
RECHTSINFO

DES OBERÖSTERREICH TOURISMUS

Arbeitszeitgesetz (AZG) - Novelle 2008

Seit 1. Jänner 2008 finden neue Arbeitszeitregelungen Anwendung. Die wesentlichen Punkte werden in der Folge kurz im Überblick dargestellt:

- **Tägliche Normalarbeitszeit:**

Die tägliche Normalarbeitszeit kann durch Kollektivvertrag auf 10 Stunden ausgedehnt werden. Kommt keine Kollektivvertrag zur Anwendung, kann die Ausdehnung durch Betriebsvereinbarung bzw. schriftliche Einzelvereinbarung unter nachstehenden Aspekten erfolgen:

- im Zuge einer Gleitzeitvereinbarung,
- durch Aufteilung der Arbeitszeit auf 4 Arbeitstage (4-Tage-Woche) oder
- durch Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen.

- **Ausweitung der Höchststarbeitszeit – erhöhter Arbeitsbedarf:**

In Spitzenbedarfszeiten kann die Höchststarbeitszeit durch Betriebsvereinbarung bzw. schriftliche Einzelvereinbarung auf max. 12 Stunden täglich sowie 60 Stunden wöchentlich ausgeweitet werden. Dies ist bis max. 24 Wochen im Jahr zulässig, allerdings ist nach 8-wöchiger Ausweitung dieser Höchststarbeitszeit eine 2-wöchige Pause einzulegen, dh, in diesen 2 Wochen darf die Normalarbeitszeit nicht überschritten werden.

Eine derartige Betriebsvereinbarung ist den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sowie dem zuständigen Arbeitsinspektorat zu übermitteln. In Betrieben ohne Betriebsrat sind diese Überstunden einzelvertraglich zu vereinbaren und die medizinische Unbedenklichkeit ist durch den Arbeitsmediziner festzustellen.

Derartige Überstunden können auch abgelehnt werden. Die ArbeitnehmerInnen dürfen dadurch jedoch nicht benachteiligt werden.

- **Zuschlag für Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigung:**

Als Mehrarbeit bezeichnet man jene Arbeitszeit, die die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit (zB 25 Stunden) überschreitet und die gesetzliche Normalarbeitszeit (zB 40 Stunden) nicht überschreitet, also noch keine Überstunden anfallen.

Für diese Mehrstunden gebührt seit Jahresbeginn ein gesetzlicher Zuschlag in Höhe von 25% vom Normallohn, wenn:

- diese Mehrstunden nicht innerhalb eines Kalendervierteljahres oder eines anderen festgelegten Zeitraumes von 3 Monaten durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden oder
- keine Gleitzeitvereinbarung vorliegt. Im Falle einer Gleitzeitvereinbarung gilt die Gleitzeitperiode als Ausgleichszeitraum für die Mehrstunden.

▪ Arbeitszeitaufzeichnungen:

Die Strafbestimmungen für fehlende Arbeitszeitaufzeichnungen wurden mit der aktuellen Novelle verschärft. Fehlen Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden wird ein Verstoß gegen die Aufzeichnungspflicht hinsichtlich jedes einzelnen Arbeitnehmers gesondert bestraft und nicht mehr, wie bisher, als eine einzige Übertretung geahndet.

Ist wegen Fehlens von Aufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unzumutbar, werden Verfallsfristen gehemmt und es gilt die Verjährungsfrist von 3 Jahren.