

Gerda Heilegger

Arbeitszeitrecht

4

Arbeitsrecht



Arbeitsrecht 4

Arbeitszeitrecht

Gerda Heilegger

Arbeitszeitrecht

VOGB



ÖSTERREICH

Dieses Skriptum ist für die Verwendung im Rahmen der Bildungsarbeit des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, der Gewerkschaften und der Kammern für Arbeiter und Angestellte bestimmt.

Zeichenerklärung



Hinweise



Beispiele



Zitate

Die Inhalte in diesem Buch sind von den AutorInnen und vom Verlag sorgfältig erwogen und geprüft, dennoch kann eine Garantie nicht übernommen werden. Eine Haftung der AutorInnen bzw des Verlages und seiner Beauftragten für Personen-, Sach- und Vermögensschäden ist ausgeschlossen.

Rechtsstand: April 2022

Stand: April 2022

Nachdruck: Jänner 2023

Impressum:

Layout/Grafik: Manuela Maitnar

Medieninhaber: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

© 2022 by Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, Wien

Herstellung: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Druck: CITYPRESS GesmbH, Neutorgasse 9, 1010 Wien

Printed in Austria


Einleitung	8
Gestaltung der Arbeitszeit durch Arbeitsvertrag und Betriebsvereinbarung	16
Der Arbeitsvertrag	16
Die Betriebsvereinbarung	18
ArbeitnehmerInnenschutzrechtliche Grenzen der Arbeitszeit	22
Die Grenzen der Normalarbeitszeit	22
1. Durchrechnung während der Woche	24
2. Einarbeiten	24
3. Gleitzeit	25
4. Schichtarbeit	28
5. Kollektivvertragliche Bandbreitenmodelle	30
Die Begrenzung der Überstundenleistung	32
Die Höchstgrenzen der Gesamtarbeitszeit	36
Besondere Formen der Arbeitszeit	38
Arbeitsbereitschaft	38
Rufbereitschaft	39
Reisezeit	40
Pausen und Ruhezeiten	42
Die tägliche Ruhepause	42
Die tägliche Ruhezeit	44
Die wöchentliche Ruhezeit	46
Die Feiertagsruhe	49


Inhalt


Teilzeitarbeit	52
Sonderregelungen für bestimmte Tätigkeiten	58
Die Administration des ArbeitnehmerInnenschutzrechtes	60
Zur Autorin	64

SKRIPTEN ÜBERSICHT



SOZIALRECHT 	
SR-1	Grundbegriffe des Sozialrechts
SR-2	Sozialpolitik im internationalen Vergleich
SR-3	Sozialversicherung – Beitragsrecht
SR-4	Pensionsversicherung I: Allgemeiner Teil
SR-5	Pensionsversicherung II: Leistungsrecht
SR-6	Pensionsversicherung III: Pensionshöhe
SR-7	Krankenversicherung I: Allgemeiner Teil
SR-8	Krankenversicherung II: Leistungsrecht
SR-9	Unfallversicherung
SR-10	Arbeitslosenversicherung I: Allgemeiner Teil
SR-11	Arbeitslosenversicherung II: Leistungsrecht
SR-12	Insolvenz-Entgeltssicherung
SR-13	Finanzierung des Sozialstaates
SR-14	Pflege und Betreuung
Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.	

ARBEITSRECHT 	
AR-1	Kollektive Rechtsgestaltung
AR-2A	Betriebliche Interessenvertretung
AR-2B	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates
AR-2C	Rechtstellung des Betriebsrates
AR-3	Arbeitsvertrag
AR-4	Arbeitszeit
AR-5	Urlaubsrecht
AR-6	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
AR-7	Gleichbehandlung im Arbeitsrecht
AR-8A	ArbeitnehmerInnenschutz I: Überbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz
AR-8B	ArbeitnehmerInnenschutz II: Innerbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz
AR-9	Beendigung des Arbeitsverhältnisses
AR-10	Arbeitskräfteüberlassung
AR-11	Betriebsvereinbarung
AR-12	Lohn(Gehalts)exekution
AR-13	Berufsausbildung
AR-14	Wichtiges aus dem Angestelltenrecht
AR-15	Betriebspensionsrecht I
AR-16	Betriebspensionsrecht II
AR-18	Abfertigung neu
AR-19	Betriebsrat – Personalvertretung Rechte und Pflichten
AR-21	Atypische Beschäftigung
AR-22	Die Behindertenvertrauenspersonen

GEWERKSCHAFTSKUNDE 	
GK-1	Was sind Gewerkschaften? Struktur und Aufbau der österreichischen Gewerkschaftsbewegung
GK-2	Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von den Anfängen bis 1945
GK-3	Die Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von 1945 bis heute
GK-4	Statuten und Geschäftsordnung des ÖGB
GK-5	Vom 1. bis zum 19. Bundeskongress
GK-7	Die Kammern für Arbeiter und Angestellte
GK-8	Die sozialpolitischen Errungenschaften des ÖGB
GK-9	Geschichte der Kollektivverträge

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten

Einleitung

Allgemeines

Arbeitszeit ist aus Sicht des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin Teil seiner/ihrer Lebenszeit; ein ungemein kostbares Gut also, das er/sie dennoch zur Verfügung stellen muss, um die materiellen Grundlagen seines/ihrer Lebens zu sichern.

Für den/die ArbeitgeberIn hingegen ist die Arbeitszeit einer jener Faktoren, die er/sie benötigt, um Produkte und Dienstleistungen aller Art herzustellen und mit Gewinnabsicht auf dem Markt anzubieten; er/sie will daher so frei wie möglich über die Arbeitszeit verfügen können, ihre Lage nach den Erfordernissen seiner/ihrer Produktion festlegen und ohne allzu große Mehrkosten dann große Mengen davon abrufen können, wenn der Absatz seiner/ihrer Produkte überdurchschnittlich gut ist.

Hier wollen also zwei über ein und dasselbe Objekt – die Arbeitszeit – möglichst frei bestimmen können; wen wundert es, dass das **Thema Arbeitszeit** ein **Dauerbrenner in der sozialpolitischen Diskussion** seit den Anfängen des Kampfes um menschliche Arbeitsbedingungen ist.

Die Ziele des Arbeitszeitrechts

Das Arbeitszeitrecht hat verschiedene **sozialpolitische Zielsetzungen:**

- » Die **Gesundheit** des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin soll **geschützt** werden.
- » Der/Die ArbeitnehmerIn soll über ausreichend **Freizeit** verfügen, die auch so weit vorhersehbar ist, dass sie **sinnvoll geplant** werden kann.
- » Die Freizeit der ArbeitnehmerInnen soll sich in gesellschaftlich wichtigen zeitlichen Bereichen (Abend und Nacht, Wochenende) weitgehend überschneiden, sodass das Familien- und soziale Leben durch die **Gleichzeitigkeit der Freizeit** gefördert wird.

- » Die Arbeitszeit soll so begrenzt werden, dass sie auf möglichst viele Menschen verteilt werden kann, **Arbeitslosigkeit** also möglichst **vermieden** wird.

Arbeitszeit in drei verschiedenen Rechtsgebieten

Die Umsetzung der skizzierten Ziele findet in drei unterschiedlichen Rechtsgebieten statt:

Arbeitsvertragsrecht

Im Arbeitsvertragsrecht geht es um die zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn geschlossenen Vereinbarungen.

Gegenstand solcher Vereinbarungen sind vor allem:

- » die **Dauer der Arbeitszeit** (Vollzeit oder Teilzeit in einem bestimmten, eben durch Vereinbarung festzulegenden Ausmaß, zusätzlich Überstunden bzw. – bei Teilzeitarbeit – Mehrarbeit),
- » die **Lage der Arbeitszeit** (an welchen Tagen wird gearbeitet, wann beginnt die tägliche Arbeitszeit, wann endet sie?)
- » und schließlich die **Bezahlung der Arbeitszeit**.

