

Die Arbeitszeit

Die neue Arbeitszeitregelung betrifft grundsätzlich alle öffentlichen und privaten Wirtschaftsbereiche. Nicht betroffen sind: Schulen und Museen, Streit- und Polizeikräfte, Feuerwehr und Zivildienst, Gerichtsbarkeit, Strafvollzug, Seeleute, Flugpersonal und Arbeitnehmer ohne festem Arbeitsplatz (mobile Arbeitnehmer)

Regelarbeitszeit:

Als Arbeitszeit gilt jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder seine Aufgaben wahrnimmt. Die Regelarbeitszeit beträgt 40 Arbeitsstunden je Woche. Die Kollektivverträge können eine geringere Arbeitszeit festlegen und die Regelarbeitszeit auf Mittelwerte für Zeiträume bis zu einem Jahr beziehen.

Eine eventuelle Missachtung der Bestimmungen zur Arbeitszeit unterliegt einer Verwaltungsstrafe von 25,00 bis 154,00 Euro. Wenn die Gesetzesverletzung mehr als fünf Arbeitnehmer bzw. mehr als 50 Arbeitstage betrifft, wird eine Verwaltungsstrafe vom 154,00 bis 1.032,00 Euro verhängt.

Ausnahmen:

Die gesetzlichen Grenzen der Regelarbeitszeit gelten nicht für Tätigkeiten, für welche aus technischen oder saisonalen Gründen zeitweilig andere Arbeitszeiten festgelegt sind. Dies gilt für: landwirtschaftliche Tagelöhner, unregelmäßig verrichtete oder abwartende Tätigkeiten, Journalisten, Publizisten und Praktikanten, technischem Personal der Radio- und Fernsehsender, Drucker in Zeitungsverlagen, die Staatsdruckerei und Münzprägung, Reisende und Außendienstverkäufer, Tankstellen, öffentliche Dienstleistungen in Konzession, das operative Personal der Post, des Fernmeldewesens, der Autobahnen, der Häfen, der Flughäfen, der Strom-, Gas-, Wärme- und Wasserversorgung, der Müllabfuhr, der Bestattungsdienste, der öffentlichen Bäder, der Techniker, der Brennstoffsuche und -förderung.

Wöchentliche Höchstarbeitszeit:

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit ist von den Kollektivverträgen festgesetzt. Sie darf jedoch je Woche eine durchschnittliche Arbeitszeit von 48 Stunden einschließlich der Überstunden nicht überschreiten. Die durchschnittliche Arbeitszeit ist auf einen Zeitraum zu berechnen, der vier Monate nicht überschreiten darf, sofern die Kollektivverträge den Zeitraum nicht auf sechs oder zwölf Monate anheben. Produktionsstätten mit mehr als zehn Arbeitnehmern müssen periodisch die Leistung einer Wochenarbeitszeit von mehr als 48 Stunden dem Amt für sozialen Arbeitsschutz mit zahlenmäßiger und zeitlicher Angabe melden. Die Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit wird mit einer Verwaltungsstrafe von 130,00 bis 170,00 Euro pro Arbeitnehmer und Woche, die unterlassene Mitteilung mit einer Verwaltungsstrafe von 105,00 bis 200,00 Euro geahndet.

Überstunden:

Die Leistung von Überstunden muss beschränkt sein. Die Kollektivverträge regeln die Gründe und Modalitäten der Überstundenleistung innerhalb der wöchentlichen Höchstarbeitszeit. Greifen keine Kollektivverträge, können Überstunden nur nach Vereinbarung zwischen den betroffenen Parteien geleistet werden und zwar bis zu einem Höchstmaß von 250 Stunden jährlich. Überstunden sind, vorbehaltlich der Einschränkungen laut Kollektivvertrag, auch über das Höchstmaß von 250

Stunden jährlich zulässig, wenn außerordentliche technische oder produktionsbezogene Erfordernisse vorliegen, die nicht durch zusätzliche Einstellungen gedeckt werden können, sowie bei Fällen von höherer Gewalt oder sofern andernfalls eine unmittelbare, schwere Gefahr bzw. Schäden für Personen oder für die Produktion befürchtet werden müssen. Die genannte Höchstgrenze kann auch für besondere Ereignisse, wie Ausstellungen, Messen, Leistungsschauen usw. überschritten werden. Diese Fälle müssen allerdings den zuständigen Behörden und den betrieblichen Gewerkschaftsvertretern vorab bekannt gegeben werden.

Die Überstunden müssen speziell erhoben und mit den Aufschlägen laut Kollektivverträgen entlohnt werden; die Kollektivverträge können zusätzlich oder ersatzweise zu den Aufschlägen auch Ausgleichsruhezeiten vorsehen. Die Überschreitung der Höchstgrenzen für Überstunden unterliegt einer Verwaltungsstrafe von 25,00 bis 154,00 Euro; bezieht sich die Gesetzesverletzung auf mehr als fünf Arbeitnehmer oder mehr als 50 Arbeitstage pro Jahr, greift eine Verwaltungsstrafe von 154,00 bis 1.032,00 Euro.

