag von 50% verrechnet.²⁹⁷

4) Vier-Tage-Woche

Die wöchentliche NAZ kann gemäß einer BV bzw. einer Einzelvereinbarung gleichmäßig auf vier Tage verteilt werden. Auch hier gilt, dass die tägliche NAZ auf bis zu zehn Stunden ausgedehnt werden kann. Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen Feiertag fallen.²⁹⁸

5) Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen

Das Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen kann durch eine BV, falls kein Betriebsrat existiert durch eine schriftliche Einzelvereinbarung, mit dem Mitarbeiter festgelegt werden. Diese Einzelvereinbarung ist nur gültig, wenn zu den zusätzlichen Bestimmungen Ausmaß, Lage der Einarbeitungszeit und die einzuarbeitenden Tage im Vorhinein fixiert wurden.²⁹⁹

Grundsätzlich beträgt der Einarbeitungszeitraum sieben Wochen. Wird die zu einarbeitende Arbeitszeit gleichmäßig auf die Wochen oder Tage verteilt, kann durch die BV oder Einzelvereinbarung der Durchrechnungszeitraum auf maximal 52 Wochen erweitert werden. Bei einem Einarbeitungszeitraum von mehr als sieben Wochen, darf nicht an einem sonst arbeitsfreien Tag eingearbeitet werden. Die NAZ einschließlich Mehrarbeit darf nicht höher als 45 Stunden sein. Falls die wöchentliche NAZ inklusive Mehrarbeit 40 Stunden überschreitet, darf die Arbeitszeit um maximal fünf Stunden verlängert werden. Endet das Arbeitsverhältnis bevor das Zeitguthaben verbraucht wurde, ist diese entsprechend der Überstundenvergütung auszubezahlen.³⁰⁰

Gemäß § 4 Abs. 3 AZG beträgt die tägliche NAZ bei einem Einarbeitungszeitraum von 13 Wochen zehn Stunden und bei einem längeren Zeitraum neun Stunden.

²⁹⁶ § 4 Abs. 5h Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

²⁹⁷ § 4 Abs. 5i Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

²⁹⁸ § 4 Abs. 1a Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

²⁹⁹ § 4 Abs. 8 Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

³⁰⁰ § 4 Abs. 8 Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

6) Schichtarbeit

Bei Schichtarbeit ist ein Schichtplan zu erstellen und die Arbeitseinteilung hat so zu erfolgen, dass im Durchschnitt die wöchentliche NAZ innerhalb eines Schichtturnus eingehaltet wird und die gesetzlichen Mindestruhezeiten gewährleistet werden. Die wöchentliche NAZ innerhalb des Schichtturnus kann unregelmäßig verteilt werden, wenn der Schichtturnus durchschnittlich 40 Stunden beträgt. Der Durchrechnungszeitraum beträgt 26 Wochen. Innerhalb dieser 26 Wochen sind die daraus resultierenden Über- oder Minusstunden zur NAZ von 38,5 Stunden auszugleichen. Der KV sieht vor, dass der Durchrechnungszeitraum auf 52 Wochen erweitert werden kann. Diese Erweiterung ist durch eine BV bzw. durch eine Einzelvereinbarung festzulegen. Der Zeitausgleich hat unter Rücksichtnahme des betrieblichen Ablaufs zu erfolgen. Erfolgt kein solches Einverständnis, ist das Zeitguthaben vor Ende des Durchrechnungszeitraumes aufzubreuchen.³⁰¹

7) Dekadenarbeit

Dekadenarbeit kann für DN, die bei Großbaustellen beschäftigt sind, mittels BV festgesetzt werden. Grundsätzlich gilt, dass auf zehn Arbeitstage vier freie Tage folgen. Die wöchentliche NAZ darf 40 Stunden überschreiten, wenn innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von zwei Wochen die durchschnittliche wöchentliche NAZ gewährleistet wird. In einem Durchrechnungszeitraum von vier Wochen hat der Angestellte Recht auf eine durchschnittliche Wochenruhezeit von 36 Stunden. Zur Kalkulation dieser Wochenruhezeit, werden nur Ruhezeiten von mindestens 24 zusammenhängenden Stunden miteinbezogen. Zwischen zwei Dekaden muss mindestens eine Ruhezeit von 36 Stunden liegen. Solange die Dekadenarbeit mit dem DN vereinbart ist, gilt diese als festgelegte NAZ. Zur Bestimmung der NAZ sind die entsprechenden Regelungen des KV zu verwenden. Durch Dekadenarbeit darf keine Gehaltsminderung auftreten.³⁰²

³⁰¹ § 7 Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

³⁰² § 7a Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

Arbeitszeitmodell	Tägliche Arbeitszeit ^{a)}	Arbeitstage je Woche	Wöchentliche Normalarbeitszeit	Durchrechnungszeitraum ^{b)}	Bezeichnung	Ausgleich ^{c)}
Grundmodell	9 Stunden ^{d)}	5 ^{e)}	38,5 Stunden			
Handel	9 Stunden ^{d)}	5 ^{e)}	Max. 44 Stunden	4 Wochen	Mehrstunde ^{f)}	1:1
Längere Durchrechnung	9 Stunden	6	Max. 48 – 50 je nach Durchrechnungszeitraum	Max. 9 Wochen	Mehrstunde ^{f)}	1:1
Durchrechenbare Arbeitszeit	9 Stunden ^{d)}	5 ^{e)}	40 Stunden	13 Wochen auf 52 Wochen ausdehnbar	Mehrstunde ^{f)}	1:1
Bandbreite	9 Stunden ^{d)}	5 ^{e)}	Kurze Woche: 37 Stunden Lange Woche: 40 Stunden	13 Wochen auf 52 Wochen ausdehnbar	Mehrstunde ^{f)}	1:1
Erweiterte Bandbreite	9 Stunden ^{d)}	5 ^{e)}	Kurze Woche: 32 Stunden Lange Woche: 45 Stunden	Max. 52 Wochen	Zeitzuschlag ^{g)}	1:1,25
Vier-Tage-Woche	10 Stunden	4	38,5 Stunden			

a) Maximale tägliche NAZ.

b) Im Durchrechnungszeitraum muss sich ein Durchschnitt von 38,5 Stunden pro Woche ergeben.

c) Bei Zeitausgleich.

d) Acht Stunden bei Sechs-Tage-Woche.

e) Empfehlung Fünf-Tage-Woche. Sechs-Tage-Woche (Montag – Samstag) kann vereinbart werden.

f) Bezeichnung der Stunden zwischen Normalarbeitszeit und Überstunden.

g) Zeitzuschlag zwischen der 41. und 45. Stunde.

Tabelle 5: Übersicht Arbeitszeitmodelle: Angestellten-KV Metallgewerbe

6.3.1.3 Aufzahlung für Überstunden-, Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit

- Überstundenarbeit

Überstundenarbeit liegt vor, falls diese ausdrücklich angeordnet wurde und das Ausmaß der NAZ sowie der Mehrarbeit überschritten wird. Der Grundstundenlohn sowie der Zuschlag werden mit einem Gehaltsteiler von 1/143 berechnet. Für jede Überstunde gebührt ein Zuschlag von 50%. Ab der dritten Überstunde an einem Tag und soweit sie nach 19:00 Uhr

anfällt, beträgt der Zuschlag 100%. Überstunden können genau wie Mehrarbeit auch als Zeitausgleich vergütet werden. Überstunden mit einem Zuschlag von 50% werden in einem Verhältnis von 1:1,5 und jene mit einem Zuschlag von 100% in einem Verhältnis von 1:2 ausgeglichen. Auch hier gilt, wenn Überstunden im Verhältnis von 1:1 ausgeglichen werden, so bleibt das Anrecht auf den Überstundenzuschlag aufrechterhalten.³⁰³

- Andere Verteilung der Normalarbeitszeit

Der Grundsatz der Mehr- und Überstundenarbeit gilt hier ebenso. Überstunden liegen erst vor, wenn die festgelegte tägliche Arbeitszeit inklusive Mehrarbeit überschritten wird. Mit der anderen Verteilung der NAZ ist die durchrechenbare Arbeitszeit, die Bandbreite, die Arbeitszeit für Personal von Verkaufsstellen sowie die Schicht- und Dekadenarbeit gemeint.³⁰⁴

- Teilzeitarbeit

Überstundenarbeit liegt erst vor, falls die festgelegte tägliche Arbeitszeit mit möglicher Mehrarbeit für Vollzeitkräfte ausgeschöpft wurde. Überstundenarbeit bei Teilzeitangestellten ist mit einer Grundvergütung und einem Zuschlag zu berechnen.³⁰⁵

- Sonn- und Feiertagsarbeit

Sonn- und Feiertagsarbeit ist nur in den gesetzlich zugelassenen Fällen und Ausnahmen erlaubt. Die Bestimmungen zur Feiertagsarbeit und die Entlohnung für diese wird im ARG geregelt.³⁰⁶ Gemäß ARG hat der DN Anspruch auf Entgelt für die geleistete Arbeit während der Feiertagsruhe.³⁰⁷ Der Überstundenzuschlag bei Sonn- und Feiertagsarbeit beträgt 100%. Berechnungsgrundlage hierfür und für die Sonntagszulage ist 1/143 des Monatsgehaltes. Wird am 24. sowie am 31. Dezember nach der NAZ gearbeitet, werden diese ebenfalls als Überstunden mit einem Zuschlag von 100% verrechnet.³⁰⁸

³⁰³ § 5 Abs. 1,2,6 und 9 Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

³⁰⁴ § 5 Abs. 1 Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

³⁰⁵ § 5 Abs. 1 Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

³⁰⁶ § 5 Abs. 3 und 5 Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

³⁰⁷ § 9 Abs. 4 ARG

³⁰⁸ § 5 Abs. 2 und 4-6 Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

- Nachtarbeit

Fällt die NAZ regelmäßig in die Nachtzeit, so gebührt dem Angestellten eine Sondervergütung, falls auch der Arbeiterschaft des Unternehmens eine derartige Sondervergütung gewährt wird. Als Nachtzeit gilt die Zeit zwischen 22:00 und 06:00 Uhr bzw. die betriebsübliche dritte Schicht (=Nachtschicht). Die Höhe der Sondervergütung beträgt mindestens 1,89 €/h. Der Betrag des Nachtarbeitszuschlags ist immer gleich, unabhängig davon, ob es sich um einen Werk-, Sonn- oder Feiertag handelt.³⁰⁹ Für Überstunden in der Nachtzeit ist ein Zuschlag von 100% zu verrechnen.³¹⁰

- Schichtarbeit

Bei mehrschichtiger Arbeitsweise gebührt, abgesehen von der ersten Schicht, ab jeder dritten Überstunde ein Zuschlag von 100%. Auch wenn diese nicht nach 19:00 Uhr anfällt. Für Überstunden nach Beendigung der Nachtschicht (d.h. nach 06:00 Uhr) wird ebenfalls ein 100%iger Zuschlag verrechnet.³¹¹

- Überstundenpauschale

Falls eine Überstundenpauschale vereinbart wurde, hat der monatliche Pauschalbetrag der durchschnittlich erbrachten Überstundenanzahl zu entsprechen. Überstundenzuschläge sind ebenfalls mit einzubeziehen.³¹²

Bei Überschneidung mehrerer Zuschläge gilt immer der Höhere. Bei Unklarheiten, ab welcher Stunde ein 100%iger Zuschlag verrechnet wird, soll die entsprechend geleistete Mehrarbeit zu den Überstunden mitgezählt werden. Werden regelmäßige Überstunden bei der Berechnung des Urlaubsentgeltes miteinbezogen, so gelten sie als regelmäßig, wenn sie in mindestens sieben von zwölf Monaten vor Urlaubsantritt verrichtet worden sind.³¹³

³⁰⁹ § 6 Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

³¹⁰ § 5 Abs. 2 Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

³¹¹ § 5 Abs. 2 Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

³¹² § 5 Abs. 8 Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

³¹³ § 5 Abs. 2,7 und 10 Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

Geleistete Stunden		Werktag			Sonntag			Feiertag ^{a)}		
		06 - 19 Uhr	19 - 22 Uhr	22 - 06 Uhr	06 - 19 Uhr	19 - 22 Uhr	22 - 06 Uhr	06 - 19 Uhr	19 - 22 Uhr	22 - 06 Uhr
Als NAZ:	Zuschlag:	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Teiler:	-	-	mind. 1,89€/h ^{b)}	-	-	mind. 1,89€/h ^{b)}	167 ^{c)}	167 ^{c)}	mind. 1,89€/h ^{b)}
Als Überstunde:	Zuschlag:	50%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Teiler:	143	143 ^{d)}	143	143	143	143	143	143	143

a) Gesetzliche Feiertage.

b) Es gebührt dieselbe Vergütung wie der Arbeiterschaft, mind. jedoch 1,89€ pro Stunde.

c) Gemäß § 9 Abs. 4 ARG besteht Anspruch auf Vergütung der Feiertagsarbeit. Gemäß KV ist der Teiler für die Normalarbeitsstunde 1/167.

d) Ab der 3. Überstunde, sofern diese ab 19 Uhr geleistet wurde.

Tabelle 6: Übersicht Zuschläge: Angestellten-KV Metallgewerbe

6.3.2 Angestellten-Kollektivvertrag in der für den Fachverband Maschinen-, Metallwaren- und Gießereiindustrie (ausgenommen die Berufsgruppe Gießereiindustrie) geltenden Fassung

Abgeschlossen wird der Kollektivvertrag zwischen der Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und dem ÖGB, der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe.³¹⁴

Der fachliche Geltungsbereich ist für alle Betriebe, die Mitglied einer der folgenden Fachverbände sind, ausgelegt. Fachverband der:

- Bergwerke und der eisenerzeugenden Industrie;
- Gießereiindustrie;
- Metallindustrie;
- Maschinen- und Stahlbauindustrie;
- Fahrzeugindustrie;
- Eisen- und Metallwarenindustrie ausgenommen die Münze Österreich AG.³¹⁵

Der KV ist für alle Angestellte sowie für kaufmännische- und technische Zeichner-Lehrlinge gültig. Allerdings nicht für:

- Pflichtpraktikanten und Volontäre;
- Filialleiter, Kassierer in Selbstbedienungsläden und Verkaufsangestellte der Molkereien;
- Vorstandsmitglieder, Direktoren und Geschäftsführer von GmbH, soweit diese keine Arbeiterkammerumlage zahlen müssen.³¹⁶

Pflichtpraktikanten sind (technische, kaufmännische oder administrative) Studenten, die zufolge schulrechtlicher Verordnungen einer beruflichen Vor- und Ausbildung temporär eingestellt werden. Volontäre sind Personen, die aufgrund einer Vor- oder Ausbildung (technisch, kaufmännisch oder administrativ) beschäftigt werden. Um als Volontär eingestellt zu werden, darf dies nicht länger als für ein halbes Jahr sein und es muss zu Beginn eindeutig festgelegt worden sein.³¹⁷

³¹⁴ § 1 Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³¹⁵ § 2 Abs. 1 Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³¹⁶ § 2 Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³¹⁷ § 2 Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

Die Gültigkeit eines KV für Inhaber, Vorstandsmitglieder und Direktoren eines Unternehmens wurde bereits in Kapitel 6.2.1 näher beschrieben und erläutert.

Der Kollektivvertrag ist mit 01.11.1991 in Kraft getreten und beinhaltet sämtliche Änderungen, die zwischen dem 01.11.1984 und dem 31.10.1991 vereinbart wurden.³¹⁸ Diese Arbeit beschreibt den Kollektivvertrag in der Fassung vom 01.11.2015. Er umfasst Vorschriften über Reiseaufwandsentschädigungen, Abfertigung, Entlohnung, Kündigung etc.³¹⁹

Auch hier gilt, dass nur jene Teile dargelegt werden, die für diese Arbeit wesentlich sind. Das wären Bestimmungen über die Arbeitszeit, die Nacht-, Schicht- und Dekadenarbeit, die Telearbeit usw.

6.3.2.1 Arbeitszeit und -modelle

Wie im Metallgewerbe, beläuft sich die wöchentliche Normalarbeitszeit auf 38,5 Stunden. Falls in Betrieben für Arbeiter über 18 Jahre kollektivvertraglich eine kürzere Arbeitszeit vereinbart wurde, gilt diese auch für alle Angestellten.³²⁰ Es gilt, dass bereits vorhandene kürzere NAZ aufrechterhalten bleiben. In Betrieben, in denen sowohl in Betriebsabteilungen die NAZ des derzeitigen KV (im Folgenden unter Arbeitszeitmodelle beschrieben) als auch bereits bestehende kürzere NAZ vorhanden sind, gilt bei innerbetrieblichen Wechsel bzw. bei Neuanstellung die Arbeitszeit des jeweiligen Betriebsbereichs, in dem der Arbeitnehmer tätig ist.³²¹

Sofern durch Schichtarbeit keine andere Arbeitszeiteinteilung notwendig ist, hat die Arbeit am Samstag um 13 Uhr zu enden. Für jugendliche Arbeitnehmer ist die Verteilung der wöchentlichen NAZ auf fünf Wochentage zugelassen.³²²

Der 24. und 31. Dezember sind grundsätzlich arbeitsfrei zu halten und für die ausgefallene Arbeitszeit erfolgt keine Gehaltsschmälerung. Bei Schichtarbeit ist Arbeitsschluss die Nachtschicht vom 23. auf den 24. und vom 30. auf den 31. Dezember, spätestens jedoch ab 06:00 Uhr in der Früh. Mit dem Kollektivvertrag vom 01.11.2015 ist zusätzlich eine neue Regelung gültig. Diese besagt, wenn das Arbeitsende für Arbeiter nach 12:00 Uhr liegt, gilt diese Arbeitszeitregelung auch für jene Angestellten, deren betriebliche Anwesenheit aufgrund des Arbeitszusammenhangs mit Arbeitern notwendig ist.³²³

³¹⁸ § 3 Abs. 1-2 Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³¹⁹ Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³²⁰ § 4 Abs. 1 Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³²¹ § 4 Abs. 7-8 Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³²² § 4 Abs. 9 und 11 Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³²³ § 4 Abs. 10 lit. a-c Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

Aufgrund der Bestimmungen des KV und unter Rücksichtnahme auf die betrieblichen Erfordernisse sowie den gesetzlichen Regelungen (AZG, ARG und ArbVG) ist die Verteilung und Lage der Arbeitszeit auf die Wochentage festzusetzen.³²⁴ Grundsätzlich gilt außerdem, falls im KV so festgelegt ist, dass jene Bestimmungen die durch Betriebsvereinbarungen, in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarungen festgesetzt werden können.

- Teilzeitarbeit

Teilzeitkräfte können nur dann zu Mehrarbeit herangezogen werden, wenn ihre Interessen berücksichtigt und bewahrt werden. Zusätzlich werden Sonderbestimmungen, wie die Berechnung des 13. und 14. Gehalts von Teilzeitkräften, im KV beschrieben.³²⁵

Wie im KV für das Metallgewerbe, befasst sich dieser KV in einem eigenen Kapitel mit der Altersteilzeit und der Bildungskarenz.

- Altersteilzeit

Die Regelungen zur Altersteilzeit laut KV sind nur für jene Vereinbarungen gültig, die seit dem 01.12.2000 abgeschlossen wurden. Wird zwischen DG und DN Altersteilzeit vereinbart, ist vor Abschluss der Betriebsrat zu informieren. Die Sozialversicherungsbeiträge sind vom DG auf Basis des Gehalts vor Kürzung der Arbeitszeit zu entrichten. Im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist die Abfertigung entsprechend der Arbeitszeit (mit regelmäßigen Entgelt-Bestandteile wie Überstunden) vor der Herabsetzung der NAZ zu bemessen. Der Mitarbeiter hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage Anrecht auf ein Entgeltausgleich von mindestens 50% des Differenzbetrages. Dieser Differenzbetrag wird aufgrund dem alten Gehalt vor und dem neuen Gehalt nach Herabsetzung der Arbeitszeit berechnet. Ein Jubiläumsgeld ist aufgrund des Gehalts vor Herabsetzung der Arbeitszeit zu entrichten.³²⁶

Es können auch unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten vereinbart werden. Wird dies festgelegt, ist das Gehalt trotzdem, aufgrund der durchschnittlichen Arbeitszeit kontinuierlich zu entrichten. Eine besondere Form ist die Blockung der Arbeitszeit. So kann vereinbart werden, dass solange in der NAZ weiter gearbeitet wird (Einarbeitungsphase), bis ausreichend Zeitguthaben angesammelt wurde. Dieses Zeitguthaben kann anschließend so verbraucht werden, dass bis zum Pensionsantritt jegliche Arbeitspflicht entfällt

³²⁴ § 4 Abs. 11 Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³²⁵ § 5 Abs. 1 und § 12a Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³²⁶ § 4c Abs. 1, Abs. 2 lit. a-c und lit. e Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

(Freistellungsphase). Abwesenheitszeiten ohne Entgeltanspruch werden nicht als Zeitguthaben gutgeschrieben. Bei solch einer Vereinbarung gilt, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden bestehende Zeitguthaben auf Basis des zu gebührenden Stundenentgelts (ohne Gehaltsausgleich) ohne Zuschlag ausbezahlt. Zusätzlich können Urlaubsansprüche, die in der Einarbeitungsphase anfallen, vor deren Ende konsumiert werden. Seit 2008 gilt, dass für bereits im Vorhinein vereinbarte Arbeitsleistungen, die über das durchschnittliche Arbeitszeitausmaß hinausgehen, kein Mehrarbeitszuschlag zu zahlen ist.³²⁷

Ferner gibt es Empfehlungen bezüglich der Altersteilzeit seitens der Kollektivvertragspartner. Beispielsweise soll bei Blockung der Arbeitszeit eine Regelung für den Urlaub innerhalb der Freistellungsphase getroffen werden.³²⁸

- Bildungskarenz

Genauso wie im KV für das Metallgewerbe, ist im Anhang die „Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Bildungskarenz“ beigelegt.³²⁹

- Gleitzeit

Es wird darauf hingewiesen, dass Gleitzeit durch eine BV festgelegt werden kann.

Die Einführung solcher Regelungen bzw. der „gleitenden Arbeitszeit“ bleibt einer Betriebsvereinbarung im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes vorbehalten und ist den Kollektivvertragspartner zur Kenntnis zu bringen.³³⁰

Bezüglich den Inhalten und den Bestimmungen einer Gleitzeitvereinbarung gelten die Vorschriften des AZG.

Da durch das AZG geregelt wird, dass Gleitzeit bei Fehlen einer BV mittels einer schriftlichen Einzelvereinbarung festgelegt werden kann, ist diese Bestimmung auch hier gültig.³³¹

³²⁷ § 4c Abs. 2 lit. d und Abs. 3 Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³²⁸ § 4c Abs. 4 lit b Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³²⁹ Anhang A Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³³⁰ § 4 Abs. 11 Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³³¹ § 4b Abs. 2 AZG

- Mehrarbeit

Mehrarbeit gilt als jene Differenz zwischen der kollektivvertraglichen (38,5 Stunden) und der gesetzlichen wöchentlichen NAZ (40 Stunden). Also eineinhalb Stunden pro Woche. Die Mehrarbeit wird nicht zum erlaubten Überstundenausmaß hinzugerechnet. Mehrarbeitsstunden sind wie Überstunden im Vorhinein anzuordnen und als solche zu benennen. Dieser Grundsatz gilt auch bei einer anderen Verteilung der NAZ (durchrechenbare Arbeitszeit, Bandbreite, Personal von Verkaufsstellen, Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen, Schicht- und Dekadenarbeit). Es wird ein Zuschlag von 50% (gültig seit 01.11.1989, davor 30%) verrechnet. Arbeitszeiten, für die ein Zuschlag von mehr als 50% gebührt, zählen als Überstunden.³³² Für die Berechnung der Grundvergütung und für den Zuschlag der Mehrarbeitsstunden wird ein Teiler von 143 (Definition Stundenteiler siehe Kap. 2.2.6.1 Überstunden- und Mehrarbeit) angenommen.³³³

Statt dem Zuschlag, kann die Mehrarbeit auch über Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 beglichen werden. Zeitausgleich von Mehrarbeit, die aufgrund einer umverteilten NAZ gemäß KV erbracht wird, hat im vereinbarten Durchrechnungszeitraum zu erfolgen. Das Zeitguthaben sollte bei kürzeren Durchrechnungszeiträumen als 13 Wochen bzw. falls kein Zeitraum fixiert wurde, innerhalb von 13 Wochen aufgebraucht werden. Mittels BV, in Betrieben ohne Betriebsrat mittels Einzelvereinbarung, kann der Durchrechnungszeitraum auf maximal 52 Wochen verlängert werden.³³⁴

Generell gilt es, die Lage des Zeitausgleichs im Vorhinein zu bestimmen. Ist dies nicht der Fall, so sollte dies im beidseitigen Einvernehmen geschehen. Bei Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Ausgleichszeitraumes, wobei der Zeitausgleich vor oder nach einem Urlaub, Fenstertag verbraucht werden soll, zu erfolgen. Laut AZG kann bei einer Verhinderung aus wichtigen Gründen, der Zeitausgleich auch in den nächsten Monat mitgenommen werden. Grundsätzlich darf die tägliche NAZ auch durch Mehrarbeit neun Stunden nicht überschreiten. Außer es wurde gesetzlich festgehalten, dass mehr als neun Stunden NAZ erlaubt sind.³³⁵

- Nachtarbeit

Im Gegensatz zu den anderen beiden KV wird hier festgelegt, dass Nachtarbeit nur durch ein freiwillig abgeschlossenes Übereinkommen vereinbart werden kann. Weist ein Dienstnehmer Nachtarbeit zurück, darf er deshalb nicht gekündigt werden. Es genügt eine

³³² § 4a Abs. 1-2 Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³³³ § 5 Abs. 5 Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³³⁴ § 4a Abs. 3 Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³³⁵ § 4a Abs. 3 Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

Glaubhaftmachung. Wenn allerdings der DG ein glaubhafteres Motiv vorweisen kann, liegt keine unzulässige Beendigung vor. Das Nichtwissen von dem Einwand des DN gilt dabei nicht als Grund bzw. Motiv. Bei einer ordnungswidrigen Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen gerichtlich vorgegangen werden.³³⁶

Kann der Angestellte einen wichtigen Hinderungsgrund nachweisen, ist der DG auf dessen Verlangen hin verpflichtet, ihn während der Dauer der Verhinderung nach betrieblicher Möglichkeit auf einen Tagesarbeitsplatz zu versetzen. Diese Versetzung hat innerhalb von 14 Tagen zu erfolgen. Ist dies z.B. aus betrieblichen Gründen nicht möglich, kann der Angestellte vorzeitig austreten. Als Hinderungsgrund gilt eine ärztliche Bestätigung, dass die Nachtarbeit dem DN gesundheitlich schadet. Weitere Gründe sind, falls der Angestellte einen pflegebedürftigen (Pflegestufe 3) Verwandten versorgen muss oder in dessen Haushalt die Aufsicht eines unter Zwölf-jährigen Kindes während der Nachtarbeit und für acht Stunden am Tag nicht gegeben ist. Falls im Haushalt eine andere Person lebt, die diese Pflege- und Aufsichtsarbeiten durchführen kann, zählen die letzten zwei Gründe nicht als Verhinderung der Nachtarbeit. Durch eine BV können weitere äquivalente Gründe ausgearbeitet werden. Bereits beim Vereinbaren des Vertrages vorgelegte Gegebenheiten gelten nicht als solche Hinderungsgründe.³³⁷

Der DG hat auf Angestellte, die eine Aus- oder Weiterbildung machen oder vorhaben, Rücksicht zu nehmen. Stellenausschreibungen für einen Tagesarbeitsplatz sind innerbetrieblich bekannt zu geben. Nachtarbeiter sind für einen solchen Tagesarbeitsplatz vorrangig zu erwägen. Dies gilt, falls der Angestellte die neue Arbeit, gegebenenfalls nach einer zumutbaren Umschulung, leisten kann. DN, die Nachtarbeit leisten, können sich auf eigenen Wunsch vor Beginn sowie bei Ausführung der Tätigkeit einer ärztlichen Untersuchung vollziehen. Einerseits sind die entstandenen Kosten vom DG zu übernehmen, andererseits ist auch die erforderliche Zeit als Arbeitszeit zu rechnen. Maßnahmen zur Belastungsreduzierung bzw. zum -ausgleich von Nachtarbeit können in BV festgelegt werden.³³⁸

- Telearbeit

Auch im KV für den FMMGI ist Telearbeit definiert sowie eingearbeitet worden. Allerdings nicht so ausführlich wie im KV für das Metallgewerbe.

Bei Telearbeit ist der Arbeitsplatz eines DN eine außerbetriebliche Arbeitsstätte, vor allem dessen Wohnung, und zur Ausübung der Arbeit werden insbesondere neue

³³⁶ § 4b Abs. 1 Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³³⁷ § 4b Abs. 2 Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³³⁸ § 4b Abs. 3-6 Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

Kommunikationstechnologien verwendet. Telearbeit erfolgt auf einer einvernehmlichen und schriftlichen Vereinbarung zwischen dem DN und dem DG. Gegebenenfalls ist eine BV abzuschließen. Falls keine BV vorhanden ist, sollen Ort, Erreichbarkeit, Arbeitszeit, Arbeitsmittel, Aufwandserstattungen und Haftungsregelungen vereinbart und festgelegt werden. Ein bereits ausgearbeiteter Dienstzettel (im Anhang des KV) ist dabei als Schema zu verwenden.³³⁹

6.3.2.2 Durchrechnungsmodelle

Auch hier können weitere bzw. andere Arbeitszeitmodelle neben dem sogenannten Grundmodell vereinbart werden. Die Bestimmungen dieser Modelle werden anhand der Fassung vom 01.11.2015 angeführt.

