IST ZEIT DAS NEUE GELD?
ARBEITSZEITVERKÜRZUNG IN ÖSTERREICHISCHEN KOLLEKTIVVERträGEN

Georg Adam
Bettina Stadler
Ist Zeit das neue Geld?
Arbeitszeitverkürzung in österreichischen Kollektivverträgen

Bettina Stadler
Georg Adam

März 2020
<table>
<thead>
<tr>
<th>Chapter</th>
<th>Title</th>
<th>Page</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>ZUSAMMENFASSUNG</td>
<td>I</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>EINLEITUNG</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>2.1</td>
<td>Rückblick</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>2.2</td>
<td>Aktuelle Entwicklungen</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>FRAGESTELLUNG UND METHODEN</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>3.1</td>
<td>Zentrale Frage der Studie</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>3.2</td>
<td>Methode Dokumentenanalyse</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>3.3</td>
<td>Definition Arbeitszeitverkürzung</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>ABSCHLÜSSE</td>
<td>11</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>DIE FREIZEITOPTION (FZO) UND ANDERE OPTIONEN DER UMWANDLUNG VON GELDANSPRÜCHEN IN ZEITGUTHABEN</td>
<td>13</td>
</tr>
<tr>
<td>5.1</td>
<td>Genese und Hintergrund der Freizeitoption</td>
<td>13</td>
</tr>
<tr>
<td>5.2</td>
<td>Voraussetzungen und Regelungsinhalte der FZO</td>
<td>13</td>
</tr>
<tr>
<td>5.3</td>
<td>Ausmaß der Umsetzung der Freizeitoption seit 2013</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>5.4</td>
<td>Andere Optionen (außer FZO) der Umwandlung von Geldansprüchen in Zeitguthaben in KV</td>
<td>17</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>MAßNAHMEN ZUR ARBEITSEITVERKÜRZUNG</td>
<td>19</td>
</tr>
<tr>
<td>6.1</td>
<td>Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich</td>
<td>19</td>
</tr>
<tr>
<td>6.2</td>
<td>Bezahlté Pause Neu</td>
<td>19</td>
</tr>
<tr>
<td>6.3</td>
<td>Schneller zur 6. Urlaubswoche</td>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>6.4</td>
<td>Bezahlté Umkleidezeiten</td>
<td>21</td>
</tr>
<tr>
<td>6.5</td>
<td>Zusätzliche freie Tage/Stunden</td>
<td>22</td>
</tr>
</tbody>
</table>
6.6 Freizeitausgleich von Mehr-/Überstunden mit Zuschlag .............................................................. 23

7 MAßNAHMEN, DIE EINE VERKÜRZUNG DER ARBEITSZEIT BEWIRKEN
KÖNNEN ........................................................................................................................................... 27

7.1 Mindestdage für Zeitausgleich bei Gleitzeit .................................................................................... 27
7.2 Recht auf/Schutz vor 4-Tage-Woche ............................................................................................... 28
7.3 Recht auf Altersteilzeit, Pflegeteilzeit oder Bildungskarenz .............................................................. 29
7.4 Sabbatical/Freijahr/Freiquartal ...................................................................................................... 30
7.5 Anrechnung von Karenz für dienstzeitabhängige Freizeit-Ansprüche und Papamonat .......... 31

8 ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSSFOLGERUNGEN ................................................................. 33

9 LITERATUR ........................................................................................................................................ 39

10 ANHANG: ARBEITSZEIT-VEREINBARUNGEN IN KOLLEKTIVVERTRÄGEN –
1.9.2018 BIS 31.11.2019 .................................................................................................................... 41

AUTOREN: .......................................................................................................................................... 45
1 ZUSAMMENFASSUNG

In letzter Zeit erleben Fragen der Arbeitszeitverkürzung, nach längerer Dominanz des Themas Flexibilisierung von Arbeitszeiten, eine Renaissance. Um mehr empirische Evidenz zu diesem Thema zu generieren, widmet sich die vorliegende Untersuchung der Frage, welche Regelungen zur Arbeitszeitverkürzung in den österreichischen Kollektivverträgen zu finden sind und welche neuen Entwicklungen dabei beobachtet werden können.

Im Herbst 2018, vor allem als Reaktion auf eine gesetzliche Ausweitung der täglichen Höchsterbeitszeit von 10 auf 12 Stunden, sind in zahlreichen Kollektivverträgen neue Regelungen für bezahlte Pausen oder Umziehzeiten aufgenommen worden. Von dieser aktuellen Entwicklung abgesehen, lassen sich neue innovative Modelle der Arbeitszeitverkürzung in folgenden Bereichen festmachen:


• Selbstbestimmung beim Ausgleich von Mehrarbeit: In Gleitzeitmodellen, aber auch durch Überstunden, die in Zeitausgleich konsumiert werden können, werden Modi der Gestaltung des Zeitausgleichs, wie eine Mindestzahl an Freizeit-Tagen, notwendig. Flexibilität im Sinne der Anforderungen der ArbeitgeberInnen muss durch Rechte der ArbeitnehmerInnen bei der Gestaltung des Zeitausgleichs ausbalanciert werden.

• Ausgleich belastender Arbeitszeiten durch Freizeit anstatt durch Geld: In vielen während der letzten eineinhalb Jahre abgeschlossenen KVs wurde erreicht, dass längere Arbeitszeiten nicht (nur) durch Geld, sondern auch durch zusätzliche Pausen abgegolten werden.


Insgesamt, und dies ist kein gewagter Befund, wird das Thema Arbeitszeitverkürzung in den nächsten Jahren wohl stark an Bedeutung gewinnen, vor allem da Fragen der Arbeitszeit eng mit Fragen nach einem guten Leben und ökologischen Fragen verbunden sind.

Bettina Stadler, Georg Adam
Summary

After a long period of dominance of the topic of flexibilization of working hours in recent years questions of reducing working hours have been experiencing a renaissance. In order to generate more empirical evidence on this topic, the present study investigates regulations on the reduction of working time in Austrian collective agreements. A special focus was placed on recent developments.

In autumn 2018, mainly as a reaction to a legal extension of the maximum daily working time from 10 to 12 hours, new provisions for paid breaks or times for changing clothes have been included in numerous collective agreements. Apart from this current development, new innovative models for reducing working hours can be identified in the following areas:

- The conversion of money into time is very attractive for many, especially better paid workers. The possibility of converting anniversary bonuses into time credits has recently been added to the time off option in some collective agreements.

- Self-determination in the compensation of extra hours: In flexitime models, but also through overtime which can be consumed in time compensation, modes of organizing time compensation such as a minimum number of days off become necessary. Flexibility according to employers’ requirements must be balanced by employees’ rights in the design of time compensation.

- Compensation of burdening working hours through free time instead of money: In many collective agreements concluded during the last one and a half years it has been agreed that longer working hours are compensated not (only) through money but also through additional breaks.

Other important issues for the future are already emerging, be it the recognition of work-related activities as work, regardless of the place and time where they are performed (particularly important: accessibility outside work or work on the way to work). Digital forms of communication raise completely new questions about the demarcation between work and non-work. Finally, the models of working time reduction with wage compensation that have recently been developed in individual companies should be embedded in company agreements and collective agreements in the medium term.

All in all, and this is not a grossed-up prognosis, the subject of reducing working time is likely to become much more important in the next few years, especially since questions of working time are closely linked to questions of a good life and ecological issues.
2 EINLEITUNG

Fragen der Arbeitszeit sind ein Kristallisationspunkt der Interessen von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen. Wie viel ihrer Zeit müssen ArbeitnehmerInnen den ArbeitgeberInnen zur Verfügung stellen, wie weit dürfen ArbeitgeberInnen darüber bestimmen und welche Spielregeln sind dabei zu beachten? Diese Fragen müssen immer wieder neu verhandelt werden, vor allem dann, wenn sich die Arbeitswelt und die Gesellschaft verändern.

Vielen Erwerbstätigen ist inzwischen die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben sehr wichtig. Vor allem für jüngere Menschen haben private Wünsche, Bedürfnisse oder Neigungen ebenso hohen Stellenwert wie ihre Erwerbsarbeit.


2.1 Rückblick


wurden, um Auftragsfluten ohne Kündigungen zu bewältigen, identifiziert. Zugleich standen die Arbeitskräfte bei wieder gestiegener Nachfrage sofort zur Verfügung.


2.2 Aktuelle Entwicklungen


Bei eMagnetix, einem Unternehmen in Oberösterreich, wurde kürzlich die Reduktion der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich von den Geschäftsführern initiiert. Ziel dieser Änderung war, als
Arbeitgeber in einer Region mit wenigen potentiellen ArbeitnehmerInnen attraktiv zu sein. Zusätzlich sollte durch eine Analyse der Geschäftsprozesse die Produktivität annähernd gleich gehalten werden.2

Insgesamt noch wenig untersucht ist allerdings die Frage, in welchem Umfang welche Modelle der Arbeitszeitverkürzung Eingang in Kollektivverträge gefunden haben. Das Modell der Freizeitoption wurde im Zuge der erstmaligen Einführung 2013 zwar intensiv und recht breit diskutiert, empirische Evidenz über die aktuelle Verbreitung in Kollektivverträgen liegt aber auch hier bisher nicht vor. Mit diesem Bericht wird erstmals systematisch über eine Vielzahl von Formen der Arbeitszeitverkürzung berichtet, die in österreichischen Kollektivverträgen zu finden sind.

Welche Umstände und Motive können zu Arbeitszeitverkürzung führen? Einige mögliche Motive für Arbeitszeitverkürzung wurden bereits angesprochen, hier sollen alle Motive nochmals systematisch vorgestellt werden:


Auch die Digitalisierung wird voraussichtlich in manchen Bereichen des Arbeitsmarktes zu stigender Nachfrage nach Arbeitskräften, in anderen Bereichen aber auch zur Verlagerung der Arbeit von Menschen zu Maschinen, führen. Vor diesem Hintergrund wird auch hier die Verteilung der dann vorhandenen Arbeit auf mehr Menschen sinnvoll sein.


**Motiv Vereinbarkeit und Balance zwischen Arbeit und Leben:** Eine Verkürzung der Arbeitszeiten hat positive Auswirkungen auf die sogenannte *work life balance*. Dies betrifft Personen mit Betreuungsverantwortung für Kinder ebenso wie Menschen, die sich um Ältere oder andere betreuungsbedürftige Personen kümmern. Zugleich können kürzere Arbeitszeiten insbesondere von Vätern die partnerschaftliche Aufteilung von Haus- und Sorgearbeit wesentlich erleichtern. Dies

---

2  [https://www.emagnetix.at/](https://www.emagnetix.at/), zuletzt abgerufen am 28.1.201
würde, dies zeigen mehrere rezente Untersuchungen, auch den Wünschen vieler Väter entgegenkommen (vgl. exemplarisch: Bernhardt/Bünning 2017; Stadler 2018).

Gerade jüngere, gut gebildete Menschen stellen die starke Erwerbszentriertheit früherer Generationen insgesamt in Frage. Der Wunsch, ausreichend Zeit für Freizeitaktivitäten, Familie und Freunde, die Selbstversorgung mit Lebensmitteln oder gesellschaftliches Engagement zu haben, schränkt die individuell vorhandene Zeit für Erwerbsarbeit ein.