Tägliche Mindestruhezeit:

Jedem Arbeitnehmer muss eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden je 24-Stunden-Zeitraum gewährt werden. Somit darf die Höchstarbeitszeit im selben Zeitraum 13 Stunden nicht überschreiten. Die tägliche Mindestruhezeit darf nur bei bestimmten, unregelmäßig verrichteten Tätigkeiten unterbrochen werden. Bei Nichtbeachtung droht eine Verwaltungsstrafe von 105,00 bis 630,00 Euro.

Ruhepausen:

Jedem Arbeitnehmer, dessen tägliche Arbeitszeit mehr als sechs Stunden dauert, muss eine Ruhepause von mindestens zehn Minuten gewährt werden; die Einzelheiten, insbesondere hinsichtlich der Dauer und Modalitäten dieser Ruhepausen, werden von den Kollektivverträgen unter Berücksichtigung der Erfordernisse zur psycho-physischen Regeneration, zur Einnahme von Mahlzeiten und zur Unterbrechung monotoner

und repetitiver Tätigkeiten festgelegt.

Der wöchentliche Ruhetag:

Die wöchentliche Ruhepause dauert wenigstens 24 aufeinander folgende Stunden und muss dem Arbeitnehmer je Woche zusätzlich zur täglichen Ruhepause gewährt werden. In der Regel muss der wöchentliche Ruhetag auf den Sonntag fallen.

Der Jahresurlaub:

Dem Arbeitnehmer sind jährlich mindestens vier Wochen Urlaub zu gewähren. Mindestens zwei davon müssen in jenem Jahr gewährt werden, in welchem sie anreifen, während die restlichen innerhalb der darauf folgenden 18 Monate genossen werden müssen.

Nachtarbeit:

Nachtarbeit ist die Arbeitsleistung, welche zu einer Zeit erfolgt, welche laut Kollektivvertrag als Nacht gilt. Die so abgegrenzte Nacht muss mindestens sieben Stunden dauern und auf jeden Fall die Zeitspanne zwischen 24.00 Uhr und 5.00 Uhr beinhalten. Arbeitnehmer genießen den einschlägigen Schutz, wenn sie normalerweise mindestens drei Arbeitsstunden während der Nacht leisten oder nach Maßgabe der Kollektivverträge wenigstens einen Teil ihrer Arbeitszeit nachts leisten.

Verbot der Nachtarbeit:

Arbeitenden Müttern darf ab Feststellung der Schwangerschaft bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes zwischen 24.00 und 6.00 Uhr keine Arbeit zugewiesen werden. Mütter oder, wahlweise, Väter von Kindern unter drei Jahren, Alleinerziehende, eines in Familiengemeinschaft lebenden Kindes mit weniger als zwölf Jahren und Personen, welche Behinderte als bescheinigtem Härtefall zu Lasten haben, dürfen Nachtarbeit verweigern.

Bereiche oder Fälle mit Sonderregelung:

Für einige Bereiche oder Arbeitnehmerkategorien gelten

spezielle Arbeitszeiten. So haben z.B. Mütter und Personen, welche Behinderte als bescheinigtem Härtefall zu Lasten haben, Anrecht auf zusätzliche Ruhepausen. Weiters gelten restriktivere Höchstarbeitszeiten für Kinder und Minderjährige. Besondere Arbeitszeitregelungen bestehen für Fahrer von Fahrzeugen im Personen- und Güterverkehr, für Flugpersonal und Lokführer.

Weitere Auskünfte können beim Amt für sozialen Arbeitsschutz, Zimmer 306, Telefon 0471 412771, eingeholt werden.

L'orario di lavoro

Stand: August 2006



Ripartizione Lavoro
Provincia Autonoma di Bolzano - Alto Adige

Orario normale di lavoro:

Per "orario di lavoro" si intende qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni. Quello normale è fissato in 40 ore settimanali. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.

Eventuali violazioni sono soggette alla sanzione amministrativa da 25,00 euro a 154,00 euro; se la violazione interessa più di cinque lavoratori oppure si è verificata in più di 50 giornate lavorative si applica la sanzione amministrativa da 154,00 euro a 1.032,00 euro.

Eccezioni:

I limiti legali dell'orario normale di lavoro non si applicano ai lavori agricoli o di altra natura per i quali siano stabiliti, per esigenze tecniche o stagionali, limiti temporaneamente diversi, agli operai agricoli a tempo determinato, ai lavori riconosciuti discontinui o di semplice attesa, ai giornalisti, pubblicitari e relativi praticanti, ai tecnici radiotelevisivi, poligrafici o dell'Istituto poligrafico e Zecca di Stato, ai commessi viaggiatori o piazzisti, alla distribuzione di carburante per autotrazione, ai servizi pubblici o in concessione per quanto riguarda il personale viaggiante dei trasporti terrestri e quello operativo delle poste, telecomunicazioni, autostrade, porti, aeroporti, della distribuzione di energia elettrica, gas, calore e acqua, della raccolta dei rifiuti solidi urbani, servizi mortuari, al personale operativo dei bagni pubblici di qualsiasi genere, ai tecnici della ricerca ed estrazione degli idrocarburi.

