

Einvernehmliche Auslegung

der geltenden Rahmenbetriebsvereinbarungen betreffend die Arbeitszeitregelungen
für alle RZ und UKH der AUVA

zwischen der

Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt

und dem

Zentralbetriebsrat der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt

Jeweils in Punkt V der genannten Betriebsvereinbarungen ist Folgendes geregelt:

„V. Feiertage

Fällt in einem Durchrechnungszeitraum ein Feiertag auf einen Werktag (6-Tage-Woche) /Arbeitstag (5-Tage-Woche), so ist die in diesem Durchrechnungszeitraum zu erbringende Normalarbeitszeit um die für den konkreten Arbeitnehmer geltende durchschnittliche tägliche Normalarbeitszeit zu reduzieren (zB bei 40 Stunden- und 5-Tage-Woche Reduktion um acht Stunden; bei Ärzten mit 46 Stunden- und 6 Tage-Woche um die durchschnittliche tägliche Normalarbeitszeit und die durchschnittliche tägliche Mehrarbeit, somit um 7 Stunden 40 Minuten). Enthält beispielsweise ein Durchrechnungszeitraum von vier Wochen zwei Feiertage, wären daher bei einer 40 Stunden- und 5 Tage-Woche nicht 160, sondern lediglich 144 Stunden an Normalarbeitszeit zu leisten, ohne dass es zu einer Reduktion des Entgelts kommt.

Für die am Feiertag Dienst versehenen Dienstnehmer gilt ebenfalls eine – wie oben beschrieben - reduzierte Normalarbeitszeit. Da der am Feiertag geleistete Dienst auf diese reduzierte Normalarbeitszeit anzurechnen ist, wird für den Dienst am Feiertag dem Arbeitnehmer (nur) ein Feiertagszuschlag vergütet.“

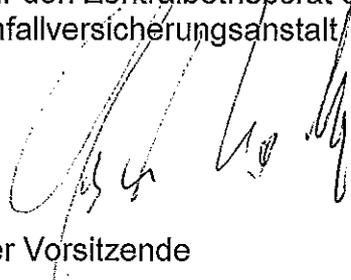
Die Vertragsparteien kommen überein, dass diese Regelung eine Klarstellung für jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter herbeiführen sollte, die der freien Dienstplanung unterliegen - bei denen eben noch nicht im Vorhinein feststeht, ob und in welchem Ausmaß am Feiertag zu arbeiten ist. Die gegenständliche Regelung zielt darauf ab, im Sinne von § 9 ARG festzulegen, welche Arbeitszeit bei Halten der Feiertagsruhe beim Mitarbeiter/bei der Mitarbeiterin ausgefallen wäre und somit zu entlohnen ist. Für diesen Personenkreis gilt die gegenständliche Feiertagsregelung weiterhin.

Hingegen soll ab 01.01.2014 für jene Mitarbeiter und MitarbeiterInnen, die eine fixe Verteilung der vereinbarten Wochenarbeitszeit und keine Arbeitspflicht am Feiertag haben, das reine Ausfallsprinzip zur Anwendung gelangen: Für diese Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen soll am Feiertag jene Arbeitszeit als erbracht angesehen werden,

die, wenn am Feiertage eine Arbeitspflicht bestünde, auch tatsächlich zu leisten wäre. Es wird bei diesen Personen nicht mehr die durchschnittlich tägliche Arbeitszeit, sondern die aufgrund der fixen Arbeitszeitverteilung am Feiertag – wäre er ein normaler Wochentag – geschuldete Arbeitszeit von der (Soll-)Arbeitszeitvorgabe für den betreffenden Kalendermonat (eben von der für den Kalendermonat geschuldeten Normalarbeitszeit) in Abzug gebracht. Es kommt somit künftig für einen Feiertag weder zu Mehr- noch zu Minderstunden.

Fällt zB ein Feiertag auf einen Donnerstag und an diesem Tag wäre eine Arbeitszeit von 9 Stunden geschuldet, so werden dem Mitarbeiter von der (Soll-)Arbeitszeitvorgabe für den konkreten Monat 9 Stunden in Abzug gebracht. Schuldet der Mitarbeiter am Feiertag zB nur 7 Stunden, so werden im konkreten Monat von der (Soll-)Arbeitszeitvorgabe nur 7 Stunden in Abzug gebracht. Auf diese Weise kann die fix vereinbarte Arbeitszeitverteilung trotz Feiertag aufrecht erhalten bleiben.

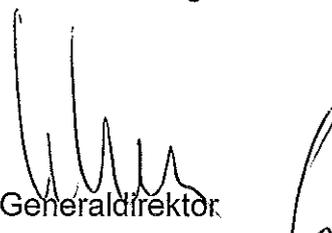
Für den Zentralbetriebsrat der
Unfallversicherungsanstalt



Der Vorsitzende

Wien, am 13.12.2013

Für die Allgemeine
Unfallversicherungsanstalt



Der Generaldirektor

Wien, am 29.1.2014