1) Grundmodell

Solange kein anderes Modell vereinbart wurde, kommt das kollektivvertragliche Grundmodell zum Einsatz. Im Basismodell beträgt die wöchentliche NAZ 38,5 Stunden. Der KV gibt keine Empfehlung darüber an, an wie vielen Wochentagen gearbeitet werden soll. Am Samstag hat die Arbeit lediglich um 13:00 Uhr zu enden.³⁴⁰ Die tägliche NAZ beträgt grundsätzlich acht Stunden, kann aber bei einer Fünf-Tage-Woche auf neun Stunden erweitert werden.³⁴¹

2) Personal von Verkaufsstellen

Für Angestellte von Verkaufsstellen kann in einem Zeitraum von vier Wochen die NAZ auf bis zu 44 Stunden erweitert werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit nicht höher als 38,5 Stunden ist. Zur Erreichung der durchschnittlichen Arbeitszeit ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernissen ein zusammenhängender Zeitausgleich zu gewähren. Ein Zeitausgleich von mehr als vier Stunden kann geteilt werden, wobei ein Teil mindestens vier Stunden haben muss.³⁴²

³³⁹ § 19a Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³⁴⁰ § 4 Abs. 1 und 9 Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³⁴¹ § 4 Abs. 2 AZG

³⁴² § 4 Abs. 2 Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

3) Längere Durchrechnung

Aufgrund eines betrieblichen Bedarfs, kann die wöchentliche NAZ im Durchrechnungszeitraum von höchstens neun Wochen so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Schnitt die vereinbarte NAZ nicht übersteigt. Bei einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von maximal 40 Stunden ist daher eine Abweichung der NAZ möglich. Dieses Zeitguthaben soll innerhalb von einem Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen ausgeglichen werden. Solche Regelungen können durch BV eingeführt werden. Jedenfalls sind die Kollektivvertragspartner zu informieren.³⁴³

D.h. in einem Durchrechnungszeitraum von bis zu acht Wochen beträgt die Wochenstundenanzahl 50 und bei einem Durchrechnungszeitraum von neun Wochen 48.³⁴⁴

Aufgrund der Bestimmung zur längeren Durchrechnung des AZG haben sich innerhalb des KV einige Durchrechnungsmodelle entwickelt:

- Durchrechenbare Arbeitszeit

Die wöchentliche NAZ kann, aufgrund Betriebserfordernissen oder zur Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen, auf 40 Stunden erweitert werden. Die daraus resultierende Mehrarbeit hat als Zeitausgleich in ganzen Tagen und innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 13 Wochen zu erfolgen. Gemäß KV kann dieser mittels BV auf 52 Wochen ausgedehnt werden. Falls der Zeitausgleich, aus Gründen die beim DG liegen, nicht erfolgen kann, so gilt es die Mehrarbeit als Überstundenarbeit zu werten und auszubezahlen.³⁴⁵

Generell gilt es die Lage des Zeitausgleichs im Vorhinein zu bestimmen. Ist dies nicht der Fall, so sollte dies im beidseitigen Einvernehmen geschehen. Bei Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Ausgleichszeitraumes, wobei der Zeitausgleich direkt vor oder nach einem Urlaub, Fenstertag etc. stattfinden soll, zu erfolgen. Falls dies aus wichtigen Gründen (gemäß § 20 AZG) nicht möglich ist, kann der Zeitausgleich im darauffolgenden Monat genommen werden. Ist ein Zeitguthaben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorhanden, ist dieses ebenso als Überstundenarbeit auszubezahlen.³⁴⁶

³⁴³ § 4 Abs. 11 Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³⁴⁴ § 4 Abs. 6 AZG

³⁴⁵ § 4 Abs. 3 Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³⁴⁶ § 4 Abs. 3 Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

- Bandbreite

Das Modell der Bandbreite ist durch eine BV bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch eine Einzelvereinbarung schriftlich mit dem Arbeitnehmer zu vereinbaren. Die wöchentliche NAZ beträgt 38,5 Stunden. Diese kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 13 Wochen so verteilt werden, dass die NAZ pro Woche 40 Stunden nicht überschreitet und 37 Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite). Ein Unterschreiten der 37 Stunden ist dann möglich, falls ein Zeitausgleich in ganzen Tagen erfolgt. Der Durchrechnungszeitraum kann nur durch eine BV und mit einer Zustimmung der Kollektivvertragspartner auf 52 Wochen erweitert werden. Können sich die Kollektivvertragspartner nicht einigen, ist eine Schiedskommission einzurichten. Die Verteilung der NAZ soll bis spätestens zwei Wochen im Vorhinein für den gesamten Durchrechnungszeitraum vereinbart werden. Eine Ausnahme ist für den Zeitausgleich, der in ganzen Tagen erfolgt, möglich.³⁴⁷

Während des Durchrechnungszeitraumes wird das Monatsgehalt für die durchschnittliche NAZ von 38,5 Stunden und Zuschläge sowie Zulagen werden nach den geleisteten Stunden verrechnet. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den DG, wird die zu viel geleistete Arbeit als Überstundenarbeit verrechnet. Ansonsten gebührt der Grundstundenlohn. Kündigt der DN selbst, hat er das bereits zu viel bezahlte Gehalt zurück zu zahlen.³⁴⁸

- Erweiterte Bandbreite

Anstatt der durchrechenbaren Arbeitszeit, der Bandbreite und dem Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen kann die erweiterte Bandbreite vereinbart werden. Zusätzlich ist sie nicht mit Mehrarbeit, Gleitzeit und Schichtarbeit kombinierbar. Der Durchrechnungszeitraum beträgt generell 13 Wochen und ist mittels einer BV, in Betrieben ohne Betriebsrat mittels einer Einzelvereinbarung zwischen DG und DN schriftlich festzulegen. Für einen längeren Durchrechnungszeitraum ist die Zustimmung des Betriebsrates und auf dessen Grundlage eine BV notwendig. Zusätzlich sind die Kollektivvertragspartner zu informieren. Im Falle einer solchen Vereinbarung sind die Regelungen des KV nur für den fixierten Durchrechnungszeitraum gültig. Für jugendliche Arbeitnehmer kann die Wochenarbeitszeit innerhalb mehrerer Wochen so aufgeteilt werden, dass im Durchschnitt die wöchentliche NAZ nicht höher als 38,5 Stunden ist.³⁴⁹

Grundsätzlich beträgt die NAZ 38,5 Stunden. Diese kann so unregelmäßig verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt nicht überschritten wird. Der

³⁴⁷ § 4 Abs. 4 Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³⁴⁸ § 4 Abs. 4 Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³⁴⁹ § 4 Abs. 4a lit. a Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

Durchrechnungszeitraum kann bis zu 52 Wochen betragen. Im Gegensatz zur Bandbreite liegt hier der Rahmen bei maximal 45 Stunden und minimal 32 Stunden pro Woche. Auch hier gilt wieder, ein Unterschreiten der 32 Stunden ist im Falle eines Zeitausgleichs von ganzen Tagen möglich. Für die 41. bis 45. Stunde werden Zeitzuschläge von 25% verrechnet. Statt diesem Zeitzuschlag kann aber auch beschlossen werden, dass für den entsprechenden Geltungsbereich eine äquivalente Reduzierung der Wochenarbeitszeit bei gleicher Entlohnung stattfindet.³⁵⁰

Die Vereinbarung soll regeln wie die NAZ festgelegt und der Zeitausgleich verbraucht wird. 14 Tage vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes soll ein Rahmenplan erstellt werden. In diesem Rahmenplan sind die zu erwartenden Abweichungen von der durchschnittlichen Arbeitszeit festzuhalten. Wird die Lage der NAZ nicht für den gesamten Zeitraum fixiert, so muss sie spätestens bis zu zwei Wochen vor der entsprechenden Arbeitswoche festgelegt werden. In Ausnahmesituationen kann mit dem Einverständnis des Betriebsrates die Frist verkürzt werden. Falls die Lage der NAZ und der Zeitausgleich nicht vorab vereinbart werden, darf das Zeitguthaben inklusive Zeitzuschläge nicht höher als 80 Stunden sein. Das Zeitguthaben kann allerdings bis zu 120 Stunden betragen, falls die Differenz zu den 80 Stunden als Zeitausgleich in ganzen Wochen erfolgt. Es ist ein Zeitkonto zu führen und dem Angestellten mit der monatlichen Abrechnung bekannt zu geben. Es kann vereinbart werden, dass DG und DN jeweils den Verbrauch der Hälfte dieses Zeitguthabens einseitig festlegen.³⁵¹

Sofern diese Regelung nicht beschlossen wurde, kann der DN für je drei Monate im Voraus den Zeitausgleich in der Höhe von 24 Stunden einseitig bestimmen. Es besteht allerdings eine Vorankündigungsfrist von vier Wochen. Der Rest des Zeitguthabens ist einvernehmlich festzusetzen.³⁵²

Für beginnende Durchrechnungszeiträume ab November 2004 gilt, dass bis zu 40 Plusstunden in den nächsten Durchrechnungszeitraum mitgenommen werden können, falls das Zeitguthaben bis zum Ende nicht verbraucht wurde. Nicht übertragene Arbeitsstunden sind als Überstunden mit einem 50%igen Zuschlag zu vergüten. Für davor abgeschlossene bzw. laufende Durchrechnungszeiträume gilt die Fassung bis zum 31.10.2004.³⁵³

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Gründen die beim DN liegen, wird das Zeitguthaben mit dem Stundenverdienst abgegolten und bei einer Zeitschuld, muss diese zurückgezahlt werden. Andernfalls wird mit der Überstundenentlohnung ausbezahlt. Die Vereinbarung kann auch vorsehen, dass sich bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die

³⁵⁰ § 4 Abs. 4a lit. b-c Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³⁵¹ § 4 Abs. 4a lit. d Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³⁵² § 4 Abs. 4a lit. e Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³⁵³ § 4 Abs. 4a lit. f Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

Kündigungsfrist, um den nicht verbrauchten Zeitausgleich verlängert, welcher somit wiederum als konsumiert gilt. Eine solche Verlängerung der Kündigungsfrist ist seit November 2004 allerdings nicht mehr möglich. Beinhaltet bereits abgeschlossene Vereinbarungen eine solche Regelung, bleibt diese bis zum Ende des laufenden Durchrechnungszeitraumes bestehen.³⁵⁴

Des Weiteren sieht der KV zusätzliche Bestimmungen vor. Z.B. falls keine allgemeine BV über die Beschäftigung von Leiharbeitnehmer vorhanden ist, kann die erweiterte Bandbreite nur vereinbart werden, wenn die abzuschließende BV Bestimmungen über die Beschäftigung von Leiharbeitnehmer beinhaltet. Oder beispielsweise besagt eine weitere Zusatzbestimmung, dass die BV die Privatinteressen (Aus- und Weiterbildung etc.) von Teilzeitarbeitnehmer zu berücksichtigen hat.³⁵⁵

- Zeitkontenmodell

Das Zeitkontenmodell wurde mit dem KV vom 01.11.2015 beschlossen und kann seit 01.07.2016 bis zum 30.06.2019 erprobt werden. Falls allerdings bis Ende September 2017 keine deutliche Absicherung der Zeitguthaben im Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz erfolgt, sind die Bestimmungen dieses Modells bereits ab dem Jahr 2018 nicht mehr gültig.³⁵⁶

Anstatt der durchrechenbaren Arbeitszeit und der (erweiterten) Bandbreite kann das Zeitkontenmodell bei ein- bzw. zweischichtiger Arbeitsweise vereinbart werden. Zusätzlich ist es nicht mit Mehrarbeit und Gleitzeit kombinierbar. Das Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen ist nur dann zulässig, wenn alle Bestimmungen dieses Arbeitszeitmodells erfüllt werden. Die Durchrechnung der NAZ ist ebenfalls nur dann zulässig, wenn die Lage der NAZ für den ganzen Durchrechnungszeitraum im Vorhinein festgesetzt wird. Der Zeitausgleich erfolgt anschließend mit Abweichungen dieser Arbeitszeitverteilung und muss ebenso alle Bestimmungen des Zeitkontenmodells einhalten.³⁵⁷

Dieses Arbeitszeitmodell kann unter Einhaltung des KJBG auch für jugendliche und unter Einhaltung des AZG (§ 19d Abs. 3 - 3e) für teilzeitbeschäftigte DN vereinbart werden. In Unternehmen, in denen ein Betriebsrat vorhanden ist, muss dieser mittels BV für die Vereinbarung des Zeitkontenmodells zustimmen. Die BV ist anschließend an die Kollektivvertragspartner zu senden. Falls kein Betriebsrat existiert, kann das Modell bis zu einem Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen schriftlich, durch Einzelvereinbarungen, fixiert werden. Der Durchrechnungszeitraum kann allerdings mittels schriftlicher

³⁵⁴ § 4 Abs. 4a lit. g Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³⁵⁵ § 4 Abs. 4a lit. h Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³⁵⁶ § 4 Abs. 4b lit. l Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³⁵⁷ § 4 Abs. 4b lit. a Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

Vereinbarung mit der Gewerkschaft GPA-djp auf bis zu 52 Wochen verlängert werden. Wenn in den Bestimmungen eine BV notwendig ist, wird diese durch die Vereinbarung mit der Gewerkschaft ersetzt.³⁵⁸

Des Weiteren sieht der KV zusätzliche Bestimmungen vor. Z.B. sofern keine allgemeine BV über die Beschäftigung überlassener DN vorhanden ist, kann das Zeitkontenmodell nur vereinbart werden, wenn die abzuschließende BV Bestimmungen über die Beschäftigung überlassener DN beinhaltet. Oder beispielsweise besagt eine weitere Zusatzbestimmung, dass die BV die Privatinteressen (Aus- und Weiterbildung etc.) zu berücksichtigen hat.³⁵⁹

- Das Modell

Grundsätzlich beträgt die NAZ 38,5 Stunden. Diese kann so unregelmäßig verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt nicht überschritten wird. Der Durchrechnungszeitraum kann bis zu 52 Wochen betragen. Die tägliche Arbeitszeit darf inklusive zusätzlicher Arbeit nicht höher sein als neun Stunden. In der Woche darf maximal 45 Stunden und minimal 32 Stunden gearbeitet werden. Auch hier gilt wieder, ein Unterschreiten der 32 Stunden ist im Falle eines Zeitausgleichs von ganzen Tagen (Schichten) möglich. Zusätzliche Arbeitszeit kann nicht für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie für Samstag ab 14:00 Uhr (bzw. Beginn der 2. Schicht) vereinbart werden. Mittels BV kann eine Stunde zusätzliche Arbeit von Montag bis Freitag, vor Beginn der Frühschicht und nach Ende der Spätschicht festgelegt werden. Bei einer solchen Vereinbarung darf an Samstagen keine zusätzliche Arbeitsleistung entstehen.³⁶⁰

Es sind drei Zeitkonten zu bilden. Entstandene Zeitguthaben sind auf einem der drei Konten festzuhalten bzw. gutzuschreiben. Dem Angestellten ist monatlich der Stand der jeweiligen Zeitkonten mitzuteilen sowie stets Einsicht in die Aufzeichnungen zu gestatten.³⁶¹

- Zeitkonto 1: Die Aufzeichnung des Zeitguthabens und des Zeitausgleichs.³⁶²

Die Vereinbarung soll regeln wie die NAZ festgelegt und der Zeitausgleich verbraucht wird. 14 Tage vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes soll ein Rahmenplan erstellt werden. In diesem Rahmenplan sind die zu erwartenden Abweichungen von der durchschnittlichen Arbeitszeit festzuhalten. Zusätzliche Arbeit muss spätestens bis zu zwei Wochen vor der entsprechenden Arbeitswoche festgelegt werden. In Ausnahmesituationen kann mit dem

³⁵⁸ § 4 Abs. 4b lit. a Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³⁵⁹ § 4 Abs. 4b lit. k Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³⁶⁰ § 4 Abs. 4b lit. c Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³⁶¹ § 4 Abs. 4b lit. b Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³⁶² § 4 Abs. 4b lit. b Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

Einverständnis des Betriebsrates die Frist verkürzt werden. Unabhängig vom Zeitsaldo der anderen Konten, darf das Zeitguthaben am Zeitkonto 1 nicht höher als 167 Stunden sein. Die zusätzliche Arbeitsleistung sowie der Verbrauch des Zeitguthabens während des Durchrechnungszeitraumes sind auf diesem Konto zu vermerken.³⁶³

Durch die BV soll geregelt werden, wann und wie der Zeitausgleich verbraucht wird. Die BV kann allerdings auch zulassen, dass der Verbrauchszeitraum durch schriftliche Einzelvereinbarungen festgelegt werden kann.³⁶⁴

Ist am Ende des Durchrechnungszeitraumes noch Zeitguthaben vorhanden, können bis zu 40 Plusstunden auf das Zeitausgleichskonto 3 übertragen werden. Das restliche Zeitguthaben ist als Überstundenarbeit (Teiler 1/143) mit einem 50%igen Zuschlag zu vergüten. Auf Wunsch des DN können auch die übriggebliebenen Guthabenstunden im Verhältnis 1:1,67 dem Zeitzuschlagskonto 2 gut geschrieben werden oder als Zeitausgleich im Verhältnis von 1:1,67 vereinbart werden.³⁶⁵

- Zeitkonto 2: Aufzeichnung der Zeitzuschläge.³⁶⁶

Das Zeitsaldo vom Konto 1 bestimmt die Höhe des Zeitzuschlages für die zusätzliche Arbeitsleistung im nächsten Monat. Betrachtet wird das Zeitkonto 1 immer am Letzten des Vormonats. Bei bis zu 60 Guthabenstunden wird kein Zeitzuschlag verrechnet. Ab der 61. Stunde bis zur 100. Stunde wird für jede zusätzliche Arbeitsstunde ein Zeitzuschlag von 10% gutgeschrieben. Bei mehr als 100 Stunden gibt es einen Zeitzuschlag von 20%. Diese Zeitzuschläge sind auf dem Zeitkonto 2 festzuhalten.³⁶⁷

Der Zeitausgleich ist möglichst im Einvernehmen festzulegen. Besteht kein Einvernehmen, so kann der DN den Ausgleichszeitpunkt in der Höhe von fünf Tagen (fünf Schichten) einseitig bestimmen. Es besteht eine Vorankündigungsfrist von vier Wochen. Außerdem kann, insofern dies vom betrieblichen Ablauf möglich und ein Zeitguthaben vorhanden ist, mit dem DN Altersteilzeit vereinbart werden.³⁶⁸

³⁶³ § 4 Abs. 4b lit. d Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³⁶⁴ § 4 Abs. 4b lit. f Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³⁶⁵ § 4 Abs. 4b lit. g Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³⁶⁶ § 4 Abs. 4b lit. b Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³⁶⁷ § 4 Abs. 4b lit. e Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³⁶⁸ § 4 Abs. 4b lit. f Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

- Zeitkonto 3: Fungiert als Ausgleichskonto für übertragene Zeitguthaben vom Zeitkonto 1 und zur Aufzeichnung von Negativsalden.³⁶⁹

Übertragene Guthabenstunden vom Zeitkonto 1 sind innerhalb von drei Jahren auszugleichen. Zusätzlich kann im einvernehmlichen Einverständnis zwischen DG und DN ein negatives Zeitsaldo aufgebaut werden. Dieses kann bis zu 120 Stunden betragen und dient als Vorgriff auf künftige Zeitguthaben. Es kann aber auch zwischen DG und dem Betriebsrat für einzelne Arbeitnehmergruppen abgeschlossen werden. Ein solches Negativsaldo verfällt nach zwei Jahren. Gerechnet wird ab dem Ende des Kalenderjahres in dem das Saldo entstanden ist. Durch die BV kann allerdings ein anderer 52-wöchiger Zeitraum vereinbart werden.³⁷⁰

Der Zeitausgleich ist einvernehmlich zwischen DG und DN zu vereinbaren und soll, wenn möglich in mehreren zusammenhängenden Wochen verbraucht werden. Der Dienstnehmer hat einmal im Jahr die Möglichkeit, selbst den Ausgleichszeitpunkt für die Hälfte des Zeitguthabens, maximal aber in der Höhe von fünf Tagen (fünf Schichten) zu bestimmen. Es besteht eine Vorankündigungsfrist von vier Wochen.³⁷¹

Die ältesten Guthabenstunden des jeweiligen Zeitkontos gelten als zuerst konsumiert.³⁷² Grundsätzlich gilt, dass der Zeitausgleich nicht für Zeiträume, „für welche Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit besteht“³⁷³, vereinbart werden kann. Dies ist auch nicht durch eine BV möglich.³⁷⁴ Statt dem § 19f AZG bezüglich des Verbrauchs von Zeitguthaben, sind die Bestimmungen des KV gültig. Die Bestimmungen zur Abgeltung in Geld des AZG bleiben jedoch aufrechterhalten.³⁷⁵

Liegt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den DG, ein Zeitguthaben am Zeitkonto 1 oder 3 vor, ist dieses mit dem letzten Stundenlohn zu verrechnen. Ansonsten gebührt die Überstundenentlohnung mit dem Zuschlag.³⁷⁶

Ist ein Zeitguthaben am Zeitkonto 2 vorhanden, so ist dieses ebenfalls mit dem Letzt verwendeten Stundenlohn zu begleichen.³⁷⁷

Ein Negativsaldo vom Zeitkonto 3 soll möglichst mit dem Zeitguthaben vom ersten Zeitkonto gegenverrechnet werden. Wird das Arbeitsverhältnis aus Gründen die beim DN liegen

³⁶⁹ § 4 Abs. 4b lit. b Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³⁷⁰ § 4 Abs. 4b lit. h Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³⁷¹ § 4 Abs. 4b lit. f Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³⁷² § 4 Abs. 4b lit. f Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³⁷³ § 4 Abs. 4b lit. f Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³⁷⁴ § 4 Abs. 4b lit. f Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³⁷⁵ § 4 Abs. 4b lit. f Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³⁷⁶ § 4 Abs. 4b lit. i Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³⁷⁷ § 4 Abs. 4b lit. i Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

beendet, so ist die normale Stundenzahl zu Grunde zulegen. In den anderen Fällen, also wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Seiten des DG liegt, ist das Negativsaldo dem 1,67fache der Stundenanzahl zu Grunde zulegen. Nur in den Fällen, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund des Verschuldens des DN beendet wird oder durch dessen vorzeitigen unberechtigten Austritt, muss der DN das Negativsaldo zurückzahlen.³⁷⁸

Zusätzlich beinhaltet der KV noch Bestimmungen zur Montage- und Akkordabsicherung. So soll zum Beispiel bei leistungsbezogenen Entgelten ein Schwanken des Lohns vermieden werden. Regelmäßig anfallende Montagezulagen sind durchschnittlich mit dem Monatsentgelt zu vergüten. Dieser Durchschnittsbeitrag ist nach Ende jedes Durchrechnungszeitraumes zu prüfen.³⁷⁹

4) Vier-Tage-Woche

Die wöchentliche NAZ kann gemäß einer BV bzw. einer Einzelvereinbarung gleichmäßig auf vier Tage verteilt werden. Auch hier gilt, dass die tägliche NAZ auf bis zu zehn Stunden ausgedehnt werden kann. Durch Überstundenarbeit kann die tägliche Arbeitszeit zwölf Stunden betragen. Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen Feiertag fallen.³⁸⁰

5) Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen

Grundsätzlich beträgt der Einarbeitungszeitraum sieben Wochen. Durch eine BV kann dieser Zeitraum auf maximal 52 Wochen verlängert werden. Das Einarbeiten ist nur an Werktagen innerhalb dieses Zeitraumes möglich. Wenn die zu einarbeitende Arbeitszeit gleichmäßig auf die Wochen oder Tage verteilt wird, ist ein Durchrechnungszeitraum von mehr als 13 Wochen möglich. Die NAZ einschließlich Mehrarbeit darf nicht höher als 45 Stunden sein. Falls die wöchentliche NAZ inklusive Mehrarbeit 40 Stunden überschreitet, darf die Arbeitszeit um maximal fünf Stunden verlängert werden. Endet das Arbeitsverhältnis bevor das Zeitguthaben verbraucht wurde, ist diese entsprechend der Überstundenvergütung auszubezahlen.³⁸¹

Gemäß § 4 Abs. 3 AZG beträgt die tägliche NAZ bei einem Einarbeitungszeitraum von 13 Wochen zehn Stunden und bei einem längeren Zeitraum neun Stunden.

³⁷⁸ § 4 Abs. 4b lit. i Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³⁷⁹ § 4 Abs. 4b lit. j Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³⁸⁰ § 4 Abs. 11 Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³⁸¹ § 4 Abs. 2a Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

6) Schichtarbeit

Bei Schichtarbeit ist ein Schichtplan zu erstellen und die Arbeitseinteilung hat so zu erfolgen, dass im Durchschnitt die wöchentliche NAZ innerhalb eines Schichtturnus eingehalten wird und die gesetzlichen Mindestruhezeiten gewährleistet werden. Bei vollkontinuierlichem Betrieb kann die wöchentliche NAZ in einzelnen Wochen 56 Stunden betragen, falls bis zu zwei Schichten (jeweils zehn bis zwölf Stunden) am Wochenende eingeplant sind. Gegebenenfalls müssen mindestens zwei von drei Wochen zur Gänze arbeitsfrei sein.³⁸²

Die wöchentliche NAZ innerhalb des Schichtturnus kann unregelmäßig verteilt werden, wenn der Schichtturnus durchschnittlich 40 Stunden beträgt. Der Durchrechnungszeitraum beträgt 26 Wochen. Innerhalb dieser 26 Wochen sind die daraus resultierenden Über- oder Minusstunden zur NAZ von 38,5 Stunden auszugleichen. Ein längerer Durchrechnungszeitraum von bis zu maximal 52 Wochen ist nur durch eine BV und mit der Zustimmung der Kollektivvertragspartner möglich. Können sich die Kollektivvertragspartner nicht einigen, ist eine Schiedskommission einzurichten. Der Zeitausgleich hat unter Rücksichtnahme des betrieblichen Ablaufs zu erfolgen. Erfolgt kein solches Einverständnis ist das Zeitguthaben vor Ende des Durchrechnungszeitraumes aufzubrauchen.³⁸³

- Erweiterter Durchrechnungszeitraum

Diese Bestimmung wurde mit dem KV vom 01.11.2015 beschlossen und kann seit 01.07.2016 bis zum 30.06.2019 erprobt werden. Durch Zustimmung des Betriebsrates und mittels einer BV, welche an die Kollektivvertragspartner zu senden ist, kann diese Abweichung vereinbart werden.³⁸⁴

Der Durchrechnungszeitraum wird generell auf 52 Wochen ausgedehnt. Falls die wöchentliche NAZ ungleichmäßig verteilt wurde, sodass der durchschnittliche Schichtturnus 40 Stunden beträgt, sind die daraus entstandenen Plus- und Minusstunden innerhalb der 52 Wochen zu begleichen. Erfolgt kein kompletter Zeitausgleich, so können maximal 40 Plus- und 120 Minusstunden in einen nochmaligen Ausgleichszeitraum von 52 Wochen mitgenommen werden. Darüber hinausreichende und danach noch immer nicht beglichene Arbeitsleistungen, sind als Überstundenarbeit zu vergüten bzw. verfallen ersatzlos. Außerdem kann, insofern dies vom betrieblichen Ablauf möglich und ein Zeitguthaben vorhanden ist, mit dem DN Altersteilzeit vereinbart werden.³⁸⁵

³⁸² § 4 Abs. 5 Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³⁸³ § 4 Abs. 5 Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³⁸⁴ § 4 Abs. 5 Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³⁸⁵ § 4 Abs. 5 Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

7) Dekadenarbeit

Dekadenarbeit kann für DN, die auf Großbaustellen beschäftigt sind, mittels BV festgesetzt werden. Grundsätzlich gilt, dass auf zehn Arbeitstage vier freie Tage folgen. Die wöchentliche NAZ darf 40 Stunden überschreiten, wenn innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von zwei Wochen die durchschnittliche wöchentliche NAZ gewährleistet wird. In einem Durchrechnungszeitraum von vier Wochen hat der Angestellte Recht auf eine durchschnittliche Wochenruhezeit von 36 Stunden. Zur Kalkulation dieser Wochenruhezeit, werden nur Ruhezeiten von mindestens 24 zusammenhängenden Stunden miteinbezogen. Zwischen zwei Dekaden muss mindestens eine Ruhezeit von 36 Stunden liegen. Solange die Dekadenarbeit mit dem DN vereinbart ist, gilt diese als festgelegte NAZ. Zur Bestimmung der NAZ sind die entsprechenden Regelungen des KV zu verwenden. Durch Dekadenarbeit darf keine Gehaltsminderung auftreten.³⁸⁶

Zur Vergütung von Sonn- und Feiertagsarbeit bei Dekadenarbeit wird auf den Arbeiter-Kollektivvertrag verwiesen.³⁸⁷ Der Sonntag ist als Werktag zu rechnen und der dafür zustehende arbeitsfreie Tag ist ebenfalls als Sonntag vorzusehen. Fällt ein Feiertag auf einen solchen Sonntag, so ist jegliche Arbeitsstunde mit einem 100%igen Zuschlag zu vergüten.³⁸⁸

³⁸⁶ § 4 Abs. 6 Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³⁸⁷ § 4 Abs. 5 Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³⁸⁸ Abschn. VII Punkt 6 Arbeiter-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

Arbeitszeitmodell	Tägliche Arbeitszeit ^{a)}	Arbeitstage je Woche	Wöchentliche NAZ	Durchrechnungszeitraum ^{b)}	Bezeichnung	Ausgleich ^{c)}
Grundmodell	9 Stunden ^{d)}	5	38,5 Stunden			
Handel	9 Stunden ^{d)}	5	Max. 44 Stunden	4 Wochen	Mehrstunde ^{e)}	1:1
Längere Durchrechnung	9 Stunden	6	Max. 48 – 50 je nach Zeitraum ^{f)}	Max. 9 Wochen	Mehrstunde ^{e)}	1:1
Durchrechenbare Arbeitszeit	9 Stunden ^{d)}	5	40 Stunden	13 Wochen mit BV auf 52	Mehrstunde ^{e)}	1:1
Bandbreite	9 Stunden ^{d)}	5	Kurze Woche: 37 Stunden Lange Woche: 40 Stunden	13 Wochen mit BV + Zustimmung der KV-Partner 52 Wochen	Mehrstunde ^{e)}	1:1
Erweiterte Bandbreite	9 Stunden ^{d)}	5	Kurze Woche: 32 Stunden Lange Woche: 45 Stunden	13 Wochen mit BV + Zustimmung der KV-Partner 52 Wochen	Zeitzuschlag ^{g)}	1:1,25
Zeitkontenmodell	9 Stunden ^{d)}	5	Kurze Woche: 32 Stunden Lange Woche: 45 Stunden	13 Wochen max. 52 Wochen	Zeitkonten ^{h)}	Je nach Konto
Vier-Tage-Woche	10 Stunden	4	38,5 Stunden			

a) Maximale tägliche NAZ.

b) Im Durchrechnungszeitraum muss sich ein Durchschnitt von 38,5 Stunden pro Woche ergeben.

c) Bei Zeitausgleich.

d) Acht Stunden bei Sechs-Tage-Woche.

e) Bezeichnung der Stunden zwischen Normalarbeitszeit und Überstunden.

f) Kann auch mit einer NAZ von 40 Stunden kombiniert werden. Die Mehrarbeit zu den 38,5 Stunden muss innerhalb von 26 Wochen als Zeitausgleich 1:1 konsumiert werden.

g) Zeitzuschlag zwischen der 41. und 45. Stunde.

h) Je nach Zeitkonto gebührt eine unterschiedliche Vergütung.

Tabelle 7: Übersicht Arbeitszeitmodelle: Angestellten-KV FMMGI

6.3.2.3 Aufzahlung für Überstunden-, Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit

- Überstundenarbeit

Überstundenarbeit liegt vor, falls diese ausdrücklich angeordnet wurde und das Ausmaß der NAZ sowie der Mehrarbeit überschritten wird. Die Überstundengrundvergütung sowie der Überstundenzuschlag werden mit einem Gehaltsteiler von 1/143 berechnet. Zur Berechnung der Normalarbeitsstunde wird ein Teiler von 1/167 herangezogen. Für jede Überstunde gebührt ein Zuschlag von 50%. Ab der dritten Überstunde an einem Tag und soweit sie nach 19:00 Uhr anfällt, beträgt der Zuschlag 100%. Ebenfalls werden Überstunden mit einem 100%igen Zuschlag vergütet, falls der DN nach Verlassen der Arbeitsplatzstätte zur Überstundenarbeit zurück beordert wird.³⁸⁹

Bereits existierende höhere Überstunden-, Sonn- und Feiertagszulagen bleiben aufrechterhalten. In Betrieben, in denen sowohl in einzelnen Betriebsabteilungen bereits bestehende Vergütungen (gemäß obigen Satz) als auch kollektivvertragliche Entlohnungen vorhanden sind, gilt bei innerbetrieblichen Wechsel bzw. bei Neuanstellung die Verrechnungsart des jeweiligen Betriebsbereichs, in dem der Arbeitnehmer tätig ist. Überstundenentlohnungen und sonstige Zulagen müssen innerhalb von sechs Monaten (seit 31.10.2006) nach dem jeweiligen Tag der Leistungserbringung geltend gemacht werden. Bei Nichtgeltendmachung erlischt der Anspruch.³⁹⁰

- Andere Verteilung der Normalarbeitszeit

Der Grundsatz der Mehr- und Überstundenarbeit gilt hier ebenso. Überstunden liegen erst vor, wenn die festgelegte tägliche Arbeitszeit inklusive Mehrarbeit überschritten wird. Mit der anderen Verteilung der NAZ ist die durchrechenbare Arbeitszeit, die Bandbreite, die Arbeitszeit für Personal von Verkaufsstellen sowie die Schicht- und Dekadenarbeit gemeint.³⁹¹

- Teilzeitarbeit

Überstunden liegen erst vor, falls die festgelegte tägliche Arbeitszeit mit möglicher Mehrarbeit für Vollzeitkräfte ausgeschöpft wurde. Überstundenarbeit bei Teilzeitangestellten ist mit einer Grundvergütung und einem Zuschlag zu berechnen.³⁹²

³⁸⁹ § 5 Abs. 1-3 und 8 Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³⁹⁰ § 5 Abs. 10-11 Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³⁹¹ § 5 Abs. 1a Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³⁹² § 5 Abs. 1 Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

- Sonn- und Feiertagsarbeit

Sonn- und Feiertagsarbeit ist nur in den gesetzlich zugelassenen Fällen und Ausnahmen erlaubt. Für Sonntagsarbeit wird grundsätzlich kein Zuschlag ausbezahlt. Falls jedoch im Unternehmen für die Arbeiter kollektivvertraglich ein Zuschlag vorgesehen ist, so gilt dieser Zuschlag ohne Grundvergütung auch für die Angestellten. Wird die vereinbarte NAZ überschritten, dann stehen jeder Arbeitsstunde die Überstundengrundvergütung und ein 100%iger Zuschlag zu.³⁹³

Für Feiertagsarbeit gebührt ein Grundstundenlohn aufgrund eines Teilers von 1/143. Für Überstunden an einem Feiertag wird ein Zuschlag von 100% verrechnet. Am 24. Dezember bis 12:00 Uhr geleistete Arbeitsstunden, werden ohne Grundvergütung, aber mit einem Zuschlag von 50% vergütet. Basis ist hier der Teiler für eine Normalarbeitsstunde, also 1/167. Wird am 24. und am 31. Dezember nach 12:00 Uhr gearbeitet, werden diese Arbeitsstunden ebenfalls ohne Grundvergütung, aber mit einem Zuschlag von 100% vergütet. Arbeitsstunden, die außerhalb der NAZ liegen, werden an diesen beiden Tagen mit der Überstundengrundvergütung und mit einem Zuschlag von 100% berechnet.³⁹⁴

- Nachtarbeit

Fällt die NAZ regelmäßig in die Nachtzeit, so gebührt dem Angestellten eine Sondervergütung, falls auch der Arbeiterschaft des Unternehmens eine derartige Sondervergütung gewährt wird. Als Nachtzeit gilt die Zeit zwischen 22:00 und 06:00 Uhr bzw. die betriebsübliche dritte Schicht (=Nachtschicht). Die Höhe der Sondervergütung ist gleich der Sondervergütung für die Arbeiterschaft, mindestens jedoch 1,874 €/h.³⁹⁵ Überstunden in der Nachtzeit (20:00 bis 06:00 Uhr) werden mit einem 100%igen Zuschlag verrechnet.³⁹⁶

- Schichtarbeit

Bei mehrschichtiger Arbeitsweise gebührt dem Arbeitnehmer für die zweite Schicht eine Schichtzulage. Diese Zulage wird in der Höhe, wie sie kollektivvertraglich für die Arbeiter des Unternehmens bestimmt ist, angenommen. Mindestens beträgt die Zulage jedoch 0,444 €/h. Zusätzlich können Beträge, die ausschließlich zur Vergütung der Zweitschicht dienen, zur

³⁹³ § 5 Abs. 4-5 Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³⁹⁴ § 5 Abs. 6-7 Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³⁹⁵ § 6a Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³⁹⁶ § 5 Abs. 3a Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

Schichtzulage angerechnet werden.³⁹⁷ Für Überstunden nach Beendigung der Nachtschicht (d.h. nach 06:00 Uhr) wird ebenfalls ein 100%iger Zuschlag verrechnet.³⁹⁸

- Überstundenpauschale

Falls eine Überstundenpauschale vereinbart wurde, hat der monatliche Pauschalbetrag der durchschnittlich erbrachten Überstundenanzahl zu entsprechen. Überstundenzuschläge sind ebenfalls mit einzubeziehen. Überstundenentlohnungen und sonstige Zulagen müssen innerhalb von sechs Monaten (seit 31.10.2006) nach Ende des herangezogenen Betrachtungszeitraumes geltend gemacht werden. Bei Nichtgeltendmachung erlischt der Anspruch.³⁹⁹

Bei bereits bestehenden Überstundenpauschalen sind bezüglich der Mehrarbeit die KV von 1985 und 1988 anzuwenden. Es gilt für Pauschalen die Mehrarbeit laut KV. Eine Anpassung des Entgelts ist nur dann vorzunehmen, falls unter Rücksichtnahme der Mehrarbeit gemäß KV und des neuen Teilers (derzeit 1/143) die Notwendigkeit einer Erhöhung resultiert.⁴⁰⁰

Bei Überschneidung mehrerer Zuschläge gilt immer der höhere Zuschlag. Bei Unklarheiten, ab welcher Stunde ein 100%iger Zuschlag verrechnet wird, soll die entsprechend geleistete Mehrarbeit zu den Überstunden mitgezählt werden.⁴⁰¹

Geleistete Stunden		Werktag			Sonntag			Feiertag ^{a)}		
		06 - 19 Uhr	19 - 22 Uhr	22 - 06 Uhr	06 - 19 Uhr	19 - 22 Uhr	22 - 06 Uhr	06 - 19 Uhr	19 - 22 Uhr	22 - 06 Uhr
Als NAZ:	Zuschlag:	-	-	-	b)	b)	-	-	-	-
	Teiler:	-	-	mind. 1,874€/h ^{c)}	-	-	mind. 1,874€/h ^{c)}	143	143	mind. 1,874€/h ^{c)}
Als Überstunde:	Zuschlag:	50%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Teiler:	143	143 ^{d)}	143	143	143	143	143	143	143

a) Gesetzliche Feiertage.

b) Es gebührt keine Vergütung für Sonntagsarbeit. Falls die Arbeiterschaft einen Zuschlag erhält, ist diese in der selben Höhe zu verrechnen aber ohne Grundstundenlohn.

c) Es gebührt dieselbe Vergütung wie der Arbeiterschaft, mind. jedoch 1,874€ pro Stunde.

d) Ab der 3. Überstunde, sofern diese ab 19 Uhr geleistet wurde.

