

**Kurztitel**

Arbeitszeitgesetz

**Kundmachungsorgan**

BGBl. Nr. 461/1969 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 46/1997

**§/Artikel/Anlage**

§ 19f

**Inkrafttretensdatum**

01.05.1997

**Außerkrafttretensdatum**

31.12.2007

**Text****Abbau von Zeitguthaben**

§ 19f. (1) Wird bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit (§ 4 Abs. 4 und 6) der Zeitpunkt des Ausgleichs von Zeitguthaben nicht im vorhinein festgelegt und wird der Ausgleich nicht binnen 13 Wochen gewährt, kann der Arbeitnehmer pro Halbjahr des Durchrechnungszeitraumes den Zeitpunkt des Ausgleichs von Zeitguthaben im Ausmaß einer wöchentlichen Normalarbeitszeit einseitig bestimmen, soweit durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung nicht anderes festgelegt wird. Die Frist von 13 Wochen beginnt

1. bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 26 Wochen mit Ende des Durchrechnungszeitraumes,
2. bei einem längeren Durchrechnungszeitraum nach Ablauf von 26 Wochen.

(2) Wird bei Überstundenarbeit, für die Zeitausgleich gebührt, der Zeitpunkt des Ausgleichs nicht im vorhinein vereinbart und wird der Ausgleich nicht binnen 13 Wochen gewährt, kann der Arbeitnehmer binnen einer weiteren Woche bekanntgeben, daß er den Zeitpunkt des Ausgleichs zu einem späteren Zeitpunkt einseitig bestimmen wird. Mangels einer solchen Bekanntgabe ist die Überstunde gemäß § 10 Abs. 1 Z 1 und Abs. 3 abzugelten. Die Frist von 13 Wochen beginnt

1. bei Überstunden, die bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit (§ 4 Abs. 4 und 6) durch Überschreitung der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit entstehen, mit Ende des Durchrechnungszeitraumes,
2. in den übrigen Fällen, sobald ein Anspruch auf Zeitausgleich von 30 Stunden entstanden ist, spätestens jedoch nach einem Jahr.

(3) Der Arbeitnehmer ist zur einseitigen Inanspruchnahme nur berechtigt, wenn er dem Arbeitgeber den gewünschten Zeitpunkt mindestens vier Wochen im vorhinein bekanntgegeben hat. Hat der Arbeitgeber jedoch binnen 14 Tagen nach dieser Bekanntgabe wegen des Verbrauches des Zeitguthabens die Klage eingebracht, so ist der Verbrauch des Zeitguthabens in diesem Zeitraum nur dann zulässig, wenn das Interesse des Arbeitnehmers an der Inanspruchnahme zu diesem Zeitpunkt höher zu bewerten ist als ein entgegenstehendes betriebliches Interesse.