

## Ergänzende Erläuterungen zum Antragsformular wegen geplanter Sonn- bzw. Feiertagsarbeit gemäß Artikel VIe (Arb.-KollIV) bzw § 5b (Ang.-KollIV)

---

Damit Österreichs Metallindustrie auf die geänderten Anforderungen im globalen Wettbewerb besser reagieren kann, wurde per 1.11.2017 in den Kollektivverträgen der Metall-Fachverbände zur Verhinderung eines wirtschaftlichen Nachteils (zB Verlust eines wichtigen Auftrages oder Kunden) sowie zur Sicherung der Beschäftigung die Möglichkeit der **kurzfristigen Zulassung von Sonn- und Feiertagsarbeit im Ausmaß von 4 Tagen pro Kalenderjahr** gemäß § 12 a Arbeitsruhegesetz vorgesehen, was gerade für kurzfristige Auftragseingänge ein wichtiger Schritt hin zu mehr Flexibilität der Unternehmen bedeutet.

Von dieser neuen Möglichkeit der **kurzfristigen Zulassung von Sonn- bzw. Feiertagsarbeit im Ausmaß von 4 Kalendertagen pro Jahr** ist die bisher schon bestehende Möglichkeit einer **generellen Zulassung von Wochenend- bzw. Feiertagsarbeit** aufgrund eines gesonderten Abschlusses eines Kollektivvertrags für ein bestimmtes Unternehmen zu unterscheiden. Diesfalls gelten andere Regelungen bezüglich Antragstellung, Ausmaß der zulässigen Wochenend- und Feiertagsarbeit (auch über 4 Tage hinaus!) und auch hinsichtlich der Entlohnung. Bei allfälligen Fragen diesbezüglich ersuchen wir um Kontaktaufnahme mit Ihrem zuständigen Ansprechpartner in Ihrem Fachverband (siehe Seite 2). Ebenso unberührt bleiben die Ausnahmen gemäß der ARG-Verordnung.

**Notwendige Angaben:** (auf den Erläuterungen rot und gelb hervorgehoben, am Antrag nur gelb)

Da § 12 Arbeitsruhegesetz als Anspruchsvoraussetzung den Tatbestand „*Verhinderung eines wirtschaftlichen Nachteils*“ vorsieht, ist im Antragsformular unbedingt auszufüllen, **welcher konkrete wirtschaftliche Nachteil** dem Unternehmen droht. Um den administrativen Aufwand möglichst gering zu halten, wurden im Antragsformular **die häufigsten Gründe von möglichen wirtschaftlichen Nachteilen bereits angeführt**, die allenfalls nur mehr angekreuzt werden müssen. Für einen allfälligen anderen wirtschaftlichen Nachteil gibt es auch die Möglichkeit der genauen Ausformulierung.

Der Anwendungsbereich der neuen Ausnahmeregelung ist grundsätzlich **auf die Produktion eingeschränkt**, was für die Gruppe der Angestellten in der Praxis bedeutet, dass von der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus und Papier (GPA -djp) die Zustimmung zur Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen grundsätzlich nur für **Schichtmeister in einem Angestelltenverhältnis** erteilt wird.

Bezüglich der Tätigkeit verlangen die Gewerkschaften außerdem eine genaue Beschreibung der an den Sonn- bzw. Feiertagen zu verrichtenden Tätigkeiten; aus Gründen der raschen Abwicklung ersuchen die Gewerkschaften um eine **genaue Beschreibung der Tätigkeit** aller eingesetzten Arbeitnehmer. Die GPA-djp ersucht des Weiteren aufgrund der überschaubaren Betroffenheit um die **namentliche Nennung der einzusetzenden Angestellten**.

Des Weiteren auszufüllen ist das **benötigte zeitliche Ausmaß der Sonn- bzw. Feiertagsarbeit** und die **Anzahl der benötigten ArbeiterInnen/Angestellte(n) pro Schicht**.

Wichtig ist bei Bestehen eines Betriebsrates auch die **Unterschrift des Betriebsrats** auf Seite 2 des Antragsformulars! Das Fehlen der Unterschrift des Betriebsrates stellt laut KollIV einen eindeutigen Verbesserungsgrund dar und führt zwangsläufig zu Verzögerungen durch die Gewerkschaften.

### **Ablauf/Procedere der Antragstellung:**

Das vollständig ausgefüllte Formular ist den Kollektivvertragsparteien per e-mail zu übermitteln; die E-Mail-Adressen finden Sie in der Fußzeile auf Seite 2 des Antragsformulars. Bitte übermitteln Sie das Formular unbedingt so rechtzeitig vor der geplanten Sonn- bzw. Feiertagstätigkeit, dass vor Aufnahme der Tätigkeit noch die Genehmigung erteilt werden kann. Nur so haben Sie im Vorfeld uneingeschränkte Rechtssicherheit!