Tabelle 8: Übersicht Zuschläge: Angestellten-KV FMMGI

³⁹⁷ § 5a Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³⁹⁸ § 5 Abs. 3b Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

³⁹⁹ § 5 Abs. 12-13 Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

⁴⁰⁰ § 5 Abs. 12 Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015 und Art.

IV Ziffer 3 Auszug Kollektivvertrag 29.10.1985

⁴⁰¹ § 5 Abs. 3b und 9 Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

6.3.2.4 Die Freizeitoption

Im Kollektivvertrag vom 01.11.2015 wurde erstmalig vom Fachverband der Maschinen- und Metallwarenindustrie gemeinsam mit den Gewerkschaften für die Arbeiter und Angestellten eine Freizeitoption ausgearbeitet.⁴⁰² Mit dem Beschluss der Freizeitoption wurde festgelegt, dass diese Möglichkeit weder nur für das Jahr 2015 besteht noch dass sie regelmäßig vereinbart und abgeschlossen wird. Es wurde festgehalten, dass erfahrungsbedingt von den Mitgliedsbetrieben entschieden wird, ob es in den folgenden Jahren wieder zu einer solchen Möglichkeit kommt oder nicht.⁴⁰³ Für das Jahr 2016 (KV vom 01.11.2016) konnte keine Freizeitoption mehr abgeschlossen werden.⁴⁰⁴

Diese Option kann nur von DN in Anspruch genommen werden, falls diese dem KV des Fachverbandes für Maschinen- und Metallwarenindustrie unterliegen. Zusätzlich wird erwähnt, dass sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte die gleiche Vorgehensweise anzuwenden ist.⁴⁰⁵

In Betrieben mit Betriebsrat muss zunächst eine einvernehmliche Rahmenbetriebsvereinbarung und auf dessen Basis entsprechende Einzelvereinbarungen abgeschlossen werden. Beide Vereinbarungen sind freiwillig sowohl vom DG, vom Betriebsrat und vom DN zu beschließen und sind auf keinen Fall erzwingbar. Es wird allerdings darauf hingewiesen, dass die generelle Entscheidung, ob diese zusätzliche Möglichkeit angewendet werden kann, auf der Unternehmensebene liegt.⁴⁰⁶

In Betrieben ohne Betriebsrat muss diese Optionsklausel zuerst vom DG mit den Kollektivvertragsparteien vereinbart werden. Anstatt der BV wird eine betriebspezifische Sozialpartner-Rahmenvereinbarung abgeschlossen. Anhand dieser Vereinbarung können anschließend Einzelverträge mit den DN vereinbart werden.⁴⁰⁷

Beide Vereinbarungen müssen abgeschlossen werden und können nie einzeln zur Anwendung kommen. So kann durch die BV die Freizeitoption nicht für einzelne oder alle DN vorgesehen werden. Auch ist ein Abschluss einer Einzelvereinbarung ohne BV ungültig.⁴⁰⁸

Entscheidet sich die Unternehmensseite für die Freizeitoption, so sollen gegebenenfalls gewünschte Einschränkungen (bestimmte Betriebsbereiche etc.) in die BV mit eingearbeitet werden. Auch kann innerhalb dieser Einschränkungen zwischen Arbeiter und Angestellten

⁴⁰² FMMGI, Freizeitoption – Erläuterungen 2015, 2015, S.1

⁴⁰³ FMMGI, Freizeitoption – Erläuterungen 2015, 2015, S.12

⁴⁰⁴ FMMGI, Kollektivvertrag Maschinen- und Metallwarenindustrie: Einigung nach vierter Verhandlungsrunde, 2016

⁴⁰⁵ FMMGI, Freizeitoption – Erläuterungen 2015, 2015, S.2ff

⁴⁰⁶ FMMGI, Freizeitoption – Erläuterungen 2015, 2015, S.1f

⁴⁰⁷ FMMGI, Freizeitoption – Erläuterungen 2015, 2015, S.5

⁴⁰⁸ FMMGI, Freizeitoption – Erläuterungen 2015, 2015, S.5

unterschieden werden, wenn die Option nur für einen gewissen Teil der Arbeitnehmerschaft vorgesehen wird.⁴⁰⁹ Auf jeden Fall ist zu beachten, dass durch mögliche Differenzierungen keine unsachliche Ungleichbehandlung der Belegschaft entsteht.⁴¹⁰

Fest steht, dass es innerhalb des Betriebes zu unterschiedlichen Gruppen kommen wird. Jene DN-Gruppen, denen aufgrund der Optionsklausel zusätzliche Freizeit gebührt und jene Gruppen, die weiterhin die IST-Erhöhung des Lohns bzw. Gehalts erhalten.⁴¹¹

- Die Option

Durch die Freizeitoption haben interessierte DN die Möglichkeit, statt der Ist-Lohn- bzw. Gehaltserhöhung von 1,5% (Jahr 2015) einen zusätzlichen Freizeitananspruch zu erhalten. Die Höhe des Freizeitanpruchs liegt bei monatlich zwei Stunden und 15 Minuten bzw. im Jahr bei 27 Stunden. Diese Option kann nur mit Dienstnehmer mit entsprechender Überbezahlung vereinbart werden.⁴¹²

Sämtliche Mitarbeiter bekommen vorab die kollektivvertragliche Erhöhung von 1,5% (01.11.2015). Falls die Unternehmerseite eine solche Möglichkeit im Betrieb einführen möchte, sind Gespräche bzw. Verhandlungen mit dem Betriebsrat zu führen. Stimmen beide Seiten einer solchen Vereinbarung zu, so ist die Absicht einer Freizeitoption bis spätestens 29.02.2016 im Betrieb bekannt zu geben. Anschließend haben der Betriebsrat und die Geschäftsführung bis längstens 31.03.2016 eine BV darüber abzuschließen. Bei separaten Betriebsrat-Körperschaften für Arbeiter und Angestellte sind jeweils getrennte BV abzuschließen. Gegebenenfalls ist eine getrennte BV mit dem gemeinsamen Betriebsrat festzulegen. Beim Nichtbestehen einer Betriebsrat-Körperschaft sind die Bestimmungen mit der jeweiligen Gewerkschaft zu vereinbaren (GPA-djp für Angestellte, Produktionsgewerkschaft für Arbeiter). Kommt keine BV oder Rahmenvereinbarung zustande, so ändert sich nichts für die DN im Unternehmen und sie erhalten weiterhin die IST-Lohn bzw. Gehaltserhöhung.⁴¹³

Alle interessierten DN, die von der Vereinbarung erfasst wurden, haben nach Abschluss der BV zwei Monate Zeit dem Unternehmen ihr Interesse kundzugeben. Nach schriftlicher Mitteilung des Interesses innerhalb dieser zwei Monate, kann bis spätestens 17.06.2016 mit den jeweiligen Mitarbeitern eine Einzelvereinbarung abgeschlossen werden. Nach Abschluss einer solchen Einzelvereinbarung, sind die Entgeltzahlungen der betroffenen DN ab dem nächstkommenden Monatsersten (spätestens ab 01.07.2016) um den kollektivvertraglichen

⁴⁰⁹ FMMGI, Freizeitoption – Erläuterungen 2015, 2015, S.2

⁴¹⁰ FMMGI, Freizeitoption – Erläuterungen 2015, 2015, S.6

⁴¹¹ FMMGI, Freizeitoption – Erläuterungen 2015, 2015, S.7

⁴¹² FMMGI, Freizeitoption – Erläuterungen 2015, 2015, S.1

⁴¹³ FMMGI, Freizeitoption – Erläuterungen 2015, 2015, S.3f

IST-Lohn bzw. Gehaltserhöhung vom 01.11.2015 zu reduzieren. Ab diesem Zeitpunkt gebührt den DN monatlich die zusätzliche Freizeit, also zwei Stunden und 15 Minuten.⁴¹⁴ D.h. es wird auch nicht rückverrechnet.⁴¹⁵

Diese zusätzliche Freizeit ist auf einem separaten „*Freizeitkonto*“⁴¹⁶ aufzuzeichnen, wobei der Dienstnehmer monatlich über den Saldo des Kontos zu informieren ist. Es wird davon abgeraten diese Extrafreizeit mit dem Gleitzeitguthaben zu vermischen, da Gleitzeitstunden gegebenenfalls mit Zuschlägen zu vergüten sind. Freizeitguthaben sind jedoch immer zuschlagsfrei.⁴¹⁷

Es kann jeglicher Verbrauch des Freizeitguthabens vereinbart und zugelassen werden. Der Verbrauch kann stundenweise variabel, stundenweise in Verbindung mit Feiertagen oder Wochenenden, tageweise oder sogar wochenweise stattfinden. Auch kann ein „*Ansparmodell*“⁴¹⁸ als Alternative für Karenzzeiten oder Altersteilzeit vereinbart werden. Diese zusätzliche Freizeit muss auch nicht in dem Jahr, in der sie entstanden ist, verbraucht werden. Sondern es können Freizeitguthaben von mehreren Jahren gesammelt werden, um so einen längeren Freizeitblock zu ermöglichen. Das Freizeitguthaben kann in jenen Zeiträumen konsumiert werden, in denen der Mitarbeiter gemäß Gesetz oder KV weiterhin Anrecht auf Entgeltfortzahlung hat.⁴¹⁹

Wird die Lage des Verbrauches nicht im Einvernehmen festgelegt, kann das Guthaben vor oder nach dem nächsten Urlaub, Feiertag etc. konsumiert werden. Aus betrieblichen Gründen kann in diesem Fall verlangt werden, dass das Freizeitguthaben frühestens vier Wochen später in einem des DN bevorzugten Zeitraum genommen wird. In jedem Fall, bei vereinbarten kürzeren und regelmäßigen Zeiträumen oder bei längeren Freizeitblöcken, gebührt dem DN weiterhin sein Entgelt (d.h. einschließlich diversen Zulagen). Dieses wird vom Durchschnitt der letzten drei Monate berechnet.⁴²⁰

Der zusätzliche Freizeitanspruch gebührt prinzipiell bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. D.h. für jeden Monat werden zwei Stunden und 15 Minuten bzw. für jedes Jahr werden 27 Stunden gutgeschrieben. Falls in der BV nichts anderes festgelegt wurde, können auch befristete Einzelvereinbarungen abgeschlossen werden bzw. bereits vereinbarte Einzelverträge im Einvernehmen umgeändert werden. Generell gilt, dass für Arbeitszeiten ohne Entgeltanspruch demnach auch keine zusätzliche Freizeit entsteht und

⁴¹⁴ FMMGI, Freizeitoption – Erläuterungen 2015, 2015, S.3f

⁴¹⁵ FMMGI, Freizeitoption – Erläuterungen 2015, 2015, S.2

⁴¹⁶ FMMGI, Freizeitoption – Erläuterungen 2015, 2015, S.9

⁴¹⁷ FMMGI, Freizeitoption – Erläuterungen 2015, 2015, S.9

⁴¹⁸ FMMGI, Freizeitoption – Erläuterungen 2015, 2015, S.10

⁴¹⁹ FMMGI, Freizeitoption – Erläuterungen 2015, 2015, S.9f

⁴²⁰ FMMGI, Freizeitoption – Erläuterungen 2015, 2015, S.11

der Verbrauch von noch nicht erarbeiteter Freizeit nicht gestattet ist.⁴²¹ Somit ist kein Vorgriff möglich. Sollte ein Unternehmen dennoch einen Vorgriff gewähren, ist mit dem betroffenen DN zu vereinbaren, dass im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die zu viel verbrauchte Freizeit zurückzuerstatten ist.⁴²² Auf jeden Fall sollten die Bestimmungen und Grundsätze zum Verbrauch des Freizeitguthabens in den Einzelvereinbarungen festgelegt werden, um beispielsweise Personalkapazitäten planen zu können.⁴²³

Teilzeitbeschäftigte können ebenfalls die Freizeitoption wählen. Die zustehende Freizeit ist aliquot mit der vereinbarten Arbeitszeit zu berechnen. Auch bei Änderung der NAZ von DN gebührt aliquot die zustehende Freizeit ab dem Zeitpunkt der Änderung. Davor entstandene Freizeitansprüche bleiben unverändert.⁴²⁴

Bei einem Wechsel des DN zu einem anderen Unternehmen, können die Freizeitansprüche nicht mitgenommen werden. Die abgeschlossene Vereinbarung gilt nur für jenes Unternehmen, mit der sie festgelegt wurde. Grundsätzlich ist die zusätzliche Freizeit während des Arbeitsverhältnisses zu verbrauchen. Ist jedoch am Ende des Arbeitsverhältnisses noch ein Zeitguthaben vorhanden, so sind diese im Verhältnis 1:1 ohne Überstundenzuschlag zu vergüten.⁴²⁵ Jede Stunde Freizeit wird aufgrund des Teilers 1/167 berechnet.⁴²⁶ Für Zeitguthaben sind keine Abfertigungsbeiträge zu zahlen. Bei Betriebspensionszusagen bleibt die Höhe der Beiträge für Pensionskassen und Versicherungen gleich.⁴²⁷ Für die Sozialversicherungsbeiträge wird geregelt, dass ab der Umstellung auf die zusätzliche Freizeitansprüche keine Sozialversicherungsbeiträge anfallen. Außerdem wird festgehalten, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die übriggebliebenen und nicht verbrauchten Freizeitansprüche jenem Beitragszeitraum zu zuteilen sind, in denen sie verrechnet werden. Im Auszahlungsmonat entstehen daher Sozialversicherungsbeiträge nur bis zur Höhe der Höchstbeitragsgrundlage.⁴²⁸

Grundsätzlich wird empfohlen, mit jenen DN die z.B. ständig ein hohes Urlaubs- oder Zeitguthaben besitzen, keine solche Option abzuschließen.⁴²⁹ Eine Empfehlung für DN, ob zusätzliche Freizeit vereinbart werden soll, ist allerdings nicht vorhanden. Es wird darauf hingewiesen, dass das Abschließen der Freizeitoption, von vielen persönlichen Faktoren abhängt, wie z.B. der finanziellen und familiären Situation.⁴³⁰

⁴²¹ FMMGI, Freizeitoption – Erläuterungen 2015, 2015, S.8

⁴²² FMMGI, Freizeitoption – Erläuterungen 2015, 2015, S.9

⁴²³ FMMGI, Freizeitoption – Erläuterungen 2015, 2015, S.11

⁴²⁴ FMMGI, Freizeitoption – Erläuterungen 2015, 2015, S.8

⁴²⁵ FMMGI, Freizeitoption – Erläuterungen 2015, 2015, S.12

⁴²⁶ FMMGI, Freizeitoption – Erläuterungen 2015, 2015, S.11

⁴²⁷ FMMGI, Freizeitoption – Erläuterungen 2015, 2015, S.12

⁴²⁸ FMMGI, Freizeitoption – Erläuterungen 2015, 2015, S.10

⁴²⁹ FMMGI, Freizeitoption – Erläuterungen 2015, 2015, S.7

⁴³⁰ FMMGI, Freizeitoption – Erläuterungen 2015, 2015, S.13

Es bleibt zu erwähnen, dass ein Muster für eine solche Einzelvereinbarung bereits ausgearbeitet wurde und auf der Homepage des FMTI (früher: FMMGI) abrufbar ist.⁴³¹

⁴³¹ FMMGI, Freizeitoption – Erläuterungen 2015, 2015, S.13

7 Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung für den Dienstgeber innerhalb der Angestellten-Kollektivverträge der Baubranche

In diesem Kapitel werden nochmals die wesentlichsten Arbeitszeitmodelle der einzelnen KV kurz zusammengefasst sowie Vor- und Nachteile ausgearbeitet. Anschließend werden sie in Bezugnahme auf das AZG miteinander verglichen. Schließlich werden die Arbeitszeitmodelle mit Hilfe der geführten Experteninterviews bewertet. Es werden optimale Gestaltungsmöglichkeiten für den Unternehmer dargestellt. Zum Schluss gibt es mögliche Zukunftsprognosen zum Thema der Arbeitszeitgestaltung für die Baubranche.

Die vorliegenden Daten stammen hauptsächlich aus den Angestellten-Kollektivverträgen des Bauhauptgewerbes, des Metallgewerbes und des FMMGI sowie aus dem AZG. Zudem werden persönlich geführte Interviews mit Unternehmern und Dienstnehmern der Baubranche herangezogen. Die Befragten unterliegen jeweils einem der drei Kollektivverträge (siehe Tabelle im Anhang). Mit Hilfe eines Interviewleitfadens (siehe Anhang) für jeden einzelnen KV wurde mit den Betroffenen über Arbeitszeitmodelle der KV und über flexible Arbeitszeitgestaltung gesprochen. Die Interviews waren offene Gespräche, um so besser auf die jeweiligen Arbeitszeitgestaltungen der Unternehmen eingehen zu können.

7.1 Vergleich der Kollektivverträge

Arbeitszeitmodell		Vorschrift			
		AZG	KV Bauhaupt- gewerbe	KV Metallgewerbe	KV FMMGI
Grundmodell	Wochentage ^{a)}	5	5	5	5
	Tägl. NAZ ^{a)} (Stunden)	9	9	9	9
	Wöch. NAZ (Stunden)	40	39	38,5	38,5
	Durchrechnungs- zeitraum	-	-	-	-
Längere Durchrechnung^{b)}	Wochentage	6	-	6	6
	Tägl. NAZ (Stunden)	9	-	9	9
	Wöch. NAZ ^{c)} (Stunden)	50 oder 48	-	50 oder 48	50 oder 48
	Durchrechnungs- zeitraum ^{c)}	< 8 oder > 8 Wo	-	Bis 9 Wo	Bis 9 Wo
Ausdehnung der NAZ / Durchrechen- bare Arbeitszeit	Wochentage	6	5	5	5
	Tägl. NAZ (Stunden)	9	9	9	9
	Wöch. NAZ (Stunden)	50 oder 48 ^{c)}	40	40	40
	Durchrechnungs- zeitraum	< 8 oder > 8 Wo ^{c)}	13 – 52 Wo	13 – 52 Wo	13 - 52 Wo
Bandbreite	Wochentage	6	-	5	5
	Tägl. NAZ (Stunden)	9	-	9	9
	Wöch. NAZ (Stunden)	50 oder 48 ^{c)}	-	37 – 40 ^{d)}	37 – 40 ^{d)}

	Durchrechnungs- zeitraum	< 8 oder > 8 Wo ^{c)}	-	13 – 52 Wo	13 – 52 Wo
Kurze / lange Woche	Wochentage	6	4 und 5	-	-
	Tägl. NAZ (Stunden)	9	9	-	-
	Wöch. NAZ (Stunden)	50 oder 48 ^{c)}	35 – 43 ^{e)}	-	-
	Durchrechnungs- zeitraum	< 8 oder > 8 Wo ^{c)}	2 Wo	-	-
Erweiterte Bandbreite	Wochentage	6	-	5	5
	Tägl. NAZ (Stunden)	9	-	9	9
	Wöch. NAZ (Stunden)	50 oder 48 ^{c)}	-	32 – 45 ^{f)}	32 – 45 ^{f)}
	Durchrechnungs- zeitraum	< 8 oder > 8 Wo ^{c)}	-	Bis 52 Wo	13 – 52 Wo
	Zuschlag	-	-	Zeitzuschlag ^{g)}	Zeitzuschlag ^{g)}
Zeitkontenmodell	Wochentage	6	-	-	5
	Tägl. NAZ (Stunden)	9	-	-	9
	Wöch. NAZ (Stunden)	50 oder 48 ^{c)}	-	-	32 – 45 ^{f)}
	Durchrechnungs- zeitraum	< 8 oder > 8 Wo ^{c)}	-	-	13 – 52 Wo
	Zuschlag	-	-	-	Zeitkonten ^{h)}
Vier-Tage-Wocheⁱ⁾	Wochentage	4	4	4	4
	Tägl. NAZ (Stunden)	10	10	10	10
	Wöch. NAZ (Stunden)	40	39 ^{j)}	38,5	38,5
	Durchrechnungs- zeitraum	-	-	-	-

Einarbeiten^{k)}	Wochentage	5	5	5	5
	Tägl. NAZ ^{l)} (Stunden)	10 oder 9	10	10 oder 9	10 oder 9
	Wöch. NAZ (Stunden)	50 oder 45 ^{l)}	50	45 ^{m)}	45 ^{m)}
	Durchrechnungs- zeitraum ^{l)}	< 13 oder > 13 Wo	Bis 13 Wo	7 – 52 Wo	7 – 52 Wo

- a) Bei einer Sechs-Tage-Woche gilt eine tägliche NAZ von acht Stunden.
- b) Kann nur durch einen KV vereinbart werden. Innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes (bis zu 52 Wochen) muss durchschnittlich die NAZ eingehalten werden. Die Wochenarbeitszeit kann in einzelnen Wochen bis zu 48-50 Stunden betragen.
- c) Bei einem Durchrechnungszeitraum bis zu 8 Wochen beträgt die wöch. NAZ 50 Stunden. Bei einem längeren Durchrechnungszeitraum 48 Stunden. Durchschnitt: die kollektivvertragliche NAZ.
- d) Kurze Woche: 37 Stunden, Lange Woche: 40 Stunden, Durchschnitt: 38,5 Stunden.
- e) Kurze Woche (Mo – Do): 35 Stunden, Lange Woche (Mo – Fr): 43 Stunden. Durchschnitt: 39 Stunden. Kann auch mit der Ausdehnung der NAZ (40 Stunden) vereinbart werden. Der Durchrechnungszeitraum zum Ausgleich der Mehrstunden beträgt max. 52 Wochen. Die kurze Woche beträgt dann 36 Stunden und die lange Woche 44 Stunden.
- f) Kurze Woche: 32 Stunden, Lange Woche: 45 Stunden, Durchschnitt: 38,5 Stunden.
- g) Zeitzuschlag ab der 41. Stunde.
- h) Je nach Zeitkonto gebührt eine unterschiedliche Vergütung der Mehr- und Überstunden.
- i) Die Vier-Tage-Woche kann durch eine Betriebs- oder Einzelvereinbarung festgelegt werden.
- j) Kann auch mit der Ausdehnung der NAZ (40 Stunden) vereinbart werden. Der Durchrechnungszeitraum zum Ausgleich der Mehrstunden beträgt max. 52 Wochen.
- k) Ein Durchrechnungszeitraum von mehr als 13 Wochen kann nur durch einen KV vereinbart werden.
- l) Bei einem Durchrechnungszeitraum bis zu 13 Wochen beträgt die tägl. NAZ zehn Stunden (wöch. 50 Stunden). Bei einem längeren Durchrechnungszeitraum neun Stunden (wöch. 45 Stunden).
- m) Falls die NAZ und die Mehrstunden mehr als 40 Stunden betragen, ist eine Arbeitszeitverlängerung um fünf Stunden möglich.

Tabelle 9: Vergleich Arbeitszeitmodelle: AZG und Angestellten-KV

Zuschlag		Vorschrift			
		AZG	KV Bauhauptgewerbe	KV Metallgewerbe	KV FMMGI
Werktag	NAZ	-	-	-	-
	Überstunde	50%	50%	50% ^{a)}	50% ^{a)}
Sonntag	NAZ	-	100%	-	- ^{b)}
	Überstunde	50%	100%	100%	100%
Feiertag	NAZ	-	50%	-	-
	Überstunde	50%	50%	100%	100%
Nachtarbeit ^{c)}	NAZ	-	100%	- ^{d)}	- ^{e)}
	Überstunde	50%	100%	100%	100%
Schichtarbeit	NAZ	-	6,42 €/h	-	- ^{f)}
	Überstunde	50%	100%	100% ^{g)}	100% ^{h)}

a) Ab der dritten Überstunde nach 19:00 Uhr gebührt ein 100%iger Zuschlag.

b) Zuschlag der Arbeiterschaft, aber ohne Grundstundenlohn.

c) Nachtarbeit wird unterschiedlich definiert. Nachtarbeit: AZG (22:00 bis 05:00 Uhr), Bauhauptgewerbe (20:00 bis 05:00 Uhr), Metallgewerbe und FMMGI (22:00 bis 06:00 Uhr).

d) Zuschlag der Arbeiterschaft, aber mind. 1,89 €/h.

e) Zuschlag der Arbeiterschaft, aber mind. 1,874 €/h.

f) Zuschlag der Arbeiterschaft, aber mind. 0,444 €/h.

g) Nach Beendigung der Nachtschicht und ab der dritten Überstunde.

h) Nach Beendigung der Nachtschicht.

Tabelle 10: Vergleich Zuschläge: AZG und Angestellten-KV

7.2 Vor- und Nachteile der Arbeitszeitgestaltung der Kollektivverträge

7.2.1 Arbeitszeit- und Durchrechnungsmodelle

1) Grundmodell

Im reinen Grundmodell beträgt die NAZ des AZG 40 Stunden und im Bauhauptgewerbe 39 Wochenstunden. Im Unterschied dazu beläuft sich die NAZ im KV der Metalltechnischen Industrie und des Metallgewerbes auf 38,5 Stunden. Wird nun das reine Grundmodell ohne Mehrarbeit oder sonstigen Modellen betrachtet, so ist wohl für den DG das gesetzliche Modell am wirtschaftlichsten. Es basiert auf Vollzeitbasistentlohnung mit 40 Stunden Wochenarbeitsleistung, wobei hingegen in den KV eine Vollzeitvergütung aufgrund einer verringerten Arbeitszeit stattfindet.

Erst durch die Betrachtung der verschiedenen Durchrechnungsmodelle und der Möglichkeit der Mehrarbeit, ergeben sich unterschiedliche wirtschaftliche Betrachtungsweisen und verschiedene Ausschöpfungspotenziale für den DG.

- Mehrarbeit

Der Zuschlag für Mehrarbeitsstunden ist in allen drei KV gleich, nämlich 50%. Jedoch wird im Gegensatz zum KV für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie in den Angestellten-KV des Metallgewerbes und des FMMGI explizit auf eine Vergütung der Mehrarbeit durch Zeitausgleich hingewiesen.

Im „Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes“ heißt es dazu:

Anstelle der Bezahlung von Überstunden oder Mehrarbeit im Sinne des § 4a kann aufgrund einer Vereinbarung mit den Arbeitnehmern eine Abgeltung durch Zeitausgleich erfolgen.

Dabei sind Überstunden mit einem Zuschlag von 50% im Verhältnis 1:1,5 und solche mit einem Zuschlag von 100 % im Verhältnis 1:2 abzugelten.

Mehrarbeitsstunden sind im Ausmaß von 1:1,5 abzugelten. Mehrarbeitsstunden, die ab dem 1.1.2013 geleistet werden, sind im Ausmaß von 1:1,25 abzugelten.

Erfolgt eine Abgeltung nur im Ausmaß 1:1, so bleibt der Anspruch auf Überstunden- bzw. Mehrarbeitszuschlag bestehen.⁴³²

⁴³² § 5 Abs. 9 Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, 2016

Der „Angestellten-Kollektivvertrag in der für den Fachverband Maschinen-, Metallwaren- und Gießereiindustrie (ausgenommen die Berufsgruppe Gießereiindustrie) geltenden Fassung“ schreibt zur Vergütung der Mehrarbeit:

*Wird für die Mehrarbeit Zeitausgleich vereinbart, gebührt ein Zeitausgleich im Verhältnis 1:1. Der Zeitausgleich für Mehrarbeit, die im Zusammenhang mit einer umverteilten Normalarbeitszeit gemäß § 4 Abs. 2 bis 6 geleistet wird, ist innerhalb des dort vereinbarten Durchrechnungszeitraumes durchzuführen.
(...)⁴³³*

Somit ist wohl klar, dass in der Bauindustrie und im Baugewerbe gemäß dem KV Mehrarbeitsstunden mit dem 50%igen Zuschlag auszubezahlen sind. Denn falls keine Regelung eines zeitlichen Ausgleichs erfolgt, so sind Mehr- und Überstunden auszubezahlen.

Im Metallgewerbe kann allerdings vereinbart werden, dass diese Stunden als Zeitausgleich im Verhältnis 1:1,25 und in der Metalltechnischen Industrie im Verhältnis 1:1 konsumiert werden können. Aus unternehmerischer Sicht wäre somit der KV des FMMGI eindeutig wirtschaftlicher, da der Unternehmer hier die Mehrarbeit zuschlagsfrei als Zeitausgleich verrechnen kann und im Gegensatz zum Bauhauptgewerbe eineinhalb Stunden Mehrarbeit zur Verfügung hat. Dies kommt dem gesetzlichen Modell von 40 Stunden (1:1 entgeltliche Vergütung) am nächsten. Auch im Metallgewerbe ist eine zeitliche Vergütung wirtschaftlicher, da auf diese ein geringerer Zuschlag als bei einer Auszahlung verrechnet wird.

Je nachdem, ob ein DG des Bauhauptgewerbes eine zeitliche oder entgeltliche Vergütung von Mehrarbeit bevorzugt, würde es sich demnach empfehlen, in einer vorhandenen BV oder einer Einzelvereinbarung einen Zeitausgleich von Mehrarbeitsstunden festzulegen. Allgemein betrachtet, ist dies wohl ein wesentlicher Entscheidungspunkt für den DG. V.a. in den Fällen, in denen die zeitliche Entlohnung (fast) gleich hoch ist wie die entgeltliche Vergütung. Denn bei einem Zeitausgleich passiert es, dass an diesen Tagen weniger Arbeitspersonal vorhanden ist.

Das Modell der Mehrarbeit ist nicht nur mit dem Grundmodell kombinierbar. Es kann auch in Verbindung mit einer umverteilten Arbeitszeit oder Schicht- und Dekadenarbeit eingesetzt werden, was die Arbeitsauslastung und -einteilung nochmals beträchtlich erhöht.

⁴³³ § 4a Abs. 3 Angestellten-Kollektivvertrag in der für den FMMGI geltenden Fassung, 2015

Die Verwendung des reinen Grundmodells (ohne oder mit Anwendung von Mehr- und Überstunden) ist allerdings sehr selten.⁴³⁴ So kommt es beispielsweise nur dann zum Einsatz, falls ein Unternehmen aufgrund fixer Arbeits- bzw. Öffnungszeiten keine Gleitzeitvereinbarung getroffen hat sowie Überstundenpauschalen nur für technische Angestellte und nicht z.B. für das Verwaltungspersonal eingesetzt werden.⁴³⁵

- Überstunden

Überstunden können laut KV des Metallgewerbes auch durch Zeitausgleich vergütet werden. Je nachdem, ob eher eine zeitliche oder entgeltliche Vergütung erwünscht ist, lässt dies für den DG größere Flexibilität zu. Unternehmer der zwei anderen Berufssparten müssen eine Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung abschließen, um einen zeitlichen Ausgleich von Überstunden zu erreichen. Auch hier gelten die bereits zuvor erwähnten Beweggründe (siehe Kap. 7.2.1 Grundmodell – Mehrarbeit).

- Überstundenzuschläge

Innerhalb der KV gibt es verschiedene Zuschläge für Überstunden-, Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit. Diese wurden bereits in den einzelnen Kapiteln des jeweiligen KV näher erläutert und beschrieben. Einer der Unterschiede zwischen den KV ist, dass im Bauhauptgewerbe für Nachtarbeit immer ein 100%iger Zuschlag gebührt. In der Metalltechnischen Industrie und im Metallgewerbe gebührt nur ein Nachzuschlag, falls der Arbeiterschaft ebenfalls ein Zuschlag zusteht.

Ebenfalls unterschiedlich ist die Schichtzulage. Im Angestellten-KV des Bauhauptgewerbes gebührt bei Schichtarbeit ein Nachzuschlag (22:00 - 06:00 Uhr). Im Angestellten-KV des FMMGI wird für die zweite Schicht eine Zulage verrechnet und im Metallgewerbe gibt es eine solche Zulage für NAZ innerhalb der Schichtarbeit nicht.

Ein weiterer wesentlicher Unterschied ist die Vergütung der NAZ von Sonn- und Feiertagsarbeit. Im Baugewerbe und in der Bauindustrie sind hierfür 50 - 100%ige Zuschläge vereinbart. Im Gegensatz zum Metallgewerbe und zur Metalltechnischen Industrie: Hier wird Sonntagsarbeit kaum (FMMGI) bis gar nicht (Metallgewerbe) vergütet. Für Feiertagsarbeit wird nur der Stundenlohn ohne Zuschlag bezahlt.

So gesehen ist KV des Bauhauptgewerbes für den DG am unwirtschaftlichsten, da hier sehr hohe Zuschläge zu bezahlen sind. Außerdem fallen diese Zuschläge, im Gegensatz zu den anderen zwei Branchen, immer, also egal ob Sonntags-, Feiertags-, Schichtarbeit usw. an.

⁴³⁴ Experteninterviews

⁴³⁵ Interview Geschäftsführerin – Unternehmen H

- Überstundenpauschale

Überstundenpauschalen dürfen für Angestellte laut KV in allen drei Berufssparten vereinbart werden. Es sind jeweils die unterschiedlichen Zuschläge zu berücksichtigen. Überstundenpauschalen können vorteilhaft sein, falls generell ein erhöhter Arbeitsaufwand besteht. Um etwaige Nachzahlungen zu umgehen, hat der DG darauf zu achten, dass auch alle notwendigen Stunden mit einberechnet worden sind. Allerdings sollte der DG einen Widerrufsvorbehalt zur Auflösung der Pauschale vereinbaren, da es sich gezeigt hat, dass DN durch Pauschalen effizienter in der NAZ arbeiten, da sie auf jeden Fall die Pauschale erhalten. Dadurch werden möglicherweise weniger oder gar keine Überstunden gearbeitet.

Überstundenpauschalen sind insofern eine gute Möglichkeit, auf hohe Überstundenarbeit einzugehen, da es keine relativen Einschränkungen bzw. Vorgaben (Durchrechnungszeitraum, Bandbreite etc.) gibt. Die Grenzen des AZG können ausgelastet werden und dem DG steht es frei, ob er die Überstunden durch Zeitausgleich oder Entgelt vergütet. Nachteil für den DG ist daher aber auch, dass alle Mehr- und Überstunden tatsächlich vergütet werden müssen, egal ob in zeitlicher oder entgeltlicher Form. D.h. sie können nicht innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes (z.B.: Gleitzeitperiode bei einer Gleitzeitvereinbarung) wieder ausgeglichen werden.

