

Die nachfolgenden Informationen wurden von mir nach bestem Wissen und unter Hinzuziehung der verschiedenen gesetzlichen Quellen und arbeitsrechtlicher Fachliteratur zusammengestellt, um die korrekte Einstellung meiner Zeiterfassungssoftware zu erklären. Dennoch dürfen diese Informationen bitte nicht als rechtsverbindliche Auskunft angesehen werden.

Der Link zur Zeiterfassungssoftware und einer kostenlosen Testversion:

http://www.simplesoft.at/Excel-Tools/ZEITERFASSUNG_Excel/zeiterfassung_excel.html

1. NORMALARBEITSZEIT UND ÜBERSTUNDEN

1.1 Grundregelung

Die tägliche Normalarbeitszeit (also ohne Überstunden) beträgt grundsätzlich 8 Stunden.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit (also ohne Überstunden) beträgt grundsätzlich 40 Stunden.

1.2 Sonderregelung für die tägliche Normalarbeitszeit

Zur Erreichung einer längeren Freizeit (z.B. kurzer Freitag) kann die Arbeitszeit aber auch anders verteilt werden. Dabei kann die tägliche Normalarbeitszeit an einzelnen Tagen bis zu 9 Stunden betragen.

Der Kollektivvertrag kann die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu 10 Stunden verlängern – etwa um eine 4-Tage-Woche zu ermöglichen, (siehe auch Kapitel 8 Die 4-Tage-Woche.)

1.3 Sonderregelung für die wöchentliche Normalarbeitszeit

In vielen Kollektivverträgen wird eine verkürzte Normalarbeitszeit vorgesehen. Die häufigste Form beträgt 38,5 Wochenstunden.

1.4 Sonderregelung Durchrechnungszeitraum

Durchrechnung der Normalarbeitszeit bedeutet, dass die Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen 40 Stunden (oder die kürzere Normalarbeitszeit laut Kollektivvertrag) überschreiten darf und nur im Durchschnitt eingehalten werden muss. Im Durchrechnungszeitraum fallen dann keine Überstunden an, wenn der Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet.

Diese Arbeitszeitverteilung muss durch einen Kollektivvertrag oder in Ausnahmefällen durch eine Betriebsvereinbarung zugelassen werden, wobei dann stets der Durchrechnungszeitraum festgelegt werden muss.

(Ausnahme: Im Handel ist ein Durchrechnungszeitraum von bis zu vier Wochen auch dann zulässig, wenn der Kollektivvertrag keine Regelung vorsieht. Die Normalarbeitszeit in den einzelnen Wochen darf bis zu 44 Stunden betragen.)

Der Durchrechnungszeitraum kann im Kollektivvertrag auf bis zu 12 Monate festgelegt werden.

In den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes beträgt die Normalarbeitszeit höchstens 48 Stunden; bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 13 Wochen sogar 50 Stunden, falls der Kollektivvertrag nicht eine niedrigere Grenze vorsieht. Die tägliche Normalarbeitszeit darf in der Regel bis zu neun Stunden betragen, außer der Kollektivvertrag lässt ausdrücklich zehn Stunden zu.

Beispiel 1: Der Kollektivvertrag erlaubt eine Durchrechnung der Normalarbeitszeit mit einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen. Er begrenzt die Normalarbeitszeit in den einzelnen Wochen mit 45 Stunden und trifft keine Regelung über die tägliche Normalarbeitszeit. In diesem Fall darf die tägliche Normalarbeitszeit bis zu neun Stunden betragen. In einem Betrieb mit besonderem Arbeitsanfall im Sommer wird festgelegt, dass in den ersten 13 Wochen 35 Stunden, in den folgenden 26 Wochen 45 Stunden und in den letzten 13 Wochen wieder 35 Stunden gearbeitet wird. Die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden ist damit eingehalten.

Stellt sich am Ende des Durchrechnungszeitraumes heraus, dass die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit mehr als 40 Stunden betragen hat, werden die Mehrstunden zu Überstunden. Der Kollektivvertrag kann allerdings erlauben, dass Mehrstunden in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden.