Die **Rechtsdurchsetzung** im Arbeitsvertragsrecht findet vor den ordentlichen Gerichten statt; d. h.: Muss ein/eine ArbeitnehmerIn um Rechte im Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsvertragsverhältnis kämpfen (z. B. Bezahlung von Überstunden; Anfechtung einer Entlassung wegen einer Weigerung, eine einseitige Verlegung der Arbeitszeit durch den/die ArbeitgeberIn zu befolgen), so muss er/sie diese Ansprüche im Verfahren **vor dem Arbeits- und Sozialgericht** durchsetzen. Der Staat wird hier also nicht von selbst tätig, sondern erst, wenn eine der beiden Vertragsparteien das Gericht anruft.

Einleitung

Arbeitsverfassungsrecht

Weil der/die einzelne ArbeitnehmerIn, der/die ja auf seinen/ihren Arbeitsplatz angewiesen ist, auch auf dem Gebiet der Arbeitszeit allzu leicht vom Arbeitgeber/der Arbeitgeberin bei der Vertragsgestaltung „überevorteilt“ werden kann, spielen die **überbetrieblichen** und **betrieblichen Interessenvertretungen bei der Regelung der Arbeitszeit** eine wesentliche Rolle.

Der Kollektivvertrag kann in seinem Geltungsbereich für jede/n ArbeitgeberIn bestimmte Arbeitsvertragsinhalte mit zwingender Wirkung vorgeben, z. B. eine verkürzte Dauer der Vollarbeitszeit (etwa: 38 Stunden) festlegen.

Die **Durchsetzung** solcher Ansprüche, die – sobald sie von den Kollektivvertragspartnern vereinbart worden sind – wie arbeitsvertragliche Festlegungen wirken, geschieht ebenfalls durch den/die ArbeitnehmerIn **vor dem Arbeits- und Sozialgericht.**

Der Betriebsrat hat die Möglichkeit, vor allem über die Lage der Arbeitszeit mitzubestimmen (erzwingbare Betriebsvereinbarung über die Lage der Arbeitszeit).

Streitigkeiten über diese Mitbestimmungsrechte bei der Festlegung der betrieblichen Arbeitszeiten zwischen ArbeitgeberIn und Betriebsrat werden **durch die** beim Arbeits- und Sozialgericht eingerichtete **Schlichtungsstelle** entschieden.

ArbeitnehmerInnenschutzrecht

Die wichtigsten gesetzlichen Regelungen der Arbeitszeit finden sich in diesem Rechtsgebiet.

Hier geht es darum, für die zwischen den Vertragsparteien vereinbarte Arbeitszeit einen gesetzlichen Rahmen zu stecken, oder genauer gesagt, vor allem am Gesundheitsschutz orientierte Grenzen zu ziehen und bestimmte

tägliche und wöchentliche Ruhezeiten nach Dauer und Lage verbindlich vorzuschreiben.

Verletzungen dieser Schutzgrenzen der Arbeitszeit und der zeitlichen „Schutz-zonen“ (= Ruhezeiten) muss nun im Gegensatz zum Arbeitsvertrags- und Arbeitsverfassungsrecht nicht der/die einzelne, betroffene ArbeitnehmerIn bzw. sein/ihr Betriebsrat in Eigeninitiative bekämpfen, sondern der arbeitnehmerIn-nenschutzrechtliche Teil des Arbeitszeitrechts wird **von staatlichen Behörden – den Arbeitsinspektoraten – von Amts wegen** auf seine Einhaltung **kontrolliert**.

Im Bereich des Arbeitsvertragsrechts und des Arbeitsverfassungsrechts wird also die Rechtsdurchsetzung der „Privatinitiative“ der ArbeitnehmerInnen und ihrer VertreterInnen überlassen; dort, wo es um den Schutz der Gesundheit seiner unselbstständig beschäftigten StaatsbürgerInnen geht, greift der Staat von sich aus ein.

Natürlich kann es erforderlich oder sinnvoll sein, den Staat erst zu einem solchen Eingreifen zu bewegen, d. h. **Verletzungen** von Arbeitszeitgrenzen oder Ruhezeiten dem zuständigen Arbeitsinspektorat zu **melden**, das dann aber von Amts wegen verpflichtet ist, den/die ArbeitgeberIn zur Einhaltung der Arbeitszeitnormen zu bringen. Dies kann durch entsprechende Aufträge an den/die ArbeitgeberIn geschehen, nötigenfalls aber auch durch **Anzeige bei der Bezirksverwaltungsbehörde**, die dann bei nachgewiesenen Verstößen gegen die Schutznormen Geldstrafen zu verhängen hat.

Obwohl es sich um öffentliches, von Verwaltungsbehörden vollzogenes Recht handelt, spielen im ArbeitnehmerInnenschutzrecht auch Kollektivvertrag und Betriebsvereinbarung eine wichtige Rolle.

Einleitung

Weil die **faktischen Verhältnisse** in den verschiedenen **Branchen und Betrieben** in Bezug auf organisatorische Bedürfnisse, Arbeitsbelastung, Bezahlung usw. so **unterschiedlich** sind, räumt das Gesetz den **kollektiven Normen** die Möglichkeit ein, gewisse **Abweichungen** von den ansonsten geltenden gesetzlichen Werten vorzusehen (sogenannte **Zulassungsnormen**). Dabei kann es sich um (meist flexible) verschobene Grenzen der Normalarbeitszeit, zusätzliche Überstunden, die Zulassung von Wochenendarbeit usw. handeln.

Dass diese Arbeitsvarianten nur durch Kollektivvertrag/Betriebsvereinbarung eingeführt werden können, schützt den/die einzelne/n ArbeitnehmerIn davor, unter Druck solchen Abweichungen zuzustimmen, die einseitig nur dem/der ArbeitgeberIn Vorteile bringen. Die Arbeitgeberinteressenvertretungen drängen seit Jahren darauf, dass vor allem die Normalarbeitszeit auch ohne kollektivvertragliche Zulassung „durchgerechnet“ werden kann, um auf diese Weise schwankenden Arbeitsbedarf kostengünstig abzudecken. Die Idee dahinter: Ein Unternehmen erhält einen eiligen Großauftrag, der rasch mit teuren Überstunden erledigt werden muss. In einer Phase mit weniger Nachfrage ist für die Belegschaft weniger zu tun, die trotzdem voll bezahlt wird. Da wäre es aus Arbeitgebersicht natürlich günstiger, die Normalarbeitszeit während der Arbeitsbedarfsspitze zuschlagsfrei zu erhöhen, und dafür zuschlagsfreien Zeitausgleich während der arbeitsschwächeren Zeit zu gewähren. Durch solche Arbeitszeitwünsche der ArbeitgeberInnen käme der/die einzelne ArbeitnehmerIn, der/die sich um Arbeitsplatz und Betriebsklima sorgt, natürlich gewaltig unter Druck. Aber auch ein Betriebsrat/eine Betriebsrätin tut sich trotz Kündigungsschutz nicht immer leicht, solchen betriebswirtschaftlich begründeten Arbeitgeberwünschen entgegenzutreten, vor allem dann, wenn einmal ein Konkurrenzbetrieb in derselben Branche einem derartigen Modell zugestimmt hat. Darum ist es entscheidend, dass es weiterhin die Gewerkschaft in der Hand hat, ob sie solchen Modellen zustimmt, welchen „Kaufpreis“ sie dafür allenfalls im Kollektivvertrag herausverhandelt und welche Schutzmaßnahmen für die ArbeitnehmerInnen Bestandteil der kollektivvertraglichen Zulassung solcher

flexibler Normalarbeitszeiten werden. Schwankende Normalarbeitszeiten können ja die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Freizeit stark gefährden, darum ist die Möglichkeit wichtig, dass durch Kollektivvertrag Mindestankündigungsfristen für die Mehrarbeit, bestimmte, vorhersehbare Lagen der Mehrarbeit, einseitige Konsumationsrechte von Zeitausgleichsstunden für die ArbeitnehmerInnen usw. festgelegt werden. Sowohl in der Arbeitszeitgesetznovelle 1997 als auch in der des Jahres 2008 ist es ÖGB und AK gelungen, den Kollektivvertrag als Regelungsinstrument für solche „Bandbreitenmodelle“ zu sichern.