Welche Folgewirkung diese gesetzlich aufgezwungene und ohne die bis dahin in Österreich übliche Einbindung der Sozialpartner in die Verhandlung von Arbeitszeitfragen auf die KV-Verhandlungen ab Herbst 2018 hatte, wird mit dem vorliegenden Projekt analysiert.

Zusammenfassend kann gesagt werden: Obwohl es in Österreich derzeit keine Debatte über eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung gibt, sind die Dinge in Bewegung geraten. Einzelne Betriebe erproben neue Arbeitszeitmodelle mit kürzeren täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeiten. Aber auch in Kollektivverträgen werden unterschiedlichste Vereinbarungen getroffen, die direkt oder indirekt in Richtung einer Verkürzung der Arbeitszeit wirken, ob dies nun allgemein gültige Modelle sind oder Vereinbarungen, die den Beschäftigten die Option auf Verkürzung ihrer Arbeitszeit eröffnen. Mit dem hier vorgelegten Bericht wird Licht auf diese Entwicklungen geworfen und systematisch gezeigt, welchen Entwicklungen sich abzeichnen und welche auch modellhaft

---

3 Zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Berichts mit Ende Dezember 2019 war das Ergebnis der KV-Verhandlung im Bereich der Sozialwirtschaft mit der Forderung nach einer allgemeinen Verkürzung der Arbeitszeit auf 35 Stunden pro Woche noch nicht absehbar.
für andere Branchen geeignet sein könnten, um die Arbeitszeiten im Sinne der Beschäftigten weiterzuentwickeln.

Im ersten Kapitel des Berichts werden die Fragestellung und die verwendete Methode vorgestellt, anschließend werden, beginnend mit der Freizeitoption auf verschiedenste Formen der Arbeitszeitverkürzung in österreichischen Kollektivverträgen eingegangen und die Maßnahmen diskutiert. In einem abschließenden Kapitel werden die gefundenen Modelle nach Themen geordnet zusammengefasst und gezeigt, welchen vielversprechenden Ansatzpunkte für Arbeitszeitverkürzung bereits zu finden sind und wo noch Raum für Erweiterungen und zukünftige Entwicklungen zu sehen ist.
3 FRAGESTELLUNG UND METHODEN

3.1 Zentrale Frage der Studie


Konkret werden diese Detailfragen untersucht:

1. In welchen Kollektivverträgen ist derzeit die Freizeitoption verankert?
2. Welche weiteren innovativen Modelle der Arbeitszeitverkürzung gibt es in österreichischen Kollektivverträgen?
3. Welche anderen Sonderregelungen, die indirekt zu kürzeren Arbeitszeiten führen können, haben Eingang in Kollektivverträge gefunden?


3.2 Methode Dokumentenanalyse


In einer eigenen Datenbank werden alle aktuellen Versionen der Kollektivverträge zugänglich gemacht, auch historische Versionen sind abrufbar. Es ist also nicht nur möglich, Abfragen zu aktuell gültigen Kollektivverträgen durchzuführen, sondern auch in der Zeit zurückzugehen und den jeweils gültigen Kollektivvertrag zu einem beliebigen früheren Zeitpunkt einzusehen. Damit ist diese Datenbank eine sehr wertvolle Quelle für Analysen zu Entwicklungen in Kollektivverträgen. Wie alle „lebenden“ Datenbanken weist auch die verwendete KV-Datenbank des ÖGB-Verlages einige Besonderheiten auf: für die Übertragung von Informationen über die Abschlüsse in die KV-Datenbank ist manchmal eine gewisse Zeitspanne nötig. Zum Beispielsziet der KV der...

### 3.3 Definition Arbeitszeitverkürzung

Für die Analyse musste definiert werden, was genau als Arbeitszeitverkürzung betrachtet werden soll und welche Regelungen nicht mehr erfasst werden. Allgemein sind mit Arbeitszeitverkürzung Regelungen gemeint, die für ArbeitnehmerInnen direkt die wöchentlich oder jährlich zu leistende Arbeitszeit verkürzen oder in ihren Auswirkungen voraussichtlich zu einer Verkürzung dieser Arbeitszeiten führen. Dies können z.B. direkt verkürzte wöchentliche Arbeitszeiten oder jährlich, zum Teil unter bestimmten Bedingungen, zusätzlich gewährte freie Tage sein. So wurde, wie im Detail weiter unten Bericht gezeigt werden wird, in einigen Kollektivverträgen festgelegt, dass den ArbeitnehmerInnen nicht erst nach 25 Dienstjahren, sondern bereits nach 5, 10 oder 15 Dienstjahren zusätzliche Urlaubstage gewährt werden.

Einige Regelungen in Kollektivverträgen beziehen sich nicht direkt auf eine Reduktion der Arbeitszeiten, haben aber voraussichtlich eine Wirkung in diese Richtung, dies kann z.B. mehr Autonomie bei der Wahl von Zeitausgleichstagen für ArbeitnehmerInnen in einem Gleitzeitmodell sein. Zwar wird die Arbeitszeit so nicht direkt reduziert, jedoch führen mehr Rechte bei der Gestaltung des Zeitausgleiches bei vielen ArbeitnehmerInnen dazu, dass diese ihre zusätzlich gearbeiteten Arbeitsstunden besser ausgleichen können und weniger Plusstunden verfallen. Im Effekt führt dies zu einer Arbeitszeitverkürzung.

Zusätzlich werden fallweise in Kollektivverträgen Regelungen für Themen vereinbart, ohne dass ein Rechtsanspruch formuliert würde. Dies kommt beispielsweise beim Thema Altersteilzeit vor, wo in manchen Kollektivverträgen ein Rechtsanspruch der ArbeitnehmerInnen auf Altersteilzeit formuliert wurde und anschließend die Bedingungen für die Altersteilzeit beschrieben werden. In anderen Fällen wird zwar die Vorgehensweise bei Altersteilzeit beschrieben, ohne dass damit auch ein Rechtsanspruch auf Altersteilzeit verbunden wäre. In diesen Fällen wurde entschieden, im Rahmen der Kollektivverträge auf die Altersteilzeit verzichtet.

---
dass eine Vereinbarung nur erfasst wurde, wenn die ArbeitnehmerInnen auch tatsächlich Anspruch auf Altersteilzeit haben.


## 4 ABSCHLÜSSE


Abschließend soll eine Einschätzung getroffen werden, welche Maßnahmen zur Arbeitszeitverkürzung als besonders innovativ und zukunftsweisend angesehen werden können und welche Regelungen differenzierter betrachtet werden müssen. Entsprechende Ergebnisse werden im Endbericht des Projektes zu finden sein.

---

\(^5\) Vgl. www.kvsystem.at
Analysierte Kollektivvertragsabschlüsse

<table>
<thead>
<tr>
<th>Analysierte Kollektivvertragsabschlüsse von 1.9.2018 bis 30.11.2019</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>296 Abschlüsse</td>
</tr>
<tr>
<td>98 Kollektivverträge mit neuen Regelungen zu Arbeitszeit</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Analysierte bestehende Kollektivverträge

<table>
<thead>
<tr>
<th>Arbeitskräfteüberlasser (Arb.)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>BABE (private Bildungseinrichtungen) (Ang./Arb.)</td>
</tr>
<tr>
<td>Banken und Bankiers (Ang.)</td>
</tr>
<tr>
<td>Bauindustrie und Baugewerbe (Arb.)</td>
</tr>
<tr>
<td>Chemische Industrie (Arb.)</td>
</tr>
<tr>
<td>Chemische Industrie (Ang.)</td>
</tr>
<tr>
<td>Eisen- Metallerzeugende und -verarbeitende Industrie (Arb.)</td>
</tr>
<tr>
<td>Eisen- und metallverarbeitendes Gewerbe (Arb.)</td>
</tr>
<tr>
<td>Elektro- u. Elektronikindustrie (Arb.)</td>
</tr>
<tr>
<td>Elektro- u. Elektronikindustrie konsolidiert (Ang.)</td>
</tr>
<tr>
<td>Güterbeförderungsgewerbe (Arb.)</td>
</tr>
<tr>
<td>Güterbeförderungsgewerbe (Ang.)</td>
</tr>
<tr>
<td>Handelsangestellte (Ang.)</td>
</tr>
<tr>
<td>Handelsarbeiter (Arb.)</td>
</tr>
<tr>
<td>Handwerk und Gewerbe (Ang.)</td>
</tr>
<tr>
<td>Holzverarbeitende Industrie (Arb.)</td>
</tr>
<tr>
<td>Holzverarbeitende Industrie (Ang.)</td>
</tr>
<tr>
<td>Hotel- Gastgewerbe (Ang.)</td>
</tr>
<tr>
<td>Hotel- Gastgewerbe (Arb.)</td>
</tr>
<tr>
<td>Industrie / Rahmen (Ang.)</td>
</tr>
<tr>
<td>IT-KV (EDV-KV) (Ang.)</td>
</tr>
<tr>
<td>Metallbereich konsolidiert (Ang.)</td>
</tr>
<tr>
<td>Nahrungs- und Genussmittelindustrie (Arb.)</td>
</tr>
<tr>
<td>Nahrungs- und Genussmittelindustrie konsolidiert (Ang.)</td>
</tr>
<tr>
<td>Österreichische Bundesbahnen (Ang./Arb.)</td>
</tr>
<tr>
<td>Papierindustrie (Arb.)</td>
</tr>
<tr>
<td>Papierindustrie konsolidiert (Ang.)</td>
</tr>
<tr>
<td>Sozialwirtschaft Österreich (SWÖ) / BAGS (Ang./Arb.)</td>
</tr>
<tr>
<td>Speditionen (Ang.)</td>
</tr>
<tr>
<td>Speditions- und Lagereibetriebe (Arb.)</td>
</tr>
<tr>
<td>Textilindustrie (Arb.)</td>
</tr>
<tr>
<td>Textilindustrie (Ang.)</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiener Stadtwerke (Ang./Arb.)</td>
</tr>
</tbody>
</table>
5 DIE FREIZEITOPTION (FZO) UND ANDERE OPTIONEN DER UMWANDLUNG VON GELDANSPRÜCHEN IN ZEITGUTHABEN

5.1 Genese und Hintergrund der Freizeitoption


Vor dem Hintergrund schwachen Wirtschaftswachstums, vergleichsweise hoher Arbeitslosenraten, der Notwendigkeit der zumindest kurzfristig-standortbezogenen Arbeitszeitverkürzung (Kurzarbeit) in Zeiten der Krise, der zunehmenden Flexibilisierung der Arbeit(zeiten) sowie des verstärkten Wunsches vieler Beschäftigter nach mehr verfügbarem Zeit entwickelten die Sozialpartner in der EEI Anfang der 2010er-Jahre ein Modell der Reformierung traditioneller Arbeitszeitpolitik, indem ein individuelles Angebot an die Beschäftigten kollektiv vereinbart wurde (Schwendinger 2015:4). Während die Arbeitgeberseite die FZO ursprünglich ausschließlich als Angebot für ältere Arbeitskräfte über 50 Jahre vorgesehen hatte, um für diese Beschäftigtengruppe ein leichteres Hinübergleiten in den Ruhestand zu ermöglichen und Kosten zu sparen, wollten die Gewerkschaften die FZO für alle ArbeitnehmerInnen einführen, um für alle Beschäftigtengruppen eine individuelle Option zur Verbesserung der work life balance zu ermöglichen (ebd.). Die Gewerkschaften konnten sich letztlich mit ihrem Anliegen durchsetzen. Dem Abschluss des KV für die EEI folgten FZO-Vereinbarungen in etlichen KV für andere Branchen (Eichmann 2018: 207).