1.5 Sonderfall Fenstertage

Werden Fenstertage zur Erlangung einer längeren Freizeit genützt, so können diese innerhalb maximal 13 zusammenhängender Wochen (Woche des Fenstertages inkludiert) eingearbeitet werden. Dabei kann die tägliche Normalarbeitszeit maximal 10 Stunden und die wöchentliche Normalarbeitszeit maximal 50 Stunden betragen. Ein längerer Einarbeitungszeitraum kann durch Kollektivvertrag festgelegt werden.

1.6 Relevanz der Normalarbeitszeit für Überstunden

Überstunden liegen immer dann vor, wenn entweder die tägliche Normalarbeitszeit oder die wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten wird.

2. TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

Teilzeitbeschäftigung liegt vor, wenn die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit die gesetzliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden oder eine durch Kollektivvertrag festgelegte kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit (z.B. 38,5h) unterschreitet.

3. MEHRARBEITSZEIT

Mehrarbeit ist das, was zwischen der dienstvertraglich vereinbarten Arbeitszeit und der gesetzlichen Normalarbeitszeit von 40h anfällt. Mehrarbeit gibt es also überwiegend bei Teilzeitmitarbeitern, die weniger als das Gesamtausmaß der gesetzlichen Normalarbeitszeit von 40h angestellt sind.

Mehrarbeitsstunden können aber auch bei Vollzeit-Angestellten anfallen: sieht ein Kollektivvertrag eine verkürzte Wochen-Normalarbeitszeit vor – z.B. 38,5 h – so sind auch die Stunden zwischen 38,5 und der gesetzlichen 40-Woche als Mehrarbeitszeit anzusehen.

Beispiel 2: Die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß Kollektivvertrag für die Handelsangestellten beträgt 38,5 Wochenstunden. Die gesetzliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden. Ein Vollzeitbeschäftigter nach dem Kollektivvertrag für die Handelsangestellten hat somit 38,5 Stunden als wöchentliche Normalarbeitszeit. Die Differenz zwischen dieser wöchentlichen Normalarbeitszeit und der gesetzlichen Normalarbeitszeit (40 Stunden) ist somit Mehrarbeit.

Beispiel 3: Ein teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter ist gemäß Dienstvertrag zu 30 Wochenstunden verpflichtet. Seine vertragliche Normalarbeitszeit beträgt somit 30 Wochenstunden. Die Differenz zwischen dieser vertraglichen Normalarbeitszeit und der gesetzlichen Normalarbeitszeit (40 Stunden) – daher 10 h – ist in seinem Fall Mehrarbeit.

Erst wenn die Arbeitszeit über die gesetzliche Normalarbeitszeit geht, fallen Überstunden an.

Für Mehrarbeitsstunden gebührt grundsätzlich ein seit 1.1.2008 gesetzlicher Zuschlag von 25 % des auf die Arbeitsstunde entfallenden Normallohnes. (Kommt es bei einem Teilzeit-Mitarbeiter zur Beendigung des Dienstverhältnisses, sind geleistete Mehrstunden mit einem Zuschlag von 50 Prozent abzugelten; außer der Kollektivvertrag bestimmt Abweichendes.)

Mehrarbeitsstunden sind allerdings dann nicht zuschlagspflichtig, wenn sie innerhalb eines Kalendervierteljahres oder eines anderen festgelegten 3-Monats-Zeitraumes, in dem sie angefallen sind, durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden. Für Mehrstunden, die nicht innerhalb von 3 Monaten durch Zeitausgleich konsumiert werden, fällt daher immer der 25% Aufschlag an.

Weiters gebührt der Zuschlag von 25% gemäß Arbeitszeitgesetz für jene Anzahl von Mehrstunden nicht, die zwischen der gesetzlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden und einer durch Kollektivvertrag verkürzten Wochenarbeitszeit liegt (sog. Differenzstunden).

Anders gesagt: sieht der Kollektivvertrag eine kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit als 40 Stunden vor – z.B. eine 38,5-h Woche –, so ist auch bei Teilzeitkräften jene Anzahl an Mehrarbeitsstunden zuschlagsfrei, die dieser Differenz entspricht.