Für das österreichische Arbeitszeitschutzrecht ist übrigens eine europarechtliche Vorgabe maßgeblich: Die Arbeitszeitrichtlinie der EU schreibt gewisse Mindeststandards bei Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten vor, die von den Mitgliedstaaten eingehalten werden müssen. Zum Beispiel darf einschließlich der Überstundenarbeit im Durchschnitt eine Wochenarbeitszeit von 48 Stunden nicht überschritten werden; innerhalb von 24 Stunden muss der/die ArbeitnehmerIn mindestens 11 Stunden Ruhezeit bekommen usw. Die österreichischen Arbeitszeitgesetze erfüllen diese Vorgaben, allerdings – so wie die Gesetze vieler anderer Mitgliedstaaten auch – mit einer Ausnahme: Über 48 Wochenstunden hinaus ist nach der Gesetzeslage Arbeitsbereitschaft möglich – also Arbeitszeit, in der ein/e ArbeitnehmerIn zwar am Arbeitsplatz ist, aber nicht arbeitet, sondern auf den nächsten Arbeitseinsatz wartet.

Der Europäische Gerichtshof entschied allerdings, dass auch diese Arbeitsbereitschaft auf die Höchstgrenze von 48 Stunden anzurechnen ist, woraufhin aufgrund der sich daraus ergebenden **EU-Rechtswidrigkeit** eine Reform der Arbeitszeitrichtlinie heftig diskutiert wurde. Im Zuge dessen fand jahrelang eine Auseinandersetzung zwischen den ArbeitnehmerInnenvertretungen und dem neoliberalen Lager (einige Mitgliedsländer, teilweise die EU-Kommission) statt: Während die Arbeitnehmerseite den Kollektivvertrag als absolut notwendig für ein Flexibilisieren von Arbeitszeitgrenzen betrachtet (z. B. die Zulassung von Arbeitsbereitschaft über die Grenze von 48 Wochenstunden hinaus), will die Gegenseite den Kollektivvertrag zurückdrängen und alles den nationalen Gesetzge-

Einleitung

bungen überlassen (in deren Rahmen dann jede/r ArbeitgeberIn mit seinen/ihren ArbeitnehmerInnen alles Beliebige vereinbaren kann). Der Versuch ist typisch für den Kampf um die Mitbestimmung der Gewerkschaften und damit die Möglichkeit, den/die Einzelne/n vor der Übermacht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin zu schützen.

2012 scheiterten die Verhandlungen der europäischen Sozialpartner über ein Sozialpartnerübereinkommen zur Arbeitszeit, und weitere Vorstöße wurden von der Europäischen Kommission seitdem nicht mehr unternommen. Mit Wirksamkeit ab 1.1.2015 wurde daher im österreichischen Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz die wöchentliche Durchschnittsarbeitszeit EU-konform gestaltet sowie die maximale Dienstdauer stufenweise reduziert, um ein Vertragsverletzungsverfahren zu verhindern.

SKRIPTEN ÜBERSICHT



WIRTSCHAFT	
WI-1	Einführung in die Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftswissenschaften
WI-2	Konjunktur
WI-3	Wachstum
WI-4	Einführung in die Betriebswirtschaftslehre
WI-5	Beschäftigung und Arbeitsmarkt
WI-6	Lohnpolitik und Einkommensverteilung
WI-9	Investition
WI-10	Internationaler Handel und Handelspolitik
WI-12	Steuerpolitik
WI-13	Bilanzanalyse
WI-14	Der Jahresabschluss
WI-16	Standort-, Technologie- und Industriepolitik

Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.

POLITIK UND ZEITGESCHICHTE	
PZG-1A	Sozialdemokratie und andere politische Strömungen der ArbeiterInnenbewegung bis 1945
PZG-1B	Sozialdemokratie seit 1945
PZG-2	Christliche Soziallehre
PZG-4	Liberalismus/Neoliberalismus
PZG-6	Rechtsextremismus
PZG-7	Faschismus
PZG-8	Staat und Verfassung
PZG-9	Finanzmärkte
PZG-10	Politik, Ökonomie, Recht und Gewerkschaften
PZG-11	Gesellschaft, Staat und Verfassung im neuzeitlichen Europa, insbesondere am Beispiel Englands
PZG-12	Wege in den großen Krieg
PZG-14	Die Geschichte der Mitbestimmung in Österreich

SOZIALE KOMPETENZ			
SK-1	Grundlagen der Kommunikation	SK-6	Grundlagen der Beratung
SK-2	Frei reden	SK-7	Teamarbeit
SK-3	NLP	SK-8	Führen im Betriebsrat
SK-4	Konfliktmanagement	SK-9	Verhandeln
SK-5	Moderation	SK-10	Politische Rhetorik

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten

Gestaltung der Arbeitszeit durch Arbeitsvertrag und Betriebsvereinbarung

Der Arbeitsvertrag

Innerhalb der durch das ArbeitnehmerInnenschutzrecht gezogenen Grenzen gilt **Vertragsrecht**.

ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn haben – soweit dies nicht durch kollektivrechtliche Normen geregelt ist – die Dauer der Arbeitszeit (also: Wie lange wird gearbeitet?) sowie die Lage der Arbeitszeit (also: Wann wird gearbeitet?) zu vereinbaren.

- » Die **Dauer der Arbeitszeit** ist gemäß § 2 AVRAG **in einem Dienstzettel festzuhalten**. Dabei kann **Vollzeit** (entsprechend den gesetzlichen Grenzen der Normalarbeitszeit oder aber eine kollektivvertraglich verkürzte Normalarbeitszeit) oder ein bestimmtes Ausmaß von **Teilzeit** (dazu siehe Kapitel „Teilzeitarbeit“ S. 52) festgelegt werden.
- » Die Verpflichtung, die **Lage der Arbeitszeit** zu vereinbaren, kann **ausdrücklich oder stillschweigend** – Letzteres durch die faktische Einhaltung bestimmter Arbeitszeiten – erfüllt werden. Die Vereinbarung kann allerdings durch die Einräumung eines Rechts an den/die ArbeitgeberIn, die Lage der Arbeitszeit nach Bedarf durch Weisung auch einseitig zu verändern, ergänzt werden. Ein solcher Änderungsvorbehalt kann unter Umständen ebenfalls ausdrücklich oder stillschweigend – z. B. indem der/die ArbeitnehmerIn Änderungen in der Vergangenheit immer wieder widerspruchslos hingenommen hat – fixiert werden.

Auch wenn ein solcher Änderungsvorbehalt vereinbart ist, bestehen **für die konkrete Änderungsweisung** allerdings **weitere Voraussetzungen**:

- » Die Änderung muss aus objektiven, in der Art der Arbeitsleistung liegenden Gründen **sachlich gerechtfertigt** sein.
- » **Berücksichtigungswürdige Arbeitnehmerinteressen** (z. B. Öffnungszeiten des Kindergartens, in dem Kinder von ArbeitnehmerInnen untergebracht sind) dürfen der Änderung **nicht entgegenstehen**.

- » Die **Lage der Normalarbeitszeit** für die jeweilige Woche muss dem/der ArbeitnehmerIn **spätestens zwei Wochen im Vorhinein mitgeteilt** werden (Ausnahmemöglichkeit durch Kollektivvertrag sowie in unvorhersehbaren Fällen zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils).

In den letzten Jahren gab es wiederholt Versuche, insbesondere von Handelsunternehmen, ArbeitnehmerInnen ohne klare Festlegung von Dauer und Lage der Arbeitszeit zu beschäftigen. So eine „Beschäftigung nach Bedarf“ funktioniert etwa so: Mit den ArbeitnehmerInnen wird vereinbart, dass der/die ArbeitgeberIn ihnen mögliche Arbeitseinsätze mitteilt. Die ArbeitnehmerInnen können dann den jeweiligen Arbeitseinsatz annehmen und erhalten die konkrete Arbeitsleistung abgegolten, oder aber sie teilen mit, sie hätten keine Zeit oder kein Interesse, lehnen den Arbeitseinsatz also – ohne Sanktionsdrohung seitens des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin – ab und erhalten dementsprechend auch kein Entgelt. ArbeitgeberInnen können schlecht planbaren Arbeitsbedarf (z. B. wechselnder KundInnenandrang in Textilgeschäften) auf diese Weise total flexibel abdecken – Arbeit wird nur dann bezahlt, wenn sie sich unmittelbar für den/die ArbeitgeberIn lohnt. Beschäftigt er/sie eine größere Gruppe von ArbeitnehmerInnen auf diese Weise, wird er/sie praktisch immer jemanden finden, der das Angebot zum Arbeitseinsatz annimmt.