5.2 Voraussetzungen und Regelungsinhalte der FZO


Unabdingbare Voraussetzung für die Verwirklichung der FZO ist der Abschluss einer entsprechenden freiwilligen, also nicht erzwingbaren Betriebsvereinbarung (BV) zwischen Management und Betriebsrat. In Betrieben ohne Betriebsrat (BR) bedarf es zur Implementierung der FZO einer schriftlichen Vereinbarung der Kollektivvertragsparteien auf Branchenebene (ebd.:5). Ohne kollektivvertragliche Regelung und ohne BV kann die FZO nicht zwischen der Geschäftsführung

In der Regel sehen FZO-Klauseln in KV folgende Bestimmungen und Inhalte vor:

Expizite Erwähnung der Option: Statt eines Teiles oder der gesamten Erhöhung der Ist-Löhne/Gehälter gemäß … (Lohnbestandteil des KV) kann durch eine BV die Möglichkeit geschaffen werden, bezahlte Freizeit zu vereinbaren; in Betrieben ohne BR durch schriftliche Vereinbarung mit den KV-Parteien (Rahmenvereinbarung)


Prozedere: Die Ist-Löhne/Gehälter aller AN sind mit … (Datum) gemäß … (Bestimmung im KV) zu erhöhen. Der angestrebte Abschluss einer BV ist bis zum … (meist zwei Monate später) im Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang). Die AN haben bis … (meist einige Monate später)
die Möglichkeit, gegenüber dem Unternehmen die Absicht zu bekunden, die FZO zu wählen. Bis ...

meist ein paar Wochen davor) kann eine BV über die Rahmenbedingungen der FZO abgeschlossen werden. Wird bis zum ...

(ebendieses Datum) eine solche BV abgeschlossen, besteht für jene AN, die ihr Interesse bekundet haben, die Möglichkeit, bis ...

einige Wochen später) einzelvertraglich die Anwendung der FZO zu vereinbaren. Kommt bis zum ...

ebendieses Datum) eine derartige Einzelvereinbarung zustande, ist der Ist-Lohn des/r betroffenen AN mit ...

(wiederum einige Wochen später) um die Erhöhung gemäß ...

(Ist-Lohnerhöhung im KV) zu verringern. Ab diesem Zeitpunkt sind die Freizeitgutschriften vorzunehmen.

Für Betriebe ohne BR: Für die schriftliche Vereinbarung mit den KV-Parteien in Betrieben ohne BR gilt dies sinngemäß.


Fast alle FZO-Klauseln in KV werden in dieser Form und nach dieser Struktur/Logik aufgebaut, oft mit wortgleichen Textbausteinen.

5.3 Ausmaß der Umsetzung der Freizeitoption seit 2013

Die FZO wurde erstmals im Frühling 2013 im KV für die EEI vereinbart, und zwar sowohl für ArbeiterInnen als auch für Angestellte. Je nach Berufsgruppe wurde damals eine Ist-Lohnerhöhung von 2,8 bis 3,0% vereinbart, was einem Anspruch von 4,67 bis 5,0 Stunden monatlicher Freizeit entsprach (Soder 2014: 3). Erfasst wurden von diesem KV etwa 40.000 bis 50.000 AN. Im Herbst des gleichen Jahres wurde die FZO noch im KV Bergbau und Stahl verankert; es folgten die Fahrzeugindustrie im Herbst 2014 und die Papierindustrie im Frühjahr 2015. Im Herbst 2015 wurde die FZO in der gesamten Metallindustrie implementiert, welche etwa 160.000 AN beschäftigte (Eichmann 2018: 208). In den Folgejahren kamen noch etliche Branchen dazu, wobei ab 2016 das Interesse an der FZO zumindest vorübergehend abgeflacht zu sein scheint. Dies dürfte mit den aufgrund des geringen Wirtschaftswachstums bescheidenen KV-Abschlüssen und dem damit nur geringen Volumen an zu gewinnenden Freizeitstunden zu tun haben (ebd.). Zudem muss berücksichtigt werden, dass die FZO i.d.R. nur für ein Jahr vereinbart wird und eine allfällige Verlängerung/Bestätigung dieser Maßnahme einer neuen KV-Vereinbarung bedarf (die oft-mals nicht mehr zustande kam). Verstetigt hat sich die FZO nur in der EEI, wo diese Maßnahme im Rahmen-KV für ArbeiterInnen und Angestellte von 2016 als Bestandteil der Folge-KV bis
2025 fixiert wurde. Hier wurde festgelegt, dass ein/e AN während des Arbeitsverhältnisses ins-
gesamt bis zu viermal diese Option ziehen kann, davon bis zu zweimal vor dem 50. Geburtstag (Gerold et al. 2017: 182).

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über alle mittels der ÖGB-KV-Datenbank und von der PRO-GE zur Verfügung gestellter Daten identifizierten KV mit FZO:

**KV mit FZO seit 2013**

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>EEI Arb.</td>
<td>ja</td>
<td>ja</td>
<td>ja</td>
<td>ja – verstetigt bis 2025</td>
<td>ja</td>
<td>ja</td>
<td>ja</td>
</tr>
<tr>
<td>EEI Ang.</td>
<td>ja</td>
<td>ja</td>
<td>ja</td>
<td>ja – verstetigt bis 2025</td>
<td>ja</td>
<td>ja</td>
<td>ja</td>
</tr>
<tr>
<td>Metall – Bergbau/Stahl Arb.</td>
<td>ja</td>
<td>ja</td>
<td>ja</td>
<td>ja – verstetigt bis 2025</td>
<td>ja</td>
<td>ja</td>
<td>ja</td>
</tr>
<tr>
<td>Metall – Bergbau/Stahl Ang.</td>
<td>ja</td>
<td>ja</td>
<td>ja</td>
<td>ja – verstetigt bis 2025</td>
<td>ja</td>
<td>ja</td>
<td>ja</td>
</tr>
<tr>
<td>Metall – Fahrzeugindustrie Arb.</td>
<td>nein</td>
<td>ja</td>
<td>ja</td>
<td>ja – verstetigt bis 2025</td>
<td>ja</td>
<td>ja</td>
<td>ja</td>
</tr>
<tr>
<td>Metall – Fahrzeugindustrie Ang.</td>
<td>nein</td>
<td>ja</td>
<td>ja</td>
<td>ja – verstetigt bis 2025</td>
<td>ja</td>
<td>ja</td>
<td>ja</td>
</tr>
<tr>
<td>Metall – Metaltechnische Industrie (FMMI) Arb.</td>
<td>nein</td>
<td>nein</td>
<td>ja</td>
<td>nein</td>
<td>nein</td>
<td>?</td>
<td>nein</td>
</tr>
<tr>
<td>Metall – NE-Metallindustrie Arb.</td>
<td>nein</td>
<td>nein</td>
<td>ja</td>
<td>nein</td>
<td>nein</td>
<td>?</td>
<td>nein</td>
</tr>
<tr>
<td>Metall – Gießereiindustrie Arb.</td>
<td>nein</td>
<td>nein</td>
<td>ja</td>
<td>nein</td>
<td>nein</td>
<td>?</td>
<td>nein</td>
</tr>
<tr>
<td>Metall – Gießereiindustrie Ang.</td>
<td>nein</td>
<td>ja</td>
<td>ja</td>
<td>ja</td>
<td>ja</td>
<td>ja</td>
<td>ja</td>
</tr>
<tr>
<td>Metall – Gas-Wärme Arb.</td>
<td>nein</td>
<td>nein</td>
<td>ja</td>
<td>nein</td>
<td>nein</td>
<td>?</td>
<td>nein</td>
</tr>
<tr>
<td>Papierindustrie Arb.</td>
<td>nein</td>
<td>nein</td>
<td>ja, für 2 Jahre</td>
<td>ja</td>
<td>ja</td>
<td>nein</td>
<td>nein</td>
</tr>
<tr>
<td>Papierindustrie Ang.</td>
<td>nein</td>
<td>nein</td>
<td>ja, für 2 Jahre</td>
<td>ja</td>
<td>nein</td>
<td>nein</td>
<td>nein</td>
</tr>
<tr>
<td>Süßwarenindustrie Arb.</td>
<td>nein</td>
<td>nein</td>
<td>nein</td>
<td>nein</td>
<td>ja</td>
<td>ja</td>
<td>ja</td>
</tr>
<tr>
<td>Süßwarenindustrie Ang.</td>
<td>nein</td>
<td>nein</td>
<td>nein</td>
<td>nein</td>
<td>ja</td>
<td>ja</td>
<td>ja</td>
</tr>
<tr>
<td>Eisen- und metallverarbeit. Gewerbe Arb.</td>
<td>nein</td>
<td>nein</td>
<td>nein</td>
<td>ja</td>
<td>ja</td>
<td>ja</td>
<td>ja</td>
</tr>
<tr>
<td>Glashüttenindustrie Arb.</td>
<td>nein</td>
<td>nein</td>
<td>nein</td>
<td>ja</td>
<td>nein</td>
<td>nein</td>
<td>nein</td>
</tr>
<tr>
<td>Futtermittelindustrie Arb.</td>
<td>nein</td>
<td>nein</td>
<td>nein</td>
<td>ja</td>
<td>nein</td>
<td>ja</td>
<td>ja</td>
</tr>
<tr>
<td>Nahrungsmittelindustrie Ang.</td>
<td>nein</td>
<td>nein</td>
<td>nein</td>
<td>nein</td>
<td>ja</td>
<td>ja</td>
<td>?</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quellen: ÖGB-KV-Datenbank; Eichmann (2018); PRO-GE

6 Fragezeichen in der Tabelle indizieren keine oder widersprüchliche Angaben über die Geltung der FZO in der betreffenden Branche im betreffenden Jahr.
5.4 Andere Optionen (außer FZO) der Umwandlung von Geldansprüchen in Zeitguthaben in KV

Genau genommen ist die FZO nur eine spezifische, wenn auch die bedeutendste und prominenteste, Form der in KV vereinbarten Umwandlung von Geldansprüchen in Zeitguthaben. Der Angestellten-KV für die EEI sieht etwa seit 2016 in folgenden Fällen die Möglichkeit des Abtausches von Geldansprüchen gegen ein Mehr an Freizeit vor: bei Erhöhungen des Ist-Gehalts aus dem Leistungsvolumen; bei Fälligkeit von Jubiläums geld und Prämien; sowie bei diversen Zulagen. Auch bei diesen Formen der Umwandlung von Ansprüchen ist neben der kollektivvertraglichen Regelung auch eine BV notwendig, bzw. in Betrieben ohne BR eine schriftliche Vereinbarung der KV-Parteien (Rahmenvereinbarung). Zusätzlich kann diese Option nur auf Basis einer Einzelvereinbarung zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn gezogen werden. Ansonsten sind viele KV-Regelungsinhalte bezüglich dieser Optionen ähnlich jenen bezüglich der FZO. Der Arbeiter-KV für die EEI enthält seit Frühjahr 2019 in Bezug auf alternative Optionen der Umwandlung von Geldansprüchen in Zeitguthaben ähnliche Bestimmungen wie der Angestellten-KV.


