

Arbeitszeit Saisonarbeiter/Landarbeiter

Dr. Raphael Wimmer, Rechtsabteilung

Stand: 2017-04

1. Die Arbeitszeit beträgt im Jahresdurchschnitt 40 Stunden pro Woche. Während der Arbeitsspitzen darf die regelmäßige Wochenarbeitszeit bis zu 48 Stunden verlängert werden; sie ist in der arbeitsschwachen Zeit so zu verkürzen, dass die festgelegte regelmäßige Wochenarbeitszeit von 40 Stunden im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird. Die verkürzte Wochenarbeitszeit darf 32 Stunden nicht unterschreiten. Für Saisonarbeiter darf diese Untergrenze unterschritten werden, wenn ein Zeitausgleich in ganzen Tagen erfolgt.

Die kalendermäßige Einteilung der Arbeitszeit in den Arbeitswochen bleibt infolge der Verschiedenheiten der Betriebserfordernisse im Lande den Betrieben im Einvernehmen mit den Betriebsräten, wo solche nicht bestehen, nach Rücksprache mit den Dienstnehmern, überlassen.

2. Die regelmäßige Tagesarbeitszeit darf 9 Stunden nicht überschreiten. Die Tagesarbeitszeit kann auf 10 Stunden ausgedehnt werden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und Pausen werden vom Betrieb im Einvernehmen mit den Dienstnehmern festgesetzt. An **Samstagen** ist der Arbeitsschluss spätestens mittags um 12 Uhr. In Obst- und Gemüsebaubetrieben kann der Arbeitsschluss bis 19 Uhr verlängert werden, wenn die wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden nicht überschritten wird.
 3. Die Lohnzahlung erfolgt durchgehend auf Basis einer 40-Stundenwoche (Normalarbeitszeit). Diese Berechnungsbasis gilt auch für die Abrechnung von Urlaubsentgelt und Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung. In Betrieben mit landwirtschaftlichen Dienstleistungen kann die Lohnzahlung nach tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden erfolgen. In diesen Betrieben erfolgt die Abrechnung von Urlaubsentgelt und Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung auf Basis der durchschnittlichen Arbeitszeit.
- 3a) Wenn eine flexible Arbeitszeit vereinbart wird und der Urlaubsverbrauch überwiegend in den Wochen mit der kürzeren Normalarbeitszeit erfolgt, so ist der Jahresurlaub in Stunden umzurechnen, um jenes Urlaubsmaß zu gewähren, das bei einem Urlaubsanspruch von 5 Wochen (6 Wochen) einem durchschnittlichen Arbeitszeitverlauf durch 5 Wochen (6 Wochen) entspricht.

4. Über die geleistete Arbeitszeit, Zeitguthaben, Zeitschuld, Überstunden ist ein Konto zu führen, das den Dienstnehmern jederzeit zur Einsicht vorzulegen und bei der monatlichen Abrechnung zu übermitteln ist. Der Betrieb hat mit dem Betriebsrat, bei Fehlen eines solchen, mit den Dienstnehmern bis spätestens eine Woche vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes einen schriftlichen Rahmenplan über die Abweichungen von der Normalarbeitszeit (40 Stundenwoche) zu erstellen.
5. Am Ende des kalenderjährlichen Durchrechnungszeitraumes – in Saisonbetrieben mit dem Ende des vereinbarten Saisonendes – sind Zeitguthaben des Dienstnehmers mit dem durchschnittlichen Stundenlohn des Dienstnehmers innerhalb der letzten acht Wochen, zuzüglich eines 50%igen Überstundenzuschlages abzugelten oder ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1,5 zu gewähren.
6. Eine Zeitschuld des Dienstnehmers ist in den nächsten Durchrechnungszeitraum zu übernehmen.
7. Wird das Dienstverhältnis gelöst durch:
 - a) Berechtigte Entlassung,
 - b) unberechtigten vorzeitigen Austritt
werden Zeitguthaben des Dienstnehmers – ohne Überstundenzuschlag – mit dem durchschnittlichen Stundenverdienst der letzten acht Wochen abgerechnet.
 - c) In allen übrigen Fällen der Beendigung des Dienstverhältnisses werden Zeitguthaben mit dem durchschnittlichen Stundenverdienst der letzten acht Wochen zuzüglich eines 50%igen Überstundenzuschlages abgegolten.
8. Das Entgelt für eine Zeitschuld des Dienstnehmers kann der Dienstgeber in den Fällen der
 - a) Selbstkündigung,
 - b) berechtigten Entlassung oder
 - c) des unberechtigten vorzeitigen Austrittes zurückfordern und kann allenfalls mit den Restlohnansprüchen kompensiert bzw. verrechnet werden.
9. **Feiertagsregelung:**

Anstelle des 29. Juni (Peter und Paul) kann mittels Betriebsvereinbarung – in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht – mittels schriftlicher Einzelvereinbarung ein Ersatzfeiertag gewährt werden. Dieser Ersatzfeiertag ist bis spätestens 31.10. eines jeden Kalenderjahres zu gewähren. Können die geleisteten Arbeitsstunden am gesetzlichen Feiertag (29. Juni – Peter und Paul) nicht bis 31.10. eines jeden Kalenderjahres durch einen Ersatzruhetag ausgeglichen werden, so sind Zuschläge von 100 % für die geleistete Arbeitszeit zu bezahlen.

Im Übrigen gelten die Bestimmungen des § 64 OÖ Landarbeitsordnung.

10. Überstunden:

Die Leistung von Überstunden über die normale tägliche Arbeitszeit oder wöchentliche Arbeitszeit bzw. über die vereinbarte flexible Arbeitszeit wird besonders vergütet (Überstundenentlohnung).

Überstunden sind bei der Lohnabrechnung des darauffolgenden Monats zu verrechnen, wobei für jede Überstunde ein Zuschlag von 50 % gebührt.

Für Arbeiten während der Nachtruhezeit und an Sonntagen gebührt ein 100%iger Zuschlag zum Stundenlohn. Als Nachtruhezeit gilt die Zeit von 19 Uhr bis 5 Uhr. In Obst- und Gemüsebaubetrieben kann nach schriftlicher Vereinbarung die Nachtruhezeit von 20 Uhr bis 6 Uhr verlegt werden.

Der Überstundenteiler beträgt $1/173$ bei einer 40-Stunden-Woche.

11. Höchstzulässige Arbeitszeit:

Die höchstzulässige Arbeitszeit beträgt 52 Stunden pro Woche. Bei Arbeitsspitzen für Anbau- und Erntezeit 60 Stunden pro Woche, jedoch höchstens 13 Wochen im Kalenderjahr.

Die tägliche höchstzulässige Arbeitszeit beträgt 12 Stunden bei Arbeitsspitze.

12. Mindestruhezeiten:

Mittagspause: beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als 6 Stunden, so ist mindestens eine halbe Stunde Pause zu gewähren.

Nachtruhe: Mindestens 11 Stunden ab 19 Uhr, in Obst- und Gemüsebaubetrieben ab 20 Uhr bei schriftlicher Vereinbarung.

Sonntagsruhe: Mindestens 35 Stunden, ausnahmsweise 24 Stunden.

Feiertagsruhe: Von 19 Uhr des Vortages bis 5 Uhr des folgenden Werktages.

13. Arbeitszeitaufzeichnung

Der Dienstgeber hat die geleisteten Arbeitsstunden und somit auch Überstunden aufzuzeichnen.