Aus Sicht der ArbeitnehmerInnen mag eine solche Bedarfsbeschäftigung für Studenten, Pensionisten und ähnliche Gruppen attraktiv sein, die ab und zu etwas dazuverdienen und gleichzeitig ungebunden sein wollen. Für Menschen, die von ihrer Arbeit leben müssen, ist die Bedarfsbeschäftigung natürlich unzumutbar – sie können sich ja nie auf ausreichende Angebote von Arbeitseinsätzen verlassen, befinden sich in einer Art dauerndem Verhandlungszustand. Dazu kommt, dass ArbeitnehmerInnen, die sich für ihre Rechte oder Arbeitnehmerrechte insgesamt einsetzen – vor allem Betriebsratsmitglieder – in dieser Beschäftigungsform beliebig erpressbar sind: Werden dem/der ArbeitgeberIn ihre Forderungen lästig, hungert er/sie sie einfach aus, indem er/sie keine Arbeit mehr anbietet.

Der Oberste Gerichtshof hat diesem Treiben ein Ende gesetzt. In einer Aufsehen erregenden Entscheidung (OGH 8 ObA 116/04y, DRdA 2005, 184 und 417) hat er

Gestaltung der Arbeitszeit durch Arbeitsvertrag und Betriebsvereinbarung

festgestellt, dass diese Bedarfsbeschäftigung gegen die gesetzliche Anordnung verstößt, dass Dauer und Lage der Arbeitszeit zu vereinbaren sind. Die fehlenden Vereinbarungsinhalte sind zu ergänzen – typischerweise gilt dann die tatsächlich (im Durchschnitt) praktizierte Arbeitszeit nach Dauer und Lage als vereinbart. Ist also z. B. eine Verkäuferin „nach Bedarf“ im ersten Halbjahr durchschnittlich 30 Wochenstunden beschäftigt worden und bietet ihr der Arbeitgeber dann nur mehr um die 10 Stunden wöchentlich an, schuldet er ihr dennoch das Entgelt auf 30-Stunden-Basis.

Hätte der Oberste Gerichtshof nicht so entschieden, hätten aus Konkurrenzgründen zweifellos immer mehr ArbeitgeberInnen dieses Arbeitszeitmodell eingesetzt, in dem die bezahlte Arbeitszeit immer perfekt auf den Arbeitsbedarf abgestimmt wird. Wenn auch Einzelne, wie z. B. StudentInnen solche für beide Seiten unverbindlichen Jobmöglichkeiten schätzen mögen – wenn immer mehr Arbeitsplätze nur mehr in dieser Form angeboten würden, würde natürlich die Anzahl der Existenz sichernden Arbeitsplätze entsprechend sinken. Die Entscheidung des Höchstgerichts war daher von größter Wichtigkeit für Schutz und Stabilisierung des Arbeitsmarktes.

Die Betriebsvereinbarung

Durch Betriebsvereinbarung – also eine schriftlich zwischen ArbeitgeberIn und Betriebsrat abgeschlossene und im Betrieb aufgelegte Vereinbarung – kann verbindlich geregelt werden,

- » **an welchen Tagen und mit welchem täglichen Arbeitsbeginn und -ende gearbeitet wird sowie**
 - » **wann die tägliche Ruhepause zu halten ist.**
-
- » Eine solche Arbeitszeitregelung muss natürlich nicht für alle ArbeitnehmerInnengruppen in einem Betrieb einheitlich sein, sondern kann **nach generellen Merkmalen differenzieren**. Es können also z. B. für das Werkstättenperso-

nal, für die Kraftfahrer, für die Portiere, für die Buchhaltung usw. jeweils unterschiedliche Arbeitszeiten festgelegt werden.

- » Es wäre hingegen nicht zulässig, in der Betriebsvereinbarung für einzelne namentlich genannte ArbeitnehmerInnen bestimmte Arbeitszeiten vorzuschreiben. Es können allerdings mit einzelnen ArbeitnehmerInnen für diese (aus bestimmten Gründen, z. B. Kinderbetreuung) **günstigere** Einzelvereinbarungen geschlossen werden.
- » Lässt sich für eine ArbeitnehmerInnengruppe keine stets gleichbleibende oder zumindest einem immer gleichen Rhythmus folgende Arbeitszeiteinteilung im Vorhinein festlegen (z. B. bei SpringerInnen oder bestimmten Turnusdiensten), so können in der Betriebsvereinbarung doch jedenfalls die **zeitlichen Rahmenbedingungen** (z. B. Beginn und Ende der Schichten) sowie die Art und Weise der **Mitwirkung** des Betriebsrates oder der einzelnen ArbeitnehmerInnen bei der **Erstellung des Dienstplanes** festgelegt werden.

Wesentlich ist, dass solche Betriebsvereinbarungen über die Lage der Arbeitszeit erzwingbar sind.

Möchte der Betriebsrat eine bisher im Betrieb übliche Arbeitszeiteinteilung, die z. B. auf einseitigen Anordnungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin (auf der Basis von entsprechend formulierten Arbeitsverträgen) beruht und von der Belegschaft als unbefriedigend empfunden wird, durch eine neue, von Mitbestimmung geprägte Arbeitszeiteinteilung ersetzen, und weigert sich der/die ArbeitgeberIn, mit dem Betriebsrat über eine neue Arbeitszeitregelung zu verhandeln, so kann der Betriebsrat jederzeit **beim Arbeits- und Sozialgericht** die **Einsetzung einer Schlichtungsstelle** beantragen. (Diese Möglichkeit – z. B. zum Zweck der Änderung einer bisher gültigen Betriebsvereinbarung – hat freilich auch der/die ArbeitgeberIn.)

Die von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite besetzte und von einem Richter geleitete Schlichtungsstelle legt dann, wenn sich die Parteien auch im Verfahren nicht einigen können, unter Berücksichtigung der betrieblichen und der Arbeit-

Gestaltung der Arbeitszeit durch Arbeitsvertrag und Betriebsvereinbarung

nehmerinteressen selbst die betriebliche Arbeitszeiteinteilung fest. Die **Entscheidung der Schlichtungsstelle** hat dann die **gleichen Wirkungen wie eine Betriebsvereinbarung**.

→ Hinweis:

Diese Betriebsvereinbarung über die Lage der Arbeitszeit ist von den verschiedenen **Zulassungs-Betriebsvereinbarungen** zu unterscheiden, mit denen z. B. ein konkretes betriebliches Bandbreitenmodell zugelassen wird („Kollektivvertragliche Bandbreitenmodelle“ S. 30). Eine Doppelnatur hat die Gleitzeitbetriebsvereinbarung: Sie ist einerseits „Zulassungs-Betriebsvereinbarung“, indem sie zulässt, dass eine neunte und zehnte – sowie seit 1.9.2018 unter bestimmten Voraussetzungen auch 11. und 12. – tägliche Arbeitsstunde statt zuschlagspflichtiger Überstundenarbeit bloße Gleitstunden sind, die im Verhältnis 1:1 als Zeitausgleich genommen werden – Voraussetzung ist weitgehende Selbstbestimmtheit des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin bei dieser Zeiteinteilung (siehe Kapitel „Gleitzeit“ S. 25). Andererseits enthält sie aber auch die Regeln, wie und innerhalb welcher zeitlicher Spielräume die ArbeitnehmerInnen durch das Gleiten die Lage ihrer Arbeitszeit festlegen können. Deswegen ist auch die Gleitzeitbetriebsvereinbarung bzw. deren Abänderung durch Anrufen der Schlichtungsstelle erzwingbar.

VÖGB/AK-SKRIPTEN

Die Skripten sind eine Alternative und Ergänzung zum VÖGB/AK-Bildungsangebot und werden von ExpertInnen verfasst, didaktisch aufbereitet und laufend aktualisiert.