Beispiel 4: Der Kollektivvertrag sieht 39 Stunden pro Woche als Normalarbeitszeit vor. Die Teilzeitarbeitskraft arbeitet 20 Stunden pro Woche. Die Differenz von 39 Stunden auf 40 Stunden beträgt 1 Stunde pro Woche. Also ist auch die 21. Stunde der Teilzeitkraft zuschlagsfrei. Ab der 22. Stunde gebührt dann der Zuschlag von 25 Prozent.

Beispiel 5: Ein Mitarbeiter hat eine dienstvertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit von 30 Wochenstunden und arbeitet in einer Woche 35 Stunden. Der Kollektivvertrag sieht keine von der 40-h Woche abweichende, kürzere Normalarbeitszeit vor. Der Mitarbeiter hat daher fünf Mehrstunden geleistet. Hat er in einer Woche 42 Stunden geleistet, so hat er 10 Mehrstunden und 2 Überstunden geleistet.

Beispiel 6: Ein teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter, der 30 Wochenstunden, verteilt auf die Tage Montag bis Freitag 9.00 bis 15.00 Uhr zu leisten hat, muss an einem Tag bis 16.00 Uhr arbeiten. Er hat daher nur eine Mehrstunde und keine Überstunde geleistet, da weder die wöchentliche Normalarbeitszeit (40 h) noch die tägliche Normalarbeitszeit überschritten wurde.

Gibt es im Betrieb eine Gleitzeitvereinbarung, besteht kein Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag, wenn die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt nicht überschritten wird. Auch Gutstunden, die in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden können, sind zuschlagsfrei.

Fallen im Rahmen einer Gleitzeitvereinbarung allerdings angeordnete Mehrstunden an, so sind diese - ebenso wie angeordnete Überstunden - grundsätzlich zuschlagspflichtig.

4. ÜBERSTUNDEN

Wird die gesetzliche Normalarbeitszeit – entweder die tägliche oder die wöchentliche Normalarbeitszeit - überschritten, liegt Überstundenarbeit vor.

Als wöchentliche Normalarbeitszeit gelten immer 40 h. Als tägliche Normalarbeitszeit werden grundsätzlich 8 h angesehen. Siehe dazu auch Kapitel 1.

Überstundenarbeit ist mindestens mit einem 50-prozentigen Zuschlag abzugelten. Viele Kollektivverträge sehen auch höhere Zuschläge vor (z.B. 100% für Überstunden in der Nacht, an Feiertagen oder am Sonntag).

Ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer kein Zeitausgleich vereinbart worden, sind Überstunden in Geld abzugelten.

Wichtig: Auch bei Abgeltung der Überstunden in Zeitausgleich gebührt Arbeitnehmern der Zuschlag!

Möglich ist auch eine Kombination: Dann kann z. B. die Grundstunde der Überstunde ausbezahlt werden und für den Zuschlag wird Zeitausgleich gewährt.

Grenzen für Überstunden: Bei erhöhtem Arbeitsbedarf sind 5 Überstunden wöchentlich zulässig. Darüber hinaus erlaubt das Gesetz 5 weitere Überstunden wöchentlich - insgesamt also 10 Überstunden wöchentlich) - diese sind jedoch auf ein jährliches Höchstausmaß von 60 Stunden beschränkt. Die tägliche Arbeitszeit darf 10 Stunden (inkl. Überstunden) nicht überschreiten.

Kollektivverträge können ein zusätzliches Ausmaß von 5 weiteren Überstunden vorsehen, im Gastgewerbe sogar 10 weitere Stunden.

Üblicherweise gilt für Überstunden zwischen 6h und 20h ein 50% Zuschlag und für Überstunden nach 20 h und vor 6h ein 100% Zuschlag. Auch für Überstunden an Sonn- und Feiertagen gilt üblicherweise ein 100% Zuschlag. Die genaue Regelung ist dem Kollektivvertrag zu entnehmen.

5. GLEITZEIT

Bei Gleitzeit kann die ArbeitnehmerIn Beginn und Ende der täglichen Normalarbeitszeit selbst festlegen. Diese darf bis zu zehn Stunden dauern.

Vor Einführung der Gleitzeit muss die Arbeitgeberin mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung abschließen; ist kein Betriebsrat vorhanden, muss die Gleitzeit mit den einzelnen ArbeitnehmerInnen schriftlich vereinbart werden.