Dieses Modell eignet sich eher für Unternehmen, in denen aufgrund von notwendiger und ständiger Anwesenheit kein größerer Zeitausgleich möglich ist.⁴³⁶

In der Praxis sind Pauschalen daher neben der Gleitzeitvereinbarung die gängigste Form, um zu vergüten. Hier kommt es zu unterschiedlichen Anwendungen. Vereinbart werden teils echte Pauschalen mit Widerrufsrecht, teils All-In Verträge. Manche verwenden All-In Verträge für Angestellte ab einer gewissen Positionshöhe. Wird diese Art der Pauschalierung verwendet, wird darauf geachtet, dass das Grundgehalt (Einstufung kollektivvertragliche Gehaltsgruppe) gesondert ausgewiesen wird. Somit kann nachvollzogen werden, welcher Gehaltsteil die Mehrarbeit abdeckt.⁴³⁷

In manchen Fällen kann für ein Unternehmen auch deshalb ein All-In Vertrag besser sein, da in Zeiten von Kurzarbeit Pauschalverträge weiter bezahlt werden müssen. Somit wird eine Bezahlung von Überstunden, die aufgrund von Kurzarbeit nicht geleistet werden, vermieden. Bei All-In Verträgen ist zwar eine Überbezahlung vom Grundgehalt vorhanden, aber diese deckt bereits die Überstundenarbeit ab.⁴³⁸

⁴³⁶ Interview Geschäftsführerin – Unternehmen H

⁴³⁷ Experteninterviews

⁴³⁸ Experteninterviews

Es gibt aber auch DG, die aufgrund einer möglichen Überschreitung des Lohndumpinggesetzes von Pauschalverträgen abgegangen sind.⁴³⁹

Durch das ASRÄG 2014 kam die Änderung, dass DG nun strafbar sind, falls weniger als das zustehende Gehalt vergütet wird (=Unterentlohnung). Bis dato waren nur jene Unternehmer strafbar, die den zustehenden (kollektivvertraglichen) Mindestlohn unterschritten haben (=Lohndumping).⁴⁴⁰

2) Teilzeitarbeit

Bei Teilzeitangestellten sind laut AZG die Mehrarbeitsstunden zuschlagsfrei, wenn sie innerhalb von drei Monaten im Verhältnis von 1:1 ausgeglichen werden oder in der Gleitzeitperiode, die durchschnittliche vereinbarte NAZ nicht überschritten wird. Sonst sind diese mit einem Zuschlag von 25% zu verrechnen.

Der KV für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie hat den Durchrechnungszeitraum von drei Monaten auf ein Jahr verlängert. Die KV in der Metallindustrie und im Metallgewerbe erwähnen hierzu nichts dergleichen und daher kommt das AZG zur Anwendung. Somit ist der KV im Bauhauptgewerbe klar im Vorteil, da hier bei Teilzeitangestellten ohne Vereinbarung von Gleitzeit ein Durchrechnungszeitraum von einem Jahr und somit auch eine längere Möglichkeit zum Ausgleich der Mehrarbeit besteht. Unternehmer der Metalltechnischen Industrie und des Metallgewerbes müssen daher mit Teilzeitangestellten eine Gleitzeitvereinbarung treffen, wenn sie einen längeren Durchrechnungszeitraum beabsichtigen, um sich so mehr Spielraum zum Ausgleich der Mehr- und Überstunden zu verschaffen.

Obwohl durch Teilzeitangestellte oftmals ein flexiblerer Einsatz der Arbeitskräfte und -kapazitäten möglich wäre, wird diese Gestaltungsmöglichkeit im technischen Bereich kaum eingesetzt. Vereinzelt gibt es Unternehmen, die Teilzeitkräfte als technische Angestellte beschäftigen, dann meist allerdings nur ein oder zwei Teilzeitarbeitnehmer. In den meisten Betrieben sind die vorhandenen Teilzeitkräfte jedoch eher im Sekretariatsbereich tätig. Gründe dafür sind wohl, dass es schwierig ist, die Arbeitszeiten und -aufgaben mit den unterschiedlichen Betriebsprozessen (baustellen- oder betriebsbedingt) zu vereinbaren. So müssen zeitweise auch auf entfernten Baustellen oder im Produktionsbereich Angestellte ganztägig anwesend sein. Beim Einsatz von Teilzeitkräften entstehen oftmals zu viele

⁴³⁹ Experteninterviews

⁴⁴⁰ WKO, Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz 2014 (Gesetz gegen Lohn- und Sozialdumping). https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/sparte_iuc/Werbung-und-Marktkommunikation/Gesetz_gegen_Lohndumping.html, Zugriff am 06.12.2017

Schnittstellen. Werden beispielsweise Informationen benötigt, so ist die Teilzeitkraft eventuell nicht zu erreichen usw.⁴⁴¹

- Altersteilzeit / Bildungskarenz oder -teilzeit

Altersteilzeit wird heutzutage nur mehr selten vereinbart. Bildungsteilzeitkräfte (oft auch Bildungsgeringfügigkeitskräfte) werden hingegen schon in vielen Unternehmen beschäftigt. Bildungskarenz wird im Gegenzug eher nicht vereinbart, da zeitweise eine komplette Freistellung der Arbeit nicht möglich ist. Manchmal geben DG ihren Mitarbeitern im Zuge der Gleitzeit die Möglichkeit, Bildungseinrichtungen zu besuchen. Meist sind das sehr individuelle Vereinbarungen, die aufgrund einer vorhergegangenen Vollzeitbasis entstanden sind.⁴⁴²

Das Problem ist auch oft, dass sich viele Mitarbeiter aus persönlichen Gründen weiterbilden wollen und dass anschließend diese Aus- und Weiterbildungen häufig keinen direkten Nutzen für das Unternehmen bringen. Beispielsweise passt aufgrund der Weiterbildung der alte Posten nicht mehr und der DN will sich beruflich verändern.⁴⁴³

3) Gleitzeit

Gleitende Arbeitszeit kann gemäß AZG durch BV bzw. Einzelvereinbarungen festgelegt werden. Alle drei KV haben das Recht auf Gleitzeitvereinbarungen im KV nochmals verankert. Wie bereits im Kapitel 2.3.1.3 beschrieben, liegt der große Vorteil in der Gleitzeit, dass zuschlagspflichtige Mehr- und Überstunden innerhalb der Gleitzeitperiode im Zeitausgleich von 1:1 beglichen werden können. Die wöchentlichen NAZ der KV können insofern überschritten werden, falls Übertragungsmöglichkeiten der Guthabenstunden vorgesehen sind. Die tägliche NAZ beträgt zehn Stunden.

Das Gleitzeitmodell kann grundsätzlich mit jedem anderen Durchrechnungsmodell vereinbart werden. Ausnahmen werden im KV des FMMGI festgehalten. So ist eine Kombination der Gleitzeit mit der erweiterten Bandbreite und des Zeitkontenmodells gemäß KV nicht zulässig.

Allerdings ist wohl eine Kombination der Gleitzeit mit den kollektivvertraglichen Durchrechnungsmodellen nicht sinnvoll, da dies den Grundprinzipien der Modelle widerspricht.

Gleitzeitvereinbarungen haben u.a. den Sinn, dass der DN weitgehend seine Arbeitszeiten selbst bestimmen kann. In den Durchrechnungsmodellen liegt der Schwerpunkt wiederum

⁴⁴¹ Experteninterviews

⁴⁴² Experteninterviews

⁴⁴³ Interview Betriebsrat – Unternehmen E

darauf, dass die Lage der Arbeitszeit vom DG bestimmt werden kann, um so z.B. auf betriebliche Erfordernisse einzugehen.

Die Gleitzeitvereinbarung innerhalb des Grundmodells ist neben der Überstundenpauschale das häufigste verwendete Arbeitszeitmodell. Ein wesentlicher Grund dafür ist, dass eine reine Gleitzeitvereinbarung das einfachste und kundenfreundlichste Berechnungsmodell ist.⁴⁴⁴

Mögliche Überstunden können ohne Zuschlag und weitgehenden Durchrechnungsverfahren beglichen bzw. übertragen werden. Die Gleitzeitperiode kann beliebig gewählt werden, wobei meist ein Durchrechnungszeitraum bzw. eine Periode von 52 Wochen zur Anwendung kommt. Durch Fixieren einer Kernzone kann der DG die Zeitspanne der Anwesenheit festlegen, in welcher der Mitarbeiter anwesend sein muss. Besonders beliebt sind Blockzeiten von ca. 09:00 bis 15:00 Uhr und am Freitag nur bis zu Mittag. Aber es muss auch keine durchgehende Blockzeit vereinbart werden. So gibt es Unternehmen, die eine fixe Anwesenheit zwischen 07:00 bis 09:00 und 15:00 bis 17:00 Uhr bevorzugen. Ferner sind diese Kernzeiten an die jeweiligen Abteilungen anzupassen. Manche Betriebsabteilungen beginnen schon früh am Morgen, da sie an die Produktion gebunden sind.⁴⁴⁵

Da zusätzlich die Übertragungsguthabenhöhe frei gewählt werden kann, kommt es auch hier zu vielen verschiedenen Varianten. So gibt es Unternehmen, die ein Guthaben von 40 Stunden zulassen, wobei nur die Mehrarbeit in diesen Topf kommt und ab der 41. Stunde wird bezahlt. Andere Unternehmen bevorzugen wiederum flexiblere Modelle, in denen ein Schwankungsrahmen von 25 Minus- bis zu 80 Plusstunden erlaubt ist. Am Ende der Gleitzeitperiode können schließlich bis zu 40 Stunden übertragen oder als Zeitausgleich genommen werden. Der Rest wird ausbezahlt.⁴⁴⁶

Gleitzeit wird grundsätzlich auch gerne in der Praxis angewendet, da die „freie“ Arbeitseinteilung der Mitarbeiter zu einer höheren Motivation und einem nachhaltigen Wohlbefinden führen. Einerseits kann auf den jeweiligen Biorhythmus (Früh- oder Spätaufsteher), andererseits auf persönliche Hintergründe (Familie, Anreisezeit) der Mitarbeiter eingegangen werden.⁴⁴⁷

Neben all diesen Vorteilen kann es aber auch zu Nachteilen kommen. Auch wenn Kernzeiten vereinbart wurden, kommt es meist am Tagesrand aufgrund fehlender Anwesenheit zu Kommunikationsschwierigkeiten. Zusätzlich verschwimmen immer mehr die Grenzen von

⁴⁴⁴ Interview Personalabteilungsleiterin – Unternehmen C

⁴⁴⁵ Experteninterviews

⁴⁴⁶ Experteninterviews

⁴⁴⁷ Experteninterviews

echter NAZ und Überstunden. Im fixen Arbeitszeitmodell sind diese Grenzen sehr klar und jeder weiß, wann Überstunden anfallen. So sehr das Gleiten auch von beiden Seiten (DN und DG) genossen wird, so hat es doch die Balance zwischen beruflichem und gesellschaftlichem Leben durcheinander gebracht.⁴⁴⁸

Trotzdem ist die Gleitzeitvereinbarung sicherlich ein gutes Mittel, um auf betriebliche Schwankungen bzw. auf einen erhöhten Arbeitsbedarf einzugehen. Weder gibt es eine Beschränkung der Bandbreite (ausgenommen gesetzliche Höchstleistungszeitgrenzen), noch des Durchrechnungszeitraumes, in welcher die NAZ erreicht werden soll. D.h. die Bandbreite ist nach unten offen und es kann auch eine ganze Woche als Zeitausgleich genommen werden. In der Theorie können somit Zeiten, in denen weniger Arbeitsbedarf herrscht, durch Zeiten von hohem Arbeitsanfall ausgeglichen werden.

Dieses Modell ist daher eher für Unternehmen geeignet, in denen Zeitausgleiche eingeplant werden können und keine weitgehenden Probleme darstellen. Es setzt aber auch ein gewisses Maß an Vertrauen an die Mitarbeiter sowie Eigenständigkeit dieser voraus, da die Arbeitszeiten frei eingeteilt werden können.

4) Wochendurchrechnung

Zur Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit gibt es im Metallgewerbe lediglich eine Empfehlung über eine Fünf-Tage-Woche. Somit besteht nicht die Pflicht diese einzuhalten. In den beiden anderen KV wird eine derartige Empfehlung nicht abgegeben. An Samstagen hat die Arbeit generell um 13:00 Uhr zu enden. Ausnahmen sind hier Schichtarbeiten. Laut AZG kann die Arbeitszeit, um eine längere Freizeit zu ermöglichen, bei einer Fünf-Tage-Woche auf neun Stunden erhöht werden.

Besonders beliebt in der Praxis ist der Freitag-Frühschluss. Dieser wird oft durch gleitende Arbeitszeit und durch Anpassung der Kernzone erreicht. Aber auch in Unternehmen mit Überstundenpauschalen wird der Freitag-Frühschluss praktiziert. Die Arbeit wird bei solchen Übereinkünften am Freitag zwischen 12:00 und 13:30 Uhr beendet.⁴⁴⁹

⁴⁴⁸ Interview Personalabteilungsleiter – Unternehmen G

⁴⁴⁹ Experteninterviews

5) Personal von Verkaufsstellen

In den Angestellten-KV der Metalltechnischen Industrie und des Metallgewerbes wird die Arbeitszeitgestaltung von Personal des Handels gemäß AZG beschrieben, doch sie sehen keine Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes vor, welche durch einen KV möglich wäre. Daher sind sie gleich dem AZG. Dem DG wird nicht einmal das Recht einer Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes durch eine BV eingeräumt. Denn eine Verlängerung durch den BV ist nur dann möglich, falls der KV die BV dazu ermächtigt. Für den Angestellten-KV der Baugewerbe und der Bauindustrie gilt dieses Arbeitszeitmodell ebenso, da das Grundmodell mit einer vierwöchigen Durchrechnung keiner Weisung durch den KV bedarf.

6) Längere Durchrechnung

Aufgrund eines betrieblichen Bedarfs wird dem DG in der Metalltechnischen Industrie und im Metallgewerbe, im Gegensatz zum Bauhauptgewerbe, das Recht eingeräumt, innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von neun Wochen die NAZ ungleichmäßig zu verteilen und die Wochenarbeitszeit auf 50 bzw. 48 Stunden auszudehnen. In der Metalltechnischen Industrie wird zusätzlich festgelegt, dass dieses Modell auch mit einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden kombiniert werden kann, wobei die entstandenen Differenzstunden innerhalb von 26 Wochen zu konsumieren sind. Eine solche Regelung der längeren Durchrechnung ist durch eine BV bzw. Einzelvereinbarung (Metallgewerbe) oder durch eine BV und eine Zusendung der BV an die KV-Partner (FMMGI) festzulegen.

Durch dieses Arbeitszeitmodell wird dem DG mehr Flexibilität und Einflussmöglichkeit gegeben, auf diverse Betriebsgeschehnisse (kurzfristige Auftragsschwankungen etc.) einzugehen und auf diese zu reagieren. Dies wird v.a. durch die hohe Bandbreite ermöglicht.

Außerdem entstehen keine Zuschläge ab der 41. Stunde.⁴⁵⁰ In beiden KV ist ein maximaler Durchrechnungszeitraum von neun Wochen festgelegt. Allerdings ist das ein sehr kurzer Zeitraum, da laut AZG ein Zeitraum von bis zu einem Jahr möglich wäre.

Im Zuge der Möglichkeit eines Durchrechnungszeitraumes und einer Ausdehnung der kollektivvertraglichen bzw. gesetzlichen NAZ, haben sich durch die KV einige Arbeitszeitmodelle entwickelt:

⁴⁵⁰ Fachverband Metalltechnische Industrie (FMTI), Bis 9 Wochen Durchrechnung.
<http://www.metalltechnischeindustrie.at/recht-umwelt/arbeitsrecht/flexible-arbeitszeit/das-passende-modell-fuer-ihr-unternehmen/bis-9-wochen-durchrechnung/>, Zugriff am 06.01.2017

- Ausdehnung der NAZ / Durchrechnung der Arbeitszeit

In diesen Modellen geht es um die Ausdehnung der NAZ auf 40 Stunden und um die dadurch entstandene Mehrarbeit zur kollektivvertraglichen NAZ (39 bzw. 38,5 Stunden) innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes durch Zeitausgleich (in ganzen Tagen) abzugelten. Allen drei KV ist es gemein, dass der vorgegebene Durchrechnungszeitraum 13 Wochen beträgt. Im Metallgewerbe und im Angestellten-KV der Baugewerbe und der Bauindustrie kann der Durchrechnungszeitraum durch Betriebs- bzw. Einzelvereinbarungen auf 52 Wochen ausgedehnt werden. Im KV des FMMGI heißt es dazu, dass ein 52-wöchiger Durchrechnungszeitraum nur durch eine BV möglich ist. Somit sind Betriebe ohne Betriebsrat und -vereinbarung in der Metallindustrie benachteiligt. Diese Betriebe ohne einer BV können somit in diesem Modell nur einen sehr kurzen Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen wählen.

Diese Gestaltungsmöglichkeit hat den Vorteil, dass die Differenzstunden im Verhältnis von 1:1 ohne Zuschlag innerhalb des Durchrechnungszeitraumes beglichen werden können. Zusätzlich bestimmt in diesem Modell, im Gegensatz zur Gleitzeit, der DG die Arbeitszeiten. So kann v.a. auf betriebliche Erfordernisse oder Nutzungsdauern von Betriebsanlagen eingegangen werden. Nachteilig an diesem Modell ist, dass der Zeitausgleich in ganzen Tagen zu erfolgen hat.

Ferner kann laut allen KV dieses Modell mit Mehrarbeit verbunden werden. D.h. erst ab der 41. bzw. 41,5. Stunde entstehen Überstundenzuschläge und die Stunden davor sind Mehrarbeit gemäß KV.

Ein wesentlicher Unterschied der Angestellten-KV des Metallgewerbes und der Metalltechnischen Industrie zum KV für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie besteht darin, dass dieses Modell u.a. dem Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen dient. Dadurch ist das Thema der Einarbeitung schon aufgegriffen worden und die normalen Einarbeitungszeiträume des KV sind hier nichtig und es kommen die Durchrechnungszeiträume dieses Modells zur Geltung. Das entspricht einer großen Erleichterung zur Ausdehnung des Einarbeitungszeitraumes (normal 7 Wochen). In diesem Modell entspricht der Einarbeitungszeitraum 13 Wochen mit einer möglichen Verlängerung auf 52 Wochen.

In der Praxis ist dieses Modell jedoch nicht sehr üblich und gleitende Arbeitszeit wird diesem System vorgezogen. Gründe dafür sind einerseits, wie bereits erwähnt (siehe Kap. 7.2.1 Gleitzeit), dass u.a. die „freie“ Arbeitseinteilung der Mitarbeiter zu einer höheren Motivation

und einem nachhaltigen Wohlbefinden führen.⁴⁵¹ Andererseits kann durch Gleitzeit eine höhere Flexibilität geschaffen werden, da hier die Mehr- und Überstunden als Gleitstunden im Verhältnis 1:1 konsumiert werden können. Somit kann bei Gleitzeit eine höhere Anzahl von Überstunden als im Modell der ausgedehnten NAZ erwirtschaftet werden, da im Modell der ausgedehnten NAZ nur die Differenzstunden zur Verfügung stehen. V.a. im Bauhauptgewerbe schränkt dieses System sehr ein, zumal echte Mehrarbeit zuschlagspflichtig ist und nicht im Zeitausgleich genommen werden kann.⁴⁵²

Die Ausdehnung der NAZ auf 40 Stunden hat nur dann einen Sinn, sofern nur die kollektivvertragliche NAZ gearbeitet werden soll.⁴⁵³

- Bandbreite

Dieses Durchrechnungsmodell ist in dieser Form im KV für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie nicht vorhanden. Es ist eine Art Mischung der wöchentlichen Ausdehnung der NAZ bzw. der durchrechenbaren Arbeitszeit, der langen / kurzen Woche sowie der erweiterten Bandbreite.

Im Bandbreitenmodell der Metalltechnischen Industrie und des Metallgewerbes beträgt die NAZ 38,5 Stunden und es bedarf einer BV bzw. Einzelvereinbarung. Innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 13 Wochen kann die NAZ so umverteilt werden, dass in einer Woche maximal 40 Stunden und minimal 37 Stunden gearbeitet wird. Im Metallgewerbe kann der Durchrechnungszeitraum beliebig auf 52 Wochen erweitert werden. Im KV des FMMGI wird für eine Verlängerung eine BV und die Zustimmung der KV-Partner benötigt.

Diese Methode wird hauptsächlich dann eingesetzt, wenn der Arbeitsleistungsbedarf im Vorhinein bekannt ist. Vorteil gegenüber der durchrechenbaren Arbeitszeit ist, dass der Zeitausgleich nicht zwingend in ganzen Tagen konsumiert werden muss. Nachteile sind, dass einerseits eine Verteilung der gesamten NAZ im Vorhinein erfolgen muss, andererseits eine geringere Bandbreite der Verteilung vorhanden ist (nach oben 40 Stunden und nach unten 37 Stunden). Diese Grenze nach unten ist aber bei einem Zeitausgleich von ganzen Tagen nicht gegeben. Dies hat wiederum in einem gewissen Maß eine Ausdehnung der Bandbreite zur Folge.

Durch die Notwendigkeit einer BV und der Zustimmung der KV-Partner im KV des FMMGI, wird die Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes sehr erschwert. Genau wie bei der

⁴⁵¹ Experteninterviews

⁴⁵² Interview Geschäftsführer – Unternehmen A

⁴⁵³ Interview Geschäftsführer – Unternehmen A

Durchrechnung der Arbeitszeit ist eine Kombination mit zusätzlicher Mehrarbeit möglich. Unter Beachtung der zeitlichen Grenzen ist ebenfalls ein Einarbeiten gemäß der KV erlaubt.

Da eine sehr geringe Bandbreite vorhanden ist, sollte der Arbeitsbedarf im Vorhinein bekannt sein. Deswegen hat dieses Modell eher keine Relevanz bzw. Notwendigkeit und wird in der Praxis kaum verwendet.⁴⁵⁴

- Kurze / lange Woche - Bauhauptgewerbe

Dieses Durchrechnungsmodell kann mittels BV bzw. Einzelvereinbarung in zwei Variationen ausgeführt werden. Einerseits mit einer NAZ von 39 Stunden. Hier wird in der langen Woche (Mo – Fr) 43 Stunden und in der kurzen Woche (Mo – Do) 35 Stunden gearbeitet. Der Durchrechnungszeitraum beträgt zwei Wochen. Andererseits ist dieses Modell mit einer NAZ von 40 Stunden kombinierbar. Dann liegt die Bandbreite zwischen 44 und 36 Stunden. Die Differenzstunden können gemäß der Ausdehnung der NAZ beglichen werden. Beide Varianten können mit dem Einarbeiten und der Mehrarbeit verbunden werden.

Durch Mehrarbeit (eine Stunde) beträgt die Arbeitszeit in der zweiten Version 45 Stunden und liegt mit einer Überstundenarbeit von fünf Stunden noch in der maximalen arbeitszeitrechtlichen Grenze von 50 Wochenstunden. So kann in beiden Fällen mit Überstundenarbeit eine maximale Ausnutzung dieser Obergrenzen erfolgen, da der Durchrechnungszeitraum von zwei Wochen innerhalb dieser Ausschöpfungsbandbreite liegt. Ein Vorteil des Modells ist, dass es mit Einarbeiten kombiniert werden kann (Tagesarbeitszeit zehn Stunden – Wochenarbeitszeit max. 50 Stunden). Gemäß AZG wäre, bei max. 50 Stunden, ein Durchrechnungszeitraum von bis zu 8 Wochen möglich. Allerdings wird dieser Zeitraum bei weitem nicht ausgenützt.

Nicht nur durch den kurzen Durchrechnungszeitraum, sondern auch durch die vorbestimmte Einteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage, wird der DG in seiner Flexibilität eingeschränkt. Diese Einteilung der Wochentage wird im Modell der erweiterten Bandbreite nicht durchgeführt. Es ist zwar allgemein eine hohe Bandbreite der Arbeitsstunden vorhanden, aber durch den kurzen Durchrechnungszeitraum muss der Arbeitsbedarf im Vorhinein bekannt sein, was eine sehr geringe Flexibilität zulässt. Wie bereits beschrieben, wird der DG durch die Wochentags Einteilung sehr eingeschränkt und es kann nicht auf (baustellenbedingte) Prozesse eingegangen werden.

⁴⁵⁴ Experteninterviews Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, Experteninterviews Kollektivvertrag für Angestellte des FMMGI

Die zuvor genannten Gründe werden wohl auch ausschlaggebend dafür sein, dass die kurze / lange Woche im Bauhauptgewerbe nicht wirklich eingesetzt wird. Manchmal wird eine fünftägige Anwesenheit vom Auftraggeber erwünscht. Allerdings kann dieses Modell auch bei weit entfernten Baustellen (Straßenbau) eingesetzt werden, um den Mitarbeitern jede zweite Woche eine verlängerte Freizeit zu ermöglichen.⁴⁵⁵

- Erweiterte Bandbreite - Metalltechnische Industrie und Metallgewerbe

Dieses Modell ist eine Weiterentwicklung, um eine erhöhte Bandbreite bei einer NAZ von 38,5 Stunden zu erwirken. Das System ist dem Prinzip der kurzen / langen Woche ähnlich. Die Bandbreite liegt hier bei 32 bis 45 Stunden. Ein Unterschreiten ist durch Zeitausgleich von ganzen Tagen möglich.

Im Gegensatz zur kurzen / langen Woche des Bauhauptgewerbes ist in diesem Modell eine Kombination mit Mehrarbeit nicht möglich. Das liegt wohl daran, dass hier die maximale Bandbreite ohne Überstundenarbeit schon ausgeschöpft wurde. In der kurzen/langen Woche mit einer Ausdehnung der NAZ auf 40 Stunden, wäre die 45. Stunde Mehrarbeit mit einem 50% Zuschlag auszubezahlen. D.h. es fällt ein eineinhalbfaches Gehalt für die 45. Stunde an. Der Zeitausgleich der Mehrarbeit zur Erreichung der kollektivvertraglichen NAZ ist maximal innerhalb eines Jahres zu begleichen. Nachteil ist dabei, dass die Bandbreite durch einen kurzen Durchrechnungszeitraum von zwei Wochen begrenzt ist.

Bei der erweiterten Bandbreite besteht ein Zeitzuschlag von 25%. Dieser wird ab der 41. Wochenstunde verrechnet. Somit fallen bei maximaler Wochenausnutzung 7,75 (6,5 Grundstunden + 5*0,25 Zuschlagsstunden) Guthabenstunden an.

Vorteil bei der erweiterten Bandbreite ist der längere Durchrechnungszeitraum, in welchem die hohe Anzahl der Guthabenstunden beglichen werden kann. Im KV des FMMGI kann ein Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen durch eine schriftliche Einzelvereinbarung und in Betrieben mit einem BR zusätzlich durch eine BV festgelegt werden. Eine Verlängerung auf 52 Wochen ist nur durch eine BV und eine Zusendung der BV an die KV-Partner möglich. Das Metallgewerbe sieht generell einen Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen vor, welcher durch Einzelvereinbarung und in Betrieben mit BR zusätzlich durch eine BV festgelegt werden kann. Das bedeutet, dass das Metallgewerbe einen sehr langen Zeitraum vorsieht, wobei hingegen eine Verlängerung des Zeitraumes im KV des FMMGI durch das Vorhandensein einer BV erschwert wird.

⁴⁵⁵ Experteninterviews Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie

Aufgepasst muss beim Durchrechnungszeitraum werden, da eine max. Auslastung der Obergrenze von 50 Stunden nur bis zu acht Wochen möglich ist. Bei längeren Durchrechnungszeiträumen liegt die Grenze bei 48 Stunden.

Wird nun die Kombination der langen / kurzen Woche mit 40 Stunden NAZ und eine Stunde Mehrarbeit (=45 Stunden) des Bauhauptgewerbes mit der erweiterten Bandbreite verglichen, so steht eine eineinhalbfache entgeltliche Mehrarbeitsstunde (45. Stunde), vier ausgleichenden Arbeitsstunden (41. - 44. Stunde; Durchrechnungszeitraum 2 Wochen) und eine Mehrarbeitsstunde (40. Stunde; langer Durchrechnungszeitraum) sechseinhalb (45 minus 38,5 Stunden; langer Durchrechnungszeitraum) ausgleichenden Mehrstunden mit einem eineinhalbfachen Zeitzuschlag (fünf Stunden*0,25%; langer Durchrechnungszeitraum) gegenüber.

Demnach ist das Modell des Metallgewerbes wohl wirtschaftlich günstiger, da hier auch ein sehr langer Durchrechnungszeitraum besteht. Das Zeitguthaben, welches aufgrund der Zeitzuschläge entsteht, ist im Metallgewerbe in ganzen Tagen auszugleichen. Dies stellt grundsätzlich kein Problem dar, denn in solchen Fällen ist ein Unterschreiten der 32 Stunden zulässig.

Aufgrund der Zeitzuschläge besteht die Gefahr, dass ein sehr hohes Kontingent an Guthabenstunden entsteht, diese nicht mehr rechtzeitig ausgeglichen werden können und daher hohe Überstundenzuschläge entstehen. Um einer solchen Situation entgegen zu wirken, können im KV des FMMGI bis zu 40 Stunden in den nächsten Durchrechnungszeitraum (13 - 52 Wochen) übertragen werden. Im Metallgewerbe kann der Übertragungszeitraum max. bis zu drei Monate betragen.

Die Verteilung der NAZ muss nicht für den ganzen Durchrechnungszeitraum festgelegt werden, was eine Einschränkung der Guthabenstunden (80 Stunden inklusive Zuschläge) mit sich bringt. Der KV des FMMGI erlaubt eine Ausdehnung auf bis zu 120 Guthabenstunden inklusive Zuschläge, falls ein Zeitausgleich der Differenz zu den 80 Stunden (=40 Stunden) in ganzen Wochen erfolgt. Das Metallgewerbe sieht eine Ausdehnung nur für die Berufsgruppe der Spengler vor.

Die erweiterte Bandbreite ist nicht mit der durchrechenbaren Arbeitszeit, Mehrarbeit oder mit dem Einarbeiten kombinierbar. Sie tritt an Stelle der Bandbreite und der Schichtarbeit. Im KV des FMMGI ist sie außerdem nicht mit einer Gleitzeitvereinbarung möglich.

Für die erweiterte Bandbreite gilt, dass diese aufgrund einer nicht vorhandenen Relevanz in der Praxis kaum vereinbart wird. Ausgenommen sind einzelne Ausnahmesituationen, wie Spitzenzeiten, aufgrund von erhöhtem Arbeitsleistungsbedarf oder auf Großbaustellen.⁴⁵⁶

- Zeitkontenmodell – Metalltechnische Industrie

Das Zeitkontenmodell wurde auf Erprobung im KV des FMMGI eingeführt. Es ist für ein- und zweischichtige Arbeitsweisen eine modifizierte Möglichkeit der erweiterten Bandbreite. Eine Kombination mit Mehrarbeit und Gleitzeit wird auch hier nicht zugelassen. Einarbeiten und die durchrechenbare Arbeitszeit sind insofern möglich, falls die Bestimmungen des Zeitkontenmodells eingehalten werden.

Auffällig ist, dass in diesem Modell versucht wird, eine Erleichterung für Betriebe ohne BR zu schaffen. So ist durch Einzelvereinbarungen dieses Modell bis zu einem Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen möglich. Eine Verlängerung (52 Wochen) kann durch eine Vereinbarung mit der Gewerkschaft erzielt werden. In Unternehmen mit einem BR gilt generell ein 52-wöchiger Zeitraum, der durch eine BV und eine Zusendung dieser BV an die KV-Partner vereinbart wird.

Sinn und Zweck jenes Modells ist es, bei einer NAZ von 38,5 Stunden innerhalb der Schichtarbeit eine Bandbreite von max. 45 Stunden und min. 32 Stunden zu ermöglichen. Ein Unterschreiten ist nur durch einen Zeitausgleich von ganzen Tagen möglich. Vorteile sind im Gegensatz zur erweiterten Bandbreite, dass eine hohe Anzahl von Guthabenstunden (bis zu 167) ohne Zuschläge gesammelt werden kann. Außerdem werden die Zeitzuschläge nach Höhe der gesammelten Guthabenstunden berechnet. So sind z.B. die ersten 60 Stunden komplett zuschlagsfrei. Der höchstmögliche Zeitzuschlag beträgt auch nur 20% und nicht 25% (siehe erweiterte Bandbreite). Da ein hohes Ansammeln möglich ist, können wie bei der erweiterten Bandbreite bis zu 40 Stunden übertragen werden. Vorteil gegenüber der erweiterten Bandbreite ist, dass ein Übertragungszeitraum von 3 Jahren besteht.

Der Vorteil für den Unternehmer in diesem Modell liegt wohl darin, dass einerseits Zuschläge gespart werden können, andererseits aber auch ein längeres Übertragen von nicht rechtzeitig aufgebrauchten Stunden erfolgen kann. Nachteil ist, dass übertragene Guthabenstunden durch einen mehrwöchigen Zeitausgleich verbraucht werden müssen. Insgesamt kann allerdings eine sehr hohe Flexibilität gegenüber der erweiterten Bandbreite und der Schichtarbeit gewonnen werden.

⁴⁵⁶ Experteninterviews Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, Experteninterviews Kollektivvertrag für Angestellte des FMMGI

Dadurch dass dieses Modell neu ist, aber generell ein gewisses Maß an hoher Flexibilität innerhalb der Schichtarbeit der Metalltechnischen Industrie notwendig und erwünscht ist, haben bereits einige Unternehmen vor Einführung dieses Systems ein ähnliches Modell eingeführt.⁴⁵⁷ Ein Mitarbeiter der Human Resource Abteilung erzählt, dass das Unternehmen, in welchem er arbeitet, aufgrund eines früheren Modells, in dem das Einarbeiten von Fenstertagen möglich war, bereits 2010 eine Form des Zeitkontenmodells entwickelt hat. Die kollektivvertragliche Schichtarbeit wurde mit den starren Grenzen des KV nie so in ihrem Betrieb gehandhabt. Auch wenn ihr Modell etwas teurer ist, wird dieses System beibehalten werden müssen. Gründe dafür sind, dass die Zuschläge bereits mit dem Betriebsrat vereinbart wurden und durch das Zeitkontenmodell sich geringere Zuschläge für den DN ergeben würden. Er kenne viele Kollegen, denen es ähnlich ergangen ist. Was sehr schade ist, denn er empfindet das Zeitkontenmodell als ein im Prinzip sehr gutes System.⁴⁵⁸

Das kollektivvertragliche Modell ist derzeit noch sehr umstritten und wird noch nicht wirklich in der Praxis umgesetzt. Manche DG sind der Meinung, dass dieses Kontensystem sehr komplex ist und es schwierig sein wird, einen Überblick über die Guthabenstunden von drei Jahren zu bewahren. Sowohl für den DG als auch für den DN.⁴⁵⁹

7) Vier-Tage-Woche

Gemäß AZG kann bei einer Verteilung der NAZ auf vier Tage die tägliche Arbeitszeit zehn Stunden betragen. Der KV für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie lässt im Gegensatz zur Metalltechnischen Industrie und zum Metallgewerbe auch eine Kombination mit der Ausdehnung der NAZ (NAZ beträgt 40 Stunden) zu. So ist für Unternehmer des Bauhauptgewerbes in diesem Modell die Möglichkeit des Zeitausgleichs von Mehrarbeitsstunden im Verhältnis von 1:1 geschaffen worden.