UNSERE SKRIPTEN UMFASSEN FOLGENDE THEMEN:

- › Arbeitsrecht
- › Sozialrecht
- › Gewerkschaftskunde
- › Praktische Gewerkschaftsarbeit
- › Internationale Gewerkschaftsbewegung
- › Wirtschaft
- › Wirtschaft – Recht – Mitbestimmung
- › Politik und Zeitgeschehen
- › Soziale Kompetenz
- › Humanisierung – Technologie – Umwelt
- › Öffentlichkeitsarbeit

SIE SIND GEEIGNET FÜR:

- › Seminare
- › ReferentInnen
- › Alle, die an gewerkschaftlichen Themen interessiert sind.

Nähere Infos und
kostenlose Bestellung:
www.voegb.at/skripten
E-Mail: skripten@voegb.at
Adresse:
Johann-Böhm-Platz 1,
1020 Wien
Tel.: 01534 44-39244

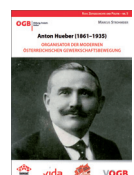


Die Skripten gibt es hier zum Download:



www.voegb.at/skripten

Lesempfehlung:
Reihe Zeitgeschichte und Politik



ArbeitnehmerInnenschutzrechtliche Grenzen der Arbeitszeit

Der Gesetzgeber begrenzt zunächst die regelmäßige, zwischen den Vertragsparteien als Normalfall vereinbarte Arbeitszeit – die sogenannte Normalarbeitszeit.

Besteht in bestimmten Phasen und Situationen ein überdurchschnittlicher Arbeitsbedarf, kann zusätzlich zu dieser Normalarbeitszeit Mehrarbeit in Form von Überstundenarbeit geleistet werden. Nur bestimmte Überstundenmengen sind zugelassen, auch hier besteht also eine wichtige Grenze.

Normalarbeitszeit plus Überstunden dürfen gemeinsam gewisse tägliche und wöchentliche Höchstgrenzen der Gesamtarbeitszeit nicht überschreiten.

Die Grenzen der Normalarbeitszeit

Grundsätzlich darf die Normalarbeitszeit pro Tag 8 Stunden und pro Woche 40 Stunden nicht überschreiten.

Es gibt nun **zwei Ansätze**, wie diese **Zeiten ausgedehnt** werden können:

- » Die **Normalarbeitszeit** wird **insgesamt verlängert**, der/die betroffene ArbeitnehmerIn arbeitet also in Summe ständig – und ohne dass Überstundenarbeit vorliegt – mehr als 40 Stunden in der Woche. Dies ist vor allem in Fällen der Arbeitsbereitschaft zulässig (siehe Kapitel „Die Arbeitsbereitschaft“ S. 38).
- » Die **Normalarbeitszeit** wird **nur an einzelnen Tagen oder in einzelnen Wochen verlängert**, sinkt dafür jedoch an anderen Tagen bzw. in anderen Wochen unter die oben angegebenen Werte, sodass **im Durchschnitt** wieder eine tägliche Arbeitszeit von acht Stunden bzw. eine wöchentliche Arbeitszeit von höchstens vierzig Stunden gilt. Hier spricht man von **durchrechenbarer oder flexibler Arbeitszeit**.

Bei **durchgerechneter (flexibler) Normalarbeitszeit** sind stets vier **Parameter** von Bedeutung:

- » Die **höchstzulässige Normalarbeitszeit am einzelnen Tag**: So weit darf die tägliche Schwankung der Normalarbeitszeit gehen; eine Überschreitung gilt jedenfalls als Überstundenarbeit.
- » Die **höchstzulässige Normalarbeitszeit in der einzelnen Woche**: So weit hinauf darf die Schwankungsbreite der Wochenarbeitszeit gehen, ohne dass die Grenze zur Überstundenarbeit überschritten wird. Legt z. B. ein Kollektivvertrag in einem kollektivvertraglichen Modell flexibler Arbeitszeit die Normalarbeitszeit in der einzelnen Woche mit höchstens 44 Stunden fest, so ist die 45. Stunde jedenfalls eine zuschlagspflichtige Überstunde, auch wenn dadurch ein Durchschnitt von 40 Wochenstunden im Durchrechnungszeitraum noch nicht überschritten wird.
- » Die **Länge des Durchrechnungszeitraums**: Das ist der Zeitraum, auf den sich die Angabe der durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit bezieht. Beträgt der Durchrechnungszeitraum z. B. 4 Wochen, dann liegt eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 40 Stunden vor, wenn die Arbeitszeit in den 4 Wochen insgesamt 160 Stunden ausmacht. Sind hingegen 170 Stunden gearbeitet worden, gelten die 10 den Durchschnitt übersteigenden Stunden jedenfalls als Überstunden!
- » Die **Zielsetzung und die genaueren Bedingungen** des jeweiligen flexiblen Arbeitszeitmodells: Wird die Zielsetzung verfehlt oder liegen diese Bedingungen nicht vor, gelten die betreffenden Arbeitsspitzen eben doch nicht als 1 : 1 mit Zeitausgleich abzugeltende Normalarbeitszeit, sondern als Überstundenarbeit. Beispiel: Eine neunte, zehnte, elfte oder zwölfte Arbeitsstunde im Rahmen eines Gleitzeitmodells, die nicht freiwillig „geglitten“, sondern angeordnet werden, sind nicht 1 : 1 abzugeltende Gleitstunden, sondern Überstunden.

Im Folgenden sollen die wichtigsten Formen flexibler Normalarbeitszeit mit Hilfe der vier beschriebenen Parameter vorgestellt werden:

ArbeitnehmerInnenschutzrechtliche Grenzen der Arbeitszeit

1. Durchrechnung während der Woche

- » **Normalarbeitszeit am einzelnen Tag:** bis zu 9 Stunden (durch KV bis zu 10 Stunden ausdehnbar)
- » **Normalarbeitszeit in der einzelnen Woche:** bis zu 40 Stunden
- » **Durchrechnungszeitraum:** 1 Woche
- » **Zweck** dieser Arbeitszeitform ist es, einen verkürzten Arbeitstag zu schaffen (insbesondere in Form des beliebten Freitag-Frühschlusses), wobei die dadurch entfallene Arbeitszeit auf die anderen Tage der Woche zu verteilen ist.

Zum Beispiel: Montag bis Donnerstag 9 Stunden, Freitag 4 Stunden.

Wohlgemerkt: Wie bei allen Formen flexibler Normalarbeitszeit handelt es sich bei den genannten Werten um Grenzen der **Normalarbeitszeit**; auch für die neunte Stunde von Montag bis Donnerstag gebührt also kein Überstundenzuschlag.

2. Einarbeiten – Variante 1

- » **Normalarbeitszeit am einzelnen Tag:** bis zu 10 Stunden
- » **Normalarbeitszeit in der einzelnen Woche:** bis zu 50 Stunden
- » **Durchrechnungszeitraum:** bis zu 13 Wochen
- » **Zweck:** Diese Arbeitszeitform ist zulässig, wenn der/die ArbeitnehmerIn dadurch **in den Genuss ganzer freier Tage** kommt, die in **Verbindung mit Feiertagen** stehen (insbesondere die sogenannten Fenstertage). Die Arbeitszeit wird dabei während eines gewissen Zeitraumes durch **Vereinbarung zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn** oder **Betriebsvereinbarung** etwas erhöht, der Zeitausgleich dafür erfolgt eben durch freie Fenstertage oder sonstige an Feiertage anschließende oder diesen vorausgehende freie Tage.

Einarbeiten – Variante 2

- » **Normalarbeitszeit am einzelnen Tag:** bis zu 9 Stunden (durch KV auf 10 Stunden ausdehnbar)
- » **Normalarbeitszeit in der einzelnen Woche:** bis zu 50 Stunden
- » **Durchrechnungszeitraum:** durch Kollektivvertrag in beliebiger Länge festlegbar
- » **Sonstige Bedingung** (zusätzlich zum in Variante 1 genannten Zweck): Regelung durch Kollektivvertrag

3. Gleitzeit

- » **Normalarbeitszeit am einzelnen Tag:** bis zu 10 Stunden
Seit 1.9.2018 ist eine Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden zulässig, wenn die Gleitzeitvereinbarung vorsieht, dass ein Zeitguthaben ganztätig verbraucht werden kann und ein Verbrauch in Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist.
- » **Normalarbeitszeit in der einzelnen Woche:** seit 1.9.2018 bis zu 60 Stunden
- » **Durchrechnungszeitraum:** durch Betriebsvereinbarung bzw. in betriebsratslosen Betrieben durch (schriftliche) Einzelvereinbarung frei festsetzbar
- » **Zweck** dieser Arbeitszeitform ist, dass die **Arbeitszeitschwankungen** hier nicht nach einem vorausgeplanten Muster, sondern unregelmäßig erfolgen, die Schwankungen jedoch **durch den/die ArbeitnehmerIn selbst bestimmt** werden.