Diese Gleitzeitvereinbarung soll folgende Regelungen enthalten:

- Durch den Gleitzeitrahmen werden der früheste Beginn und das späteste Ende der Normalarbeitszeit festgelegt.
- Für bestimmte Zeiten kann eine Anwesenheitspflicht festgelegt werden (Blockzeit).
- Die Gleitzeitperiode bestimmt, in welchem Zeitraum die Normalarbeitszeit von 40 Stunden (oder die kürzere Normalarbeitszeit laut Kollektivvertrag) im Durchschnitt eingehalten werden muss.
- Es kann jedoch vereinbart werden, dass am Ende der Gleitzeitperiode Zeitguthaben oder Zeitschulden bestehen dürfen. Diese können in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden.
- Es muss festgelegt werden, in welchem Zeitraum gerechtfertigte Abwesenheiten (z.B. Krankenstand) auf die Arbeitszeit angerechnet werden (fiktive Normalarbeitszeit).

Beispiel 7: In einem Bürobetrieb mit 5-Tage-Woche werden folgende Vereinbarungen getroffen: Die ArbeitnehmerInnen können die Normalarbeitszeit zwischen 6 Uhr und 9 Uhr beginnen und zwischen 14 Uhr und 18 Uhr beenden. Der Gleitzeitrahmen dauert daher von 6 Uhr bis 18 Uhr. Anwesenheitspflicht besteht von 9 Uhr bis 14 Uhr, mit Ausnahme der Mittagspause (Blockzeit). Die halbstündige Mittagspause können die ArbeitnehmerInnen/Arbeitnehmer zwischen 11:30 Uhr und 13 Uhr nehmen. Die Gleitzeitperiode ist der Kalendermonat.

Am Ende der Gleitzeitperiode darf ein Zeitguthaben von bis zu vierzig Stunden oder eine Zeitschuld von bis zu 20 Stunden bestehen. Diese können in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden. Die fiktive Normalarbeitszeit dauert von 8 Uhr bis 12 Uhr und von 12:30 Uhr bis 16:30 Uhr. Gerechtfertigte Abwesenheiten in dieser Zeit werden auf die Arbeitszeit angerechnet.

6. ZULÄSSIGKEIT VON ÜBERSTUNDEN

Für Überstunden muss immer ein besonderer Grund – erhöhter Arbeitsbedarf genannt - vorliegen. Dauerüberstunden sind daher nicht erlaubt.

Bei erhöhtem Arbeitsbedarf sind fünf Überstunden pro Woche zulässig. Darüber hinaus steht ein Jahrespaket von 60 Überstunden zur Verfügung. Insgesamt sind jedoch nur zehn Überstunden pro Woche zulässig.

Beispiel 8: In einem Betrieb wird mit einer gleichbleibenden Normalarbeitszeit von 40 Stunden pro Woche gearbeitet. Der Kollektivvertrag sieht keine zusätzlichen Überstunden vor. In Wochen mit erhöhtem Arbeitsbedarf werden fünf Überstunden geleistet. In zwölf Wochen kommen weitere fünf Überstunden dazu, insgesamt werden somit zehn Überstunden geleistet. Damit ist das Jahrespaket ausgeschöpft.

Weitere fünf Überstunden (im Gastgewerbe 10 Stunden) pro Woche kann der Kollektivvertrag zulassen.

Sonderfall "Besonderer Arbeitsbedarf"

Voraussetzung für diese über den erhöhten Arbeitsbedarf hinausgehenden, noch zusätzlichen Überstunden:

- Es muss ein vorübergehender besonderer Arbeitsbedarf vorliegen.
- Ohne diese Überstunden droht ein unverhältnismäßiger wirtschaftlicher Schaden.
- Andere Maßnahmen als zusätzliche Überstunden sind nicht zumutbar.
- Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber muss mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung abschließen. In Betrieben ohne Betriebsrat müssen die Überstunden mit den ArbeitnehmerInnen schriftlich vereinbart werden. Zusätzlich muss eine Arbeitsmedizinerin/ein Arbeitsmediziner bestätigen, dass die Überstunden unbedenklich sind.