Der KV des FMMGI sieht eine NAZ von 38,5 vor. Wird die Vier-Tage-Woche mit Mehrarbeit kombiniert, so können die Mehrarbeitsstunden im Zeitausgleich von 1:1 geltend gemacht werden. Im Metallgewerbe sind Mehrarbeitsstunden wie gewohnt mit einem 50%igen Zuschlag oder im Zeitausgleich von 1:1,25 zu gebühren.

Einer der Vorteile dieses Systems ist es, dass beispielsweise dem DN ein Tag des Pendelns erspart wird.

⁴⁵⁷ Experteninterviews Kollektivvertrag für Angestellte des FMMGI

⁴⁵⁸ Interview Personalabteilungsleiter – Unternehmen G

⁴⁵⁹ Experteninterviews Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, Experteninterviews Kollektivvertrag für Angestellte des FMMGI

In der Praxis wird jedoch die Vier-Tage-Woche selten bis gar nicht umgesetzt, da in diesem Modell der Nachteil einer gleichmäßigen Verteilung der NAZ auf vier Tage besteht. So entsteht für den DG weniger Flexibilität, auf Betriebserfordernisse und -prozesse einzugehen. Oft ist z.B. die Kapazität mit der Maschinenlaufzeit verbunden. Daher wäre eine Vier-Tage-Woche des Personals unwirtschaftlich, wenn die Maschinen fünf bis sechs Tage in Betrieb sind.⁴⁶⁰ Auch auf Baustellen wird zuweilen vom Auftraggeber eine Anwesenheit von fünf Tagen die Woche erwartet.⁴⁶¹

8) Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen

Das Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen ist grundlegend mit fast allen Gestaltungsmöglichkeiten kombinierbar. Ausnahme bildet hier das erweiterte Bandbreitenmodell der Metalltechnischen Industrie und des Metallgewerbes. Das AZG besagt, dass bei einem Einarbeitungszeitraum von 13 Wochen eine tägliche NAZ von zehn Stunden und bei einem längeren Einarbeitungszeitraum eine tägliche NAZ von neun Stunden besteht. Des Weiteren sind die Höchstgrenzen der Wochenarbeitszeit zu berücksichtigen.

Der Einarbeitungszeitraum kann aber lediglich durch den KV beliebig verlängert werden. Da der KV für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie, wie bereits im Kapitel 6.2.1.2 festgestellt, nichts näheres dazu bestimmt, gilt hier das AZG und es ist daher nur ein Einarbeitungszeitraum von 13 Wochen zulässig. Das Metallgewerbe sieht prinzipiell einen Einarbeitungszeitraum von sieben Wochen vor. Dieser kann aber bei einer gleichmäßigen Verteilung der einzuarbeitenden Arbeitszeit durch eine Betriebs- bzw. Einzelvereinbarung auf 52 Wochen verlängert werden. Der KV des FMMGI hat ebenso einen Durchrechnungszeitraum von sieben Wochen bestimmt, der genauso wiederum durch eine BV auf 52 Wochen erweitert werden kann. Ein längerer Zeitraum als 13 Wochen ist nur bei einer gleichmäßigen Verteilung zulässig.

Aus dem Grund, dass in der Metalltechnischen Industrie und im Metallgewerbe der Einarbeitungszeitraum bei einer gleichmäßigen Verteilung auf 52 Wochen erweitert werden kann, ist eine hohe Flexibilität für den Unternehmer gegeben. Leider wird diese im KV des FMMGI durch das Vorhandensein einer BV eingeschränkt und Unternehmen ohne einen BR werden somit eingeschränkt. Das ist zwar im KV des Metallgewerbes nicht der Fall, hier muss allerdings eine kontinuierliche Aufteilung der Arbeitszeit schon nach sieben Wochen

⁴⁶⁰ Interview Personalabteilungsleiter – Unternehmen G

⁴⁶¹ Interview Geschäftsführer – Unternehmen A

stattfinden. Eine gleichmäßige Verteilung der einzuarbeitenden Arbeitszeit hat den Nachteil, dass je länger der Einarbeitungszeitraum wird, desto geringer wird die mögliche Bandbreite.

Trotz alledem bietet wohl das Bauhauptgewerbe dem Unternehmer am meisten Flexibilität bezüglich Einarbeiten, da generell ein relativ langer Durchrechnungszeitraum ohne Bestimmung der gleichmäßigen Verteilung zugelassen wird.

In der Praxis wird das Einarbeiten im Zusammenhang mit Feiertagen sehr unterschiedlich gehandhabt. Allgemein ist jedoch zu sagen, dass die gesetzliche bzw. kollektivvertragliche ursprüngliche Vorgabe zum Einarbeiten (Einarbeitungszeitraum, gleichmäßige Verteilung usw.) selten bis gar nicht zum Tragen kommt.⁴⁶²

Die gleitende Arbeitszeit ist neben der Überstundenpauschale einer der beliebtesten Arbeitszeitmodelle. Durch eine Gleitzeitvereinbarung wird die Gelegenheit gegeben, Fenstertage als Gleittage zu konsumieren. Einarbeitungszeitraum ist gleich dem Gleitzeitrahmen. Es kann eingearbeitet werden, ohne dass sich zusätzlich auferlegte Bestimmungen (Gleichmäßige Verteilung etc.) ergeben. Des Weiteren ist genauso eine tägliche NAZ von zehn Stunden, selbst bei längeren Zeiträumen als 13 Wochen, möglich.⁴⁶³

Haben Unternehmer Pauschalverträge vereinbart, so wird auch oft im Zuge dieser ein Zeitausgleich und somit ein Einarbeiten von Fenstertagen im weiteren Sinne ermöglicht. Manche DG wiederum geben ihren Mitarbeitern eine Art Zeitbonus, indem sie möglicherweise nur ein paar oder alle Fenstertage betrieblich im Vorhinein freigeben. Andere DG lassen überhaupt kein Einarbeiten zu und die Angestellten müssen sich Urlaub an diesen Tagen nehmen. Des Weiteren sind Kombinationsmöglichkeiten von Urlaubstagen und betrieblichen Freistellungstagen möglich.⁴⁶⁴

Auf jeden Fall steht fest, dass dem Unternehmer in der Baubranche eine Reihe an Möglichkeiten offen steht. Auch wenn diese nicht im dazu vorgesehenen Rahmen des Einarbeitungszeitraumes liegen, der grundsätzlich sehr starr ist. Es eröffnen sich viele Kombinationsmöglichkeiten verschiedener Modelle. Dadurch kann der DG sehr flexibel sowohl auf die Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeiter als auch auf betriebliche Erfordernisse und Gegebenheiten (Anwesenheit, Betriebsabläufe, Zeitausgleich aufgrund von zu hohen Guthabenstunden) eingehen.

⁴⁶² Experteninterviews

⁴⁶³ Experteninterviews

⁴⁶⁴ Experteninterviews

9) Schichtarbeit

Allen drei KV ist es gemein, dass im Zuge des Schichtturnus die NAZ auf 40 Stunden erhöht und unregelmäßig verteilt werden kann. Im Bauhauptgewerbe ist ein Durchrechnungszeitraum, zum Ausgleich der Mehrarbeitsstunden, von 13 Wochen vorgesehen. Dieser kann durch eine Betriebs- bzw. Einzelvereinbarung auf 52 Wochen erweitert werden. Diese Erweiterungsmöglichkeit gilt auch für das Metallgewerbe, wobei hier grundsätzlich der normale Durchrechnungszeitraum bereits 26 Wochen beträgt. Im KV des FMMGI ist ein längerer Durchrechnungszeitraum (52 Wochen) als 26 Wochen nur durch eine BV und durch eine Zustimmung der Kollektivvertragspartner möglich.

Zwar ist seit 01.07.2016 (auf Erprobung) eine automatische Verlängerung auf 52 Wochen und das Mitnehmen von Plus- und Minusstunden in den nächsten Durchrechnungszeitraum nur noch durch eine BV und durch eine Zusendung dieser BV an die KV-Partner möglich, trotzdem ist diese Option noch immer sehr nachteilig für Unternehmen, die keinen BR haben. Diese neu geschaffene Möglichkeit ist wohl auch eine sehr gute Chance, auf das Thema Zeitausgleich und flexible Arbeitszeiten einzugehen. Nicht nur, dass eine Ausdehnung des Durchrechnungszeitraumes stattfindet, sondern durch das Übertragen von Zeitausgleich entsteht außerdem eine höhere Flexibilität, auf betriebliche Prozesse und Interessen einzugehen. Der Unternehmer hat einen längeren Spielraum zur Verfügung, um mögliche Zuschläge auszugleichen.

Zusätzlich legt der Angestellten-KV des FMMGI eine andere Höchstgrenze fest, die laut AZG durch den KV (oder durch eine BV, die durch den KV ermächtigt worden ist) vereinbart werden kann. So besteht die Möglichkeit, falls zwei Freischichten am Wochenende eingeplant werden, bei vollkontinuierlichem Schichtbetrieb die NAZ in einzelnen Wochen auf 56 Stunden zu erhöhen. Diese Option wurde im Metallgewerbe und im Bauhauptgewerbe nicht aufgegriffen und so ist nur eine Höchststundenanzahl von 50 Stunden möglich.

Schichtarbeit wird hauptsächlich auf Baustellen (Tunnelbau etc.) oder bei diversen Fertigungs- und Produktionsprozessen eingesetzt und ist im Angestelltenbereich des Metallgewerbes eher nicht zu finden.⁴⁶⁵ Im Baugewerbe und in der Bauindustrie ist Schichtarbeit neben der Gleitzeit und Überstundenpauschale die gängigste Form der Arbeitseinteilung. Die Einteilung des Schichtturnus erfolgt meist in Zwei- oder Dreischichtsystemen und ist natürlich auch wiederum von den Betriebs- und Arbeitsprozessen abhängig. So wird zum Beispiel im Vortrieb eher in einem Drei- und in der Werkstatt in einem Zweischichtmodell gearbeitet. Da die Schichtarbeit im Bauhauptgewerbe

⁴⁶⁵ Experteninterviews

ein noch sehr starres Modell ist, fühlen sich viele Unternehmer durch die vorhandenen Gesetze und Vorschriften eingeschränkt.⁴⁶⁶

Unternehmer, die dem KV des FMMGI unterliegen, setzen ebenfalls Zwei- und Dreischichtsysteme ein. Der erweiterte Durchrechnungszeitraum und die Möglichkeit, Guthabenstunden in den nächsten Durchrechnungszeitraum zu übertragen, wird von manchen DG als gute eine Möglichkeit der Flexibilisierung empfunden und kann sicher vorteilhaft sein.⁴⁶⁷

10) Dekadenarbeit

Das AZG besagt, dass Dekadenarbeit bei Großbaustellen durch den KV bzw. durch eine BV, die durch den KV ermächtigt worden ist, vereinbart werden kann. In allen drei KV wurde diese Möglichkeit aufgenommen und es wurde festgehalten, dass Dekadenarbeit nur durch eine BV möglich ist. In der Regel folgen auf zehn aufeinander folgende Arbeitstage vier freie Tage.

Da Dekadenarbeit nur auf Großbaustellen oder auf Baustellen der Wildbach- und Lawinerverbauung möglich ist, ist dieses Modell hauptsächlich im Bauhauptgewerbe zu finden.⁴⁶⁸ Oftmals wird Dekadenarbeit auch mit Schichtarbeit kombiniert. Da Dekadenarbeit generell sehr baustellenbedingt (Tunnelbau) ist, haben die DG bzw. Unternehmer diesbezüglich sehr wenig Einflussmöglichkeiten. V.a. in welcher Dekadenart (10/4, 9/5, 8/6 etc.) gearbeitet wird, liegt oft nicht in der Hand des Unternehmens und kann durch den Auftraggeber bestimmt werden.⁴⁶⁹

7.2.2 Nicht gesetzlich geregelte Modelle, besondere Features und Sonstiges

1) Vertrauensarbeit und Sabbatical

Sabbatical und Vertrauensarbeit wird in der Praxis sehr unterschiedlich gehandhabt.

Vertrauensarbeit wird so gut wie gar nicht praktiziert, da grundsätzlich die Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeit besteht. Somit muss in diesem Sinne eine Kontrolle der Arbeitszeit vorhanden sein, um hohe Überstundenzuschläge oder gar Verwaltungsstrafen zu vermeiden. Manche Unternehmer sind jedoch der Meinung, dass zwar eine Aufzeichnung

⁴⁶⁶ Experteninterviews Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie

⁴⁶⁷ Experteninterviews Kollektivvertrag für Angestellte des FMMGI

⁴⁶⁸ Experteninterviews

⁴⁶⁹ Experteninterviews Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie

der Arbeitszeit, jedoch ohne direkte und exakte Kontrolle der Anwesenheit, in gewissem Sinne Vertrauensarbeit ist. Der DG vertraut auf Richtigkeit der Aufzeichnungen über Arbeitszeit, Mehr- und Überstunden.⁴⁷⁰

In einigen Berufssparten Österreichs wird Sabbatical sogar schon kollektivvertraglich geregelt. So sieht z.B. der Kollektivvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im SOS-Kinderdorf vor, dass pro Arbeitsjahr eine Sabbaticalwoche gutgeschrieben wird. Nach frühestens fünf Jahren kann dieses Zeitguthaben verbraucht werden. Diese Klausel wurde extra als „Burnout“-Prophylaxe eingerichtet.⁴⁷¹

In der Baubranche gibt es solche Bestimmungen bezüglich Sabbatical nicht. Dadurch kommt es in der Praxis oft zu den unterschiedlichsten Formen der Ausführung. Von vielen Unternehmen wird Sabbatical kritisch begutachtet und demnach auch nicht betrieben. Einige wiederum kennen den Begriff des Sabbaticals nicht einmal.⁴⁷²

Manche Unternehmer geben ihren Mitarbeitern allerdings die Option, das angesparte Urlaubsguthaben, welches aufgrund eines erhöhten Arbeitsaufkommens entstanden ist, in Verbindung mit unbezahltem Urlaub zu konsumieren, um so einen längeren Freizeitblock zwischen zwei Projektphasen zu ermöglichen. Auch besteht die Möglichkeit, die Überstundenpauschale eine Zeit lang außer Kraft zu setzen, damit die trotzdem weiterhin erarbeiteten Überstunden angesammelt werden können, um so einen längeren Urlaub zu erzielen.⁴⁷³ Oft werden auch geringere Zeitblöcke von ein bis zwei Monaten durch unbezahlten Urlaub oder durch individuelle Lösungen (Verbrauch von Zeitguthaben) vereinbart.⁴⁷⁴

Vorteile durch das Sabbatical bzw. durch einen verlängerten Freizeitblock können beispielsweise erhöhte Zufriedenheit und die Sicherung von Arbeitsplätzen zwischen Projektphasen sein. Aber aufgrund von z.B. baustellenbedingten Arbeiten sind oftmals verlängerte Freizeitblöcke nicht möglich.⁴⁷⁵

2) Freizeitoption

Das Freizeitmodell wurde bislang nur im Angestellten-KV des FMMGI und nur für das Jahr 2015 vereinbart.

⁴⁷⁰ Interview Personalabteilungsleiterin – Unternehmen B

⁴⁷¹ § 8 Kollektivvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im SOS-Kinderdorf, 2015

⁴⁷² Experteninterviews

⁴⁷³ Interview Personalabteilungsleiterin – Unternehmen B

⁴⁷⁴ Experteninterviews

⁴⁷⁵ Experteninterviews

Für den DN ist diese Option eine sehr gute Möglichkeit, um mehr Freizeit und Lebensqualität zu bekommen. Denn nicht für jeden Angestellten ist die kollektivvertragliche jährliche Gehaltserhöhung sonderlich ausschlaggebend. Zusätzlich wird auf die Bedürfnisse des DN eingegangen. Der Angestellte kann selbst entscheiden, ob ihm eine zeitliche oder entgeltliche Vergütung der Gehaltserhöhung lieber ist. Manche Mitarbeiter haben prinzipiell schon eine hohe Guthabenstundenanzahl, für diese wäre natürlich dann die entgeltliche Vergütung sinnvoller.⁴⁷⁶

Leider ist dieses Modell für größere Betriebe eine sehr große wirtschaftliche und buchhalterische Herausforderung, sodass diese Option oftmals nicht vereinbart werden kann. Ob in Zukunft diese Option nochmals vereinbart werden kann oder ob sogar die anderen Kollektivverträge in der Baubranche diese Möglichkeit aufgreifen, bleibt aufgrund der gemischten Ansichten noch offen.⁴⁷⁷

3) Besondere Kalendertage

Der 24. und 31. Dezember sind sowohl im Bauhauptgewerbe als auch in der Metalltechnischen Industrie arbeitsfrei zu halten. Im Metallgewerbe kann an jenen Tagen bis 12:00 Uhr gearbeitet werden. Falls das Arbeitsende für die Arbeiter im Betrieb nach 12:00 Uhr liegt, gilt diese Arbeitszeitregelung auch für jene Angestellten, deren Anwesenheit aufgrund des Arbeitszusammenhangs mit den Arbeitern notwendig ist. Diese Regelung gilt auch seit November 2015 für Angestellte des FMMGI-KV. Diese neue Richtlinie kommt besonders dem Unternehmer zu Gute, da nun Angestellte, deren Anwesenheit für bestimmte Arbeitsschritte notwendig ist, am 24. und 31. Dezember bis nach 12:00 Uhr arbeiten können.

4) Telearbeit

Auffällig ist, dass das Metallgewerbe und die Metalltechnische Industrie im Unterschied zum Bauhauptgewerbe das Thema Telearbeit im KV aufgegriffen haben. Da die Paragraphen bezüglich Telearbeit in den jeweiligen KV mit dem Gesetz übereinstimmen, müssen die einzelnen Bestimmungen wohl nicht miteinander verglichen werden.

Telearbeit kommt zunächst einmal v.a. dem DN zu Gute, da dieser sich den Arbeitsweg erspart und mehr oder weniger gemütlich von zu Hause aus arbeiten kann. Für den DG entstehen zusätzliche Aufwendungen, da einerseits Kommunikationsmittel (Telefon, Laptop) beschafft werden müssen und andererseits betriebliche Abläufe (Arbeitserfassung, Informationsbereitstellung etc.) organisiert werden müssen.

⁴⁷⁶ Interview Betriebsrat – Unternehmen E

⁴⁷⁷ Experteninterviews Kollektivvertrag für Angestellte des FMMGI

Viele DG würden ihren Mitarbeitern gerne die Möglichkeit der Telearbeit gewähren, um eine erhöhte Zufriedenheit und um einen besseren Komfort zu schaffen. Durch Arbeitsabläufe und Betriebserfordernisse ist dies allerdings häufig nicht möglich.⁴⁷⁸

Oft sind Telearbeitsvereinbarungen auch einfach nur Einzelvereinbarungen, um den Mitarbeitern in Einzelfällen entgegenzukommen. Das wären z.B. DN, die vielleicht etwas weiter weg wohnen⁴⁷⁹ oder Angestellte, die viel auf Dienstreisen sind und für die es sich in manchen Situationen (Ankunftszeiten etc.) nicht mehr auszahlt, für den restlichen Arbeitstag in das Unternehmen zu kommen.⁴⁸⁰

5) Rufbereitschaft

Da in keinem der drei KV Rufbereitschaft erwähnt wird, gelten die Bestimmungen des AZG. Das bedeutet, es kann an zehn Tagen im Monat Rufbereitschaft vereinbart werden. Wird mit dem Mitarbeiter Rufbereitschaft vereinbart, gibt dies dem DG eine zusätzliche Möglichkeit, vom DN Gebrauch zu machen, wie beispielsweise den DN auf Abrufbereitschaft zu halten ohne direkte Arbeitszeit zu verwenden.

Immer öfter wird diese Möglichkeit in Anspruch genommen, wobei der Einsatz vielseitig sein kann.⁴⁸¹ So kann durch Rufbereitschaft auf einzelne Betriebsabschnitte sowie -vorgänge eingegangen werden. In Betriebsbereichen, wo nur eine geringe Anzahl von Angestellten arbeitet und sonst eine Arbeiterbelegschaft vorherrscht, kann durch diese zusätzliche Vereinbarung die Anwesenheit und Präsenz jener Mitarbeiter erweitert werden.⁴⁸² Auch über die Weihnachtsfeiertage kann durch Rufbereitschaft auf baustellenbedingte Prozesse eingegangen werden.⁴⁸³ Wird Rufbereitschaft vereinbart, so sollte diese Vereinbarung gewisse Inhalte aufweisen. Z.B. wie lange und an welchen Tagen Rufbereitschaft angewendet wird. Ebenfalls kann festgehalten werden, dass es für die Rufbereitschaftstage ein zusätzliches Fixentgelt gibt und falls eine tatsächliche Arbeitsleistung anfällt, diese nochmals gesondert vergütet wird.⁴⁸⁴

⁴⁷⁸ Experteninterviews

⁴⁷⁹ Interview Abteilungsleiter – Unternehmen F

⁴⁸⁰ Interview Personalabteilungsleiter – Unternehmen G

⁴⁸¹ Experteninterviews

⁴⁸² Interview Personalabteilungsleiter – Unternehmen G

⁴⁸³ Interview Personalabteilungsleiterin – Unternehmen C

⁴⁸⁴ Interview Betriebsrat – Unternehmen E

6) Betriebsrat und Betriebsvereinbarung

Die KV bestimmen in manchen Fällen, dass gewisse Regelungen durch eine BV, in Betrieben ohne einen BR, durch eine schriftliche Einzelvereinbarung abgeschlossen werden können. In bestimmten Situationen ist dies bereits durch das AZG festgelegt (z.B.: 4-Tage-Woche).

Die KV des Bauhauptgewerbes und des Metallgewerbes lassen eine solche Sonderregelung immer zu. In dem KV des FMMGI herrscht eine große Benachteiligung für Betriebe, die keinen BR haben. So ist beispielsweise in manchen Fällen innerhalb der KV des Bauhauptgewerbes und des Metallgewerbes eine Einzelvereinbarung aufgrund des Fehlens eines BR zulässig. Im KV des FMMGI ist dasselbe Arbeitszeitmodell nur durch eine BV und durch eine Zustimmung der KV-Partner möglich.

Daher ist wohl in der Praxis im Bauhauptgewerbe das Bedürfnis nach einem BR nicht so groß ist wie in der Metalltechnischen Industrie. Sowohl im Bauhauptgewerbe als auch im Metallgewerbe werden kaum BV abgeschlossen. Im Gegensatz zur Metalltechnischen Industrie: Hier wird fast in jedem Unternehmen ein BR einberufen und eine BV abgeschlossen.⁴⁸⁵

7.3 Flexible Arbeitszeitgestaltung in der Zukunft

Flexible Arbeitszeitgestaltung wird sowohl vom DG als auch vom DN hoch geschätzt. Z.B. gleitende Arbeitszeit ist besonders beliebt, da hier auf private Hintergründe eingegangen werden kann. So müssen DN und DG nicht exakt um Punkt 08:00 Uhr in der Arbeit sein und Anreisezeiten durch das Pendeln werden berücksichtigt.⁴⁸⁶

Viele DG unterstützen Flexibilität in der Arbeit, vor allem wenn es um familiäre Angelegenheiten, wie Kinderbetreuung geht.⁴⁸⁷ Bedingung dabei ist natürlich, dass die Arbeitsleistung nicht darunter leiden darf. Aber durch das Entgegenkommen des DG steigt auch die Motivation der Mitarbeiter und die Firmenloyalität wächst.⁴⁸⁸ Flexible Arbeitszeitgestaltung ist daher auch eine Unternehmensphilosophie.⁴⁸⁹

Allgemein wird nach mehr Flexibilität gerufen und im Großen und Ganzen sind sich die Unternehmer der Baubranche einig, dass die österreichischen Gesetze mit all ihren

⁴⁸⁵ Experteninterviews

⁴⁸⁶ Experteninterviews

⁴⁸⁷ Experteninterviews

⁴⁸⁸ Interview Personalabteilungsleiterin – Unternehmen B

⁴⁸⁹ Interview Personalabteilungsleiterin – Unternehmen D

Kollektivverträgen bezüglich flexibler Arbeitszeitgestaltung ausbaufähig sind. Denn viele DG sehen sich durch die gesetzlichen Vorgaben sehr in ihrer Handlungsweise eingeschränkt.⁴⁹⁰

In der Metalltechnischen Industrie sind manche Unternehmer der Meinung, dass das österreichische Arbeitszeitrecht prinzipiell sehr gut aufgebaut ist.⁴⁹¹ Das Gesetz würde grundsätzlich viel mehr Möglichkeiten und Optionen zulassen, welche aber oft durch die Kollektivvertragshandlungen mit den Gewerkschaften nicht zugelassen werden. Beispielsweise wurden knappe 20 Jahre gebraucht, um ein Zeitkontenmodell zu entwickeln. Nachdem das Modell veröffentlicht wurde, waren viele Unternehmer überrascht, dass tatsächlich noch ein Vorschlag von der Gewerkschaft entwickelt wurde.⁴⁹²

Viele Unternehmer sind der Meinung, dass auch die Mitarbeiter flexibler wären als es derzeit möglich ist. Aber auf die Frage hin, was konkret gefordert wird, welche Modelle vorstellbar sind und in welcher Weise Gestaltungsfreiheiten gewünscht werden, sind sich die meisten DG und Unternehmer jedoch im Unklaren.⁴⁹³

Es gibt viele verschiedene Ansätze, Vorstellungen und Überlegungen darüber, wie flexible Arbeitszeitgestaltung in Zukunft in der Baubranche aussehen könnte.

So können sich die Befragten auch durchaus das sogenannte Jahresarbeitszeitmodell vorstellen. Denn auch in der Baubranche gibt es große jahreszeitliche Schwankungen - Sommermonate mit mehr und Wintermonate mit weniger Arbeitsanfall. Auf diese Weise kann bei gleichem Gehalt auf saisonbedingten Leistungsbedarf eingegangen werden. Auch für den DN können sich daraus Vorteile ergeben, da sich längere Freizeitblöcke in der nicht voll ausgelasteten Periode ergeben.⁴⁹⁴ Manche DG wiederum finden dieses Modell eher ungeeignet für den Angestelltenbereich und sind der Meinung, dass das Jahresarbeitszeitmodell eher für Arbeiter geeignet ist.⁴⁹⁵

Auch sind Betriebe bekannt, in denen ein freies Arbeitszeitmodell eingesetzt wird und wo stark auf Telearbeit gebaut wird. Manche Unternehmer finden diesen Ansatz zwar gut, aber die Organisation muss passen und reif dafür sein. In solchen Modellen steht v.a. die Aufgabe und Leistung und nicht die Arbeitszeit im Vordergrund.⁴⁹⁶

Allerdings vertreten einige Unternehmer auch die Auffassung, dass flexible Arbeitszeiten Grenzen haben und diese nicht immer im ganzen Betrieb und für jeden Mitarbeiter umsetzbar sind. Besonders in der Baubranche gibt es verschiedene interne

⁴⁹⁰ Experteninterviews

⁴⁹¹ Experteninterviews Kollektivvertrag der Angestellten des FMMGI

⁴⁹² Interview Personalabteilungsleiter – Unternehmen G

⁴⁹³ Experteninterviews

⁴⁹⁴ Interview Geschäftsführer – Unternehmen A

⁴⁹⁵ Experteninterviews

⁴⁹⁶ Interview Personalabteilungsleiterin – Unternehmen D

Betriebsbereiche, mit jeweils anderen Bedürfnissen, die alle unterschiedlich betrachtet werden müssen.⁴⁹⁷

So sind flexible Arbeitszeiten vielleicht eher im Back-Office Bereich und nicht in den Bereichen, in denen Kundenverkehr und somit Anwesenheit der Mitarbeiter erforderlich ist, möglich. Auch im Schichtbetrieb mit Schichtwechsel sind Einschränkungen vorhanden.⁴⁹⁸

Für viele Unternehmen ist es auch kaum vorstellbar, einem Mitarbeiter einen verlängerten Urlaub oder einen Freizeitblock zu gönnen. So auch beispielsweise im Metallgewerbe, welches ein Spezialisten-Gewerbe ist und wo v.a. in Klein- oder Mittelbetrieben nicht alle Positionen doppelt besetzt sind.⁴⁹⁹

⁴⁹⁷ Experteninterviews

⁴⁹⁸ Experteninterviews

⁴⁹⁹ Interview Geschäftsführerin – Unternehmen H

8 Resümee und Ausblick

In der heutigen Zeit gewinnen flexible Arbeitszeitmodelle immer mehr an Bedeutung. Nicht nur der DG, das Unternehmen und die Arbeitsleistung stehen im Vordergrund, sondern auch der DN mit all seinen Bedürfnissen und Wünschen. Der DG erstrebt hohe Anwesenheit, Loyalität und Leistung zu einer möglichst geringen Bezahlung. Dem DN wiederum sind eine angemessene Entlohnung und Freizeit sowie ein angenehmes Arbeitsklima wichtig. So haben flexible Arbeitszeitmodelle auch die Aufgabe, eine Balance zwischen Unternehmer und Mitarbeiter zu schaffen und auf deren unterschiedlichen Forderungen einzugehen. Es wird versucht, möglichst keine Benachteiligungen oder Ausbeutungen beider Seiten zu schaffen.

Daher wurden mit dieser Arbeit flexible Arbeitszeitmodelle in verschiedenen Bereichen der Baubranche untersucht, näher betrachtet und miteinander abgewogen, um folgende Forschungsfrage zu beantworten:

„Wird flexible Arbeitszeitgestaltung innerhalb der ausgewählten Angestellten-Kollektivverträge der Baubranche umgesetzt und zugelassen und welches flexibles Arbeitszeitmodell der Kollektivverträge ist für ein Unternehmen am wirtschaftlichsten?“

In den letzten Jahren wurde das Arbeitszeitrecht in Österreich immer wieder reformiert und lässt daher den Unternehmern viel Spielraum zu. Sowohl DG als auch DN ist klar, dass es gewisse Grenzen geben muss und diese auch eingehalten werden müssen, um einen fairen Umgang zu schaffen.

Damit innerhalb einer Berufssparte auf bestimmte Situationen und Umstände Bedacht genommen werden kann, werden den Kollektivverträgen vom AZG zusätzliche Rechte eingeräumt. Leider werden diese Möglichkeiten in der Kollektivvertragsgestaltung kaum wahrgenommen. V.a. für den DG bestehen innerhalb der KV relativ wenig Optionen, auf Spitzenzeiten und Zeiten von wenig Arbeitsanfall einzugehen. Zwar wurden schon einige Arbeitsmodelle entworfen und veröffentlicht, doch schränken sie in vielen Fällen wieder ein. Diese Einschränkungen erfolgen durch zu kurze Durchrechnungszeiträume, durch einzuhaltende Bandbreiten und durch Zuschläge. Oftmals wären durch das AZG längere Durchrechnungszeiträume oder eine höhere Stundenanzahl möglich, aber dies wird nicht umgesetzt. Speziell im KV für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie wurde neben der Ausdehnung der NAZ erst die kurze / lange Woche entwickelt. Immerhin hat der FMTI (früher FMMGI) in dieser Hinsicht in den letzten Jahren viel weiter gebracht, neue Arbeitszeitmodelle entworfen und die Schichtarbeit modernisiert.

Dass diese Systeme trotz alledem den DG in seinen Möglichkeiten eingrenzen, wird auch an der Umsetzung dieser Modelle deutlich. Denn diese ist kaum bis gar nicht vorhanden. In der Praxis sind die gängigsten Formen der Arbeitszeitgestaltung noch immer die gleitende Arbeitszeit sowie die Überstundenpauschalen. Dem DG bleibt oftmals nur in eingeschränkter Weise die Möglichkeit, selbst einzugreifen und eigene Modelle zu entwickeln. Diese sind dann aber meist aufgrund von Zuschlägen teure Lösungen für den DG.

Für die Verwendung von flexiblen Arbeitszeitmodellen gibt es für ein Unternehmen kein Standardverfahren. Besonders in der Metalltechnischen Industrie und im Metallgewerbe gibt es viele unterschiedliche Betriebsbereiche, die zusammenhängen und koordiniert werden müssen. So gibt es u.a. den Produktionsbereich und die administrative Abteilung, deren unterschiedliche Anforderungen adäquat zu berücksichtigen sind. Auch im Bauhauptgewerbe gibt es verschiedene Bereiche mit jeweils anderen Ansprüchen und Aufgaben. Im Tunnelbau herrschen andere Verhältnisse als auf einer Straßenbaustelle.

Nicht nur auf die einzelnen Betriebsbereiche, sondern auch auf die verschiedenen Berufsgruppen muss geachtet werden. So ist es in manchen Unternehmen einfach nicht möglich, dass Mitarbeiter für längere Blöcke Zeitausgleich nehmen. Ebenso ist ein freies Kommen und Gehen der Mitarbeiter beispielsweise im Schichtbetrieb oder im Kundenverkehr ausgeschlossen. Auch bei der Art der Vergütung der Mehr- und Überstundenarbeit (Entgelt oder Zeitausgleich) muss auf diese unterschiedlichen betrieblichen Bedürfnisse eingegangen werden.

Somit kennt auch flexible Arbeitszeitgestaltung ihre Grenzen und jedes Unternehmen muss für sich entscheiden, welches Modell in den jeweiligen Betriebsbereichen und für die jeweilige Berufsgruppe wohl am besten wäre. Oft ist auch die kostengünstigste Lösung nicht zugleich die optimalste Lösung, da nicht nur auf die Wirtschaftlichkeit, sondern auch auf die Arbeitsmotivation und -zufriedenheit der Mitarbeiter geachtet werden muss. Trotzdem kann dies auch Vorteile schaffen, denn je mehr den Arbeitnehmern an Flexibilität und Vergütung der Mehrleistung (zeitlich als auch entgeltlich) entgegen gekommen wird, desto höher ist die Zufriedenheit sowie Loyalität und desto effizienter wird gearbeitet.

Rückblickend betrachtet, muss wohl gesagt werden, dass für eine qualitative Aussage mehr Unternehmen befragt werden sollten. In den Kollektivverträgen sind viele unterschiedliche Berufsbereiche, welche verschiedene Anforderungen haben, zusammengefasst. Diese Vielfalt der Berufsbranchen konnte in der vorliegenden Arbeit nicht erfasst werden und daher stellt diese Untersuchung nur einen kleinen Ausschnitt der Baubranche dar.