Wenn die ArbeitnehmerInnen dabei auch in der Praxis auf **betriebliche Erfordernisse** Rücksicht nehmen werden und gewisse organisatorische Vorgaben seitens des Betriebes auch rechtlich als zulässig zu betrachten sind (z. B. sich untereinander so abzusprechen, dass ein Schalter zu den Kundenverkehrszeiten besetzt bleibt), so liegt die Attraktivität dieser Arbeitszeitform doch darin, dass die ArbeitnehmerInnen ihre Arbeitszeit relativ kurzfristig gewissen **Freizeitwünschen** anpassen können.

ArbeitnehmerInnenschutzrechtliche Grenzen der Arbeitszeit

Zum Beispiel: Mehrarbeit leisten, um bei schönem Wetter früher aufhören zu können; nach einem ausufernden Heurigenbesuch am nächsten Morgen später in die Arbeit kommen und dafür noch am selben oder an einem anderen Tag später nach Hause gehen usw.

Weitere Bedingung für ein gültiges Gleitzeitmodell ist: Die jeweilige betriebliche Regelung der Gleitzeit muss durch Betriebsvereinbarung bzw. in betriebsratslosen Betrieben durch schriftliche Einzelvereinbarung getroffen werden. Dabei sind bestimmte Mindestinhalte erforderlich:

- » Die Festlegung eines **Durchrechnungszeitraumes** (sogenannte Gleitzeitperiode);
- » die Festlegung eines **Gleitzeitrahmens**. Das ist die Zeitspanne zwischen dem frühestmöglichen Arbeitsbeginn und dem spätestmöglichen Arbeitsende eines Tages (z. B. 7.00 – 19.00 Uhr). Werden Arbeitsleistungen außerhalb dieses Rahmens erforderlich, handelt es sich dabei um Überstundenarbeit. Die Vereinbarung einer **Kern-** oder **Blockzeit**, in der die Beschäftigten anwesend sein müssen, ist üblich, aber nicht zwingend erforderlich;
- » die Festlegung einer **fiktiven Normalarbeitszeit**: Wenn z. B. die fiktive Normalarbeitszeit mit Montag bis Freitag 8.00 – 16.30 Uhr (einschließlich der halbstündigen täglichen Pause) festgelegt wird, so hat dies folgende Bedeutung: Hat ein Arbeitnehmer z. B. eine Dienstverhinderung aus einem wichtigen persönlichen Grund von 7.00 – 9.00 Uhr (z. B. Zahnarzttermin), so gilt die Zeit von 7.00 – 8.00 Uhr, also bis zum Beginn der fiktiven Normalarbeitszeit, als Freizeit des Arbeitnehmers, hingegen die Zeit von 8.00 – 9.00 Uhr als anrechenbare Arbeitszeit, die dementsprechend auf dem Gleitzeitkonto zu verbuchen ist;
- » die Festlegung von allenfalls **übertragbaren Zeitguthaben oder Zeitschulden**: Werden keine solchen übertragbaren Zeitpakete festgelegt, so gilt die Arbeitszeit, die am Ende der Gleitzeitperiode über einen Durchschnitt von 40 Stunden wöchentlich hinausgeht, als Überstundenarbeit. Wird hingegen ein übertragbares Zeitguthaben von z. B. bis zu 20 Stunden vereinbart, so gilt am Ende der Gleitzeitperiode erst eine Überschreitung der durchschnittlich

40 Stunden pro Woche plus eine Überschreitung eines aktuellen Guthabensstandes von 20 Stunden (darin sind also auch allfällige Zeitguthabensreste früherer Gleitzeitperioden enthalten) als Überstundenarbeit.



Beispiel für ein Gleitzeitmodell:

Die Gleitzeitperiode beträgt 1 Monat, der Gleitzeitrahmen reicht von Montag bis Freitag von 7.00 – 19.00 Uhr, eine Kernzeit (= Zeit mit Anwesenheitspflicht) wurde mit 9.00 – 15.00 Uhr festgelegt, eine Übertragungsmöglichkeit in die nächste Gleitzeitperiode mit +/- 20 Stunden.

- » **Die ArbeitnehmerInnen haben somit die Möglichkeit, ihren Arbeitszeitbeginn zwischen 7.00 Uhr und 9.00 Uhr, ihr Arbeitszeitende zwischen 15.00 Uhr und 19.00 Uhr zu wählen.**
- » **Auf diese Weise haben sie bis zum Monatsende die Sollzeit zu erreichen, das ist – bei einer Normalarbeitszeit von 40 Wochenstunden – die Anzahl der im Monat enthaltenen Arbeitstage x 8 Stunden.**
- » **Diese Sollzeit kann – wenn es aus vorhergehenden Gleitzeitperioden keine Guthabensreste gibt bzw. wenn keine Gleitzeitschulden eingearbeitet werden müssen – um bis zu 20 Stunden über- bzw. unterschritten werden; darüber hinausgehende Überschreitungen sind Überstunden und daher mit einem Zuschlag von 50 % finanziell oder in Form von Zeitausgleich abzugelten.**
- » **Als Überstunden sind allerdings auch zu betrachten:**
 - *Arbeitszeiten, die außerhalb des Gleitzeitrahmens geleistet werden;*
 - *Arbeitszeiten, durch die 10 bzw. bei Vorliegen der Voraussetzungen 12 Stunden täglich oder 60 Stunden wöchentlich überschritten werden (das bedeutet meist gleichzeitig eine Verletzung der Grenzen der Höchstarbeitszeit – siehe S. 36 –, also eine verwaltungsstrafrechtlich ahndbare Verletzung des AZG durch den/die ArbeitgeberIn).*
 - *Arbeitszeiten, durch die eine Tagesarbeitszeit von 8 Stunden oder eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden nicht im Sinne eines freiwilligen Gleit-*

ArbeitnehmerInnenschutzrechtliche Grenzen der Arbeitszeit



tens überschritten wird, sondern auf Anordnung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin bzw. weil auftragene Arbeiten so dringend zu erledigen sind, dass der/die ArbeitnehmerIn sich die Arbeitszeit nicht frei einteilen konnte, sondern die 8- bzw. 40-stündige Arbeitszeit deswegen überschreiten musste.

- » *Die auf diese unterschiedlichen Arten zustande gekommenen Überstunden sind nicht zu den im Rahmen der Gleitzeit angesammelten Gutstunden dazuzuzählen, sondern sind dem/der ArbeitnehmerIn gesondert als Überstunden gutzuschreiben.*

4. Schichtarbeit

- » **Normalarbeitszeit am einzelnen Tag:** bis zu 9 Stunden. Bis zu 10 Stunden, wenn die Schicht mit einem anderen Arbeitszeitmodell, in dem 10-Stunden-Tage zulässig sind, verbunden wird (z. B. Gleitzeit, Einarbeiten von freien Tagen in Verbindung mit Feiertagen usw.) oder wenn der Kollektivvertrag 10-Stunden-Schichten zulässt. Bis zu 12 Stunden bei durchlaufender mehrschichtiger Arbeitsweise am Wochenende, damit ein/e ArbeitnehmerIn seltener zu Wochenendschichten eingeteilt wird, außerdem bei Schichtwechsel. Schließlich allgemein bis zu 12 Stunden durch Kollektivvertrag, wenn gleichzeitig für die betroffene Tätigkeit im konkreten Anwenderbetrieb ein arbeitsmedizinisches Gutachten vorliegt, dass hier 12-Stunden-Schichten unbedenklich sind.
- » **Normalarbeitszeit in der einzelnen Woche:** bis zu 50 Stunden, durch Kollektivvertrag auf bis zu 56 Stunden ausdehnbar.
- » **Durchrechnungszeitraum:** der Schichtturnus – das ist jener Zeitraum, in dem eine bestimmte Abfolge von Schichten ohne sich zu wiederholen abläuft; bei Beginn des neuen Schichtturnus beginnt für den/die ArbeitnehmerIn also die gleiche, durch einen Schichtplan vorgegebene Schichtabfolge von neuem zu laufen.