Wenn diese Voraussetzungen vorliegen, dürfen Überstunden bis zu einer Arbeitszeit von zwölf Stunden pro Tag und 60 Stunden pro Woche geleistet werden. Dies ist in 24 Wochen pro Jahr zulässig. Nach höchstens acht Wochen muss eine Unterbrechung von mindestens zwei Wochen erfolgen.

Die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden ist einzuhalten.

7. DIE 4-TAGE-WOCHE

Seit 1.1.2008 benötigt die Vereinbarung einer Vier-Tage-Woche keine kollektivvertragliche Ermächtigung. Ein weiterer Vorteil, der durch die Änderung des Arbeitszeitgesetzes mit 1.1.2008 eingeführt wurde, liegt darin, dass die Vier-Tage-Woche nicht mehr an vier zusammenhängenden Tagen vereinbart werden muss. Dies bedeutet, dass auch Arbeitszeitmodelle mit vier Arbeitstagen von z.B. Montag, Dienstag, Donnerstag und Freitag nunmehr zulässig sind.

Wenn die gesamte Wochenarbeitszeit regelmäßig auf vier Tage verteilt wird, so kann auch die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu zehn Stunden ausgedehnt werden; dies benötigt jedoch eine Betriebsvereinbarung oder – bei Fehlen eines Betriebsrats – eine schriftliche Einzelvereinbarung.

Durch Überstundenarbeit kann die Gesamtarbeitszeit pro Tag sogar auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt werden, wenn dies durch Betriebsvereinbarung oder – bei Fehlen eines Betriebsrats – durch Einzelvereinbarung samt arbeitsmedizinischer Unbedenklichkeitsbescheinigung vereinbart wurde.

Nicht zulässig wäre die Vereinbarung einer Vier-Tage-Woche, wenn in Wahrheit immer an fünf Tagen gearbeitet wird.

8. HÖCHSTARBEITSZEIT

8.1 Tägliche Höchstarbeitszeit

Die tägliche Höchstarbeitszeit (einschließlich Überstunden) beträgt zehn Stunden. Eine längere Arbeitszeit ist in folgenden Fällen erlaubt:

- Schichtarbeit: in einigen Fällen 12 Stunden
- Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft: 12 oder 13 Stunden
- Überstunden bei besonderem Arbeitsbedarf: 12 Stunden
- Überstunden bei Vier-Tage-Woche: 12 Stunden
- Überstunden für Vor- und Abschlussarbeiten: In Sonderfällen 10,5 Stunden

8.2 Wöchentliche Höchstarbeitszeit

Die Höchstarbeitszeit (einschließlich Überstunden) in der einzelnen Woche beträgt 50 Stunden. Eine längere Arbeitszeit ist in folgenden Fällen erlaubt:

- Schichtarbeit: in einigen Fällen 56 Stunden
- Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft: 60 Stunden
- Zusätzliche Überstunden bei erhöhtem Arbeitsbedarf, wenn dieser im Kollektivvertrag vorgesehen ist
- Überstunden bei besonderem Arbeitsbedarf: 60 Stunden

8.3 Durchschnittliche Höchstarbeitszeit

Im Durchschnitt von 17 Wochen darf die Wochenarbeitszeit 48 Stunden nicht überschreiten. Der Kollektivvertrag kann den Durchrechnungszeitraum verlängern.

Nur bei Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft muss diese Grenze nicht eingehalten werden.

9. ARBEITSBEREITSCHAFT

Bei Arbeitsbereitschaft muss die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer keine unmittelbaren Arbeiten verrichten, aber sich an einem bestimmten Ort zur jederzeitigen Arbeitsaufnahme bereithalten. Den Aufenthaltsort bestimmt die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber, meist wird es der Betrieb sein. Arbeitsbereitschaft zählt zur Arbeitszeit.

Muss die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer z.B. ständig einen Bildschirm beobachten, handelt es sich nicht mehr um Arbeitsbereitschaft.