Die Ausarbeitung des Themas mittels offenen Interviews gestaltete sich als hilfreich und zielführend. Anhand von Interviewleitfäden wurden Unternehmer und Dienstnehmer der

Baubranche befragt. Anschließend konnte in offenen Gesprächen auf die unterschiedlichen Arbeitsweisen und Arbeitszeitmodelle der Unternehmen eingegangen werden.

Abschließend bleibt zu sagen, dass sowohl das österreichische Arbeitszeitgesetz, als auch die Kollektivverträge in der Baubranche in Bezug auf Arbeitszeitgestaltung und flexible Arbeitszeitmodelle ausbaufähig sind und die Reformation, im stetigen Wandel der heutigen Zeit, noch lange nicht abgeschlossen ist.

Literaturverzeichnis

BRODIL, Wolfgang; RISAK, Martin; WOLF, Christoph: Arbeitsrecht in Grundzügen. 9. Auflage – Wien: LexisNexis Verlag ARD Orac GmbH & Co KG, 2016

FACHVERBAND FÜR DIE MASCHINEN-, METALLWAREN- UND GIESSEREIINDUSTRIE (FMMGI): Freizeitoption - Erläuterungen 2015. Wien, 2015.

https://www.fmmi.at/fileadmin/_migrated/content_uploads/Erlaeuterungen_FREIZEITOPTIO N2015_01.pdf, Zugriff am 01.12.2016

FACHVERBAND FÜR DIE MASCHINEN-, METALLWAREN- UND GIESSEREIINDUSTRIE (FMMGI): Kollektivvertrag Maschinen- und Metallwarenindustrie: Einigung nach vierter Verhandlungsrunde. Presseinformation – Wien, 2016, November.

<http://www.fmmi.at/news-presse/news/news/detail/kv-maschinen-und-metallwarenindustrie-einigung-nach-vierter-verhandlungsrunde/>, Zugriff am 01.12.2016

GRAFENEDER, Rudolf: Personalverrechnung im Baugewerbe. 4. Auflage – Wien: Linde Verlag Ges.m.b.H., 2016

JABORNEGG, Peter; RESCH, Reinhard: Arbeitsrecht. Individualarbeitsrecht. Kollektives Arbeitsrecht. 4. Auflage – Wien: MANZ'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung GmbH, 2011

KAMMER FÜR ARBEITER UND ANGESTELLTE WIEN (AK WIEN): Altersteilzeit und Teilpension. Artikelnummer 204, 5. Auflage – Wien: Ferdinand Berger & Söhne GmbH, 2016.

https://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/ArbeitundRecht/Altersteilzeit_2016.pdf, Zugriff am 01.12.2016

LINDMAYR, Manfred (Hrsg.): Handbuch zur Arbeitszeit. 4. Auflage – Wien: LexisNexis Verlag ARD Orac GmbH & Co KG, 2013

MERTINZ, Anna: Änderungen im Arbeitsrecht Österreich 2016. Online Publikation. In: Hrweb e.U., Wien, 2016, Jänner.

<http://www.hrweb.at/2016/01/aenderungen-im-arbeitsrecht-oesterreich-2016/>, Zugriff am 14.07.2016

OECHSLER, Walter A.; PAUL, Christopher: Personal und Arbeit. Einführung in das Personalmanagement. 10. Auflage – Berlin: Walter de Gruyter GmbH, 2015

RISAK, Martin: Arbeitszeitmanagement - der rechtliche Rahmen. In: Personal Manager - Zeitschrift für Human Resources, Mannheim, 2010, Heft 2/2010, S.16-18

RISAK, Martin; JÖST, Andreas; DAVID, Elisabeth; PATKA, Ernst (Hrsg.): Praxishandbuch Gleitzeit. 2. Auflage – Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels DG, 2014

SCHENK, Christian; TOPLAK, Bernd; WEISSENBACHER, Hannes; DROBITS, Josef: Basiswissen Arbeitnehmerschutz. In: Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA); Bundesarbeitskammer (BAK); Wirtschaftskammer Österreich (WKO) (Hrsg.): Basiswissen Arbeitnehmerschutz. 5. Auflage – Wien, 2012.

https://www.eval.at/docs/default-source/basiswissen-arbeitnehmerschutz/Basiswissen_Arbeitnehmerschutz.pdf?sfvrsn=0, Zugriff am 16.07.2016

SIMSA, Iris: Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen in Österreich 2000 – 2005. Diplomarbeit – Universität Wien, 2009

SONNTAG, Karlheinz; FRIELING, Ekkehart; STEGMAIER, Ralf (Hrsg.): Lehrbuch Arbeitspsychologie. 3. Auflage – Bern: Verlag Hans Huber, Hogrefe AG, 2012

SOZIALMINISTERIUM ARBEITSINSPEKTION: Übersicht über die Arbeitszeitgrenzen (Allgemein). Publikation – Wien, 2016.

http://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Kontakt_Service/Publikationen/#21, Zugriff am 03.12.2016

VOGT, Carl-Georg: Arbeitsrecht leicht gemacht. Was Arbeitnehmer und Arbeitgeber wissen müssen. 1. Auflage – Wien: Redline Wirtschaft, 2004

WEISSENSTEINER, Silke: Optimale Gestaltung der Gleitzeit. Grundlagen und Tipps für die Praxis. 2. Auflage – Graz: dbv- Druck-, Beratungs- und Verlagsgesellschaft mbH, 2012

WIESINGER, Christoph (Hrsg): Arbeitsrecht in der Bauwirtschaft. Praxishandbuch für Bauindustrie und Baugewerbe. 2. Auflage – Wien: Linde Verlag Ges.m.b.H., 2014

WIESINGER, Christoph (Hrsg.): Kollektivverträge der Bauwirtschaft. Kurzkomentar. 4. Auflage – Wien: Linde Verlag Ges.m.b.H., 2014

Internetquellen

BUNDESARBEITSKAMMER (BAK): Kurzarbeit

<https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/arbeitszeit/sonderformenderarbeitszeit/Kurzarbeit.html>, Zugriff am 03.12.2016

BUNDESARBEITSKAMMER (BAK): Überstundenarbeit.

<https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Arbeitszeit/SonderformenderArbeitszeit/Ueberstunden.html>, Zugriff am 26.07.2016

FACHVERBAND METALLTECHNISCHE INDUSTRIE (FMTI): Bis 9 Wochen Durchrechnung.

<http://www.metalltechnischeindustrie.at/recht-umwelt/arbeitsrecht/flexible-arbeitszeit/das-passende-modell-fuer-ihr-unternehmen/bis-9-wochen-durchrechnung/>, Zugriff am 06.01.2017

FACHVERBAND FÜR DIE MASCHINEN-, METALLWAREN- UND GIESSEREIINDUSTRIE (FMMGI): KV-Abschlüsse.

<https://www.fmgi.at/kollektivvertrag/kv-abschluesse/>, Zugriff am 09.12.2016

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND (ÖGB): Rechtsgrundlagen und wichtige Begriffe.

http://www.kollektivvertrag.at/cms/KV/KV_3.3/der-kollektivvertrag/rechtsgrundlagen-und-wichtige-begriffe, Zugriff am 05.07.2016

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND (ÖGB): Der Kollektivvertrag.

http://www.kollektivvertrag.at/cms/KV/KV_3/der-kollektivvertrag, Zugriff am 05.07.2016

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND (ÖGB): Was ist ein Kollektivvertrag?.

http://www.kollektivvertrag.at/cms/KV/KV_3.1/der-kollektivvertrag/was-ist-ein-kollektivvertrag, Zugriff am 05.07.2016

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND (ÖGB): Was leistet der Kollektivvertrag für Sie?.

http://www.kollektivvertrag.at/cms/KV/KV_3.2.1/der-kollektivvertrag/warum-kollektivvertraege/was-leistet-der-kollektivvertrag-fuer-sie, Zugriff am 05.07.2016

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND (ÖGB): Warum Kollektivverträge?.

http://www.kollektivvertrag.at/cms/KV/KV_3.2/der-kollektivvertrag/warum-kollektivvertraege, Zugriff am 05.07.2016

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND (ÖGB): Geschichte der Kollektivverträge.

http://www.kollektivvertrag.at/cms/KV/KV_3.2.2/der-kollektivvertrag/warum-kollektivvertraege/geschichte-der-kollektivvertraege, Zugriff am 05.07.2016

PARLAMENT: Beschluss des Nationalrates.

https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/BNR/BNR_00344/index.shtml, Zugriff am 14.07.2016

SOZIALMINISTERIUM ARBEITSINSPEKTION: Arbeitsrecht

http://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Uebergreifende_Themen/Arbeitsrecht/, Zugriff am 16.07.2016

SOZIALMINISTERIUM BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT, SOZIALES UND KONSUMENTENSCHUTZ: Das Arbeitsrecht.

https://www.sozialministerium.at/site/Arbeit_Behinderung/Arbeitsrecht/, Zugriff am 14.07.2016

WIRTSCHAFTSKAMMER NIEDERÖSTERREICH (WKO) – Die Metallgewerbe: Kollektivverträge – Metallgewerbe.

<http://metall-kv.at/kv.htm>, Zugriff am 09.12.2016

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH (WKO): Arbeiter und Angestellte.

https://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozialrecht/Arbeitsrecht/Beschaeftigungsformen/Arbeiter_und_Angestellte.html, Zugriff am 13.07.2016

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH (WKO): Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz 2014 (Gesetz gegen Lohn- und Sozialdumping).

https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/sparte_iuc/Werbung-und-Marktkommunikation/Gesetz_gegen_Lohndumping.html, Zugriff am 06.01.2017

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH (WKO): Gleitende Arbeitszeit.

https://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozialrecht/Arbeitsrecht/Arbeitszeit/Gleitende_Arbeitszeit.html, Zugriff am 25.01.2016

Wirtschaftskammer Österreich (WKO), Neue Fachgruppen-Bezeichnung: Metalltechnische Industrie.

<https://www.wko.at/Content.Node/branchen/noe/Metalltechnische-Industrie/Neue-Fachgruppen-Bezeichnung:-Metalltechnische-Industrie.html>, Zugriff am 25.01.2017

Wirtschaftskammer Österreich (WKO), Sozialpolitik und Arbeitsrecht, Sozialpolitik und Kollektivverträge.

https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Arbeitsrecht--Kollektivvertraege--Bildung--Sozialrecht/Sozialpolitik_und_Arbeitsrecht,_Sozialpolitik_und_Kollekti.html, Zugriff am 25.01.2017

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH (WKO): Telearbeit und Arbeitszeit.

<https://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozialrecht/Arbeitsrecht/Arbeitszeit/Telearbeit-und-Arbeitszeit.html>, Zugriff am 01.12.2016

Experteninterviews

Geschäftsführer: Unternehmen A, 20.09.2016

Personalabteilungsleiterin: Unternehmen B, 21.09.2016

Personalabteilungsleiterin: Unternehmen C, 26.09.2016

Personalabteilungsleiterin: Unternehmen D, 17.10.2016

Betriebsrat: Unternehmen E, 21.10.2016

Abteilungsleiter: Unternehmen F, 2.11.2016

Personalabteilungsleiter: Unternehmen G, 8.11.2016

Geschäftsführerin: Unternehmen H, 11.11.2016

Personalabteilungsleiterin: Unternehmen I, 23.11.2016

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Übersicht Gleitzeit.....	39
Abbildung 2: Stufenbau der Rechtsordnung.....	44

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht Arbeitszeitgrenzen: NAZ.....	42
Tabelle 2: Übersicht Arbeitszeitgrenzen: Höchstgrenzen der NAZ	43
Tabelle 3: Übersicht Arbeitszeitmodelle: Angestellten-KV Bauhauptgewerbe	65
Tabelle 4: Übersicht Zuschläge: Angestellten-KV Bauhauptgewerbe	68
Tabelle 5: Übersicht Arbeitszeitmodelle: Angestellten-KV Metallgewerbe	83
Tabelle 6: Übersicht Zuschläge: Angestellten-KV Metallgewerbe	86
Tabelle 7: Übersicht Arbeitszeitmodelle: Angestellten-KV FMMGI.....	104
Tabelle 8: Übersicht Zuschläge: Angestellten-KV FMMGI	107
Tabelle 9: Vergleich Arbeitszeitmodelle: AZG und Angestellten-KV	116
Tabelle 10: Vergleich Zuschläge: AZG und Angestellten-KV	117

Anhang

Liste der Experteninterviews

Kollektivvertrag	Branche	Firmen- bezeichnung	Beruf Interviewpartner	Datum	Interview- leitfaden
KV für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie	Baumanagement	A	Geschäftsführer	20.09.2016	I
	Baukonzern	B	Personalabteilungsleiterin	21.09.2016	
	Baumanagement	C	Personalabteilungsleiterin	26.09.2016	
KV für Angestellte des FMMGI	Aluminium-, Metall- und Stahlbau	D	Personalabteilungsleiterin	17.10.2016	II
	Maschinenbau und Metallwaren	E	Betriebsrat	21.10.2016	
	Aluminium-, Metall- und Stahlbau	F	Abteilungsleiter	2.11.2016	
	Armaturen	G	Personalabteilungsleiter	8.11.2016	
KV für Angestellte des Metallgewerbes	Elektrotechnik	H	Geschäftsführerin	11.11.2016	III
	Dachdecker und Spengler	I	Personalabteilungsleiterin	23.11.2016	

Interviewleitfäden

Alle Interviews wurden mit Hilfe eines Fragebogens in einem offenen Gespräch geführt. Je nach Kollektivvertrag wurde unterschiedlich gefragt. Es wurden sowohl Fragen zur Verwendung von Arbeitszeitmodellen, zur Arbeitszeitgestaltung als auch zu möglichen Verbesserungsvorschlägen gestellt.

Leitfaden I kam in Unternehmen, die dem „Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie“ unterliegen, zur Anwendung. Fragen, an denen das Gespräch orientiert wurde, waren:

- *Haben Sie im technischen Bereich Teilzeitkräfte engagiert? Warum (nicht)?*
- *Haben Sie in Ihrem Unternehmen einen Betriebsrat bzw. eine Betriebsvereinbarung?*
- *Haben Sie Gleitzeitvereinbarungen? Wenn Ja, was ist Ihre Gleitzeitperiode und Kernzeit?*
- *Haben Sie als Vollzeitbasis 39 Stunden oder haben Sie auf 40 Stunden erweitert?*
- *Kommt bei Ihnen der Freitag-Frühschluss zur Anwendung?*
- *Können Ihre Angestellten Fenstertage einarbeiten?*
- *Kommt bei Ihnen die Vier-Tage-Woche und die kurze / lange Woche zur Anwendung?*
- *Haben Sie Überstundenpauschalen vereinbart?*
- *Haben Sie Schicht- und Dekadenarbeit vereinbart?*
- *Haben Sie Rufbereitschaft vereinbart?*
- *Geben Sie Ihren Mitarbeitern die Möglichkeit zur Telearbeit?*
- *Was halten Sie von nicht gesetzlichen Arbeitszeitmodellen (Sabbatical)?*
- *Was glauben Sie, sind die Vor- und Nachteile Ihres gewählten Systems?*
- *Was halten Sie von flexiblen Arbeitszeiten im Allgemeinen?*
- *Glauben Sie, das Gesetz und der Kollektivvertrag wären in Bezug auf flexible Arbeitszeitgestaltung noch ausbaufähig?*

Die Fragen im Leitfaden II wurden an Unternehmen, die den „Angestellten-Kollektivvertrag in der für den Fachverband Maschinen-, Metallwaren- und Gießereiindustrie (ausgenommen die Berufsgruppe Gießereiindustrie) geltenden Fassung“ anwenden, gestellt. Fragen des Leitfadens II waren:

- *Haben Sie im technischen Bereich Teilzeitkräfte engagiert? Warum (nicht)?*
- *Haben Sie in Ihrem Unternehmen einen Betriebsrat bzw. eine Betriebsvereinbarung?*
- *Haben Sie Gleitzeitvereinbarungen? Wenn Ja, was ist Ihre Gleitzeitperiode und Kernzeit?*
- *Haben Sie als Vollzeitbasis 38,5 Stunden oder haben Sie auf 40 Stunden erweitert?*
- *Kommt bei Ihnen der Freitag-Frühschluss zur Anwendung?*
- *Können Ihre Angestellten Fenstertage einarbeiten?*
- *Kommt bei Ihnen die Vier-Tage-Woche zur Anwendung?*
- *Haben Sie das Bandbreitenmodell oder die erweiterte Bandbreite vereinbart?*
- *Haben Sie Überstundenpauschalen vereinbart?*
- *Haben Sie Schicht- und Dekadenarbeit vereinbart?*
- *Haben Sie Rufbereitschaft vereinbart?*
- *Geben Sie Ihren Mitarbeitern die Möglichkeit zur Telearbeit?*
- *Was halten Sie von nicht gesetzlichen Arbeitszeitmodellen (Sabbatical)?*
- *Was halten Sie von dem Zeitkontenmodell im neuen Kollektivvertrag von 2015?*
- *Was halten Sie von dem neuen verlängerten Durchrechnungszeitraum und von einer Übertragung der Stunden in der Schichtarbeit?*
- *Was halten Sie von der Freizeitoption? Haben Sie diese in Ihrem Unternehmen vereinbart?*
- *Was glauben Sie, sind die Vor- und Nachteile Ihres gewählten Systems?*
- *Was halten Sie von flexiblen Arbeitszeiten im Allgemeinen?*
- *Glauben Sie, das Gesetz und der Kollektivvertrag wären in Bezug auf flexible Arbeitszeitgestaltung noch ausbaufähig?*

Leitfaden III behandelt den „Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes“. Hier wurden Fragen gestellt wie:

- *Haben Sie im technischen Bereich Teilzeitkräfte engagiert? Warum (nicht)?*
- *Haben Sie in Ihrem Unternehmen einen Betriebsrat bzw. eine Betriebsvereinbarung?*
- *Haben Sie Gleitzeitvereinbarungen? Wenn Ja, was ist Ihre Gleitzeitperiode und Kernzeit?*
- *Haben Sie als Vollzeitbasis 38,5 Stunden oder haben Sie auf 40 Stunden erweitert?*
- *Kommt bei Ihnen der Freitag-Frühschluss zur Anwendung?*
- *Können Ihre Angestellten Fenstertage einarbeiten?*
- *Kommt bei Ihnen die Vier-Tage-Woche zur Anwendung?*
- *Haben Sie das Bandbreitenmodell oder die erweiterte Bandbreite vereinbart?*
- *Haben Sie Überstundenpauschalen vereinbart?*
- *Haben Sie Schicht- und Dekadenarbeit vereinbart?*
- *Haben Sie Rufbereitschaft vereinbart?*
- *Geben Sie Ihren Mitarbeitern die Möglichkeit zur Telearbeit?*
- *Was halten Sie von nicht gesetzlichen Arbeitszeitmodellen (Sabbatical)?*
- *Was glauben Sie, sind die Vor- und Nachteile Ihres gewählten Systems?*
- *Was halten Sie von flexiblen Arbeitszeiten im Allgemeinen?*
- *Glauben Sie, das Gesetz und der Kollektivvertrag wären in Bezug auf flexible Arbeitszeitgestaltung noch ausbaufähig?*

Experteninterviews Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie

Geschäftsführer - Unternehmen A, 20.09.2016

Personalabteilungsleiterin - Unternehmen B, 21.09.2016

Personalabteilungsleiterin - Unternehmen C, 26.09.2016

Haben Sie im technischen Bereich Teilzeitkräfte engagiert?

Die Teilkräfte sind hauptsächlich im Sekretariatsbereich bzw. im Raumpflegebereich angestellt. Techniker haben wir eigentlich durch die Bank Vollzeit angestellt. Das ist eher eine Ausnahme, dass wir vielleicht einen Teilzeitangestellten als Techniker haben.

Gibt es da Probleme mit Schnittstellen?

Überall wo Schnittstellen sind gibt es teilweise Probleme. Aber das ist vernachlässigbar. Es ist auch oft so, dass Teilzeitsekretärinnen auf Baustellen sind. Dort sind dann zwei bis drei Techniker und eine Halbzeitsekretärin und da gibt es dann keine Schnittstellen. Und sonst wie gesagt, haben wir die Schnittstellen recht gut im Griff.

Warum haben Sie im technischen Bereich keine Teilzeitkräfte?

Da unsere Mitarbeiter hauptsächlich auf Baustellen eingesetzt sind und da diese Baustellen auch oft vom Bürostandort weit entfernt sind, ergibt sich eine Ganztätigkeit. Aber auch, weil unsere Auftraggeber es verlangen.

Haben Sie in Ihrem Unternehmen einen Betriebsrat bzw. eine Betriebsvereinbarung?

Also wir haben keine Betriebsvereinbarung, sondern wir haben Einzelvereinbarung mit allen Mitarbeitern. Wir haben keinen Betriebsrat und somit wird das über Einzelvereinbarungen geregelt.

Haben Sie bei vielen Angestellten Gleitzeit vereinbart?

Wir haben für alle Mitarbeiter Gleitzeit vereinbart.

Haben Sie innerhalb dieser Gleitzeit eine Kernzone vereinbart?

Wir haben teilweise Gleitzeitverträge mit Kernzeit, das betrifft die Mitarbeiter die in der Zentrale angestellt sind bzw. auch Sekretärinnen die mehr oder weniger im Büro auf der Baustelle eingesetzt sind. Für die Techniker auf Baustellen haben wir Gleitzeitvereinbarungen ohne Kernzeit.

Haben Sie dann nicht das Problem mit der Anwesenheit?

Ja, also grundsätzlich sind die Gegebenheiten vor Ort zu berücksichtigen. Also der Mitarbeiter kann sich die Zeiten frei einteilen, das ist ja Sinn und Zweck der Gleitzeit. Aber es ist auch so, dass es in den Gleitzeitvereinbarungen Regelungen gibt, zum Beispiel falls der Vorgesetzte sagt, „Bitte sei Morgen um die Uhrzeit dort.“. Soweit geht die Gleitzeitvereinbarung schon. Ob er dann schon eine Stunde früher kommt und schon was arbeitet oder dann am Nachmittag oder am Abend eine Stunde anhängt, das bleibt dem Mitarbeiter freigestellt. Das heißt, in einem gewissen Maß kann er sich natürlich die Zeiten selbst einteilen. Aber natürlich sind auch gewisse Vorgaben zu berücksichtigen. Aber wenn er sagt, er kommt morgen eine Stunde später und es sind keine Termine eingeteilt, dann spricht nichts dagegen.

Führen Sie bei den Gleitzeitangestellten Ampelkonten um Über- und Mehrstunden zu vermeiden?

Also so ein Ampelkontensystem haben wir nicht. Wir zeichnen die Stunden auf, wir führen Listen, aber eine gewisse Bewertung haben wir nicht.

Also Sie führen Stundenlisten. Wird in der Zentrale gestempelt?

Nein es wird nicht gestempelt. Wir haben keine elektronische Zeiterfassung. Die Mitarbeiter führen eine Stundenliste, wo sie selbst die Stunden eintragen. In der Zentrale ist da auch nicht so das Problem, weil da haben wir grundsätzlich schon einen Überblick wer kommt und anwesend ist, da ist das nicht notwendig. Und diese Stempeluhren sind ja auch mit gewissen Kosten verbunden. Der Missbrauch ist ja auch trotzdem gegeben. Diese Stichzeiten sagen ja nur aus, dass der Mitarbeiter zu diesem Zeitpunkt da war. Ob er dann wirklich da war, ist ja trotzdem nicht fix. Wir haben es bis jetzt vermieden und es ist ja auch für den Mitarbeiter nicht sehr angenehm, weil es ja als Vertrauensbasis gewertet wird. Also wir haben bis jetzt darauf verzichtet. Wir haben in der Zentrale derzeit bis zu 20 Mitarbeiter – da ist das noch überschaubar. Sollte ein Unternehmen größer sein, mit 1000 Angestellten ist das ja was anderes.

Wie lang sind denn Ihre Gleitzeitperioden, die Sie festgelegt haben?

Die Gleitzeitperiode ist bei uns ein Jahr. Ich glaub das ist das Maximum. Beginnt mit dem Kalenderersten und endet mit dem 31.12 des Jahres.

Haben Sie als Vollzeitbasis 39 oder 40 Stunden vereinbart?

Also wir haben 39 Stunden als Vollzeitbasis. Diese Mehrarbeit kommt nicht wirklich zu tragen, weil sie mit einem Zuschlag behaftet ist, genauso wie die Überstunden.

Überstunden- und Mehrarbeit muss ja prinzipiell im Vorhinein angeordnet werden.

Inwieweit setzen Sie das um?

Grundsätzlich werden Mehrstunden schriftlich angeordnet. Jedem Mitarbeiter wird eine gewisse Anzahl von Stunden angeordnet. Sollten mehr Stunden anfallen müsste darüber hinaus eine eigene Anordnung stattfinden.

Bei 39 Stunden kann auch das Wochendurchrechnungsmodell mit dem sogenannten Freitag-Frühschluss angewendet werden. Wenden Sie dieses an?

Nein, da wir eh die Gleitzeiten haben. Die Möglichkeit wäre vorhanden, diese Stunden einzuarbeiten, wenn keine Gleitzeit vereinbart ist.

Dürfen sich Ihre Angestellte Fenstertage frei nehmen?

Grundsätzlich ist an Fenstertagen zu arbeiten, außer der Mitarbeiter nimmt sich einen Urlaubstag oder einen Gleittag. Aber da muss vorher vom Mitarbeiter angesucht werden und dann wird es erst bewilligt. Einarbeitungsmodelle haben wir grundsätzlich nicht.

Haben Sie auf Baustellen die Vier-Tage-Woche oder das Modell der kurzen/langen Wochen?

Nein haben wir nicht. Es ist so, dass unsere Auftraggeber üblicherweise verlangen, dass wir fünf Tage in der Woche anwesend sind. Deswegen kommen diese Modelle bei uns nicht zum Tragen. Es ist zwar in der Bauwirtschaft verbreitet, aber es ist so, dass das meistens für das Stammpersonal der Baufirma gilt. Die zwar kurz/lang arbeiten, aber dann wird auf der Baustelle trotzdem am Freitag der kurzen Woche und als Subunternehmer gearbeitet.

Haben Sie auch Überstundenpauschalen vereinbart?

Wir sind davon abgegangen. Das Problem mit den Überstunden war, dass zwar das Arbeitszeitgesetz nicht gilt, aber das Lohndumpinggesetz sehr wohl anzuwenden ist. Somit hat das für uns keinen Zweck gehabt und wir sind deswegen davon abgegangen, weil das unangenehme Strafen mit sich nachziehen könnte, wenn es da zu Überschreitungen der Pauschalen kommt.

Haben Sie Schicht- und Dekadenarbeit vereinbart?

Ja grundsätzlich haben wir Schicht- und Dekadenarbeit, da wir auch im Tunnelbau tätig sind. Auch kombiniert. Also demnach haben wir das und behandeln das entsprechend nach dem Kollektivvertrag.

Arbeiten Sie eher in Zwei- oder Dreischichtmodellen? Und bei Dekadenarbeit im 10/4, 8/5 etc. System oder immer unterschiedlich? Haben Sie darauf Einfluss oder wird das von Ihren Auftraggebern entschieden?

Früher Zweischichtmodell und in Zukunft Dreischichtmodell aufgrund der immer strengeren Gesetzeslage. Bei Dekadenarbeit orientieren wir uns an dem Modell der Baufirma und haben damit alle möglichen Varianten: 10/4, 9/5 und selten 8/5, da sich die Summe immer auf 14 Tage ausgehen sollte, damit der Zugangs- und Abgangswochentag gleich bleibt. Teilweise wird das Dekaden- oder Schichtmodell vom Auftraggeber vorgegeben, teilweise sind wir frei in unserer Disposition.

Haben Sie bei manchen Angestellten Rufbereitschaft im Vertrag vereinbart?

Nein. Das kommt nur selten vor und wird dann mit einer gewissen Anzahl an Normalstunden abgegolten.

Geben Sie Ihren Mitarbeitern die Möglichkeit zur Telearbeit?

Nein. Ist bei uns kaum möglich, da das mit einer Baustellentätigkeit nicht vereinbar ist und auch die Bürotätigkeiten im Team erbracht werden und durch Homeoffice-Arbeit zu viele nicht leicht beherrschbare Schnittstellen entstehen würden.

Was halten Sie von nicht gesetzlich geregelten Arbeitszeitmodellen wie Sabbatical?

Das sagt mir nichts, dieses Modell müssen Sie mir bitte erklären.

Sabbatical ist, wenn Arbeitszeit gesammelt wird und diese durch einen längeren Freizeitblock abgebaut wird. Zum Beispiel es wird Teilzeit vereinbart und auch Teilzeit bezahlt, aber es wird Vollzeit gearbeitet und dieses Zeitguthaben wird nach einem gewissen Zeitraum als Freizeit abgebaut.

Also meiner Meinung nach ist dieses Modell nach österreichischem Arbeitsrecht vollkommen unzulässig. Vor allem, Sie müssen ja Teilzeitkräfte, die über Ihre Stunden kommen mit Überstunden entlohnen. Also ich bin der Meinung, dass das nicht dem österreichischen Gesetz entspricht. Es ist weder geregelt noch sonst was. Ganz im Gegenteil, das ist sogar verboten. Wenn sie jemanden nicht über Gleitzeitvereinbarung eingestellt haben oder ihm nicht die Überstunden ausbezahlen, ist das nach dem Lohndumpinggesetz strafbar. Nach österreichischer Gesetzeslage unzulässig.

Was sehen Sie als Vorteil im Gleitzeitmodell?

Es ist natürlich so, dass in vielen österreichischen Unternehmen Gleitzeitmodelle eingeführt sind. Uns ist es jetzt nicht so wichtig, dass unsere Mitarbeiter um Punkt 08:00 Uhr im Büro sitzt. Wir haben zwar diese Kernzeiten, wo eigentlich alle da sein sollten. Aber wir haben Mitarbeiter, die vielleicht gerne etwas länger schlafen und möglichst spät kommen. Die anderen wiederum müssen am Nachmittag ihre Kinder abholen. Ich möchte auch diese Freiheit den Mitarbeitern gerne lassen. Wenn diese am Abend länger sitzen oder in der Früh lieber arbeiten, ist mir das grundsätzlich egal solange die Arbeit gemacht wird. Ich will nur wissen, in einem gewissen Bereich sind alle Mitarbeiter, von zum Beispiel 09:00-12:00 Uhr und von 13:00-16:00 Uhr, anwesend. Da weiß ich, er ist am Arbeitsplatz. Auch ich möchte mir diese Freiheit nehmen. Ein starres Arbeitszeitmodell ist nicht mehr zeitgemäß. Dort wo es darum geht, dass alle Dienstnehmer gleichzeitig da sind, wie in einem Betrieb mit Förderbändern oder in der Metallindustrie, geht es nicht anders. Aber im Büro ist Gleitzeit das angenehmere Modell.

Was halten Sie im Allgemeinen von flexiblen Arbeitszeitmodellen?

Das geht natürlich nicht da wo es Kundenverkehr gibt. Aber im Back-office Bereich haben wir teilweise, dass die Mitarbeiter nicht die ganze Woche da sind und Freitag frei haben. Wir haben es auch teilweise bei Altersteilzeit, dass Kollegen die Arbeit geblockt auf ganze Tage machen, weil sie insgesamt eine geringere Arbeitsleistung zu erbringen haben. Das ist durchaus möglich und mit jedem individuell verhandelbar. Dass das für alle Mitarbeiter geht ist eher ausgeschlossen, eben aus dem Grund, dass unsere Kunden die Fünf-Tage-Woche verlangen und eigentlich jeden Tag Besprechungen stattfinden.

Warum glauben Sie, dass Ihr Modell kostengünstiger ist als 40 Stunden Normalarbeitszeit?

Also es ist schon richtig, dass wenn prinzipiell nur 39 Stunden gearbeitet wird, dass das andere Modell vielleicht mehr Sinn macht. Aber bei uns ist es so, dass die Mitarbeiter deutlich mehr arbeiten müssen. Teilweise 20 bis 30 Stunden im Monat mehr arbeiten und dann ist die eine Stunde Mehrarbeit auch schon egal. Da ich sie sowieso schon mit einem Zuschlag ausbezahlen muss und die Gleitzeitstunden sind sowieso 1:1. Insofern hilft uns das Modell der Mehrarbeitsstunde nicht bzw. umgekehrt bedeutet es, dass sich das durch die

Gleitzeitvereinbarung kombiniert mit den Überstunden erübrigt. In wenigen Einzelfällen wäre es vielleicht möglich, dass sich ein Zuschlag erspart wird. Wenn jemand in einer Woche eine Stunde mehr arbeitet und in der nächsten Woche weniger arbeitet, dann fällt das unter Gleitzeit. Und vor allem, was nützt eine Stunde? Das ist zu wenig, um flexible Arbeitszeit zu erzielen. Deswegen haben wir ein Gleitzeitmodell, wo wir schon um einiges mehr flexibler sind. Da können dann mehrere Stunden hin und her geschoben werden. Der Mitarbeiter kann sagen, ich bleib da einmal länger und dafür lass ich mir da einen ganzen Gleittag frei. Was auch von den Mitarbeiter sehr erwünscht ist. Weil es auch nicht so aufwendig ist, mal ein paar Stunden anzuhängen, aber dafür einen ganzen Tag frei zu bekommen. Auch wenn es natürlich die gleichen Stunden sind, aber halt um einiges wertvoller.

Sind Sie der Meinung, dass das Thema flexible Arbeitszeiten im Baugewerbe noch ausbaufähig wäre bzw. was halten Sie von flexiblen Arbeitszeitmodellen?

Uns wäre es natürlich recht wenn es mehr Flexibilität gäbe. In den Medien wird immer mehr von Jahreszeitmodellen gesprochen. Das würden wir sehr gerne unterstützen und wären sehr interessiert daran. Weil es natürlich im Baugewerbe so ist, dass jahreszeitlich große Schwankungen sind. Im Sommer wird mehr gearbeitet und es fallen mehr Stunden an und im Winter fallen weniger Stunden an. Wenn dem Mitarbeiter ein Gehalt gezahlt wird und einmal arbeitet er mehr und einmal weniger, ist es auch für den Mitarbeiter sehr angenehm. Denn dann kann er sich auch anpassen und sagen, er macht jetzt mal einen längeren Weihnachtsurlaub. Ich glaube auch, dass das im Interesse der Mitarbeiter wäre, die Arbeitszeiten anzupassen und zu flexibilisieren. Unsere Mitarbeiter wären da sicher mehr flexibler als das Gesetz es zulässt bzw. ist. So etwas gibt es leider noch nicht, aber es wäre schon ein Sache, die uns sehr zu Gute kommen würde. Prinzipiell ist es sehr ausbaufähig, weil natürlich die Arbeitszeiten sehr starr sind und im Bauwesen muss aber sehr flexibel gearbeitet werden. Es gibt Wochenendarbeit, Nachtarbeit, Schichtarbeit und so weiter. Das kommt alles vor, aber alles in einem ganz strengen Korsett.