- » **Zweck und sonstige Bedingungen:** Voraussetzung ist das Vorliegen von Schichtarbeit, also die Besetzung des betreffenden **Arbeitsplatzes hintereinander durch zwei oder mehrere ArbeitnehmerInnen**, wobei sich deren Arbeitszeiten eventuell ein wenig überlappen können. Weitere Voraussetzung für die Zulassung z. B. einer sechsten Schicht in einer Woche (= die wöchentlichen Arbeitsstunden 41 bis 48) als zuschlagsfreie Normalarbeitszeit ist das Vorliegen eines Schichtplans, das ist die exakte Festlegung der Abfolge der Schichten, sodass für jede/n SchichtarbeiterIn ersichtlich ist, ob und zu welcher Schicht er/sie an einem beliebigen zukünftigen Tag eingeteilt ist. Der Schichtplan muss auch aus einer Abfolge von Turnussen (siehe oben) bestehen.

Folgende Schichtformen werden unterschieden:

- **einfache Schichtarbeit (klassisches Beispiel:** 6.00–14.00 Uhr, 14.00–22.00 Uhr);
 - **teilkontinuierliche Schichtarbeit** (z. B. 6.00–14.00 Uhr, 14.00–22.00 Uhr, 22.00–6.00 Uhr, die Arbeit wird nur an Sonn- und Feiertagen unterbrochen);
 - **vollkontinuierliche Schichtarbeit** (an allen Tagen durchgehend).
- » **Überstundenarbeit** liegt **bei Schichtarbeit** vor, wenn die durch den Schichtplan verteilte Arbeitszeit, egal an welcher Stelle, überschritten wird. Beispiel: Ein Arbeitnehmer hat einen 2-wöchigen Schichtturnus bei einer 40-stündigen wöchentlichen Normalarbeitszeit. In der ersten Woche arbeitet er 6 Schichten à 8 Stunden = 48 Stunden, in der zweiten Woche 4 Schichten à 8 Stunden = 32 Stunden. Überstunde ist sowohl die 49. Stunde in der ersten Woche als auch die 33. Stunde in der zweiten Woche, unabhängig davon, ob diese Mehrstunde als 9. Stunde an einem Arbeitstag oder als die erste Stunde an einem zusätzlich eingeschobenen Arbeitstag geleistet wird. Wenn der betreffende Kollektivvertrag es erlaubt, kann Schichtarbeit auch mit kollektivvertraglichen Bandbreitenmodellen (siehe unten) kombiniert werden. Das bedeutet, dass an sich der reguläre Schichtturnus sich stets wiederholend abläuft, dass aber bei erhöhtem Arbeitsbedarf Zusatzschichten oder Schichtverlängerungen eingefügt werden können, die in schwächeren

ArbeitnehmerInnenschutzrechtliche Grenzen der Arbeitszeit

Zeiten durch Freischichten oder sonstigen Zeitausgleich nach den vom Kollektivvertrag vorgegebenen Spielregeln wieder wettgemacht werden.

- » Bei Schichtarbeit sind nicht nur die rechtlichen Kriterien der Gestaltung wesentlich, sondern vor allem **arbeitsmedizinische Aspekte**: Wenn ein/e ArbeitnehmerIn einmal in der Nachtschicht, dann wieder in der Tagschicht arbeitet, wird es dem Körper verunmöglicht, einen durchgehenden natürlichen Rhythmus einzuhalten. Aber nicht nur der Rhythmuswechsel ist für SchichtarbeiterInnen belastend, sondern auch die Tatsache, dass der Tagschlaf wegen verschiedener Störfaktoren (Lärm, familiäre Pflichten, Notwendigkeit verschiedener anderer Aktivitäten tagsüber) vom/von der ArbeitnehmerIn kaum so diszipliniert eingehalten werden kann wie der Nachtschlaf.

Anleitungen zur Gestaltung optimaler Schichtpläne können in diesem juristischen Skriptum freilich nicht gegeben werden, sondern sollten gegebenenfalls von SchichtplanexpertInnen mit arbeitsmedizinischen Kenntnissen eingeholt werden. Ein Buchtipp: Gärtner u. a., Handbuch Schichtpläne: Planungstechnik, Entwicklung, Ergonomie, Umfeld, 3. Aufl., Zürich: vdf Hochschulverlag 2021.

5. Kollektivvertragliche Bandbreitenmodelle

Während die bisher beschriebenen Formen flexibler Normalarbeitszeit an bestimmte Zwecke gebunden sind (freie Fenstertage, weitgehend durch den/die ArbeitnehmerIn bestimmtes Gleiten, Schichtarbeit usw.), **kann der Kollektivvertrag** auch generell, ohne auf einen bestimmten Zweck abzustellen, **schwankende Normalarbeitszeit zulassen**. Hinter dieser Möglichkeit im Arbeitszeitgesetz steht vor allem der Wunsch der Wirtschaft, bei produktionsbedingt **schwankendem Arbeitsanfall** (z. B. Just-in-time-Produktion) die Normalarbeitszeit diesen Schwankungen anzupassen, anstatt zu Spitzenzeiten Überstundenarbeit zu bezahlen und zu Zeiten schwacher Auslastung Überkapazitäten an Arbeitskraft zu haben.

Da hierin aber auch mögliche Nachteile für die ArbeitnehmerInnen enthalten sind – kein Überstundenzuschlag für die Arbeitsspitzen, unregelmäßige und damit möglicherweise schlecht planbare Normalarbeitszeit –, hat der Gesetzgeber die Einführung einer solchen arbeitsanfallbedingten flexiblen Normalarbeitszeit vom Zustandekommen einer kollektivvertraglichen Regelung – also von der Zustimmung der Gewerkschaft – abhängig gemacht.

Der Kollektivvertrag kann – und tut dies in der Praxis typischerweise auch – bestimmte Spielräume für Bandbreitenmodelle eröffnen und einige grundsätzliche Rahmenbedingungen festlegen, die konkrete Umsetzung in einem Betrieb aber von der zusätzlichen Zulassung durch Betriebsvereinbarung abhängig machen (die auch weitere Zulassungsbedingungen festlegen kann). Nur in Bereichen, in denen ein Kollektivvertrag **mangels kollektivvertragsfähiger Körperschaft auf ArbeitgeberInnenseite gar nicht abgeschlossen werden kann**, kann eine solche Flexibilisierung durch **Betriebsvereinbarung** allein zugelassen werden (z. B. Vereine, die als solche nicht der Wirtschaftskammer angehören und für die kein kollektivvertragsfähiger Dachverband existiert).

Der Kollektivvertrag – bzw. in letztgenanntem Fall die Betriebsvereinbarung – kann sich dabei in folgendem gesetzlichen Rahmen bewegen:

- » **Normalarbeitszeit am einzelnen Tag:** bis zu 10 Stunden
- » **Normalarbeitszeit in der einzelnen Woche:** bis zu 48 Stunden (bis zu 50 Stunden, wenn der Durchrechnungszeitraum 8 Wochen nicht überschreitet). Im Handel: bis zu 44 Stunden.
- » **Durchrechnungszeitraum:** bis zu einem Jahr (auch darüber hinaus – in Richtung Lebensarbeitszeit! –, wenn der aufgrund der Arbeitsspitzen angesparte Zeitausgleich in mehrwöchigen zusammenhängenden Blöcken konsumiert wird).
- » **Bedingung für die Zulässigkeit der Bandbreite:** keine Bindung an einen bestimmten Zweck, Voraussetzung ist nur die Regelung durch Kollektivver-

ArbeitnehmerInnenschutzrechtliche Grenzen der Arbeitszeit

trag sowie in der praktischen Umsetzung die Einhaltung der vom Kollektivvertrag für das Modell festgelegten Bedingungen (Einhaltung von Ankündigungsfristen vor der jeweiligen Normalarbeitszeitspitze, Form der Konsumation des Zeitguthabens usw).