10. ÜBERSICHT ÜBER DIE ARBEITSZEITGRENZEN



Tägliche Normalarbeitszeit

Tägliche Normalarbeitszeit	Regelung/Arbeitszeitform	Besondere Regelungsinstrumente?	§§ (AZG)
8 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> Grundsatz anzuwenden, soweit nicht nachstehende Sonderregelungen gelten 	--	§ 3 Abs. 1
9 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> andere Verteilung innerhalb der Woche führt zu einer Verlängerung einer täglichen oder der wöchentlichen Ruhezeit (z.B. Freitagfrühschluss) 	--	§ 4 Abs. 2
9 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> andere Verteilung innerhalb der Woche weil es die Art des Betriebes erfordert ohne Ruhezeit-Verlängerung 	<ul style="list-style-type: none"> BV Bescheid des AI in Betrieben ohne Betriebsrat 	§ 4 Abs. 2
9 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen (Feiertage) Einarbeitungszeitraum über 13 Wochen 	<ul style="list-style-type: none"> KV oder BV mit KV-Ermächtigung BV für Betriebe ohne KV-Möglichkeit 	§ 4 Abs. 3 § 1a
9 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> Durchrechnung für Verkaufsstellen Wochenarbeitszeit bis 44 Stunden 	<ul style="list-style-type: none"> bis 4 Wochen: keine ab 4 Wochen: KV oder BV mit KV-Ermächtigung 	§ 4 Abs. 4 § 1a
9 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> Durchrechnung der Normalarbeitszeit ⇒ gilt nicht für Verkaufsstellen! 	<ul style="list-style-type: none"> KV BV mit KV-Ermächtigung BV für Betriebe ohne KV-Möglichkeit 	§ 4 Abs. 6 § 1a
9 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> Dekadenarbeit im Bauwesen (Durchrechnung der Normalarbeitszeit) für Großbaustellen, für Wildbach- und Lawinerverbauung Durchrechnungszeitraum 2 Wochen 	<ul style="list-style-type: none"> KV BV mit KV-Ermächtigung BV für Betriebe ohne KV-Möglichkeit 	§ 4c § 1a

Tägliche Normalarbeitszeit	Regelung/Arbeitszeitform	Besondere Regelungsinstrumente?	§§ (AZG)
10 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit 	<ul style="list-style-type: none"> KV BV mit KV-Ermächtigung BV für Betriebe ohne KV-Möglichkeit 	§ 4 Abs. 1 § 1a
10 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> Gleitende Arbeitszeit 	--	§ 4b Abs. 4
10 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen Einarbeitungszeitraum max. 13 Wochen 	--	§ 4 Abs. 3
10 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> 4 - Tage - Woche ⇒ gilt nicht für das Bauwesen! 	<ul style="list-style-type: none"> BV schriftliche Einzelvereinbarung in Betrieben ohne Betriebsrat 	§ 4 Abs. 8
10 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen im Bauwesen Einarbeitungszeitraum mehr als 13 Wochen 	<ul style="list-style-type: none"> KV 	§ 4 Abs. 9
12 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> regelmäßige und erhebliche Arbeitsbereitschaft 	<ul style="list-style-type: none"> KV BV mit KV-Ermächtigung Bescheid des AI in Betrieben ohne Betriebsrat BV für Betriebe ohne KV-Möglichkeit 	§ 5 Abs. 1, 2 und 3 § 1a
24 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> besondere Erholungsmöglichkeiten max. 3 x wöchentlich 	<ul style="list-style-type: none"> KV BV mit KV-Ermächtigung BV für Betriebe ohne KV-Möglichkeit 	§ 5a § 1a