KV mit Option auf Umwandlung von Jubiläumsgeldern in Freizeitanspruch

<table>
<thead>
<tr>
<th>KV</th>
<th>Option besteht seit</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Papierindustrie Arb.</td>
<td>2012</td>
</tr>
<tr>
<td>Papierindustrie Ang.</td>
<td>2012</td>
</tr>
<tr>
<td>Mineralölindustrie Arb.</td>
<td>2013</td>
</tr>
<tr>
<td>Mineralölindustrie Ang.</td>
<td>2013</td>
</tr>
<tr>
<td>Chemische Industrie Arb.</td>
<td>2014</td>
</tr>
<tr>
<td>Chemische Industrie Ang.</td>
<td>2014</td>
</tr>
<tr>
<td>EEI Ang.</td>
<td>2016</td>
</tr>
<tr>
<td>Obst-, Gemüse- und Tiefkühlindustrie Arb.</td>
<td>2016 (bis heute?)</td>
</tr>
<tr>
<td>Glasindustrie Ang.</td>
<td>2016</td>
</tr>
<tr>
<td>Flughäfen Arb.</td>
<td>2016</td>
</tr>
<tr>
<td>Flughäfen Ang.</td>
<td>2016</td>
</tr>
<tr>
<td>Rechtsanwaltsangestellte Tirol Ang.</td>
<td>2018</td>
</tr>
<tr>
<td>EEI Arb.</td>
<td>2019</td>
</tr>
<tr>
<td>Metall gesamt: Bergbau/Stahl, Fahrzeugindustrie, Gießereien, Gas/Wärme Ang.</td>
<td>2019</td>
</tr>
<tr>
<td>Milchindustrie Arb.</td>
<td>2019</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quellen: ÖGB-KV-Datenbank; PRO-GE
6 MAßNAHMEN ZUR ARBEITSZEITVERKÜRZUNG


6.1 Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich


6.2 Bezahlté Pause Neu

Neben einer Reduktion der kollektivvertraglich festgelegten Normalarbeitszeit können weitere Maßnahmen zu einer Verkürzung der Arbeitszeit führen. Eine wichtige Regelung, die direkt die Arbeitszeit verkürzt, sind neue bezahlte Pausen. Dies kann z.B. bei langen, d.h. über 10 Stunden hinausgehenden täglichen Arbeitszeiten, angewandt werden oder, wie im Bereich der Sozialwirtschaft, die Abgeltung von Pausen bei Nachtarbeit als Arbeitszeit.

Schon seit Längerem ist bei den Österreichischen Bundesbahnen geregelt, dass Ruhepausen während der Nacht, d.h. zwischen 22:00 und 5:00 Uhr zu bezahlen sind. In den analysierten „großen“ KVs wurden ansonsten keine Regelungen zu bezahlten Pausen gefunden.


an weitere Bedingungen geknüpft, wie der Leistung von Überstunden mit einer bestimmten Min-

Beispiele:

**Sozialwirtschaft – Bezahnte Pause bei Nachtdienst:** Leistet eine Arbeitnehmerin allein in ihrem üblichen Wirkungsbereich (z.B. Station, Betreuungseinheit) einen wachenden Nachtdienst, so ist die Ruhepause wie Arbeitszeit zu entlohnen. Dies gilt nicht für einen Dienst mit Nachtarbeitsbe-
reitschaft.

**Sozialwirtschaft – Geteilter Dienst für den Mobilen Bereich:** Mittels Betriebsvereinbarung kann die tägliche Arbeitszeit geteilt werden. Wird die tägliche Arbeitszeit geteilt, so sind die Wegzeiten (Einsatizonte – Wohnort) zwischen den Arbeitsblöcken Arbeitszeit. Die dafür anfallenden Fahrt-
kosten sind zu vergüten. Diese Bestimmungen gelten nicht, wenn die Arbeitsteilung auf ausdrück-
lichen Wunsch der Arbeitnehmerin mit Zustimmung des Betriebsrates erfolgt.

**Metallbereich konsolidiert:** Werden Überstunden geleistet, so ist nach Ende der achten und vor Beginn der elften Arbeitsstunde eine bezahlte Pause von mindestens zehn Minuten zu gewähren, die in die Arbeitszeit einzurechnen ist. Innerbetrieblich bereits bestehende gleichwertige oder günstigere Regelungen – aus welchem Titel auch immer – sind auf diese Pause anzurechnen. Kein Anspruch auf diese Pause besteht, wenn die nach der zehnten Stunde zu erbringende Arbeitsleis-
voraussichtlich nicht länger als 60 Minuten dauert.

**Holzverarbeitende Industrie (Ang.):** Bei Überstundenleistung ist nach einer ununterbrochen Arbeitszeit von 5 Stunden seit der letzten Ruhepause eine bezahlte Arbeitspause von 10 Minuten in die Arbeitszeit einzurechnen. Bei Arbeitsleistungen über die 10. Stunde hinaus gehobene eine wei
tere 10-minütige bezahlte Pause, wenn voraussichtlich mehr als 1 Stunde über die 10. Stunde
hinaus gearbeitet werden wird.

### 6.3 Schneller zur 6. Urlaubwoche

Nach 25 Dienstjahren beim gleichen Arbeitgeber gebührt ArbeitnehmerInnen in der Privatwirt-
schaft eine sechste Urlaubwoche. Die entsprechende gesetzliche Regelung wurde in den Jahren

---

8 Im öffentlichen Dienst steht die sechste Urlaubwoche ab dem Alter von 43 Jahren allen Beschäftigten zu. In der Privatwirtschaft werden teilweise Ausbildungszeiten für die Berechnung der Dienstjahre angerechnet, trotzdem erreichen Beschäftigte die dann etwas kürzeren Mindestzeiten häufig nicht.

Schon länger besteht eine solche Regelung z.B. bei den Wiener Stadtwerken, ab dem 33. Lebensjahr und mit mind. 5 Dienstjahren erhöht sich der Urlaubanspruch von 30 auf 32 Werktage, mit 43 Jahren und mind. 10 Dienstjahren steigt der Anspruch auf 36 Werktage.


In mehreren Kollektivverträgen wurde auch die Anrechnung von Vordienstzeiten für die Bemessung der Dienstzeiten verbessert, dies führt ebenfalls für manche ArbeitnehmerInnen zu einem früheren Erreichen der 6. Urlaubswoche.

Im Bereich von Gewerbe und Industrie sind Regelungen, die schon vor einem gesetzlichen Anspruch auf eine sechste Urlaubswoche zusätzliche Urlaubstage gewähren, wenig verbreitet.

**Beispiele:**

**Rettungs- und zugehörige Sanitätsberufe (BARS):** Zusätzlicher Urlaubstag für alle Beschäftigten nach dem 5. Dienstjahr

**Private Bildungseinrichtungen (BABE):** Zusätzlicher Urlaubstag bereits nach 7 Dienstjahren im Betrieb und ein weiterer zusätzlicher nach 12 (statt wie bisher nach 10 bzw. 15 Dienstjahren)

**Telekom Austria AG:** Ein zusätzlicher Urlaubstag pro Jahr (Freizeittag) für alle inklusive Lehrlinge, die noch nicht 6 Wochen Urlaub haben und nachhaltig, bis sie die sechste Woche erreicht haben.

**Güterbeförderungsgewerbe:** Es ist gelungen, die volle Karenzzeitenanrechnung sowie Anrechnung von Zeiten außerhalb der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für die Berechnung der 6. Urlaubswoche durchzusetzen.9

### 6.4 Bezahlte Umkleidezeiten

In einigen Berufen muss für die Ausübung der Tätigkeit eine spezielle Kleidung angelegt werden, sei dies eine Schutzkleidung, Kleidung, die bestimmten Hygienevorschriften entspricht oder eine spezielle Dienstuniform.

---

9 Hierbei handelt es sich um BezieherInnen von Krankengeld.
Bis 2018 wurden in den untersuchten, für eine große Zahl an Beschäftigten geltenden KVs keine bestehenden Regelungen zu den Umziehzeiten gefunden.

Erst ab Herbst 2018 sehen neu abgeschlossene Kollektivverträge nun vor, dass diese Umziehzeiten am Arbeitsort als Arbeitszeit gewertet werden sollen. Bis dahin waren in diesen Kollektivverträgen die Umziehzeit nicht (explizit) als Arbeitszeit betrachtet worden.

In den meisten Kollektivverträgen mit neuen Regelungen werden pro Tag 8 Minuten für Umziehzeiten zusätzlich berechnet. Auch wenn dadurch an einem einzelnen Arbeitstag also nur wenige zusätzliche Minuten anfallen, ergibt sich aus dieser Neuregelung im Jahresverlauf eine nicht unbedeutende Zahl an zusätzlichen bezahlten Arbeitsstunden (je nach Berechnungsweise ca. 4 Arbeitstage). Zur Erreichung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit sind nun also weniger Arbeitsstunden nötig. Umziehzeiten werden vor allem in Kollektivverträgen in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie als Arbeitszeit betrachtet, aber auch im Bereich der Sozialwirtschaft (BAGS) und der Denkmal- und Fassadenpflege.

**Beispiele:**

**Sozialwirtschaft (BAGS):** Weist der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin an oder besteht eine gesetzliche Verpflichtung, eine bestimmte Dienst- oder Schutzkleidung an einem bestimmten Ort, insbesondere im Betrieb an- und auszuziehen, so sind jene Zeiten, die für das Umziehen im Betrieb erforderlich sind, als Arbeitszeit zu entlohnen.

**Geflügelindustrie:** Umkleidezeit wird nun als Arbeitszeit (8 Minuten pro Arbeitstag) berechnet.

**Denkmal- und Fassadenpflege:** Im Hygienebereich gelten Umkleidezeiten ab Jänner 2019 als Arbeitszeit.

### 6.5 Zusätzliche freie Tage/Stunden


Weitere freie Tage, die in Kollektivverträgen festgelegt sein können, sind für besondere Ereignisse im Leben, wie eine Eheschließung oder das Begräbnis von nahen Verwandten, gewährt worden. Seit Herbst 2018 sind hier vor allem zwei neue Regelungen hinzugekommen. Diese neuen Vereinbarungen betreffen einerseits eine Freistellung mit Entgeltfortzahlung am ersten
Schultag des Kindes, eine entsprechende Regelung wurde z.B. in Fahrschulen und Speditionen oder im Bereich der Diakonie eingeführt. Auf der anderen Seite wird ArbeitnehmerInnen nun z. B. im Kollektivvertrag der Diakonie auch für die Teilnahme am Begräbnis eines Enkelkindes ein freier Tag gewährt. Vor dem Hintergrund der mit 2019 neu gestalteten gesetzlichen Regelungen zum Karfreitag legt z.B. der Kollektivvertrag der Diakonie für alle Beschäftigten den Karfreitag als arbeitsfrei fest.

