

FACHVERBAND

Der neue KV – ein Erfolg

Der neue Kollektivvertrag bringt Erleichterungen für Tankstellenbetreiber und Mitarbeiter.

Ein toller Abschluss ist dem Fachverband der Garagen-, Tankstellen- und Servicestationen bei den Kollektivvertrags-Verhandlungen für die kommenden Jahre gelungen. Es gab in der Vergangenheit oftmals massive Einwände seitens des Arbeitsinspektorates betreffend der Verlängerung der Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft. Deshalb war es uns wichtig ein neues, zusätzliches Schichtmodell für den Kollektivvertrag Garagen und Tankstellen zu verhandeln. Im Gegenzug haben wir der Forderung der Gewerkschaft, die schrittweise Anhebung auf 1.300 Euro Mindestlohn in drei Jahresstufen zugestimmt. Das neue Schichtmodell ist eine große Erleichterung für alle TankstellenpartnerInnen die eine 12 Stunden-schicht im Betrieb haben. Aber auch alle MitarbeiterInnen profitieren von der neuen Lösung. An dieser Stelle ein herzliches Dankeschön an alle, die an diesem Abschluss mitgearbeitet haben.

Ihr Werner Sackl

Erläuterungen zum KV

Schichtarbeit ist die regelmäßige geplante Abfolge von Normalarbeitszeiten am selben Arbeitsplatz. Voraussetzung ist, dass sich mehrere Arbeitnehmer am selben Arbeitsplatz abwechseln. Überlappende Arbeitszeiten stellen Schichtarbeit dar, wenn es sich um geringe Überlappungen handelt. Das Grundmerkmal der Schichtarbeit, dass sich mehrere Arbeitnehmer/Innen auf einem Arbeitsplatz – wenn auch nicht nahtlos – abwechseln, muss gegeben sein.

Beispiel: Schichten von 6.00 bis 14.00 Uhr und von 12.00 bis 20.00 Uhr, Überlappungen im Zeitraum 12.00 bis 14.00 Uhr, es liegt trotzdem Schichtarbeit vor. Auf die Bezeichnung kommt es nicht an.

Schichtplan: Bei Schichtarbeit muss ein Schichtplan erstellt werden (§ 4a Abs. 1 AZG). Die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates nach dem Arbeitsverfassungsgesetz sind zu beachten. Bei Einführung der durchlaufenden mehrschichtigen Arbeitsweise

(Schichtarbeit an 5 oder 6 Werktagen) ist der Schichtplan dem Arbeitsinspektorat zu übermitteln (§ 11 Abs. 8 AZG).

Die **tägliche Normalarbeitszeit** darf zwölf Stunden nicht überschreiten. Die **wöchentliche Normalarbeitszeit** darf innerhalb des Schichtturnus auf 48 Stunden ausgedehnt werden. Innerhalb des Schichtturnus von maximal 4 Wochen (Schichtturnus ist der Zeitraum, nach dessen Ablauf dieselbe Abfolge der Schichten wieder von neuem beginnt) muss jedoch eine durchschnittliche Wochennormalarbeitszeit von 40 Stunden erreicht werden. Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage ist für den Schichtturnus zu planen und im Wege des Schichtplans im Voraus festzulegen. Die Planung hat so zu erfolgen, dass die zulässige Wochennormalarbeitszeit nicht überschritten wird.

Zusätzlich zur wöchentlichen Normalarbeitszeit (Normalarbeitszeit plus Überstunden) ist die Leistung von Überstunden zulässig. Die maximale wöchentliche Gesamtarbeitszeit beträgt 50 Stunden.

Beispiel: Eingeteilte wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß Schichtplan: 48 Stunden. Tatsächlich geleistete wöchentliche Gesamtarbeitszeit: 50 Stunden. In diesem Fall liegen 2 Überstunden vor. Bei der Planung der Schichtarbeit ist auf die Einhaltung und Aufzeichnung der kollektivvertraglichen **Ruhepause** von 1 Stunde (teilbar in z.B. 2 x 30 min) besonders Bedacht zu nehmen. Voraussetzung für eine Ruhepause ist, dass der/die Arbeitnehmer/in während der Ruhepause den Betrieb verlassen und die Ruhepause seinen Vorstellungen entsprechend als Freizeit nutzen kann. **Vorsicht:** Da eine Ruhepause nach spätestens sechsstündiger Tagesarbeitszeit gemacht werden muss, ist bei Anwesenheit nur eines Arbeitnehmers für eine Ersatzkraft zu sorgen, welche die Vertretung des pausierenden Arbeitnehmers während der Pause übernehmen kann. Dies sollte im Schichtplan zu Beweis Zwecken vermerkt

werden. Da der Schichtplan dem Arbeitsinspektorat übermittelt werden muss ist mit rigorosen Kontrollen zu rechnen!

Voraussetzung für Zulässigkeit der Schichtarbeit ist die Feststellung der **arbeitsmedizinischen Unbedenklichkeit** der Schichtarbeit durch einen Arbeitsmediziner. Diese Feststellung kann nur für den konkreten Betrieb erfolgen! In Betrieben mit Betriebsrat muss auf dessen Verlangen ein weiterer, einvernehmlich bestellter Arbeitsmediziner beigezogen werden. In betriebsratslosen Betrieben kann die Beurteilung durch einen weiteren Arbeitsmediziner von der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer verlangt werden. Die **Feststellung der Unbedenklichkeit** kann durch jede/n Arzt/Ärztin mit arbeitsmedizinischer Ausbildung, erfolgen. Es bestehen folgende Möglichkeiten: **Betriebseigene** Arbeitsmediziner/Innen im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses; **externer** Arbeitsmediziner (siehe z.B. www.aerztekammer.at); **Arbeitsmedizinisches Zentrum; Präventionszentrum der zuständigen AUVA** für alle Arbeitsstätten bis 50 Arbeitnehmer.

Das Gesetz schreibt nicht vor, wie die Arbeitsmediziner die Unbedenklichkeit festzustellen haben. Es handelt sich dabei jedenfalls nicht um eine individuelle Untersuchung jedes einzelnen Arbeitnehmers, sondern um eine tätigkeitspezifische Bewertung der jeweiligen Arbeitsbedingungen und des Arbeitsumfeldes im konkreten Betrieb. **Vorsicht:** Dies schließt nicht aus, dass in der Beurteilung durch den Arbeitsmediziner bestimmte Arbeitnehmer/Innen auf Grund gesundheitlicher Einschränkungen von Schichteinsätzen generell ausgeschlossen werden. ■



Von Obmann
Komm.-R. Werner Sackl

FOTO: STROBEL