Höchstgrenzen der Tagesarbeitszeit	Regelung/Arbeitszeitform	Besondere Regelungsinstrumente?	§§ (AZG)
10 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> Grundsatz anzuwenden, soweit nicht nachstehende Sonderregelungen gelten 	--	§ 9 Abs. 1
10,5 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> Überstunden für Vor- und Abschlussarbeiten Vertretung durch andere Arbeitnehmer/innen ist nicht möglich Heranziehung Betriebsfremder nicht zumutbar 	--	§ 8 Abs. 2
12 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> Überstunden bei vorübergehendem besonderen Arbeitsbedarf maximal 24 Wochen pro Kalenderjahr, nach 8 Wochen 2 Wochen ohne Überstunden 	<ul style="list-style-type: none"> BV schriftliche Einzelvereinbarung in Betrieben ohne Betriebsrat mit arbeitsmedizinischer Unbedenklichkeitsfeststellung 	§ 7 Abs. 4 und 4a
12 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> Überstunden bei 4-Tage-Woche 	<ul style="list-style-type: none"> BV schriftliche Einzelvereinbarung in Betrieben ohne Betriebsrat mit arbeitsmedizinischer Unbedenklichkeitsfeststellung 	§ 7 Abs. 6
12 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft ⇒ je nach Regelung Normalarbeitszeit oder Überstunden 	<ul style="list-style-type: none"> KV BV mit KV-Ermächtigung Bescheid des AI in Betrieben ohne Betriebsrat BV für Betriebe ohne KV-Möglichkeit 	§ 5 Abs. 1, 2 und 3 § 7 Abs. 3 § 1a
13 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> Überstunden bei Arbeitsbereitschaft 	<ul style="list-style-type: none"> KV BV mit KV-Ermächtigung ohne besondere Zulassung bei Verlängerung der Normalarbeitszeit durch AI BV für Betriebe ohne KV-Möglichkeit 	§ 7 Abs. 3 § 1a
24,5 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> Überstunden zur Arbeitsübergabe bei besonderen Erholungsmöglichkeiten max. 3 x wöchentlich 	<ul style="list-style-type: none"> KV BV mit KV-Ermächtigung BV für soziale Dienste*) ohne KV-Möglichkeit 	§ 8 Abs. 4 § 1a
GRENZE laut BESCHEID	<ul style="list-style-type: none"> Überstundengenehmigung durch AI ⇒ mehr als 10 Stunden nur im öffentlichen Interesse möglich 	<ul style="list-style-type: none"> Bescheid des AI 	§ 7 Abs. 5

***) Zu beachten wäre: BAGS-KV wurde zur Satzung erklärt, die in der Satzung enthaltenen Ausnahmen sind zu beachten!**

HINWEISE: KV = Kollektivvertrag, BV = Betriebsvereinbarung, AI = Arbeitsinspektorat
Stand: Jänner 2008

Wöchentliche Normalarbeitszeit

Wöchentliche Normalarbeitszeit	Regelung/Arbeitszeitform	Besondere Regelungsinstrumente?	§§ (AZG)
40 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> Grundsatz anzuwenden, soweit nicht nachstehende Sonderregelungen gelten 	--	§ 3 Abs. 1
44 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> Durchrechnung für Verkaufsstellen Durchrechnungszeitraum 4 Wochen 	--	§ 4 Abs. 4
44 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> Durchrechnung für Verkaufsstellen Durchrechnungszeitraum über 4 Wochen 	<ul style="list-style-type: none"> KV BV mit KV-Ermächtigung BV für Betriebe ohne KV-Möglichkeit 	§ 4 Abs. 4 § 1a
45 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen Einarbeitungszeitraum ab 14. Woche 	<ul style="list-style-type: none"> KV BV mit KV-Ermächtigung BV für Betriebe ohne KV-Möglichkeit 	§ 4 Abs. 3 Z 2 § 1a
48 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> Durchrechnung der Normalarbeitszeit Durchrechnungszeitraum über 8 Wochen ⇒ gilt nicht für Verkaufsstellen 	<ul style="list-style-type: none"> KV BV mit KV-Ermächtigung BV für Betriebe ohne KV-Möglichkeit 	§ 4 Abs. 6 Z 2 § 1a
50 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> Durchrechnung der Normalarbeitszeit Durchrechnungszeitraum bis 8 Wochen ⇒ gilt nicht für Verkaufsstellen ⇒ im Schnitt maximal 48-Stunden pro Woche (Durchrechnungszeitraum 17 Wochen, kann durch KV verlängert werden) 	<ul style="list-style-type: none"> KV BV mit KV-Ermächtigung BV für Betriebe ohne KV-Möglichkeit 	§ 4 Abs. 6 Z 1 § 9 Abs. 4 § 1a
50 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen ⇒ im Schnitt maximal 48-Stunden pro Woche (Durchrechnungszeitraum 17 Wochen, kann durch KV verlängert werden) 	<ul style="list-style-type: none"> keine bis 13 Wochen ab 13 Wochen: KV oder BV mit KV-Ermächtigung BV für Betriebe ohne KV-Möglichkeit 	§ 9 Abs. 1 § 4 Abs. 3 § 1a