Im Bereich der Eisenbahnen ist seit 2018 im Kollektivvertrag geregelt, dass den MitarbeiterInnen, die ehrenamtlich bei der freiwilligen Feuerwehr und bei Rettungsdiensten engagiert sind, ein freier Tag pro Jahr für Weiterbildung für diese Tätigkeit gewährt wird.

**Beispiele:**

**Speditionen:** Der erste Schultag ist unter Fortzahlung des Entgelts frei. Der Tag der praktischen Führerscheinprüfung für die Klassen B oder C ist unter Fortzahlung des Entgelts frei.

**Diakonie:** Der Karfreitag wird ein freier Tag für alle, ein freier Tag wird für ein Begräbnis von Enkelkindern gewährt.

**Diözese Innsbruck:** Gründonnerstag und Silvester sind nun für alle und zur Gänze freie Tage.

**Eisenbahnen:** ab 01.01.2019 ein freier Tag für die Teilnahme an einer offiziellen Weiterbildungsmaßnahme im Zusammenhang mit einer Mitgliedschaft bei der Freiwilligen Feuerwehr oder anerkannten Rettungsdienstorganisationen, die der Rettung von Menschen dienen, unter der Voraussetzung der Vorlage einer Bestätigung über die ehrenamtliche Mitgliedschaft sowie der Weiterbildungssteilnahme.

### 6.6 Freizeitausgleich von Mehr-/Überstunden mit Zuschlag

Traditionell werden in Österreich die Belastungen durch längere und atypische Arbeitszeiten, wenn diese nicht im Rahmen von Gleitzeitmodellen erbracht werden, in Form eines Zuschlags zum Grundentgelt abgegolten. Die Höhe dieses Zuschlags hängt von der Lage der Arbeitszeit ab, die zusätzlich geleistet wurde. So werden Überstunden tagsüber oder am Abend meist mit 50% Zuschlag, in der Nacht oder am Wochenende jedoch noch mit höherem Zuschlag, wie z.B. 100% oder mehr, abgegolten.10 In manchen Branchen tragen diese zusätzlichen Geldleistungen wesentlich zu einem existenzsichernden Erwerbseinkommen der Beschäftigten bei. Nicht ausgeglichen werden können so jedoch gesundheitliche und soziale Belastungen, die mit langen und atypischen Arbeitszeiten einhergehen. Langfristig für die ArbeitnehmerInnen sowohl gesundheitlich als auch sozial verträglicher ist die Abgeltung von Über- und Mehrstunden in Form von Zeitgutschriften mit Zuschlag. Wünschenswert ist dabei auch, dass die ArbeitnehmerInnen über den Zeitpunkt der Konsumation des Zeitguthabens (weitgehend) selbst bestimmen können.

---

10 In zahlreichen anderen Branchen wie z.B. dem Gastgewerbe wird Nachtarbeit nicht durch einen prozentuellen Zuschlag abgegolten, sondern durch einen zusätzlichen Betrag pro Nacht, dieser Nachtzuschlag beträgt im Hotel- und Gastgewerbe € 23.
So ist z.B. im Kollektivvertrag für das Hotel- und Gastgewerbe geregelt, dass auf Wunsch des/der ArbeitnehmerIn innerhalb von drei Monaten Überstunden mit Zuschlag in Form von Zeitausgleich verbraucht werden können. Auch im Kollektivvertrag für die IT ist vorgesehen, dass ein Ausgleich von Überstunden mit Zuschlag in Zeit erfolgen kann, wenn dies zwischen ArbeitnehmerIn und Arbeitgeber vereinbart wird.

Im Metall-KV wurde hingegen vereinbart, dass entsprechende Regelungen zum Zeitausgleich von Überstunden mittels Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden können.


Neu und besonders innovativ sind die Regelungen für Handelsangestellte. Diese betreffen Normalarbeitsstunden mit ungünstiger Lage, d.h. wochentags am Abend oder am Samstag nachmittags. Die Höhe des Zeitzuschlags orientiert sich an der Frage, ob der Zeitausgleich in ganzen Tagen im Zusammenhang mit bereits freien Tagen erfolgt und damit zu längeren Freizeitblöcken führt oder ob einzelne freie Tage gewährt werden. In ersterem Fall ist der Zuschlag geringer (30% Zuschlag), im zweiten Fall höher (50% Zuschlag). Wird Zeitausgleich nicht in ganzen Tagen gewährt, erhöht sich der Zuschlag auf 70%.


**Beispiele:**

*Handelsangestellte:* Für Normalarbeitsstunden (innerhalb der geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit) und für Mehrarbeitsstunden (im Ausmaß von 1,5 Stunden pro Woche), die an Werktagen von Montag bis Freitag zwischen 18.30 Uhr und 21.00 Uhr zuzüglich der mit der erweiterten Öffnungszeit bis 21.00 Uhr zusammenhängenden Arbeiten, insbesondere Abschlussarbeiten, und am Samstag zwischen 13.00 Uhr und 18.00 Uhr geleistet werden, wird eine Zeitgutschrift gewährt, die grundsätzlich in Freizeit zu verbrauchen ist.

Erfolgt der Ausgleich der Zeitgutschrift in Form eines ganzen arbeitsfreien Tages derart, dass eine ununterbrochene Freizeit gewährleistet ist, die die wöchentliche Ruhezeit oder eine Feiertagsruhe einschließt, so beträgt diese Zeitgutschrift für Arbeitsleistungen von Montag bis Freitag von 18.30 Uhr bis 20.00 Uhr und am Samstag zwischen 13.00 Uhr und 18.00 Uhr 30% = 18 Minuten je tatsächlich geleisteter Normalarbeitsstunde bzw. Mehrarbeitsstunde.

Erfolgt der Ausgleich der Zeitgutschrift in Form eines ganzen arbeitsfreien Tages, so beträgt diese Zeitgutschrift für Arbeitsleistungen von Montag bis Freitag zwischen 18.30 Uhr und 20.00 Uhr und am Samstag zwischen 13.00 Uhr und 18.00 Uhr 50% = 30 Minuten je tatsächlich geleisteter Normalarbeitsstunde bzw. Mehrarbeitsstunde. Diese Zeitgutschrift kann auch in Zusammenhang mit vereinbartem Zeitausgleich für geleistete Mehr- und Überstunden konsumiert werden.
Bei jeder anderen Form des Ausgleichs durch Zeitgutschrift beträgt dieselbe von Montag bis Freitag zw. 18.30 Uhr und 20.00 Uhr 70 % = 42 Minuten, von Montag bis Freitag ab 20.00 Uhr 100 % = 60 Minuten, am Samstag zwischen 13.00 Uhr und 18.00 Uhr 50 % = 30 Minuten der in diesen Zeiträumen tatsächlich geleisteten Normalarbeitsstunden bzw. Mehrarbeitsstunden.


**Holzindustrie:** Für Zeitausgleichstunden gebührt ein Zeitzuschlag. Dieser Zeitzuschlag beträgt für die ersten 60 erworbenen Zeitausgleichstunden 15% pro Stunde und für die restlichen 30 erworbenen Zeitausgleichstunden 20% pro Stunde.

**Reisebüro:** Im Einvernehmen können Überstunden durch Freizeit abgegolten werden. Die Freizeitabgeltung für Überstunden mit 50 %-igem Zuschlag erfolgt im Verhältnis 1 : 1,5 bzw. für Überstunden mit 100 %-igem Zuschlag im Verhältnis 1 : 2. Eine Freizeitabgeltung im Verhältnis 1 : 1 ist möglich, jedoch bleibt der Überstundenzuschlag gewahrt und ist auszubezahlen.
7 MAßNAHMEN, DIE EINE VERKÜRZUNG DER ARBEITSZEIT BEWIRKEN KÖNNEN

In diesem Abschnitt präsentieren wir Regelungen, die die Arbeitszeit von ArbeitnehmerInnen nicht direkt verkürzen, von denen wir aber annehmen, dass sie indirekt zu einer Verkürzung der tatsächlich gearbeiteten Stunden führen können. Wenn z.B. für Beschäftigte in einem Gleitzeitmodell ein Recht auf Zeitausgleich besteht und damit Gleitstunden besser oder tatsächlich auch wieder als Freizeit in konsumiert werden können, verkürzt sich mit dieser Maßnahme de-facto die Arbeitszeit.

7.1 Mindesttage für Zeitausgleich bei Gleitzzeit


Auffallend ist bei der Analyse der Kollektivverträge, dass vergleichsweise selten Regelungen für eine Mindestzahl an Gleittagen oder den Verbrauch von Überstunden als Zeitguthaben bestehen. Mit ein Grund dafür dürfte sein, dass diese Themen häufig in eigenen Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeitgestaltung geregelt werden und so nicht Thema von Kollektivvertragsverhandlungen sind.

Beispiele:

Metalltechnische Industrie (Metallbereich): Die Gleitzeitvereinbarung muss vorsehen, dass ein Zeitguthaben mindestens sechsmal pro Jahr gantägig verbraucht werden kann.

Textilindustrie: Wurde die Abgeltung für Überstunden durch Zeitausgleich vereinbart, so legt der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin den Verbrauch der Zeitguthaben fest, doch hat er bzw. sie sich um das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber zu bemühen. Kommt das Einvernehmen nicht
zustande, kann er bzw. sie mit einer Vorankündigungszeit von vier Wochen den Verbrauchszeitpunkt für jeweils bis zu fünf Arbeitstage bzw. fünf Schichten einseitig festlegen.


**Stein- und keramische Industrie:** Die Gleitzeitvereinbarung muss vorsehen, dass ein Zeitguthaben bis zu sechsmal pro Jahr selbstbestimmt ganztägig, nicht zusammenhängend, verbraucht werden kann.

### 7.2 Recht auf/Schutz vor 4-Tage-Woche

Im Gegensatz zum Recht auf Zeitausgleich in ganzen Tagen ist die Sichtweise auf das Recht auf 4-Tage-Woche in Kollektivverträgen, in denen dieses Thema behandelt wird, differenziert.

 Bereits seit längerer Zeit ist in einigen Kollektivverträgen festgelegt, dass im Falle der Verteilung der Arbeitszeit auf vier Tage pro Woche die tägliche Arbeitszeit verlängert werden kann (z.B. KV für private Bildungseinrichtungen, Öffnungsklausel für Betriebsvereinbarungen bei 4-Tage-Woche im KV der Eisen- und Metallerzeugenden Industrie, der Speditionen oder der Wiener Stadtwerke).

Für Handelsangestellte wurde im Jahr 2018 das Recht auf eine 4-Tage-Woche vereinbart. Hintergrund dieser Regelung ist der hohe Anteil Teilzeitbeschäftigter in dieser Branche. Viele ArbeitnehmerInnen mussten die geringere Wochenarbeitszeit an vielen Tagen pro Woche erbringen. ArbeitnehmerInnen in Teilzeit profitieren also jedenfalls vom Recht, nicht an fünf oder sechs Tagen, sondern nur an maximal 4 Tagen pro Woche eingesetzt zu werden.