Beschäftigen Sie viele Teilzeitkräfte im technischen Bereich?

Wir haben generell fast keine Teilzeitangestellte. Wir haben ganz wenig Teilzeitbeschäftigte. Aber wir haben zum Beispiel im technischen Bereich eine Dame, die nur vier Stunden arbeitet.

Warum haben Sie im technischen Bereich (fast) keine Teilzeitkräfte? Haben Sie Altersteilzeitkräfte?

Technischen Personal ist überwiegend auf Baustellen oder für Bauprojekte tätig. Hier erlaubt der Baustellenablauf selten eine Teilzeitbeschäftigung. Nein wir haben keine Altersteilzeitkräfte.

Beschäftigen Sie Ihre Angestellten mittels einer Gleitzeitvereinbarung?

Wir haben keine so modifizierte Gleitzeit, dass wir einen Gleitzeitrahmen haben. Wir haben eigentlich feste Arbeitszeiten, aber wir haben keine Stechuhren. Dadurch kann der Mitarbeiter sehr wohl Beginn- und Endzeit frei wählen. Wir haben Kernarbeitszeiten, in welcher der Mitarbeiter am Arbeitsplatz sein sollte. Wir haben eine Richtlinie, dass jeder so bis 08:30 Uhr hier sein sollte, aber falls jemand um bereits 07:00 Uhr anfangen möchte ist das o.k. Also wir haben Gleitzeit, aber nicht so, dass Gleitzeitguthaben aufgebaut wird. Unterscheidet sich natürlich zu Baustellen, wo Schichtbetrieb ist. Da ist natürlich ganz genau festgelegt wann die Arbeitszeiten sind.

Der Kollektivvertrag besagt, dass die Normalarbeitszeit 39 Stunden beträgt. Es gibt aber auch die Möglichkeit auf 40 Stunden zu erweitern? Welches Modell wenden Sie an?

Wir haben eine 39 Stunden Woche und wir halten auch die 39 Stunden Woche ein. Aber wir haben auch drei sogenannte flexible Arbeitszeit-Ausgleichstage, die Brückentage. Wenn Donnerstag ein Feiertag ist, wird am Freitag nicht gearbeitet. Da wird immer mit der Geschäftsleitung drei solche Brückentage im Jahr festgelegt. Und da wird nicht überprüft, ob jeder der Angestellten auch diese Tage eingearbeitet hat.

Diese drei Fenstertage werden aber nicht vom Urlaub abgezogen?

Nein, diese Tage sind, wenn Sie so wollen, drei zusätzliche Urlaubstage.

Und an den restlichen Fenstertagen im Jahr?

Kann sich der Arbeitnehmer Urlaub nehmen oder geht arbeiten.

Aber Einarbeiten des Fenstertages geht nicht?

Es gibt auch Zeitausgleichstage. Das heißt, wenn wir jetzt eine erhöhte Arbeitsbelastung haben, ist bei denen, die weit über den üblichen Arbeitszeitrahmen hinaus gehen, die Möglichkeit vorhanden, dass der Vorgesetzte entscheiden und sagen kann, dass dieser Angestellte am Brückentag zuhause bleiben und sich Zeitausgleich nehmen soll. Da sollte

aber schon eine Leistung dafür sprechen. Bei den drei fixen Brückentagen gehen wir davon aus, dass alle unsere Mitarbeiter so viel arbeiten, dass sie die Zeit eingearbeitet haben.

Haben Sie eine Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarungen?

Wir haben keine Betriebsvereinbarung, weil wir keinen Betriebsrat haben.

Bei 39 Stunden kann es zu Wochendurchrechnungsmodellen kommen, dass zum Beispiel am Freitag früher Schluss gemacht wird. Kommt das bei Ihnen zur Anwendung?

Auf Baustellen haben wir in der Tat natürlich auch Durchrechnungszeiträume, wo manchmal auch 42 Stunden gearbeitet wird. Im Büro haben wir als Arbeitszeit die Normalarbeitszeit verteilt auf 4x8,5 und am Freitag fünf Stunden.

Die Arbeitszeit wird bei Ihnen mit Stundenlisten erfasst. Es gilt ja auch die jeweiligen Höchstgrenzen der Arbeitszeit einzuhalten, wie zum Beispiel die maximale tägliche Arbeitszeit von zehn Stunden. Halten Sie sich auch an diese Höchstgrenzen?

Wir halten uns sehr genau an diese Höchstarbeitszeitgrenzen. Jeder Vorgesetzter bei uns, ist dazu verpflichtet darauf zu achten und dass auch die Pausen eingehalten werden. Und jeder Mitarbeiter muss seinen Stundenbeleg abgeben, der sich im Normalarbeitszeitrahmen bewegt. Wir vergüten durch Überstundenpauschalen. Wenn ein Mitarbeiter der Meinung ist, dass er wesentlich mehr Überstunden macht, als in der Überstundenpauschale abgegolten wird, muss er mit seinem Vorgesetzten reden. Entweder über zusätzliche freie Tage oder zusätzliche Vergütung. Wir gehen aber davon aus, dass die Überstundenpauschale ausreichend ist. Für die Spitze, aber auch wenn mal nicht so viel Arbeit vorhanden ist. Und wir achten schon auch darauf, dass jeder Mitarbeiter in einer vernünftigen Zeit seine Aufgabe zu erledigen hat. Aber die Leistung ist uns eigentlich wichtiger als die Zeit.

Das heißt Sie verwenden also Überstundenpauschalen. Bei allen Angestellten?

Bei allen Angestellten. Bei leitenden Angestellten verwenden wir keine, da gehen wir davon aus, dass sie eine Höhe des Gehaltes haben, dass die Menge der üblichen Arbeit damit abgegolten ist.

Sind das echt Überstundenpauschalen oder All-In Vereinbarungen?

Echte Überstundenpauschalen. Ein eigener Bestandteil des Gehaltes. Wir haben aber auch All-In Gehälter, wobei wir da auch immer ausweisen in welcher Tarifgruppe wir jemanden eingruppieren, damit auch wirklich nachvollziehbar ist, welcher hinausgehender Gehaltsteil von der Tarifgruppe die Mehrarbeit abdeckt.

Wie berechnen Sie diesen Anteil? Ist das ein Prozentsatz vom Gehalt oder eine gewisse Anzahl von Überstunden?

Wir haben unterschiedliche Überstundenpauschalen. Es kann jemand eine 20 Stunden Pauschale haben oder auch 30 Stunden Pauschale haben. Und wir machen diese aber auch widerruflich. Das heißt wir passen diese auch an Gegebenheiten an. Zum Beispiel ein Polier,

der manchmal ein sehr ruhige Phase hat, hat dann eine 15ner Pauschale. Dann wiederum hat er eine arbeitsumfangreiche Phase, da bekommt er eine 35er Pauschale.

Führen Sie abschließend am Ende des Jahres Deckungsprüfungen durch?

Deckungsprüfungen machen wir nur wenn wir All-In Verträge haben, wo ein gewisser Teil des Gehaltes Überstunden sind und dann auch nur auf Verdacht. Bzw. bei Mitarbeiter, wo es wirklich einen Anlass gibt. Also generell führen wir keine Deckungsprüfungen durch.

Der Kollektivvertrag lässt auch eine Vier-Tage-Woche bzw. das System kurze / lange Woche zu. Verwenden Sie diese auch?

Ja, diese verwenden wir auf Baustellen. Und das machen wir auch nie für einzelne Personen, sondern immer nur für ganze Gruppen. Eine lange / kurze Woche wird zum Beispiel auf Straßenbaustellen, wo viele Angestellte arbeiten, die zum Beispiel weit nach Hause fahren müssen, eingesetzt. Da wird dieses Modell verwendet, damit die Mitarbeiter eben auch eine längere Freizeit haben.

Schicht- und Dekadenarbeit ist auch sehr Baustellen abhängig. Haben Sie diesbezüglich nicht sehr viele Freiheiten, oder?

Ja, haben wir und machen wir auch. Aber nein, Freiheiten bestehen keine. Da schränken uns das Gesetz und die Gewerkschaften ein, aber wir halten uns auch daran.

Arbeiten Sie eher in Zwei- oder Dreischichtmodellen? Und bei Dekadenarbeit im 10/4, 8/5 etc. System oder immer unterschiedlich? Haben Sie darauf Einfluss oder wird das von Ihren Auftraggebern entschieden?

Wir arbeiten im Tunnelbau in unterschiedlichen Dekaden. Ist jeweils dem Baustellenablauf angepasst. Z.B. bei Vortrieb ein Dreischichtmodell und bei Werkstatt ein Zweischichtmodell. Immer auch in Abhängigkeit vom Arbeitszeitgesetz.

Sagt Ihnen der Begriff Sabbatical was?

Ja sagt mir durchaus was. Also das haben wir hier in dieser Niederlassung noch nicht gehabt, aber wir hatten schon Mitarbeiter, die ein sehr hohes Arbeitsaufkommen hatten und sich dadurch ihren Urlaub nicht nehmen konnten. Dann ist das Projekt abgeschlossen und das nächste kommt erst im neuen Jahr wieder. Da haben wir dann gesagt, er bringt seinen Urlaub ein und den Rest bekommt er als unbezahlten Urlaub. Der Vorteil für die Mitarbeiter ist, dass sie einen sicheren Arbeitsplatz haben. Wir haben jetzt wieder einen Mitarbeiter, der möchte auch eine Art Sabbatical machen, zwar nicht so lange, aber wir sind ihm völlig offen gegenüber. Und wenn diese Mitarbeiter eine Überstundenpauschale haben, dann setzen wir diese mal vielleicht für ein halbes Jahr davor aus und mit dieser Anzahl an Überstunden kann Sabbatical genommen werden.

Wie schaut es mit Vertrauensarbeit aus?

Haben wir, weil wir definitiv keine Stempeluhren haben. Und bei den Stundenlisten wird nur die Normalarbeitszeit aufgeschrieben. Meine Mitarbeiter schreiben jeden Tag 8,5 Stunden

auf, aber ich kontrolliere nicht, ob sie auch tatsächlich 8,5 Stunden da waren. Das ist für mich Vertrauensarbeit.

Allgemein flexible Arbeitszeiten. Sehen in diesem Bereich gewisse Vorteile oder Nachteile? Können Sie sich in Zukunft etwas mehr Flexibilität vorstellen?

Also ich lege sehr viel Wert auf flexible Arbeitszeiten. Ich habe es sehr genossen in diesem Unternehmen. Ich konnte gehen, wenn ich mal niemanden für meine Kinder zuhause hatte und ich konnte auch mal am Samstag arbeiten kommen. Für mich ist auch flexible Arbeitszeit, wenn meine Kollegin einen weiten Weg hat und nicht auf die Uhr schauen muss, damit sie Punkt halb neun hier ist. Flexible Arbeitszeit unterstützen wir, vor allem weil bei uns auch die Aufgabe im Vordergrund steht. Es gibt natürlich auch Bereiche, zum Beispiel auf Baustellen, wo ein Zwei- oder Dreischichtsystem besteht und wo keine Flexibilität vorhanden ist. Aber alles was Flexibilität betrifft unterstützen wir, vor allem auch in familiären Situationen. Wenn jemand gerade Mutter oder Vater geworden ist und mehr Freizeit braucht. Das spiegelt sich auch dann in der Motivation und in der Firmenloyalität der Mitarbeiter wieder, wenn Ihnen immer wieder entgegen gekommen wird. Aber das mit der Aufgabe darf nicht entgleiten und es kann auch nicht jeder erst um 10:00 Uhr kommen und um 10:00 Uhr gehen. So flexibel sind wir nicht, da wir ja auch eine gemeinsame Aufgabe zu erledigen haben.

Geben Sie Ihren Mitarbeitern auch die Möglichkeit zur Telearbeit?

Ja haben wir. Zwei Mitarbeiter zum Beispiel haben eine sehr weite Anreise und für diese ist es sehr komfortable, dass sie am Freitag von Zuhause aus arbeiten können. Sie kommen nur vier Tage ins Büro und am fünften Tag arbeiten sie Zuhause. Sie müssen halt eine gewisse Erreichbarkeit haben. Aber damit haben wir auch sehr gute Erfahrungen gemacht. Sicher, wenn Besprechungen an einem Freitag stattfinden, kommen diese natürlich auch am Freitag ins Büro.

Haben Sie bei manchen Angestellten Rufbereitschaft im Vertrag vereinbart?

Nein.

Wünschen Sie sich mehr Flexibilität, wie vielleicht ein Jahresarbeitszeitmodell, in Zukunft?

Nein.

Beschäftigen Sie viele Teilzeitkräfte, vor allem im technischen Bereich?

Zweimal im Sekretariat und einmal im technischen Bereich.

Warum haben Sie so wenige Teilzeitangestellte im technischen Bereich? Könnten Sie sich Jobsharing vorstellen? Das heißt, dass mehrere Teilzeitkräfte einen Vollzeitjob abdecken.

Das funktioniert nicht. Für den Auftraggeber schon gar nicht. Wir müssen bei den Angeboten überall Personen mit Referenzen nennen. Das ist Vorgabe. Auch beim Abrechnen funktioniert das nicht. Es kann nicht einfach einer am Vormittag beginnen und am Nachmittag macht ein anderer weiter. Aber genauso wenig auf der Baustelle. Das funktioniert nicht wirklich. Außerdem ist es ja mit erheblichen Mehrkosten verbunden, weil ja die Zeit, wo ein Übergriff vorhanden ist, doppelt gerechnet werden muss. Zu viele Schnittstellen sind vorhanden.

Haben Sie Altersteilzeitkräfte?

Nein, haben wir nicht.

Haben Sie eine Gleitzeitvereinbarung in der Betriebsvereinbarung fixiert? Beziehungsweise haben Sie überhaupt einen Betriebsrat und eine Betriebsvereinbarung oder haben Sie lauter Einzelvereinbarungen?

Das sind alles Einzelvereinbarungen. Gleitzeit funktioniert nur für die, die fix im Büro sind. Aber nicht auf der Baustelle, weil da haben wir fixe Vorgaben von den Arbeitszeiten.

Haben Sie dann im Büro eine fixierte Gleitzeitperiode und eine Kernzeit?

Wir haben von 07:00 bis 09:00 und von 15:00 bis 17:00 Uhr eine Kernzeit fixiert. Die Gleitzeitperiode haben wir das ganze Jahr über.

Ich nehme an Sie führen Stundenlisten und stempeln nicht?

Ja, genau.

Vereinbaren Sie mit Ihren Mitarbeitern die 39 Stunden Woche laut Kollektivvertrag oder haben Sie auf 40 Stunden erweitert?

Bei uns sind alle laut Kollektivvertrag angestellt, also 39 Wochenstunden.

Verwenden Sie ein Wochendurchrechnungsmodell bei dem es zu einem Freitag-Frühschluss kommt?

In der Zentrale haben wir Frühschluss, aber auf den Baustellen nicht, weil wir ja da die Vorgaben der Arbeitszeiten haben. Also wir haben Anwesenheitspflicht auf den Baustellen, aber manchmal wird das dann vor Ort eingeteilt, wer früher gehen darf und wer länger bleibt. Das Arbeitszeitgesetz muss halt auch natürlich eingehalten werden.

Die Über- und Mehrstunden sind ja schriftlich anzuordnen. Wird das bei Ihnen im Unternehmen auch tatsächlich eingehalten?

Also die Mitarbeiter müssen eine Mail verschicken und das wird dann von uns unterschrieben und genehmigt.

Haben Sie Rufbereitschaft mit manchen Mitarbeitern vereinbart?

Es gibt gewisse Baustellen an denen über Weihnachten Rufvereinbarungen zu machen sind. Aber nicht bei allen.

Wie schaut es mit Fenstertagen aus? Können diese bei Ihnen eingearbeitet werden?

Also von unserer Seite können diese Stunden eingearbeitet werden und als Zeitausgleich genommen werden. Aber von den Baustellen aus, stellt sich wieder die Frage, ob wieder jemand anwesend sein muss oder nicht.

Haben Sie auf Baustellen auch die Vier-Tage-Woche oder das Modell der kurzen/langen Woche?

Nein.

Schicht- und Dekadenarbeit haben Sie aber sehr wohl oder?

Ja.

Haben Sie dann auf diesen Baustellen öfters einen Zwei- oder Dreischichtbetrieb?

Also wir haben normal Zweischichtbetrieb.

Wie schaut es beim Dekadenbetrieb aus? Haben Sie da meistens eine 10/4 Einteilung?

8/6, 10/4 oder eigentlich eher 10/5.

Können Sie das entscheiden oder ist diese Einteilung vom Auftraggeber abhängig?

Ist vom Auftraggeber abhängig.

Haben Sie bei manchen Angestellten Überstundenpauschalen?

Nein haben wir keine mehr. Mit dem haben wir aufgehört. Was anfällt wird gezahlt beziehungsweise als Zeitausgleich genommen.

Geben Sie die Möglichkeit zur Telearbeit?

Nein, so etwas ist bei uns nicht der Fall. Vor allem aber auch, weil einfach bei uns die Anwesenheitspflicht vom Auftraggeber herrscht.

Kennen Sie Sabbatical?

Nein.

Sabbatical ist wenn Arbeitszeit gesammelt wird und diese durch einen längeren Freizeitblock abgebaut wird. Zum Beispiel es wird Teilzeit vereinbart und auch Teilzeit bezahlt, aber es wird Vollzeit gearbeitet und dieses Zeitguthaben wird nach einem gewissen Zeitraum als Freizeit abgebaut.

Das funktioniert bei uns nicht. Unsere Angestellten arbeiten wirklich einfach baustellenbezogen. Das funktioniert im Bauwesen nicht.

Also Sie könnten sich dieses Modell auch nicht für den Fall vorstellen, dass wenn es zum Beispiel eine Übergangsphase zwischen zwei Projekten gibt, der ganze Urlaub geblockt in dieser Zeit genommen wird?

Das geht nicht, weil wir das nicht planen können. Vor allem, weil unsere Auftraggeber die Baustellen nicht so vorrausschauend ausschreiben, dass jetzt gesagt werden kann, in einem halben Jahr fängt die Baustelle an. Das ist eher alles so kurzfristig, dass zum Beispiel nächste Woche die Leute gebraucht werden.

Was halten Sie prinzipiell von flexiblen Arbeitszeiten? Könnten Sie sich zum Beispiel das Jahreszeitmodell vorstellen?

Also ich glaube, dass so etwas eher für den Bau interessant wäre, aber nicht für Angestellte. Wir haben gerade einmal über Weihnachten zu und das auch nicht einmal wirklich mehr, weil immer genug zu tun ist.

Also ich nehme an, dass Sie auch von der sogenannten Vertrauensarbeit noch nicht wirklich was gehört haben oder darauf setzen würden?

Nein.

Also Vertrauensarbeit verzichtet auf die Kontrolle von Arbeitszeiten. Das heißt auch, dass die Arbeitnehmer komplett selbstständig festlegen, wann sie arbeiten.

Ich glaube, dass das vom Arbeitszeitgesetz und vom Arbeitsruhegesetz nicht vereinbar ist. Und die Aufzeichnungspflicht wird ja sowieso dann nicht mehr eingehalten. Also wir hatten da erst letztens eine Überprüfung. Weil sobald überprüft wird und es aufliegt, ist mit saftigen Strafen zu rechnen. Das ist ein großes Risiko.

Warum glauben Sie, dass Ihr Modell das bessere ist bzw. warum verrechnen Sie ihre Überstunden nicht mit Pauschalen? Glauben Sie, dass Sie sich dadurch Überstundenzuschläge ersparen können?

Nein, also ersparen werden wir uns eher nichts. Aber es ist die einfachste und sauberste Variante das abzuwickeln, ohne dass nachher Probleme vorhanden sind. Ich kenne Firmen, wo Überstundenpauschalen angewendet werden und die Mitarbeiter ausgenutzt werden. Also wir haben schon noch alte Verträge, fünf glaube ich, wo wir noch Überstundenpauschalen haben. Aber die schreiben auch an und wenn sie darüber kommen, dann werden die Stunden nachgezahlt. Die All-In Verträge sind die Schlimmen.

Experteninterviews Kollektivvertrag für Angestellte des FMMGI

Personalabteilungsleiterin - Unternehmen D, 17.10.2016

Betriebsrat - Unternehmen E, 21.10.2016

Abteilungsleiter - Unternehmen F, 2.11.2016

Personalabteilungsleiter - Unternehmen G, 8.11.2016

Haben Sie einen Betriebsrat und eine Betriebsvereinbarung in Ihrem Unternehmen?

Ja haben wir.

Wie wird generell bei Ihnen die Arbeitszeit erfasst? Stempeln Sie oder führen Sie Stundenlisten?

Wir haben Stundenlisten, geführt in einem elektronischen System über den PC.

Haben Sie Teilzeitkräfte in Ihrem Unternehmen eingestellt?

Wir haben Teilzeitkräfte beschäftigt. Meistens weil sie noch studieren, also das ist eigentlich so der Hauptgrund. Wenn wir Leute einstellen, dann suchen wir hauptsächlich Vollzeitbeschäftigte. Teilzeit ist etwas, was eher aus einem bestehenden Verhältnis im Zuge einer Veränderung entsteht.

Warum ist das der Grund? Finden Sie die Aufgabeneinteilung schwierig oder liegt es an der Arbeitszeiteinteilung?

Ist natürlich alles Einteilungssache, sage ich mal. Aber dadurch, dass die einzelnen Fachbereiche von der Mitarbeiteranzahl eher kleiner sind, ist es schwieriger. Je kleiner, desto schwieriger. Je größer die Mitarbeitergruppe innerhalb eines spezifischen Fachbereiches ist, desto einfacher ist so was immer möglich. Es ist alles machbar, aber dadurch, dass dieser Umstand so ist, beschäftigen wir eher Vollzeitkräfte.

Haben Sie auch Altersteilzeitkräfte?

Nein.

Laut Kollektivvertrag beträgt die Normalarbeitszeit 38,5 Stunden. Es ist allerdings auch laut Kollektivvertrag möglich auf 40 Stunden zu erweitern. Wie handhaben Sie das in Ihrem Unternehmen?

Wir haben 38,5 Stunden.

Innerhalb dieses Systems ist es erlaubt, Gleitzeit zu vereinbaren. Haben Sie diese in Ihrer Betriebsvereinbarung fixiert?

Ja, das haben wir. Bei allen Angestellten. Also wir können bis zu 40 Plusstunden ansammeln. Bis zur 40. Stunde wandert es in den Gleitzeittopf, ab der 41. Stunde wird diese ausbezahlt.

Haben Sie eine Kernzone fixiert?

Ja. Zwischen 08:30 und 15:00 Uhr von Montag bis Donnerstag. Und am Freitag von 08:30 bis 13:00 Uhr.

Und der Durchrechnungszeitraum beträgt 52 Wochen?

Ja.

Was Sehen Sie als Vorteil der Gleitzeit?

Jeder hat seinen eigenen Rhythmus bzw. hat so seine privaten Verpflichtungen, wie Kinder und so weiter, und das wird einfach durch die Gleitzeit sichergestellt. Ich halte nichts davon, dass jemand um Punkt 08:30 Uhr beginnen muss. Es gibt ganz vereinzelte Positionen, da ist das einfach so, aber das ist die Ausnahme. Ansonsten muss es den Mitarbeitern gewährt werden, dass sie flexibel arbeiten können.

Können bei Ihnen Fenstertage eingearbeitet werden bzw. können diese als Gleittage genommen werden oder geben Sie diese schon im Vorhinein frei?

Ja, also das wird immer fürs nächste Jahr geplant und die Stunden können bzw. werden eingearbeitet. Das wird dann einfach über den Gleitzeitopf abgebildet oder es kann Urlaub genommen werden.

Haben Sie auch mit manchen Angestellten Rufbereitschaft vereinbart?

Ja.

Das heißt, nachdem Ihr Basismodell Gleitzeit mit einer Kernzone und 38,5 Stunden Vollzeit ist, kommt dann noch in manchen Abteilen die Bandbreite oder die erweiterte Bandbreite zum Einsatz?

Nein.

Warum nicht? Sehen Sie diese Modelle als Nachteil an?

Ich kann dazu eigentlich nicht viel sagen.

Haben Sie auch mit manchen Angestellten Überstundenpauschalen vereinbart?

Ja. Eigentlich eher bei leitenden Angestellten. Also diese Pauschalen sind ein Überbleibsel von früher. Wir gehen jetzt eher davon ab. Wir machen entweder ein All-In ab einer gewissen Positionsebene oder den ganz normalen Gleitzeitvertrag.

Werden bei Ihnen eigentlich Über- und Mehrstunden ausdrücklich schriftlich angeordnet?

Nein.

Haben Sie vielleicht auch bei manchen Angestellten die Vier-Tage-Woche vereinbart?

Soweit ich weiß, nein.

Haben Sie Dekaden- und/oder Schichtarbeit in Ihrem Unternehmen?

Also Dekadenarbeit nicht. Und Schichtarbeit haben wir, ja. Soweit ich weiß, ist das ein Zweischichtsystem.

Im Jahr 2015 hat es im Kollektivvertrag vor allem innerhalb der Schichtarbeit einige Erneuerungen gegeben. Also zum Beispiel, dass der Durchrechnungszeitraum erweitert wurde und dass die Überstunden in den nächsten Durchrechnungszeitraum mitgenommen werden können. Sehen Sie das als Vorteil?

Ja, das ist sicher ein Vorteil.

Was halten Sie von dem Zeitkontensystem?

Nachdem ich ja nicht Gehalt verrechne, kenne ich mich da im Detail zu wenig aus. Aber ich sage immer „Flexibilität gibt Vorteil“. Das würde ich in dem Fall auch als vorteilhaft betrachten.

Es hat ja im Jahr 2015 auch noch die Freizeitoption gegeben. Was halten Sie davon?

Naja. Ich sehe das natürlich immer von zwei Seiten. Aus persönlicher Sicht ist es auf jeden Fall vorteilhaft. Allerdings aus abrechnungstechnischer und administrativer Sicht, ist es ein heilloses Chaos. Da ich natürlich schauen muss, wer möchte die Freizeit nützen und wer nicht. Hinter diesen ganzen Sondersachen steht ja ein irrsinniger hoher administrativer Aufwand. Und das macht das ganze einfach schwierig.

Geben Sie Ihren Angestellten die Möglichkeit zur Telearbeit?

Ja. Also grundsätzlich gibt es schon Positionen wo es nicht möglich ist, weil die Personen ja an eine Anwesenheit im Haus gebunden sind. Das betrifft manche Empfangspositionen, die müssen ganz einfach hier im Haus bleiben. Ansonsten ermöglichen wir es jedem Mitarbeiter in Absprache mit dem Vorgesetzten.

Kennen Sie den Begriff Sabbatical bzw. geben Sie auch die Möglichkeit des Sabbaticals?

Ja.

Was glauben Sie ist der Vorteil den Sie dadurch haben?

Das trägt einfach ganz enorm zur Zufriedenheit des Mitarbeiters bei. Es gibt einfach mehr Flexibilität wieder. Wenn eine längere Reise oder Auszeit geplant ist, muss nichts vom Urlaub angegriffen werden. Es ist natürlich schon immer wieder ein Aufwand innerhalb des Teams, weil dann Ressourcen um geplant werden müssen. Aber grundsätzlich gewähren wir so etwas überall.

Welche Zeiträume gewähren Sie da? Also ein halbes Jahr oder zwei Monate?

Einen Monat und einen Tag, weil dass das Minimum für einen unbezahlten Urlaub ist.

Glauben Sie prinzipiell, dass die Arbeitszeitgestaltung noch ausbaufähig wäre oder es Verbesserungspotenzial für die Zukunft gibt?

Ja, kann ich mir absolut vorstellen. Nicht nur innerhalb des Kollektivvertrages, sondern einfach generell. Und das ist auch einfach eine Unternehmensphilosophie bzw. eine Unternehmenskulturfrage. Es gibt Unternehmen zum Beispiel, die haben ein freies Arbeitszeitmodell. Da muss aber auch einfach die Organisation reif dafür sein. Dort ist auch Home-Office ganz stark etabliert und es geht einfach darum, dass die Leute ihren Job erledigen und in welcher Zeit Sie das machen, ist Ihnen überlassen.

Wie wird bei Ihnen die Arbeitszeit erfasst? Durch Stundenlisten oder elektronisch durch Stempeln?

Also wir haben ein Zeiterfassungssystem, das über ein Token funktioniert. Also wir stempeln.

Das heißt nachdem die Zeit elektronisch erfasst wird, werden bei Ihnen Über- und Mehrstunden schriftlich extra angeordnet?

Ja. Es gibt ein Gleitzeitssystem bei uns in der Firma, welches gewisse Kernzeiten voraussetzt und wir haben eine Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden. Was durch das frühe Kommen und später Gehen erfasst wird, kommt auf ein Gleitzeitkonto und kann dann als Zeitausgleich konsumiert werden. Zur Auszahlung kommen Überstunden nur dann, wenn sie angeordnet wurden. Wir haben im Gleitzeitssystem einen gewissen Rahmen, in dem sich bewegt werden kann. Also das wären -25 Stunden und +80 Stunden. Die Periode selbst dauert ein Jahr und dann wird abgerechnet. Alles was über 40 Stunden ist, wird dann ausbezahlt und 40 Stunden können in die nächste Periode mitgenommen werden. Beziehungsweise können dann auch als Zeitausgleich genommen werden.

Was ist Ihre Kernzone?

Kernzeit ist von 09:00 bis 15:00 Uhr von Montag bis Donnerstag und am Freitag von 09:00 bis 12:00 Uhr. Also die Arbeiter arbeiten am Freitag nur bis 12:45 Uhr und sonst immer bis 14:40 Uhr und im Angestelltenbereich endet die Kernzeit am Freitag bereits um 12:00 Uhr. Das heißt, wenn jemand seine Stunden an den vorigen Tagen erledigt hat und er ist am Freitag schon um 12:00 Uhr fertig, kann er mit der Arbeit aufhören.

Das heißt, sie haben sozusagen das klassische System, mit Mehr- und Überstunden die in der Gleitzeitperiode ausgeglichen werden können?

Es gibt dann noch Regelungen in einzelnen Bereichen, zum Beispiel in Bereichen des Kundendienstes oder in Bereichen, die betriebslastig sind, wo auch viele auf Dienstreisen unterwegs sind. Da ist es so, dass alle Stunden, die außerhalb der Firma geleistet werden und außerhalb der Normalarbeitszeit liegen, als Überstunden zählen. Unabhängig davon, wie es am Zeitkonto aussieht. Das sind dann aber eher Einzelvereinbarungen.

Diese ganzen Sondervereinbarungen, wie die Erweiterung der Normalarbeitszeit auf 40 Stunden oder das Bandbreitensystem, kommen bei Ihnen nicht zum Einsatz?

Nein, in der Regel nicht. Es kann schon zu Spitzen kommen, wo wir die erweiterte Bandbreite anwenden, aber ansonsten gilt das normale Gleitzeitmodell.

Wie schaut es mit Fenstertagen aus? Geben Sie die gleich im Vorhinein frei oder können diese eingearbeitet bzw. als Gleittag genommen werden?

Nein, geben wir nicht gleich im Vorhinein frei. Grundsätzlich sind Fenstertage in der Regel als Zeitausgleich zu nehmen. So haben wir das in der Vereinbarung deklariert. Damit es nicht zum Ansammeln von unendlichen Stunden kommt, sondern wir versuchen die Fenstertage so wie es in der jeweiligen Abteilung möglich ist, über Zeitausgleich freizustellen.

Was sehen Sie insbesondere als Vorteil im Gleitzeitmodell?

Also ich bin jetzt schon lang in der Firma und ich kenne das nicht anders. Es gibt dort und dort Vor- und Nachteile. Ich sehe den tatsächlichen Vorteil in der Minuten genauen Erfassung der Arbeitszeit. Das heißt im Arbeiterbereich haben wir eine Fixarbeitszeit und wenn ich heute um fünf Minuten früher komm, sind die fünf Minuten nicht erfasst. Sondern wirklich nur meine Arbeitszeit. Und es auch so, dass im Arbeiterbereich nur alle 30 Minuten abgerechnet wird. Das heißt, wenn ich heute früher gehe, muss ich tatsächlich eine halbe Stunde einarbeiten und nicht nur die zehn Minuten die ich früher gegangen bin. Und das ist ein Vorteil würde ich jetzt einmal sagen. Und später Aufstehen und später kommen oder früher gehen, ist jetzt auch kein Nachteil würde ich meinen. Ich muss jetzt aber auch sagen, dass das abteilungsbezogen ist. Es gibt Abteilungen, die beginnen schon sehr früh, weil die an die Produktion angekoppelt sind.

Haben Sie Teilzeitkräfte in der Firma?

Also wir haben grundsätzlich keine Teilzeitkräfte. Wir stellen prinzipiell keine von Haus aus ein, es ergibt sich meistens durch Karenzzeiten wenn Frauen Kinder bekommen, dass diese Ansprüche auf Teilzeitbeschäftigung haben.

Haben Sie vielleicht auch Bildungsteilzeitkräfte?

So etwas kommt teilweise vor. Da wir das Gleitzeitmodell haben, arrangieren sich das die Leute meistens über die Gleitzeit.

Warum haben Sie eher keine Teilzeitkräfte? Empfinden Sie es als Nachteil, zum Beispiel aufgrund der Aufgabenverteilung oder aufgrund von Koordinationsschwierigkeiten?

Naja, es ist bei uns einfach schwierig, weil wir in einem Produktionsprozess drinnen sind und wenn jetzt Teilzeitkräfte über einen gesamten Arbeitstag nicht verfügbar sind, dann können diese einfach nur administrative Arbeiten erledigen. Und letztendlich haben wir für administrative Arbeiten, zum Beispiel im Personalbüro, nicht so viele Stellen frei. Das heißt, es ist auch nicht wirklich relevant.

Haben Sie mit manchen Angestellten Rufbereitschaft vereinbart?

Ja. Also ich habe zum Beispiel Rufbereitschaft. Wir haben das im Kundenbereich. Rufbereitschaft ist eine Woche. Von jeweils Montag bis Sonntag und es wird separat bezahlt. Es gibt ein Fixum für diese sieben Tage. Und die Zeit, in der dann tatsächlich Rufbereitschaft anfällt, die wird dann nochmals extra bezahlt.