Wöchentliche Normalarbeitszeit

Wöchentliche Normalarbeitszeit	Regelung/Arbeitszeitform	Besondere Regelungsinstrumente?	§§ (AZG)
60 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> regelmäßige und erhebliche Arbeitsbereitschaft 	<ul style="list-style-type: none"> KV Bescheid des AI in Betrieben ohne Betriebsrat BV mit KV-Ermächtigung BV für Betriebe ohne KV-Möglichkeit 	§ 5 Abs. 1, 2 und 3 § 1a
63 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> Dekadenarbeit im Bauwesen für Großbaustellen, für Wildbach- und Lawinerverbauung ⇒ nur in jeder 2. Woche 63 Stunden zulässig ⇒ im Schnitt maximal 48 Stunden (siehe oben) 	<ul style="list-style-type: none"> KV 	§ 4c
72 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> besondere Erholungsmöglichkeiten ⇒ im Schnitt maximal 60 Stunden 	<ul style="list-style-type: none"> KV BV mit KV-Ermächtigung BV für soziale Dienste*) ohne KV-Möglichkeit 	§ 5a § 1a

*) Zu beachten wäre: BAGS-KV wurde zur Satzung erklärt, die in der Satzung enthaltenen Ausnahmen sind zu beachten!

Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit

Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit	Regelung/Arbeitszeitform	Besondere Regelungsinstrumente?	§§ (AZG)
50 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> Grundsatz anzuwenden, soweit nicht nachstehende Sonderregelungen gelten ⇒ im Schnitt maximal 48-Stunden pro Woche (Durchrechnungszeitraum 17 Wochen, kann durch KV verlängert werden) 	--	§ 9 Abs. 1 § 9 Abs. 4
60 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> Überstunden bei vorübergehendem besonderen Arbeitsbedarf maximal 24 Wochen pro Kalenderjahr ⇒ im Schnitt maximal 48-Stunden pro Woche (Durchrechnungszeitraum 17 Wochen, kann durch KV verlängert werden) 	<ul style="list-style-type: none"> BV schriftliche Einzelvereinbarung in Betrieben ohne Betriebsrat mit arbeitsmedizinischer Unbedenklichkeitsfeststellung 	§ 7 Abs. 4 § 9 Abs. 3 und 4 § 7 Abs. 4a
60 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> regelmäßige und erhebliche Arbeitsbereitschaft ⇒ je nach Regelung Normalarbeitszeit oder Überstunden 	<ul style="list-style-type: none"> KV BV mit KV-Ermächtigung BV für Betriebe ohne KV-Möglichkeit Bescheid des AI in Betrieben ohne Betriebsrat 	§ 5 Abs. 1, 2 und 3 § 7 Abs. 3
70 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> Dekadenarbeit im Bauwesen für Großbaustellen, für Wildbach- und Lawinerverbauung ⇒ nur in jeder 2. Woche 70 Stunden zulässig ⇒ im Schnitt maximal 48-Stunden pro Woche (Durchrechnungszeitraum 17 Wochen, kann durch KV verlängert werden) 	<ul style="list-style-type: none"> KV 	§ 4c § 9 Abs. 3
72 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> besondere Erholungsmöglichkeiten ⇒ im Schnitt maximal 60 Stunden 	<ul style="list-style-type: none"> KV BV mit KV-Ermächtigung BV für Betriebe ohne KV-Möglichkeit 	§ 5a § 1a
GRENZE laut KV	<ul style="list-style-type: none"> Überstunden bei erhöhtem Arbeitsbedarf ⇒ im Schnitt maximal 48-Stunden pro Woche (Durchrechnungszeitraum 17 Wochen, kann durch KV verlängert werden) 	<ul style="list-style-type: none"> KV 	§ 7 Abs. 2 § 9 Abs. 3 und 4
GRENZE laut BESCHEID	<ul style="list-style-type: none"> Überstundengenehmigung durch AI ⇒ im Schnitt maximal 48-Stunden pro Woche (Durchrechnungszeitraum 17 Wochen, kann durch KV verlängert werden) 	<ul style="list-style-type: none"> Bescheid des AI 	§ 7 Abs. 5 § 9 Abs. 3 und 4