Auch der mit 1.1.2020 neue KV für FahrradbotInnen enthält eine Option auf eine 4-Tage-Woche. In allen diesen Fällen wird die Möglichkeit auf eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitstage von fünf auf vier Tage als Möglichkeit gesehen, von der ArbeitnehmerInnen, so sie dies möchten, profitieren können.


Abhängig von den Arbeitszeitmustern der ArbeitnehmerInnen und der Art der Tätigkeit gibt es in Kollektivverträgen in Österreich also sowohl das Recht auf als auch den Schutz vor einer 4-Tage-Woche. (FN: In einigen KVs gibt es darüber hinaus „Kann-Bestimmungen“ zur Viertagewoche).
Beispiele:

**Handelsangestellte:** Auf Antrag der Arbeitnehmerin ist die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit regelmäßig auf vier oder weniger Tage zu verteilen. Die Arbeitgeberin kann diesen Antrag binnen zwei Wochen ablehnen, wenn die Einhaltung von Betriebsabläufen gefährdet ist oder die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes nicht mehr gewährleistet werden kann. Wird der Antrag abgelehnt ist in Betrieben mit Betriebsrat dieser zu informieren und ein Vermittlungsgepräch zu führen.

Wird die wöchentliche Normalarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten regelmäßig auf vier Tage verteilt, kann die tägliche Normalarbeitszeit auf zehn Stunden ausgedehnt werden.

Wird die wöchentliche Normalarbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten regelmäßig auf vier oder weniger Tage verteilt, kann die tägliche Normalarbeitszeit auf zehn Stunden ausgedehnt werden, wenn die Angestellte an jedem Tag, an dem sie zum Einsatz kommt, mindestens 4 Stunden zusammenhängend beschäftigt wird.

**Bauindustrie und Baugewerbe:** Möglichkeit einer 4-Tage-Woche mit max. 10 Stunden pro Tag nur mit Zustimmung des Betriebsrates über eine Betriebsvereinbarung oder über eine Einzelvereinbarung.

**Stein- und keramische Industrie:** Eine 4-Tage Woche darf im Betrieb nur mit Zustimmung des Betriebsrats vereinbart werden.

### 7.3 Recht auf Altersteilzeit, Pflegeteilzeit oder Bildungskarenz


Einen explizit formulierten Rechtsanspruch auf Altersteilzeit gibt es z.B. im Bereich der Sozialwirtschaft und im Bereich der Caritas11. Auch HandelsarbeiterInnen und Handelsanstellte haben bei der Erfüllung bestimmter Voraussetzungen Anspruch auf Altersteilzeit und der/die ArbeitgeberIn hat bei Erfüllung dieser Voraussetzungen dem Antrag binnen vier Wochen zuzustimmen.

Neue Regelungen, die den ArbeitnehmerInnen diese Rechte einräumen, wurden in Kollektivverträgen im Bereich konfessioneller DienstgeberInnen, der Sozialwirtschaft, dem Handel und von öffentlichen Flughäfen eingeführt.

---

11 Bei Erfüllung der Voraussetzungen hat der Arbeitgeber binnen vier Wochen mit dem/der ArbeitnehmerIn eine Vereinbarung zu treffen.
Beispiele:

**HandelsarbeiterInnen:** Die Arbeitgeberin/Der Arbeitgeber hat einem Antrag auf Bildungskarenz der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer zuzustimmen, wenn
- a) Anspruch auf Weiterbildungsgeld besteht.
- b) die Antragsstellung mindestens 6 Monaten vor gewünschtem Antritt erfolgt.
- c) eine Betriebszugehörigkeit von mindestens einem Jahr vor Bekanntgabe gegeben ist.
- d) die erforderlichen Unterlagen zur Antragsstellung vorliegen.

**Diakonie:** Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen haben einen Rechtsanspruch auf Altersteilzeit ausschließlich in der Variante der kontinuierlichen Arbeitszeitverkürzung bis zur Erreichung des gesetzlichen Pensionsantrittsstichtages, und zwar bis zu einer Maximaldauer von 5 Jahren, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:
- a) Erfüllung der rechtlichen Voraussetzungen zur Inanspruchnahme der gesetzlich geregelten und geförderten Altersteilzeit,
- b) Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren zum Zeitpunkt der Mitteilung an den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin,
[weitere formale Voraussetzungen]

**Diözese Innsbruck:** Nach 3 Monaten ununterbrochenem Arbeitsverhältnis steht der/dem DienstnehmerIn Pflegeteilzeit nach den Regelungen des § 14d AVRAG für die Pflege und/oder Betreuung von
- a) nahen Angehörigen mit Pflegegeldbezug ab der Stufe 3 oder
- b) demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen mit Pflegegeldbezug der Stufe 1 zu.

### 7.4 Sabbatical/Freijahr/Freiquartal

Für ein Sabbatical, ein Freijahr oder ein Freiquartal verzichten ArbeitnehmerInnen für einen bestimmten Zeitraum auf einen Teil ihrer Einkünfte. Das so angesparte Gehaltsguthaben wird anschließend ausbezahlt, ohne dass der/die ArbeitnehmerIn dafür arbeitet. Dabei stellen sich häufig viele Fragen, wie z.B. wie lange die Anspar- und wie lange die Konsumphase dauern sollen, welcher Anteil des Gehalts einbehalten wird, wie mit Lohnanpassungen umzugehen ist oder was passiert, wenn der/die ArbeitnehmerIn das Unternehmen vorzeitig verlässt. Aus diesem Grund werden die Detailregelungen meist in einer Betriebsvereinbarung oder in einem Kollektivvertrag festgehalten.


Seit Herbst 2018 ist in einem Kollektivvertrag im Bereich der Energieversorgungsunternehmen eine neue Vereinbarung für ein Sabbatical hinzugekommen.

Beispiele:

Sozialwirtschaft Österreich (SWÖ) / BAGS (Ang./Arb.): § 36 Sabbatical
1. Die Arbeitnehmerinnen haben die Möglichkeit, einvernehmlich mit dem Arbeitgeber unter folgenden Bedingungen 6 oder 12 Monate bezahlte Berufspause (=Sabbatical) zu machen:
   a. Während eines Zeitraumes von 60 Monaten werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 90 % des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 6 Monaten dieses Zeitraumes die Arbeitnehmerin die Berufspause in Anspruch nimmt.
   b. Während eines Zeitraumes von 60 Monaten werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 80 % des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 12 Monaten dieses Zeitraumes die Arbeitnehmerin die Berufspause in Anspruch nimmt.
   c. Während eines Zeitraumes von 48 Monaten werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 75 % des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 12 Monaten dieses Zeitraumes die Arbeitnehmerin die Berufspause in Anspruch nimmt.
   d. Während eines Zeitraumes von 24 Monaten werden statt 100 % des Bruttoentgelts nur 75 % des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 6 Monaten dieses Zeitraumes die Arbeitnehmerin die Berufspause in Anspruch nimmt.
   e. Andere Modelle können zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin einvernehmlich festgelegt werden.

7.5 Anrechnung von Karenz für dienstzeitabhängige Freizeit-Ansprüche und Papamonat

Schon länger war in einigen Kollektivverträgen festgelegt worden, dass für jede Elternkarenz eine bestimmte Zeit, z.B. ein Jahr, für dienstzeitabhängige Ansprüche wie z.B. die sechste Urlaubswoche, Jubiläumsgelder oder Kündigungsfristen angerechnet wird.


Gesetzlich ist vorgesehen, dass Zeiten der Pflegekarenz für dienstzeitabhängige Ansprüche unberücksichtigt bleiben (BMASGK 2019: 16). In einigen Kollektivverträgen gibt es dazu allerdings günstigere Regelungen. Im Gegensatz dazu sind Zeiten der Familienhospizkarenz und der Familienhospizteilzeit bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen sehr wohl zu berücksichtigen (ebd.: 10).

Schon vor der gesetzlichen Verankerung des Papamonats waren in einigen Kollektivverträgen Vereinbarungen zum Papamonat getroffen worden. In insgesamt zehn Kollektivverträgen wurden im untersuchten Zeitraum Regelungen zum Papamonat vereinbart.

---

8 ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSSFOLGERUNGEN

Kollektivverträge sind eine enorm wichtige Verhandlungsebene, angesiedelt zwischen gesetzlichen Regelungen und innerbetrieblichen oder auch individuellen Vereinbarungen. Sie bieten einerseits größeren Spielraum als gesetzliche Bestimmungen, um Maßnahmen an bestimmte Branchenspezifika anzupassen. Zugleich schaffen Vereinbarungen in KVs im Gegensatz zu Betriebsvereinbarungen oder individuellen Vereinbarungen überbetriebliche Verbindlichkeit und Transparenz.


Für die Darstellung der Ergebnisse wurden drei Schwerpunkte gebildet:


Welche aktuellen Entwicklungen im Bereich der Arbeitszeitverkürzung wurden sichtbar und welche Regelungen sind bereits länger in österreichischen den KVs enthalten?


Schon länger in wichtigen KVs häufig zu finden sind Regelungen zum 24. und 31. Dezember. In nahezu allen untersuchten großen KVs gibt es Vereinbarungen, dass diese Tage zum Teil oder als Ganzes frei gegeben werden müssen. Ebenfalls recht häufig, d.h. in 20 von 33 KVs, ist die Mög-
lichkeit vorgesehen, Überstunden nicht nur in Geld, sondern auch in Freizeit abgegolten zu bekommen. Allerdings geht aus diesen Formulierungen nicht hervor, wie die Abgeltung von Überstunden gelebt wird, d.h. ob ArbeitnehmerInnen auch tatsächlich ihre Überstunden mit Zeitzuschlag in Freizeit konsumieren können oder ob diese Möglichkeit nur auf dem Papier besteht. In 13 von 33 großen KV finden sich Bestimmungen zur 4-Tage-Woche. Meist wird dabei festgehalten, dass bei einer 4-Tage-Woche eine Ausdehnung der Normalarbeitszeit auf 10 Stunden möglich ist. Mehrmals erfolgt dies mit Verweis auf eine abzuschließende Betriebsvereinbarung.


Ebenfalls in jüngster Zeit vermehrt (18 neue KV) geregelt wurde, dass ArbeitnehmerInnen nicht erst nach 25 Dienstjahren, sondern bereits früher zusätzliche Urlaubstage zustehen. Von den großen Kollektivverträgen betrifft dies derzeit allerdings nur 5 von 32.


Nach Branchen betrachtet scheinen mehrere Faktoren die Vereinbarung von Regelungen zur Arbeitszeitverkürzung in KV zu begünstigen:

Vermehrt sind Regelungen zur Arbeitszeitverkürzung in Branchen mit großen Unternehmen und hier vor allem Industrie-Unternehmen zu finden. Maßnahmen zur Arbeitszeitverkürzung können in diesem Bereich in ein gut entwickeltes kollektivvertragliches Regelwerk integriert werden. Auch in der Vergangenheit wurden in vielen dieser KV bereits Regelungen zu Durchrechnungszeiträumen oder auch zur Freizeitoption erzielt.