Sollte dies aufgrund der Kurzfristigkeit jedoch nicht möglich sein, so wurde im Kollektivvertrag ausdrücklich festgelegt, dass für die Zulässigkeit der geplanten Sonn- bzw. Feiertagstätigkeit **zunächst** das schlichte Einbringen des Antrages reicht. Da in einem solchen Fall die Zulässigkeit jedoch **nur schwebend wirksam** ist, bedarf es bei derart kurzfristig eingebrachten Anträgen (zB am Freitagnachmittag) ebenfalls der nachträglichen Genehmigung durch die Kollektivvertragsparteien. Diesfalls ist zwar die Aufnahme der Tätigkeit grundsätzlich zulässig, endgültige Rechtssicherheit besteht in diesen Fällen aber erst mit der nachträglichen Genehmigung.

Mit den Gewerkschaften wurde ein beschleunigter und rascher Verfahrensablauf vereinbart. Aus diesem Grund wurde festgelegt, dass jeder Kollektivvertragspartner für sich gesondert auf dem eingebrachten Antragsformular unterschreibt und auch gesondert an das antragstellende Unternehmen retourniert. Ein Unterschriftenlauf zwischen den Kollektivvertragspartnern findet nicht statt; dadurch gibt es zwar kein Antragsexemplar, auf dem sich die Unterschriften beider Kollektivvertragspartner befinden, doch beschleunigt dies das Genehmigungsverfahren für das antragstellende Unternehmen.

Kollektivvertragspartner bei den Arbeitern ist die Gewerkschaft PRO-GE, bei den Angestellten die GPA-djp; auf Arbeitgeberseite der jeweilige Fachverband innerhalb der WKÖ.

### **Ansprechpartner bei Fragen in Ihrem Fachverband:**

#### **Fachverband der metalltechnischen Industrie (FMTI):**

Mag. Bernhard Wagner: ☎ 05 90 900 DW 3487 ✉ [bernhard.wagner@fmti.at](mailto:bernhard.wagner@fmti.at)

#### **Berufsgruppe der Gießereiindustrie:**

DI Adolf Kerbl: ☎ 05 90 900 DW 3476 ✉ [giesserei@wko.at](mailto:giesserei@wko.at)

#### **Fachverband der Fahrzeugindustrie:**

Mag. Walter Linszbauer: ☎ 05 90 900 DW 4800 ✉ [kfz@wko.at](mailto:kfz@wko.at)

#### **Fachverband Bergwerke/Stahl:**

Mag. Manfred Kudrna: ☎ 05 90 900 DW 3317 ✉ [bsnem-office@wko.at](mailto:bsnem-office@wko.at)

#### **Fachverband NE-Metall:**

Mag. Manfred Kudrna: ☎ 05 90 900 DW 3317 ✉ [bsnem-office@wko.at](mailto:bsnem-office@wko.at)

#### **Fachverband Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen:**

Mag. Michael Mock: ☎ +43 1 513 15 88 13 ✉ [office@gaswaerme.at](mailto:office@gaswaerme.at)

**in Vertretung für den jeweiligen Fachverband: Arbeitgeberabteilung der Bundessparte Industrie:** Mag. Thomas Stegmüller: ☎ 05 90 900 DW 3422 ✉ [thomas.stegmueller@wko.at](mailto:thomas.stegmueller@wko.at)

**WICHTIG:** Wird einem Antrag schriftlich die Zustimmung erteilt, so ist eine Kopie dieses Schriftstückes im Betrieb an für alle Arbeitnehmer/innen sichtbarer Stelle auszuhängen. Ohne diesen Aushang wird die Zustimmung nicht rechtswirksam.

Arbeitnehmer/innen können die Wochenend- bzw. Feiertagsarbeit jederzeit ablehnen. Sie dürfen deswegen nicht benachteiligt werden, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung. Kündigungen wegen der Ablehnung der Wochenend- bzw. Feiertagsarbeit sind unwirksam.

**Bezahlung der Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit:**

Für diese zusätzliche Wochenend- und Feiertagsarbeit gebührt eine 18-minütige bezahlte Pause pro Schicht.

Allen Arbeitnehmer/innen, die ausnahmsweise kurzfristige Wochenendarbeit iSd Artikel VIe bzw. iSv § 5b leisten, gebührt für jede Arbeitsstunde **an einem Samstag ein Zuschlag von mindestens 50 %**, an einem **Sonntag von mindestens 150 %**.

Für Arbeiten an einem **Feiertag** iSd Artikel VIe bzw. iSv § 5b gebührt ebenfalls ein Zuschlag von **150 %** für jede Arbeitsstunde. Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge (zB Überstundenzuschlag iHv 100% und Zuschlag für die kurzfristige Sonntagsarbeit iHv 150 %) gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag.

Auf Wunsch des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin ist anstelle der Bezahlung ein Zeitausgleich zu gewähren. Dieser Zeitausgleich ist auf einem Zeitkonto festzuhalten. Der Verbrauch des Zeitausgleichs ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin zu vereinbaren. Kommt es zu keiner Vereinbarung, so kann der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin unter Einhaltung einer Frist von 14 Tagen den Verbrauch von Zeitguthaben, von bis zu drei Arbeitstagen einseitig festlegen. Punkt 12 ist anzuwenden.

Darüber hinaus sind die Bestimmungen des § 6 ARG (Ersatzruhe) zu beachten.