Durata massima settimanale dell'orario di lavoro:

La durata massima settimanale dell'orario di lavoro è stabilita dai contratti collettivi. Essa non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, la media di 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario. La durata media dell'orario di lavoro settimanale deve essere calcolata su periodi non superiori a quattro mesi, elevabili dai contratti collettivi a sei o dodici mesi.

Le unità produttive con più di dieci dipendenti devono periodicamente comunicare all'Ufficio tutela sociale del lavoro le settimane e il numero dei lavoratori che hanno superato le 48 ore di lavoro effettivo settimanale.

Il superamento della durata settimanale massima dell'orario di lavoro è punita con la sanzione amministrativa da 130,00 euro a 780,00 euro, per ogni lavoratore e settimana. Alla mancata comunicazione consegue la sanzione amministrativa da 105,00 euro a 200,00 euro.

Il lavoro straordinario:

Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto. I contratti collettivi di lavoro regolamentano le relative causali e modalità, ferma restando la durata massima dell'orario di lavoro settimanale; in difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra le parti e per un periodo che non superi le 250 ore annuali.

L'orario di lavoro

La nuova organizzazione dell'orario di lavoro interessa generalmente tutti i settori d'attività, pubblici e privati, ad eccezione della scuola e dei musei, delle forze armate e di polizia, dei vigili del fuoco e della protezione civile, delle strutture giudiziarie e penitenziarie o per l'ordine e la sicurezza pubblica, della gente di mare, del personale di volo civile e dei lavoratori mobili

Il lavoro straordinario è ammesso inoltre, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, per casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori; pure nei casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione il limite delle 250 ore citato può essere superato. Infine, il limite citato può essere superato anche per eventi particolari, come mostre, fiere, manifestazioni collegate alla attività produttiva ecc.

Questi casi, tuttavia, devono essere preventivamente comunicati agli uffici competenti e alle rappresentanze sindacali aziendali.

Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi; questi possono prevedere, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, la concessione di riposi compensativi. Il superamento dei limiti posti al lavoro straordinario è punito con la sanzione amministrativa da 25,00 euro a 154,00 euro; se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori o interessa più di 50 giornate lavorative all'anno, la sanzione amministrativa va da 154,00 euro a 1.032,00 euro.

Il riposo giornaliero:

Al lavoratore spettano undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. L'orario di lavoro giornaliero e le pause di lavoro non possono, pertanto, superare tredici ore complessive nello stesso periodo. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo, salvi i casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata. Le trasgressioni sono soggette alla sanzione amministrativa da 105,00 euro a 630,00 euro.

Le pause di lavoro:

Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di almeno un intervallo per pausa, la cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti

collettivi di lavoro, con riguardo al recupero delle energie psico-fisiche ed alla eventuale consumazione del pasto nonché al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.

Il riposo settimanale:

Il riposo settimanale dura almeno 24 ore consecutive, da cumularsi con il riposo giornaliero, e deve essere concesso al lavoratore per ciascun periodo di sette giorni. Esso deve coincidere, di regola, con la domenica.

Le ferie annuali:

Il lavoratore ha diritto ad almeno quattro settimane di ferie annuali. Almeno due di esse devono essere concesse nell'anno di maturazione, mentre le altre possono essere fruito entro i successivi 18 mesi.

Lavoro notturno:

Per lavoro notturno si intende il lavoro svolto nel periodo definito tale dai contratti collettivi, che dura almeno sette ore e comprende l'intervallo dalla mezzanotte alle cinque del mattino. Il lavoratore è tutelato quando svolga normalmente almeno tre ore di lavoro nel periodo notturno o svolga ai sensi del contratto collettivo almeno parte del proprio orario di lavoro in tale periodo.

Divieto del lavoro notturno:

Le madri lavoratrici, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, non possono essere adibite al lavoro dalle ore 24,00 alle ore 6,00. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice madre o, in alternativa, il padre di un figlio di età inferiore a tre anni, l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni e coloro che abbiano a proprio carico un soggetto disabile in stato di gravità.

Settori o casi con regolamentazioni particolari:

Per alcuni settori o categorie di lavoratori valgono limiti specifici per l'orario di lavoro. A titolo esemplificativo si ricorda che

Die Arbeitszeit

Jung.it

Situazione: Agosto 2006

hanno diritto a riposi aggiuntivi le madri e le persone con persone disabili in situazione di gravità a carico e che esistono limiti più restrittivi all'orario dei bambini e degli adolescenti; orari di lavoro particolari vigono per i conducenti di automezzi adibiti al trasporto di persone o di merci, per il personale di volo e per i conducenti di locomotori.

Ulteriori informazioni possono essere richieste all'Ufficio tutela sociale del lavoro, stanza 306, telefono 0471 412771.



Abteilung Arbeit
Autonome Provinz Bozen - Südtirol