Zusammengenommen konnten mit unserer Untersuchung mehrere Schwerpunktbereiche der Arbeitszeitverkürzung identifiziert werden, die in einzelnen KVs schon umgesetzt sind und als innovativ und zukunftsweisend gelten können.

„Zeit statt Geld“

Selbstbestimmung beim Ausgleich von Mehrarbeit

Ausgleich belastender Arbeitszeiten durch Freizeit anstatt durch Geld
Anpassung des Begriffs der Arbeit bzw. der Arbeitszeit


Weitere mögliche Themen


Digitale Formen der Kommunikation im Arbeitsumfeld, der Organisation von Arbeit und der Arbeit im engeren Sinne machen die Frage, was als Arbeit gelten kann und was nicht, immer wichtiger. Ist die Pflege eines arbeitsbezogenen Twitter-Accounts Arbeit oder Freizeit? Diese Fragen sollten auch im Rahmen von Kollektivvertragsverhandlungen behandelt werden, insbesondere in Hinblick darauf, wo ArbeitnehmerInnen Schutz vor überbordenden Zugriffen und Zwang zur Arbeit in der Freizeit brauchen.

Schließlich sollte auch die Frage der Gestaltung lebensphasenspezifischer Arbeitszeitmodelle weiterhin im Blick bleiben. Bestehende Ansatzpunkte wie Altersteilzeitmodelle sollten weiterentwickelt und den Bedürfnissen von ArbeitnehmerInnen, insbesondere Frauen, die in Zukunft länger arbeiten müssen, angepasst werden.

Fazit

Arbeitszeitbestimmungen auf gesetzlicher, kollektivvertraglicher und betrieblicher Ebene sind enorm wichtige Schutz- und Orientierungspfeiler für ArbeitnehmerInnen. Dies vor allem, da sich zunehmend zeigt, dass die Flexibilisierung von Arbeitszeiten für viele ArbeitnehmerInnen mittel- und langfristig zu Problemen führen kann.

Vor diesem Hintergrund wird, dies ist keine gewagte Prognose, das Thema der Arbeitszeitverkürzung in Zukunft sicher an Bedeutung gewinnen. Erstmals konnte nach langer Zeit bei den KV-Verhandlungen in der Sozialwirtschaft wieder eine Forderung nach einer generellen Arbeitszeitverkürzung auf 35 Stunden aufgestellt werden. Wie auch immer die Verhandlungen ausgehen, einmal auf dem Tisch wird das Thema der Arbeitszeitverkürzung, sei es als generelle Arbeitszeitverkürzung in einem KV oder als Detail-Maßnahme, weiter wichtig sein.
9 LITERATUR


10 ANHANG: ARBEITSZEIT-VEREINBARUNGEN IN KOLLEKTIVVERTRÄGEN – 1.9.2018 BIS 31.11.2019

Bezahlte Pause (32 KVs)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Branch</th>
<th>Geltungsbeginn</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>01.08.2019 Futtermittelindustrie</td>
<td>01.09.19</td>
</tr>
<tr>
<td>06.06.2019 Glashüttenindustrie</td>
<td>01.06.19</td>
</tr>
<tr>
<td>04.06.2019 Glasindustrie</td>
<td>01.06.19</td>
</tr>
<tr>
<td>17.05.2019 Lederwaren- und Kofferindustrie</td>
<td>01.06.19</td>
</tr>
<tr>
<td>14.05.2019 Schuhindustrie</td>
<td>01.06.19</td>
</tr>
<tr>
<td>30.04.2019 Chemische Industrie</td>
<td>01.05.19</td>
</tr>
<tr>
<td>15.04.2019 Holzindustrie</td>
<td>01.05.19</td>
</tr>
<tr>
<td>03.04.2019 Elektro- und Elektronikindustrie Arb</td>
<td>01.05.19</td>
</tr>
<tr>
<td>03.04.2019 Elektro- und Elektronikindustrie Ang</td>
<td>01.05.19</td>
</tr>
<tr>
<td>25.03.2019 Textilindustrie</td>
<td>01.04.19</td>
</tr>
<tr>
<td>12.03.2019 Geflügelindustrie</td>
<td>01.03.19</td>
</tr>
<tr>
<td>27.02.2019 Gewürzindustrie</td>
<td>01.02.19</td>
</tr>
<tr>
<td>19.02.2019 Sozialwirtschaft (BAGS)</td>
<td>01.02.19</td>
</tr>
<tr>
<td>19.02.2019 Hefe- und Spiritusindustrie</td>
<td>01.02.19</td>
</tr>
<tr>
<td>29.01.2019 Fruchtsaftindustrie</td>
<td>01.02.19</td>
</tr>
<tr>
<td>22.01.2019 EVU</td>
<td>01.02.19</td>
</tr>
<tr>
<td>17.01.2019 Malzindustrie</td>
<td>01.11.18</td>
</tr>
<tr>
<td>13.12.2018 Süßwarenindustrie</td>
<td>01.03.19</td>
</tr>
<tr>
<td>11.12.2018 Metallgewerbe</td>
<td>01.01.19</td>
</tr>
<tr>
<td>07.12.2018 Metallgewerbe</td>
<td>01.01.19</td>
</tr>
<tr>
<td>05.12.2018 Gewerbliche Wärmeversorgungsunternehmen</td>
<td>01.11.18</td>
</tr>
<tr>
<td>04.12.2018 Obst-, Gemüseveredelungs- und Tiefkühlindustrie</td>
<td>01.02.19</td>
</tr>
<tr>
<td>28.11.2018 Brauindustrie</td>
<td>01.09.18</td>
</tr>
<tr>
<td>23.11.2018 FV Nichteisen-Metallindustrie</td>
<td>01.11.18</td>
</tr>
<tr>
<td>22.11.2018 FV Fahrzeugindustrie</td>
<td>01.11.18</td>
</tr>
<tr>
<td>22.11.2018 FV Bergbau-Stahl</td>
<td>01.11.18</td>
</tr>
<tr>
<td>21.11.2018 Gießereiindustrie</td>
<td>01.11.18</td>
</tr>
<tr>
<td>20.11.2018 FV Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen</td>
<td>01.11.18</td>
</tr>
<tr>
<td>19.11.2018 Metalotechnische Industrie</td>
<td>01.11.18</td>
</tr>
<tr>
<td>09.01.2019 Suppenindustrie</td>
<td>01.12.18</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Wegen verschiedener Datenquellen mit teilweise unterschiedlichen Informationen und erst späterer Eintragung von Abschlüssen in die Datenbanken kann nicht ausgeschlossen werden, dass weitere KV-Regelungen getroffen, hier aber nicht erfasst wurden. Die Darstellung hier bietet somit Mindestzahlen.
<table>
<thead>
<tr>
<th>Holzverarbeitende Industrie (Arb.)</th>
<th>01.05.19</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Holzverarbeitende Industrie (Ang.)</td>
<td>01.05.19</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: ÖGB-KV-Datenbank

### Schneller zur 6. Urlaubswoche (18 KVs)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Geltungsbeginn</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>22.11.2019 Handelsangestellte</td>
</tr>
<tr>
<td>10.07.2019 BARS</td>
</tr>
<tr>
<td>11.06.2019 Rotes Kreuz</td>
</tr>
<tr>
<td>11.06.2019 Rotes Kreuz WIEN</td>
</tr>
<tr>
<td>08.04.2019 BABE (private Bildungseinrichtungen)</td>
</tr>
<tr>
<td>20.03.2019 Versicherungsniederschlag</td>
</tr>
<tr>
<td>06.03.2019 Diakonie</td>
</tr>
<tr>
<td>05.03.2019 Telekom Austria AG (A1)</td>
</tr>
<tr>
<td>05.03.2019 Wirtschaftstrauhänder</td>
</tr>
<tr>
<td>19.02.2019 Sozialwirtschaft (BAGS)</td>
</tr>
<tr>
<td>10.02.2019 Caritas</td>
</tr>
<tr>
<td>24.01.2019 Mineralöllindustrie</td>
</tr>
<tr>
<td>22.01.2019 EVU</td>
</tr>
<tr>
<td>21.12.2018 Diözese Linz</td>
</tr>
<tr>
<td>18.12.2018 Güterbeförderungsgewerbe</td>
</tr>
<tr>
<td>04.12.2018 Sozialversicherungen</td>
</tr>
<tr>
<td>01.03.2019 Ordensspitäler</td>
</tr>
<tr>
<td>Fonds Soziales Wien (Ang.)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: ÖGB-KV-Datenbank

### Bezahnte Umkleidezeiten (13 KVs)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Geltungsbeginn</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>03.06.2019 Fisch- und Feinkostgewerbe</td>
</tr>
<tr>
<td>07.05.2019 Agrana Stärkeindustrie</td>
</tr>
<tr>
<td>12.03.2019 Geflügelindustrie</td>
</tr>
<tr>
<td>27.02.2019 Gewürzindustrie</td>
</tr>
<tr>
<td>19.02.2019 Sozialwirtschaft (BAGS)</td>
</tr>
<tr>
<td>19.02.2019 Hefe- und Spiritusindustrie</td>
</tr>
<tr>
<td>Datum</td>
</tr>
<tr>
<td>----------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>30.01.2019</td>
</tr>
<tr>
<td>29.01.2019</td>
</tr>
<tr>
<td>17.01.2019</td>
</tr>
<tr>
<td>13.12.2018</td>
</tr>
<tr>
<td>04.12.2018</td>
</tr>
<tr>
<td>03.12.2018</td>
</tr>
<tr>
<td>09.01.2019</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: ÖGB-KV-Datenbank

Zusätzliche freie Tage/Stunden (10 KVs)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Datum</th>
<th>Branch</th>
<th>Geltungsbeginn</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>27.11.2019</td>
<td>Güterbeförderungsgewerbe</td>
<td>01.01.20</td>
</tr>
<tr>
<td>16.04.2019</td>
<td>Kraftfahrschulen (Fahrschulen)</td>
<td>01.04.19</td>
</tr>
<tr>
<td>29.03.2019</td>
<td>Speditionen</td>
<td>01.04.19</td>
</tr>
<tr>
<td>06.03.2019</td>
<td>Diakonie</td>
<td>01.02.19</td>
</tr>
<tr>
<td>07.01.2019</td>
<td>Werbung und Marktkommunikation Wien</td>
<td>01.01.19</td>
</tr>
<tr>
<td>21.12.2018</td>
<td>Diözese Innsbruck</td>
<td>01.01.19</td>
</tr>
<tr>
<td>20.12.2018</td>
<td>Handelsarbeiter</td>
<td>01.01.19</td>
</tr>
<tr>
<td>03.12.2018</td>
<td>Österreichische Eisenbahnunternehmen (Eisenbahnen)</td>
<td>01.07.19</td>
</tr>
<tr>
<td>01.10.2018</td>
<td>Eurowings</td>
<td>01.10.18</td>
</tr>
<tr>
<td>???.?? Bundesimmobiliengesellschaft</td>
<td></td>
<td>01.01.19</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: ÖGB-KV-Datenbank