Haben Sie auch Überstundenpauschalen vereinbart?

Nein, haben wir nicht mehr.

Das heißt Sie haben sie früher gehabt?

Es gab die sogenannten Pauschalisten, die haben dann eine Pauschale für 15 oder 20 Stunden bekommen. Davon sind wir aber dann abgegangen.

Warum war das so?

Wir haben mal eine Kurzarbeitsphase gehabt, vor über einem Jahr. Und in dieser Phase wurde festgestellt, dass die Pauschalen weitergezahlt werden müssen. Aliquot natürlich auf die Tage und Stunden. Daher wurde überlegt, sollte es irgendwann mal wieder dazu kommen, dass die Pauschalen nicht mehr das Richtige für unser Unternehmen ist. Wir haben grundsätzlich jetzt zwei Arten von Dienstverträgen, den normalen Angestelltendienstvertrag mit Gleitzeit und die All-In Verträge. Die haben eine gewisse Überbezahlung von ihrem Bruttogehalt, die dann etwaige Überstunden abdeckt.

Geben Sie auch die Möglichkeit der Telearbeit?

Wir haben im Vertriebsbereich so etwas ähnliches, wo dann zwei Freitage im Monat als Home-Office Tag genutzt werden können, aber in der Regel haben wir das nicht. Das sind aber alles Einzelvereinbarungen. Wir haben das nicht als generelle Vereinbarung für alle Angestellten.

Kommt bei Ihnen auch die Vier-Tage-Woche zum Einsatz?

Nein.

Wie schaut es mit Dekaden- und Schichtarbeit aus?

Dekadenarbeit, nein. Schichtarbeit gibt es nur im Arbeiterbereich. Die Leute, die im Produktionsbereich arbeiten, wo Schichtbetrieb ist, arbeiten ganz normal im Gleitzeitmodell.

Gibt es auch bei Ihnen die Möglichkeit des Sabbaticals?

Also wenn wir so etwas machen, dann nur für Weiterbildungen. Wir haben zum Beispiel Leute, die gehen auf die FH und fangen dann, geringfügig zum Arbeiten an. Also die kündigen ihr normales Verhältnis, gehen dann in ein geringfügiges Verhältnis, machen dann ihr Studium fertig und treten dann wieder als Vollzeitkraft ein. Das heißt, ein Kollege übernimmt dann temporär seine Tätigkeit, er kommt einmal die Woche geringfügig und arbeitet seine Sachen auf oder so gut es geht. Aber eine komplette Freistellung, wo das Dienstverhältnis aufrecht bleibt, haben wir eigentlich nicht. Das sind immer sehr individuelle Regelungen, die gemacht werden. Zum Beispiel für Studenten, die sich der Masterarbeit widmen wollen. Der Vorschlag kommt nie von der Firma selbst, weil die Firma ja an und für sich nichts davon hat. Die meisten die sich weiter bilden wollen machen das aus Eigeninteresse und nicht für die Firma. Also ich kann mich erinnern, dass es fallweise gemacht wurde. Aber es ist ja dann auch oft so, dass die Leute sagen, ich will mich verändern oder der Posten passt nicht mehr.

Im Kollektivvertrag vom Jahr 2015 hat es ja einige Erneuerungen gegeben, vor allem in der Schichtarbeit. Jetzt haben Sie ja schon erwähnt, dass Sie im Angestelltenbereich zwar keine Schichtarbeit haben, aber im Prinzip geht es ja im Allgemeinen darum, dass der Durchrechnungszeitraum verlängert wird und dass die Stunden in den nächsten Durchrechnungszeitraum mitgenommen werden können. Was halten Sie von solchen Modellen?

Also ich hab prinzipiell ein Problem damit, wenn ein Mitarbeiter oder ein Kollege etwas nachfordern muss, weil die Leute machen das nicht. Sollte es aufgrund dieser Modelle zu irgendwelchen Nachforderungen kommen, weil irgendwer was vergessen hat zum Mitschreiben, wer fordert denn das nach? Das macht ja keiner. Also ich halte von diesen ganzen Zeitmodellen eigentlich gar nichts. Weil das die Leute eh nur verwirrt und die Übersicht verloren geht. Die Leute sind einfach nur die ganze Zeit damit beschäftigt, irgendwelche Zeiten zu erfassen und zu deklarieren, anstatt dass sie überhaupt arbeiten. Unser Modell finde ich noch immer sehr übersichtlich. -25 und +40 Stunden kann ich mitnehmen. Alles über 80 Stunden wird sowieso ausbezahlt.

Es hat im Jahr 2015 auch noch die Freizeitoption gegeben. Ist diese bei Ihnen im Unternehmen zur Anwendung gekommen?

Grundsätzlich ist dieses Modell vom Gedanken her nicht schlecht. Ich habe es jetzt zum Beispiel nicht genommen, weil ich eh immer genug Stunden habe. Das heißt, für mich war da jetzt nicht das Thema, dass ich mehr Extrafreizeit brauche. Aber wir hatten ein paar Kollegen, die das wahrgenommen haben. Die haben auf die 1,5% verzichtet und stattdessen 27 Stunden im Jahr genommen. Das sehe ich als relativ wertvoll an. Bei manchen sind die 1,5% nicht wirklich relevant und da ist das bisschen mehr Freizeit nicht so schlecht. Also wahrscheinlich kommt das auch immer aufs Arbeitsumfeld darauf an und wie dieses organisiert ist.

Sehen Sie prinzipiell noch Handlungsbedarf oder Erweiterungsbedarf in Bezug auf die Arbeitszeitgestaltung, wie zum Beispiel Vertrauensarbeit?

Grundsätzlich ist Vertrauen ein sehr angeschlagenes Thema. In Deutschland ganz extrem, in Österreich sind wir da noch nicht soweit, dass einem Mitarbeiter zu 100% vertraut wird. Ich finde es gut, dass es ein Regelwerk gibt, welches uns davor schützt ausgebeutet zu werden. Da sind wir in Österreich eh wirklich noch im gelobten Land. Unsere Arbeitszeitgesetze sind sehr gut aufgestellt. Ich hoffe, dass das so bleibt.

Haben Sie einen Betriebsrat und eine Betriebsvereinbarung in Ihrem Unternehmen?

Hier nicht. Nein. Auf der Montage schon.

Wie wird bei Ihnen die Arbeitszeit erfasst? Durch Stundenlisten oder elektronisch durch Stempeln?

Auf der Baustelle gibt es Stundenlisten, die geführt und auch unterschrieben werden. Bei uns im Büro gibt es keine generelle Arbeitszeiterfassung. Also ich bin dafür zuständig, dass jeder seine Stunden macht und da ist. Die Stunden werden den einzelnen Projekten zugeteilt, aber eine direkte Arbeitszeiterfassung mit Stempelkarte und Kontrolle gibt es nicht.

Laut Kollektivvertrag ist die Normalarbeitszeit 38,5 Stunden. Haben Sie Gleitzeit vereinbart?

Wir haben eine interne Gleitzeitvereinbarung. Wir zahlen im Prinzip keine Überstunden aus. Wir sparen Stunden an, das heißt wenn mehr Stunden geleistet werden, haben wir die Möglichkeit nach einem gewissen Schema, zum Beispiel Fenstertage sind bevorzugt, die Mehrarbeit heranzuziehen und abzugleiten. Bei uns gibt es keine besonderen oder viele Regelungen. Bei uns gibt es die Vorgabe, wenn mehrere Tage abgegleitet werden, benötigt es dazu die Freigabe der Geschäftsführung. Und mit Urlaub ist es nicht kombinierbar.

Das heißt Fenstertage werden als Gleittage genommen bzw. falls nötig, Urlaub genommen?

Also da gibt es keine Vorgaben bzw. sie werden auch nicht vorgeschrieben. Es liegt einfach nur nahe, dass diese frei genommen werden. Alle anderen in der Branche nutzen das auch und da ist ja auch am wenigsten Arbeit, da wird am wenigsten passieren. Somit sind diese ja auch ideal.

Der Durchrechnungszeitraum der Gleitzeit beträgt 52 Wochen?

Ja.

Haben Sie eine Kernzone vereinbart?

Die Kernzone ist bei uns von Montag bis Donnerstag von 09:00 bis 15:00 Uhr. In der Zeit sollte jeder da sein. Die meisten Kunden verlangen das auch. Und am Freitag arbeiten wir von 09:00 bis 13:30 Uhr.

Was sehen sie als Vorteil oder vielleicht auch als Nachteil innerhalb der Gleitzeit?

Manche haben Kinder, manche kommen von weiter her und können auch durch die Anreisezeit gar nicht so früh kommen. Das macht es für den Dienstnehmer einfach leichter und solange in der Kernzeit die Leute da sind und die Arbeit auch gemacht wird, ist dieses Modell einfach ideal. Solange es einen fairen Umgang von beiden Seiten gibt.

Werden bei Ihnen dann die Mehr- und Überstunden ausdrücklich schriftlich angeordnet?

Bei uns gibt es keinen schriftlichen Antrag, also dass die jemand unterzeichnet. Aber ich muss Bescheid wissen, dass zum Beispiel in einem Sonderfall extrem lang gearbeitet werden muss oder jemand da bleibt.

Haben Sie auch mit manchen Angestellten eine Vier-Tage-Woche vereinbart?

Nein.

Haben Sie auch Teilzeitkräfte?

Wir haben Teilzeitkräfte. Wir haben jetzt aktuell eine Kollegin die Teilzeit arbeitet, ich glaub 24 Stunden, also drei Tage die Woche.

Kennen Sie diese Modelle der Bandbreite und der erweiterten Bandbreite innerhalb des Kollektivvertrages?

Ja kenne ich.

Werden diese hier auch angewendet?

Im Angestelltenbereich gar nicht. Nein. Wir haben so ein ähnliches Modell über Betriebsanweisung schon seit Jahren auf der Montage. Wo ein Pool angespart wird. Grundsätzlich das Gleiche. Ich hab mich natürlich auch mit den Veränderung des Kollektivvertrages beschäftigt, mit diesen drei Töpfen und ich bin der Meinung, dass das hyperkompliziert ist.

Haben Sie auch mit manchen Angestellten Rufbereitschaft vereinbart?

Nein. Also wir haben alle ein Firmenhandy, aber Rufbereitschaft in dem Sinne, nein.

Haben Sie Überstundenpauschalen vereinbart?

Gibt es im Allgemeinen bei uns nicht, nein.

Haben Sie im Angestelltenbereich auch Schichtarbeit oder Dekadenarbeit?

Nein.

Wie schaut es mit Telearbeit aus?

Ja, wird bei uns gemacht, aber es gibt keinen Telearbeitsvertrag. Es wird von uns hier und da freigegeben von zu Hause aus zu arbeiten. Zum Beispiel bei Kollegen, die relativ weit weg wohnen, ist das ein Entgegenkommen von unserer Seite aus.

Kennen Sie den Begriff Sabbatical?

Ja, habe schon mal was davon gehört.

Aber wird bei Ihnen eher nicht angewendet?

Eher nicht. Nein.

Im Kollektivvertrag von 2015 gab es die Möglichkeit der Freizeitoption. Haben Sie davon gehört?

Natürlich haben wir davon gehört. Aber ist bei uns nicht zum Einsatz gekommen.

Was halten Sie prinzipiell von dieser Freizeitoption?

Für mich war die Frage, wenn das gemacht wird, ob das dauerhaft für die nächsten zehn bis 15 Jahre ist. Und dann kommt das zum Ansparen und immer mehr Freizeit wird

angesammelt und irgendwann wird sich der Chef vielleicht denken – der haut ab. Also es ist schön, dass es das Angebot gibt, aber für mich ist das eher nichts.

Sie haben vorhin schon erwähnt, dass vor allem das Zeitkontensystem recht kompliziert ist.

Also hyperkompliziert. Ich kenne mich da nicht aus.

Was halten Sie prinzipiell von der Idee, dass der Durchrechnungszeitraum verlängert wird und dass die Stunden in den nächsten Zeitraum mitgenommen werden können?

Ist für uns jetzt kein Thema. Auf der Montage haben wir eh schon so ein ähnliches System. Ich glaub auch, dass das System bei vielen im Stahlbau so ähnlich gehandhabt wird, also ist das auch nichts Neues.

Sind Sie der Meinung, dass das Thema Arbeitszeitgestaltung bzw. flexible Arbeitszeiten noch ausbaufähig wäre? Könnte in Zukunft in dem Bereich noch einiges gemacht werden?

Also bei uns im Angestelltenbereich würde mir da nicht sehr viel einfallen, was verbessert oder verändert werden könnte. Auf der Montage finde ich es durchaus angebracht sich da was zu überlegen, wie das ganze flexibler gestaltet werden könnte. Es ist ja auch immer die Frage, wer profitiert am meisten davon. Es soll jetzt keinen geben, der wahnsinnig schlecht dabei aussteigt. Weder der Betrieb noch der Arbeiter. Wenn die Möglichkeit besteht, hier flexibler zu gestalten, die Tagesarbeitszeit zu erhöhen, dann muss aber auch der Monteur was davon haben.

Haben Sie einen Betriebsrat und eine Betriebsvereinbarung in Ihrem Unternehmen?

Ja.

Wie wird bei Ihnen die Arbeitszeit erfasst? Durch Stundenlisten oder elektronisch durch Stempeln?

Elektronisch durch Stempeln.

Haben Sie Teilzeitkräfte?

Zwei Reguläre und eine Bildungsteilzeit. In diesem Bereich. Im Haus gibt es schon mehr.

Laut Kollektivvertrag ist die Normalarbeitszeit 38,5 Stunden. Haben Sie 38,5 Stunden vereinbart oder haben Sie auf 40 Stunden erweitert?

Nein, haben wir nicht. Bei uns sind es 38,5 Stunden.

Haben Sie in Ihrem Unternehmen das Gleitzeitmodell vereinbart?

Ja, wir haben Gleitzeitvereinbarungen. Für alle Angestellten. Mit einer Ausnahme, das sind die Lehrlinge unter 18, die haben keine Gleitzeit.

Haben Sie da einen Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen?

Ja.

Haben Sie auch eine Kernzeit fixiert?

Ja, haben wir auch fixiert. Von 09:00 bis 14:00 Uhr und am Freitag bis 12:00 Uhr.

Dürfen sich Ihre Angestellten Fenstertage frei nehmen und diese einarbeiten bzw. als Gleittag nehmen?

Die sind bei uns freigegeben, aber nicht generell. Das hängt vom Arbeitsvertrag ab. Bei Mitarbeitern mit Pauschalverträgen gibt die Geschäftsführungen die Fenstertage frei und alle anderen Mitarbeiter nehmen natürlich Zeitausgleich.

Das heißt bei Pauschalverträgen sind die Fenstertage automatisch frei gegeben?

Ja, also arbeitsrechtlich ist es bei uns nicht so, dass sie automatisch frei sind. Sondern für diese Mitarbeitergruppe gibt es jährlich durch die Geschäftsführung das Zeitgeschenk, welches nicht im Dienstvertrag inkludiert ist.

Diese Überstundenpauschalen, sind das echte Pauschalverträge oder All-In Verträge?

Das sind All-In Verträge.

Kommen bei Ihnen die Modelle der Bandbreite oder der erweiterten Bandbreite zum Einsatz?

Nein, diese sind für uns nicht relevant.

Haben Sie mit manchen Angestellten Rufbereitschaft vereinbart?

Noch nicht, aber da sind wir gerade am Überlegen.

Warum sind Sie gerade am Überlegen? Was sehen Sie bei Rufbereitschaft als Vorteil?

Die Überlegung betrifft die Instandhaltung. Da gibt es einzelne Angestellte, aber prinzipiell ist die Instandhaltung ein Arbeiterbereich mit einem Dreischichtmodell, auch am Samstag. Also insofern sind wir da am Überlegen, ob wir die Präsenz der Instandhaltung durch Rufbereitschaft erweitern.

Nachdem bei Ihnen ja gestempelt wird, haben Sie ja immer einen guten Überblick über die Mehr- und Überstunden. Werden diese bei Ihnen extra schriftlich angeordnet, falls der Mitarbeiter keine Überstundenpauschale hat?

Grundsätzlich kann im Rahmen der Gleitzeit der Angestellte relativ frei entscheiden. Da wo es tatsächlich zu Überstunden kommt, also außerhalb des Rahmens, da muss der Vorgesetzte zustimmen. Also wir haben überall vereinbart, dass die Überstundenleistung nur nach Genehmigung von dem Vorgesetzten möglich ist.

Was sehen Sie prinzipiell leicht als Vorteil oder als Nachteil im Gleitzeitmodell?

Wir hatten das früher anders, mit einem sehr geringen Spielraum. Auch wenn wir sehr tolerant damit umgegangen sind, kommen wir aus einer Zeit wo starre Arbeitszeiten üblich waren. Deswegen war ich auch etwas irritiert, dass von der Belegschaftsseite der Wunsch so groß war, die Gleitzeit einzuführen. Die Arbeit wird auch immer mehr dadurch. Das später Kommen oder das früher Gehen, kann durchaus auch ein Vorteil sein. Aber am Tagesrand zum Beispiel, wird es schon schwieriger, da fehlt es schon an Kommunikationsmöglichkeiten um sich auszutauschen. Das hat halt immer zwei Seiten. Ich kenne kaum jemanden der nicht die Arbeitszeiten ausdehnt und das war bei den fixen Arbeitszeiten einfach nicht der Fall. Und wenn länger geblieben wurde, war das ziemlich klar, dass das dann Überstunden waren. Und diese Grenzen sind auch nicht mehr für die Mitarbeiter so klar. Gleitzeit hat die Balance zwischen Arbeit und gesellschaftlichen Leben durcheinander gebracht. So sehr das Gleiten, auch von mir, genossen wird. Verstehen Sie mich da nicht falsch.

Sie haben vorhin schon kurz erwähnt, dass Sie auch teilweise im Schichtbetrieb arbeiten. Kennen Sie die Erneuerungen des Kollektivvertrages innerhalb der Schichtarbeit? Kommen diese auch zum Einsatz bei Ihnen?

Also wie schon gesagt, das Bandbreitenmodell ist für uns nicht wirklich interessant. Die längere Durchrechnung macht es besser, aber das Bandbreitenmodell hat einige Nachteile, die es einfach uninteressant macht.

Aber Sie meinen jetzt das Bandbreitenmodell?

Ja genau. Das einzige Modell, was für uns eigentlich interessant wäre, ist das Zeitkontenmodell. Allerdings kommt es zu spät, weil bei uns der Fall ist, dass wir schon eine eigene Lösung haben. Die natürlich wesentlich teurer ist, aber jetzt auch nicht mehr wegzubringen ist. Das, was wir jetzt haben, kann im Betriebsrat durch das kollektivvertragliche Zeitkontenmodell nicht mehr ersetzt werden. Weil wir in unserem Modell

schon die ganzen Zuschläge haben. Und durch das Zeitkontenmodell für den Mitarbeiter weniger bleibt.

Wann haben Sie Ihr System, Ihr Modell eingeführt?

So ungefähr 2010. Mit leichten Änderungen natürlich seither.

Das heißt, Sie haben damals schon gemerkt, dass da was notwendig ist?

Wir haben das nie so verwendet, wie es der Kollektivvertrag vorgesehen hat. Das Schichtmodell mit diesen starren Grenzen. Wir hatten früher ein anderes Modell, das uns das Einarbeiten von Fenstertagen erlaubt hat und den Mitarbeitern ein bisschen Spielraum gegeben hat. Das war dann schon fast ein flexibler Zeitausgleich, den sich der Mitarbeiter erarbeitet hat. Der Nachteil war einfach, dass die Stunden immer mehr aufgebaut wurden und in der Krise haben wir dann gemerkt, dass wir uns das nicht mehr leisten können. Da haben wir dann einen entsprechenden Ersatz gebraucht, dass wir trotzdem eine gewisse Flexibilität hereinbringen. So ist das eigentlich entstanden.

Sie arbeiten hauptsächlich, wie Sie gemeint haben, im Dreischichtsystem?

Ja. Also grundsätzlich war es in den letzten Jahren im Jahresschnitt immer zweieinhalb Schichten, aber natürlich nicht gleichmäßig verteilt, sodass wir mittlerweile in allen Produktionsbereichen ein Dreischichtsystem haben.

Haben Sie auch Dekadenarbeit vereinbart?

Nein.

Wie schaut es mit der Vier-Tage-Woche aus?

Kommt bei uns nicht in Frage. Ganz einfach aus dem Grund, da wir die Maschinenauslastung brauchen. Wir sind zum Teil doch recht gut automatisiert und die Prozesse sind einfach voneinander abhängig und damit werden die Produktionszeiten gebraucht. Das heißt, ich gewinne nichts damit, wenn der Mitarbeiter vielleicht sogar zwölf Stunden am Tag, aber nur vier Tage die Woche anwesend ist. Und die Maschinen dafür wiederum am fünften und vielleicht sogar am sechsten Tag nicht laufen. Die Kapazität ist bei uns immer mit der Maschinenlaufzeit verbunden.

Geben Sie Ihren Mitarbeitern die Möglichkeit zur Telearbeit?

Grundsätzlich nicht. Also offiziell haben wir kein Home-Office. Es gibt gewisse Flexibilität bei Mitarbeitern, die viel reisen. Zum Beispiel, zahlt es sich nicht mehr aus in die Firma zu kommen, weil er erst gerade Heim gekommen ist. Diese Vereinbarungen sind aber individuelle Lösungen über die nicht viel geredet wird. Im Einzelfall, ja. Aber keine pauschale Regelung.

Kennen Sie den Begriff Sabbatical?

Ja, den kenne ich.

Kommt Sabbatical bei Ihnen in der Firma manchmal zum Einsatz? Haben Sie schon Angestellte gehabt, die danach gefragt haben?

Also unter dieser Bezeichnung hat noch niemand gefragt, ich kenne das ja nur so aus den öffentlichen Bereichen. In dieser Form wie im öffentlichen Bereich, ist es bei uns nicht möglich. In kleiner Form, dass ein Mitarbeiter einen längeren Urlaub machen will und vor hat, sich Zeitguthaben anzusparen, da haben wir schon individuelle Lösungen gefunden. Aber im überschaubaren Bereich. Zum Beispiel für zwei Monate. Aber länger sicher nicht.

Im Jahr 2015 hat es auch die Freizeitoption gegeben. Was halten Sie davon? Ist diese in Ihrem Unternehmen zum Einsatz gekommen?

Wir haben es als Firma nicht zugelassen.

Warum nicht? Was war das Problem?

Weil es nicht kalkulierbar ist. Diese Option ist ja etwas, was nicht einmalig passiert und stattfindet. Sondern wenn ich das einmal wähle, habe ich diesen Anspruch auf Freizeit immer. Das heißt zum Beispiel, dass ich im nächsten Jahr die Option nehme und im übernächsten Jahr nehme ich dann Option wieder nicht und so weiter. Wir haben hier 400 Mitarbeiter und ein jeder macht das dann anders. Im ersten Jahr ist das eine sehr charmante Idee, aber in den Folgejahren ist das eine Katastrophe. Somit haben wir von Beginn an gesagt, dass das nicht umsetzbar ist und haben das abgelehnt.

Auch wenn Sie jetzt diese Option nicht angewendet haben bzw. auch das Zeitkontenmodell nicht angewendet haben, finden Sie es trotzdem gut, dass es solche Lösungen oder Optionen im letzten Kollektivvertrag gegeben hat?

Also dass sich darüber Gedanken gemacht werden, finde ich grundsätzlich positiv. Dass es da eine Lösung gibt, die ganz lustig klingt, aber nicht ganz fertig überlegt worden ist, habe ich schon als positiv empfunden.

Haben Sie sonst noch vielleicht weitere Anmerkungen für die Zukunft? Finden Sie, es gibt innerhalb der Arbeitszeitgestaltung noch Verbesserungspotenzial?

Es hat auf jeden Fall noch sehr viel Potenzial und vor allem auch sehr viel Bedarf. Was in der öffentlichen Diskussion noch sehr ausgelassen wird, ist der Produktionsbereich, der halt auch sehr wenig Spielraum teilweise hat. Vor allem mit den Grenzen die es derzeit gibt, da müssen wir uns in dem Bereich noch einiges einfallen lassen. Und dann auch natürlich im Hinblick auf die Bedürfnisse der Eltern und auf das Älter werden am Arbeitsplatz bzw. auf den Generationenwechsel am Arbeitsplatz. Früher waren die Leute viel mehr belastbar, haben Schichtarbeit gemacht und zuhause noch eine Landwirtschaft betrieben. Heute will keiner mehr in die Schichtarbeit oder die Leute bringen mit 40 der nach Reihe ärztliche Atteste, dass sie nicht mehr weiter arbeiten können. Das sind die Probleme, für die wirklich Lösungen gefunden werden müssen. Es ist nicht nur die Flexibilität, die mehr eingefordert werden muss. Weil der Gesetzgeber, würde mehr zulassen als es die Gewerkschaften in den ganzen Kollektivvertragsverhandlungen erlauben. Das Arbeitszeitgesetz bzw. das Gesetz lässt schon sehr viel zu, aber die Gewerkschaften im Kollektivvertrag ändern sehr

viel und schränken wieder ein. Da wären wir wieder beim Zeitkontenmodell. Es ist eigentlich sehr großartig, im ersten Moment war ich etwas schockiert, weil es sehr aufwendig aussieht, aber es macht durchaus Sinn, es so zu gestalten. Freilich da oder dort könnte es etwas einfacher sein. Aber, ich mein es tut mir leid, wenn die Sozialpartner 20 Jahre lang dafür brauchen eine Arbeitszeitregelungen zu schaffen, da dreht sich die Welt zu schnell dafür. Alle waren überrascht, dass dieses Jahr wirklich ein Vorschlag von der Gewerkschaft kam. Aber alle in dem Bereich, die ich kenne, haben schon eigene Modelle entworfen. Um teures Geld mit lauter Zuschlägen, die mit einberechnet worden sind. Und keiner bringt das mehr weg. Was schade ist, weil es eigentlich ein tolles System ist.

Experteninterviews Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes

Geschäftsführerin - Unternehmen H, 11.11.2016

Personalabteilungsleiterin - Unternehmen I, 23.11.2016

Haben Sie einen Betriebsrat und eine Betriebsvereinbarung in Ihrem Unternehmen?

Nein.

Wie wird bei Ihnen die Arbeitszeit erfasst? Durch Stundenlisten oder elektronisch durch Stempeln?

Die Arbeitszeiterfassung erfolgt direkt über Smartphone in unser Warnwirtschaftsprogramm. Mit einem Arbeitserfassungssoftwaresystem.

Werden bei Ihnen Über- und Mehrstunden direkt verordnet?

Ja. Die Angestellten haben Überstundenpauschalen. Die Überstunden werden entweder gemacht oder nicht gemacht. Und das Montagepersonal hat nur Überstunden, wenn sie angeordnet sind.

Ist das eine echte Überstundenpauschale oder ein All-In Vertrag?

Eine echte Überstundenpauschale.

Das heißt alle Angestellten haben eine Überstundenpauschale?

Auch nur zum Teil. Techniker haben Überstundenpauschalen, die sind immer wieder draußen unterwegs. Das Verwaltungspersonal hat keine Pauschale. Die Büroleiterin hat wiederum eine Pauschale.

Haben Sie Teilzeitkräfte angestellt?

Eine Dame.

Im Sekretariatsbereich?

Ja.

Warum haben Sie im technischen Bereich keine Teilzeitkräfte angestellt?

Früher hatten wir eine Teilzeitkraft angestellt, aber die arbeitet jetzt Vollzeit.

Wären Sie wieder bereit jemanden im technischen Bereich Teilzeit einzustellen?

Eher nicht.

Warum? Hat es damals Probleme gegeben? Vielleicht zu viele Schnittstellen oder aufgrund der Arbeitszeiteinteilung?

Das ist richtig. Wenn ein Arbeitsanfall ist oder eine Frage auftaucht, dann ist die Teilzeitkraft gerade nicht da und der Kollege kann vielleicht auch nicht weiterhelfen. Das ist dann schon etwas schwierig zum Handeln.

Haben Sie Altersteilzeitkräfte?

Haben wir sicher vor ein paar Jahren gehabt, aber das weiß ich nicht mehr so genau.

Haben Sie als Vollzeitbasis 38,5 Stunden oder haben Sie auf 40 Stunden erweitert?

Wir halten uns an die 38,5 Stunden. Der Rest ist Mehrarbeit, also 1,5 Stunden, bzw. wenn die 40. Stunde überschritten wird, zählen diese als Überstunden. Beim Montagepersonal werden diese extra angeordnet. Einvernehmlich natürlich.

Kommt bei Ihnen die auch Möglichkeit der Bandbreite oder der erweiterten Bandbreite zum Einsatz?

Ich glaube wir haben einmal auf einer Großbaustelle eins dieser Modelle gehabt, aber sonst nicht.

Haben Sie Gleitzeit vereinbart?

Nein.

Warum nicht?

Weil es an sich fixe Arbeitszeiten gibt und wir auch fixe Öffnungszeiten haben. Da muss hier auch das Personal getrennt werden. Also das Verwaltungspersonal muss so aufeinander abgestimmt werden, dass zum Beispiel immer wer zu den Öffnungszeiten da ist.

Können bei Ihnen Fenstertage frei genommen und eingearbeitet werden?

Frei nehmen ja. Einarbeiten nicht.

Das heißt, es muss sich Urlaub genommen werden?

Ja.

Kommt es bei Ihnen zum Freitag-Frühschluss?

Beim Büropersonal gab es eine Änderung. Früher war es bis 15:00 Uhr. Seit einem Monat ist es am Freitag bis 13:00 Uhr. Das Montagepersonal hat lange und kurze Wochen. Das bedeutet die haben von Montag bis Donnerstag von 07:30 Uhr bis 16:30 Uhr und am Freitag bei einer langen Woche von 07:30 bis 17:00 Uhr.

Haben Sie mit manchen Angestellten Rufbereitschaft vereinbart?

Mit Angestellten haben wir keine Rufbereitschaft vereinbart. Mit Arbeitern haben wir Rufbereitschaft vereinbart, wenn sie den Störungsdienst abwickeln.

Haben Sie auch Schicht- oder Dekadenarbeit vereinbart?

Nein.

Haben Sie auch Telearbeit vereinbart?

Das kommt darauf an. Ist selten, aber es ist möglich, wenn es ist die Arbeit erlaubt.

Aber Sie haben die Telearbeit jetzt nicht extra vereinbart?

Nein.

Kennen Sie den Begriff Sabbatical bzw. geben Sie Ihren Angestellten die Möglichkeit eines Sabbaticals?

Kennen ja, aber eher aus dem Lehrerbereich soweit ich weiß.

Haben Sie auch Angestellte die in Bildungskarenz gehen?

Nein.

Sehen Sie Verbesserungspotenzial für die Zukunft bezüglich der Arbeitszeitgestaltung? Kennen Sie die Freizeitoption innerhalb der Metallindustrie? Das heißt, dass anstatt der Gehaltserhöhung pro Jahr eine gewisse Anzahl an Freizeitstunden vergütet werden.

Ich kann mir das insofern nicht vorstellen. Wenn Sie ein Elektroinstallationsbetrieb haben und Sie jederzeit erreichbar sein müssen, weil zum Beispiel ein Stromausfall ist, dann kann ich mir flexible Modelle schwer vorstellen. Da ich immer eine gewisse Grundmannschaft brauche. Daher finde ich es sehr schwer, da auch noch die Freizeitmodelle in unsere Arbeitsplanung einzuführen. Das geht nicht. Wenn Sie die Arbeitsplanung machen und Sie haben ein Montagepersonal mit 30 Leuten, einer wird davon krank, oder zehn werden krank, manche wiederum sind in der Schule, und Sie müssen das ja alles einteilen. Wenn Sie da noch die flexiblen Arbeitszeiten planen und auch noch einbauen müssen, also das ist auf der Montage nicht möglich. Ich kann es mir nicht vorstellen.

Könnten Sie sich ein Zeitkontomodell vorstellen? Das heißt zum Beispiel, dass die Mehr- und Überstunden in den nächsten Durchrechnungszeitraum mitgenommen werden können.

Die meisten Überstunden werden ja nach Bedarf angeordnet und dann zahl ich sie ja auch gerne aus. Weil da haben wir auch den Bedarf gehabt. Dass sich jetzt ein Arbeiter, ein Monteur zum Beispiel, vier Wochen Urlaub nimmt, ist für einen Klein- oder Mittelbetrieb nicht möglich. Maximal sind zwei Wochen oder zweieinhalb Wochen möglich. Bei drei Wochen Urlaub wird es schon schwierig. Bei einem Kleinbetrieb haben Sie nicht jede Stelle doppelt besetzt. Der Mitarbeiter kennt die Baustelle, der weiß ganz genau wie die Abschaltung funktioniert. Das ist ja ein Spezialisten-Gewerbe. Also bei uns geht das nicht, wenn jemand da länger zuhause bleibt.

Interview Personalabteilungsleiterin - Unternehmen I

Haben Sie einen Betriebsrat und eine Betriebsvereinbarung in Ihrem Unternehmen?

Ja.

Wie wird bei Ihnen die Arbeitszeit erfasst? Durch Stundenlisten oder elektronisch durch Stempeln?

Teils, teils. Schriftlich auf jeden Fall.

Haben Sie technische Teilzeitkräfte angestellt?

Ja, aber wenige.

Haben Sie auch Altersteilzeitkräfte?

Ja, eine.

Haben Sie als Vollzeitbasis 38,5 Stunden oder haben Sie auf 40 Stunden erweitert?

Wir halten uns an die 38,5 Stunden.

Kommt bei Ihnen die auch Möglichkeit der Bandbreite oder der erweiterten Bandbreite zum Einsatz?

Nein.

Haben Sie Gleitzeit vereinbart?

Ja.

Was ist Ihr Durchrechnungszeitraum und Ihre Kernzone?

52 Wochen und Kernzeit ist von 09:00 bis 15:00 Uhr.

Können bei Ihnen Fenstertage frei genommen und eingearbeitet werden?

Nicht alle. Das ist individuell vereinbart.

Kommt es bei Ihnen zum Freitag-Frühschluss?

Ja.

Haben Sie auch eine Vier-Tage-Woche vereinbart?

Mit Teilzeitkräften ja, sonst nicht.

Haben Sie auch Schicht- oder Dekadenarbeit vereinbart?

Nein.

Haben Sie auch Überstundenpauschalen vereinbart?

Ja, mit manchen Angestellten.

Haben Sie auch Telearbeit?

Teilweise. Wieder individuell vereinbart.

Kennen Sie den Begriff Sabbatical bzw. geben Sie Ihren Angestellten die Möglichkeit eines Sabbaticals?

Nein.