Freizeitausgleich von Mehr-/Überstunden mit Zuschlag (9 KVs)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Datum</th>
<th>Branch</th>
<th>Geltungsbeginn</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>12.04.2019</td>
<td>Abschluss KVVerh. Austro Control</td>
<td>???</td>
</tr>
<tr>
<td>07.03.2019</td>
<td>Raiffeisenlagerhäuser NÖ</td>
<td>01.03.19</td>
</tr>
<tr>
<td>15.02.2019</td>
<td>Reisebüro</td>
<td>01.01.19</td>
</tr>
<tr>
<td>16.01.2019</td>
<td>Arztangestellte Wien</td>
<td>01.01.19</td>
</tr>
<tr>
<td>07.01.2019</td>
<td>Zuckerindustrie</td>
<td>01.01.19</td>
</tr>
<tr>
<td>18.12.2018</td>
<td>Handelsangestellte</td>
<td>01.01.19</td>
</tr>
<tr>
<td>05.12.2018</td>
<td>Gewerbliche Wärmevergünstigungsinbetrieb</td>
<td>01.11.18</td>
</tr>
<tr>
<td>03.12.2018</td>
<td>Österreichische Eisenbahnunternehmen (Eisenbahnen)</td>
<td>01.07.19</td>
</tr>
<tr>
<td>19.11.2018</td>
<td>Metalltechnische Industrie</td>
<td>01.11.18</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: ÖGB-KV-Datenbank
## Mindesttage für Zeitausgleich bei Gleitzeit (13 KVs)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Datum</th>
<th>Berufsbildung</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>14.06.2019</td>
<td>Forstarbeiter Privatwirtschaft</td>
</tr>
<tr>
<td>15.04.2019</td>
<td>Holzindustrie</td>
</tr>
<tr>
<td>25.03.2019</td>
<td>Textilindustrie</td>
</tr>
<tr>
<td>18.03.2019</td>
<td>Papierindustrie</td>
</tr>
<tr>
<td>05.03.2019</td>
<td>Wirtschaftstreuhänder</td>
</tr>
<tr>
<td>21.12.2018</td>
<td>Architekten und Ingenieurkonsulenten</td>
</tr>
<tr>
<td>19.12.2018</td>
<td>Stein- und keramische Industrie</td>
</tr>
<tr>
<td>13.12.2018</td>
<td>ASFINAG</td>
</tr>
<tr>
<td>19.11.2018</td>
<td>Metalltechnische Industrie</td>
</tr>
<tr>
<td>07.03.2019</td>
<td>Raiffeisenlagerhäuser NÖ</td>
</tr>
<tr>
<td>18.12.2018</td>
<td>Handelsangestellte</td>
</tr>
<tr>
<td>05.12.2018</td>
<td>Vulkaniseure</td>
</tr>
<tr>
<td>18.09.2019</td>
<td>Fahrradboten</td>
</tr>
<tr>
<td>12.04.2019</td>
<td>Bauindustrie und Baugewerbe</td>
</tr>
<tr>
<td>15.03.2019</td>
<td>Stein- und keramische Industrie</td>
</tr>
<tr>
<td>07.03.2019</td>
<td>Raiffeisenlagerhäuser NÖ</td>
</tr>
<tr>
<td>18.12.2018</td>
<td>Handelsangestellte</td>
</tr>
<tr>
<td>05.12.2018</td>
<td>Vulkaniseure</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: ÖGB-KV-Datenbank

## Recht auf/Schutz vor 4-Tage-Woche (6 KVs)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Datum</th>
<th>Berufsbildung</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>18.09.2019</td>
<td>Fahrradboten</td>
</tr>
<tr>
<td>12.04.2019</td>
<td>Bauindustrie und Baugewerbe</td>
</tr>
<tr>
<td>15.03.2019</td>
<td>Stein- und keramische Industrie</td>
</tr>
<tr>
<td>07.03.2019</td>
<td>Raiffeisenlagerhäuser NÖ</td>
</tr>
<tr>
<td>18.12.2018</td>
<td>Handelsangestellte</td>
</tr>
<tr>
<td>05.12.2018</td>
<td>Vulkaniseure</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: ÖGB-KV-Datenbank
AUTORINNEN:

Georg Adam ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) in Wien

Bettina Stadler ist wissenschaftlicher Mitarbeiterin der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) in Wien
**„Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft"**  
**Die Working Paper-Reihe der AK Wien**

sind unregelmäßig erscheinende Hefte, in denen aktuelle Fragen der Wirtschaftspolitik behandelt werden. Sie sollen in erster Linie Informationsmaterial und Diskussionsgrundlage für an diesen Fragen Interessierte darstellen.

Ab Heft 80 sind die Beiträge auch als pdf-Datei zum Herunterladen im Internet


<table>
<thead>
<tr>
<th>Heft</th>
<th>Autor/innen</th>
<th>Titel</th>
<th>Erstveröffentlichung</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>179</td>
<td>Joachim Becker</td>
<td>Neo-Nationalismus in der EU: sozioökonomische Programmatis  und Praxis, Oktober 2018</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>180</td>
<td>Oliver Picek</td>
<td>Kann nationale Konjunkturpolitik noch Beschäftigung schaffen?, Oktober 2018</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>181</td>
<td>Stefan Ederer u.a</td>
<td>Making Sense of Piketty’s „Fundamental Laws“ in a Post Keynesian Framework, Oktober 2018</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>182</td>
<td>Franz Astleitnner u.a</td>
<td>Flexible Arbeitszeitarrangements aus der Perspektive österreichischer ArbeitnehmerInnen, November 2018</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>183</td>
<td>Karoline Mitterer u.a</td>
<td>Leistungs- und wirkungsbezogene Pflichtschulfinanzierung, Jänner 2019</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>184</td>
<td>Reinhold Russinger</td>
<td>Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen 1995-2017, Dezember 2018</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>185</td>
<td>Stefanie Stadlober u.a.</td>
<td>Die subjektive Erfahrung des Bezugs der Bedarfsorientierten Mindestsicherung in Niederösterreich: Eine interviewbasierte Analyse, Dezember 2018</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>186</td>
<td>Xavier Timbeau u.a.</td>
<td>The Imperative of Sustainability: Economic, social, environmental. Independent Annual Sustainable Economy Survey (formerly iAGS), März 2019</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>187</td>
<td>Michael Peneder u.a.</td>
<td>Stand der Digitalisierung in Österreich, Februar 2019</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>188</td>
<td>Sarah M. Tesar</td>
<td>Populismus und Wirtschaftspolitik: Die wirtschaftspolitische Programmatis  k populistischer Parteien in Südeuropa, April 2019</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>189</td>
<td>Romana Brait u. a.</td>
<td>Keine Transparenz, Investitionen in Arbeit, Klima und gerechte Verteilung fehlen. AK-Analyse des Stabilitätsprogramms, April 2019</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>190</td>
<td>Dietmar Aigner u. a.</td>
<td>Digitale Transformation im Steuerrecht; Juni 2019</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>191</td>
<td>M. Schratzenstaller u.a.</td>
<td>Die Auswirkungen der gemeinsamen konsolidierten Körperschaftsteuer-Bemessungsgrundlage auf Österreich, Juli 2019</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>192</td>
<td>Susanne Forstner u.a.</td>
<td>Makroökonomische Auswirkungen von Reformoptionen für eine Senkung der Körperschaftsbesteuerung, Juli 2019</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>193</td>
<td>Vasily Astrov u. a.</td>
<td>Die Lohnentwicklung in den Westbalkanländern, Moldau und der Ukraine, August 2019</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>194</td>
<td>Adi Buxbaum u. a.</td>
<td>Wohlstandsbericht 2019, Oktober 2019</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>195</td>
<td>Christoph Scherrer</td>
<td>Trumps neues Handelsabkommen mit Mexiko: Besserer Schutz für ArbeiterInnen?</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>197</td>
<td>Stefan Jestl u.a.</td>
<td>Distributional National Austria (DINA) for Austria 2004-2016, März 2020</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>198</td>
<td>Georg Adam</td>
<td>Zur Dynamik der Arbeitsbeziehungen in vier EU-Mitgliedsländern, März 2020</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
Neu bei VSA:

BEIGEWUM
Umkämpfte Technologien
Arbeit im digitalen Wandel
Herausgegeben vom Beirat für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen

224 Seiten | 2018 | EUR 16.80
ISBN 978-3-89965-847-7


Der technologische Wandel und seine Auswirkungen auf Arbeits- und Lebenswelten prägen die Debatte in Öffentlichkeit, Politik und Wissenschaft. Dabei wird üblicherweise wird davon ausgegangen, dass die gegenwärtige Entwicklung einerseits unausweichlich ist und andererseits «disruptiven» Charakter hat, also noch nie dagewesene Veränderungen mit sich bringt. Seitens der Beschäftigten wird der Diskurs oft defensiv geführt und schwankt zwischen Zukunftssängst und anpassungswilligem »Technooptimismus«, während die Kapitalseite den Wandel wegen seiner disziplinierenden Wirkung fördert.


www.vsa-verlag.de

Die Zeitschrift ARD bietet seit fast 70 Jahren verlässlich, objektiv und rasch Neuigkeiten aus dem Arbeits-, Steuer und Sozialversicherungsrecht und seit 2014 auch zum Bereich Human Resources.

30 Tage GRATIS lesen!

Jetzt registrieren unter: zeitschriften.leasesnexis.at

Der historische Text wird in drei unterschiedliche Kontexte eingebettet:

Meinrad Ziegler erläutert die theoretischen und historischen Hintergründe der Entstehung der Dissertation. Sie wurde am Psychologischen Institut der Universität Wien bei der Entwicklungspychologin Charlotte Bühler im Rahmen des Forschungsprogramms zur Lebenspsychologie eingereicht.


„Es ist das Verdienst dieses Buches eine bedeutende Sozialwissenschaftlerin in Erinnerung zu rufen, deren Leben und wissenschaftliches Werk in einzigartiger – und teilweise schmerzlicher – Weise die politische Geschichte Österreichs widerspiegelt.“ (Helga Nowotny)

392 Seiten, fest gebunden, viele Abbildungen, ISBN 978-3-7065-5567-8
Bestellungen unter www.studienverlag.at oder in Ihrer Buchhandlung
Mehr zu Marie Jahoda: www.mariejahoda.at        Mehr zum Buch: www.transblick.com
Ihre Absicherung im Arbeitsrecht
mit dem innovativsten Online-Portal zum Personalrecht

✔ Übersichtlich & Klar: Von den Grundlagen bis zu Spezialwissen
✔ Laufende Aktualisierung durch Experten
✔ Mehr als 200 Muster, Checklisten, Beispiele & Formulare

Von Experten verfasst, von Personalisten mitgestaltet: übersichtliche und verständliche Fachinformation in kürzestmöglicher Form ohne Details wegzulassen.

Jetzt kostenlos testen: https://Lexis.at/360hr
Wir schreiben, was Menschen & Umwelt bewegt. In der Politik. Im Betrieb. Im Leben.

Bestellen Sie sich Ihr Gratis-Probeheft unter: 01/50165-12404 oder wirtschaft.umwelt@ak-wien.at

Kostenloser PDF-Download sowie alle Ausgaben unter: www.ak-wien.at