Merke:

Angesparte Zeitguthaben, die nicht bis zum Ende des jeweiligen Durchrechnungszeitraumes 1 : 1 konsumiert werden, verwandeln sich **mit Ende des Durchrechnungszeitraumes** – soweit nicht laut Kollektivvertrag ein gewisses Zeitguthaben-Kontingent in den folgenden Durchrechnungszeitraum übertragen werden kann – in zuschlagspflichtige **Überstundenarbeit!**

Fällt das **Ende des Arbeitsverhältnisses** in einen an sich noch laufenden Durchrechnungszeitraum, wird damit naturgemäß auch dieser Durchrechnungszeitraum beendet: Nicht verbrauchte Zeitguthaben werden – weil sie ja über der durchschnittlichen Normalarbeitszeit, bezogen auf den durch die Beendigung verkürzten Durchrechnungszeitraum – liegen, im Grunde genommen behandelt wie Überstundenarbeit: Sie sind zuzüglich eines 50-%-Zuschlages **finanziell abzugelten**. Nur wenn der/die ArbeitnehmerIn unberechtigt vorzeitig austritt – der Grund für den vorzeitigen Abbruch des Durchrechnungszeitraumes also ausschließlich bei ihm/ihr liegt – wird der verbliebene Zeitausgleich nur im Verhältnis 1 : 1 ausbezahlt. Allerdings kann der Kollektivvertrag weitere Fälle einer Abgeltung mit reduziertem oder ohne Zuschlag vorsehen. Zahlreiche Kollektivverträge haben von dieser Möglichkeit z. B. bei Entlassung und ArbeitnehmerInnenkündigung Gebrauch gemacht.

Die Begrenzung der Überstundenleistung

Bei der **Leistung von Überstunden** sind zwei Arten von arbeitsrechtlichen Regelungen zu beachten:

- » die **arbeitsvertragsrechtliche Frage**, wann ein/e ArbeitnehmerIn überhaupt **verpflichtet** ist, **Überstundenanordnungen** seines Arbeitgebers/ihrer Ar-

beitgeberin **zu befolgen** und die **arbeitsvertragsrechtliche Frage** der **Abgeltung** von Überstundenarbeit;

- » die **arbeitnehmerInnenschutzrechtliche Frage**, wie viele **Überstunden höchstens geleistet werden dürfen**.

1. Exkurs in das Arbeitsvertragsrecht

Ein/e ArbeitnehmerIn ist **zur Leistung von Überstunden nur verpflichtet**,

- » **wenn** er/sie eine solche Pflicht in seinem/ihrem **Arbeitsvertrag** vereinbart hat oder der für ihn/sie maßgebliche **Kollektivvertrag** eine solche **Pflicht enthält**;
- » **wenn sich in Erfüllung der** arbeitsrechtlichen **Treuepflicht des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin** eine **Pflicht zur Überstundenleistung ergibt**; dies ist zur Behebung echter Notsituationen der Fall (Brand, Maschinenschaden usw.), nicht jedoch im Falle einer guten Auftragslage, durch die das notwendige Arbeitsvolumen erhöht wird.

Es steht ArbeitnehmerInnen frei, Überstunden wegen Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes oder in der Form von Vor- und Abschlussarbeiten (s. S. 36) abzulehnen, wenn durch diese Überstunden die Tagesarbeitszeit von zehn Stunden oder die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten wird. Sie dürfen deswegen nicht benachteiligt werden, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung. Werden ArbeitnehmerInnen deswegen gekündigt, können sie die Kündigung innerhalb einer Frist von zwei Wochen bei Gericht anfechten.

Zur ersten Fallgruppe (**arbeitsvertragliche Verpflichtung zur Leistung von Überstunden**) ist zu beachten, dass eine solche Verpflichtung **auch stillschweigend** – durch bloße Handlungen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin – **entstehen kann**:

Ein/e ArbeitnehmerIn, der/die wiederholt und bereitwillig über Anordnung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin Überstunden leistet, gibt dadurch zu erkennen, dass er/sie grundsätzlich bereit ist, zeitlich ähnlich gelagerte und vom Umfang

ArbeitnehmerInnenschutzrechtliche Grenzen der Arbeitszeit

her vergleichbare Überstundenanordnungen, sobald diese notwendig werden, zu erfüllen. Eine spätere Missachtung einer derartigen Erwartungshaltung, indem der/die ArbeitnehmerIn plötzlich sagt, er/sie wolle in Zukunft keine Überstunden mehr leisten, könnte somit als Arbeitsverweigerung betrachtet werden. Es ist daher **wichtig**, wenn man Überstunden nur ausnahmsweise leisten will, diesen **grundsätzlichen Vorbehalt dem/der ArbeitgeberIn deutlich** – und später nachweisbar – **zur Kenntnis zu bringen**.

Auch wenn sich ein/e ArbeitnehmerIn – ausdrücklich oder stillschweigend – zur Leistung von Überstunden verpflichtet hat, entfällt diese Pflicht dann, wenn ihr **berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers/der ArbeitnehmerIn entgegenstehen**. Dann ist nämlich auch arbeitnehmerInnenschutzrechtlich die Anordnung von Überstunden verboten. „**Berücksichtigungswürdige Interessen**“ ist freilich ein recht **dehnbarer Begriff**, weshalb man dann, wenn der/die ArbeitgeberIn im Fall der Verweigerung der Überstundenleistung mit Entlassung droht, sich nur in recht eindeutigen Fällen (z. B. bei zwingenden Erfordernissen der Kinderversorgung) darauf stützen sollte.

Umgekehrt ist oft strittig, **ob dem/der ArbeitnehmerIn Überstundenentgelte zustehen**, weil der/die ArbeitgeberIn entgegnet, er/sie habe keine Überstunden gewollt und angeordnet und müsse solche daher auch nicht bezahlen. Daran ist grundsätzlich richtig, dass sich kein/e VertragspartnerIn vom/von der anderen VertragspartnerIn eigenmächtig erbrachte Leistungen aufdrängen lassen muss. Hat der/die ArbeitgeberIn die Arbeitsleistung aber entgegengenommen, für die die Überstundenarbeit notwendig war, und wusste er/sie davon oder hätte ihm/ihr jedenfalls klar sein müssen, dass sich die Arbeitsleistung ohne Überstunden nicht ausgeht, muss er/sie laut Oberstem Gerichtshof die Überstunden bezahlen.

Für Überstundenarbeit steht grundsätzlich der Stundenlohn plus 50 % Zuschlag zu.

- » Kollektivverträge sehen häufig günstigere Regelungen vor: einen **erhöhten Grundstundenlohn** (indem der Monatslohn durch einen niedrigeren Teiler dividiert wird, als es der tatsächlichen monatlichen Stundenzahl entspricht)

und/oder einen **höheren Zuschlag** für Überstundenarbeit zu unangenehmen Zeiten (z. B. 100 % statt 50 % nachts und am Wochenende).

- » Überstundenbruchteile sind selbstverständlich aliquot abzugelten.
- » Für Überstundenarbeit mit atypisch geringer Arbeitsbelastung (Arbeitsbereitschaft, Reisezeit) kann durch Kollektivvertrag (bzw. für nur arbeitsvertraglich geregelte Entgeltbestandteile wie die Überzahlung über das kollektivvertragliche Mindestentgelt auch durch den Arbeitsvertrag) ein von dieser Formel abweichendes geringeres Entgelt vorgesehen werden.

Statt finanzieller Abgeltung kann auch Zeitausgleich (natürlich unter Berücksichtigung des Zuschlags!) **vereinbart werden**. Ein solcher Zeitausgleichsanspruch kann – vor allem zu beschäftigungspolitischen Zwecken – auch durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Solche kollektiven Regelungen sind allerdings einzelvertragsdispositiv: Durch Einzelvereinbarung kann dann doch wieder die finanzielle Abgeltung vorgezogen werden. Für Überstunden, durch die die 10. tägliche oder 50. wöchentliche Stunde überschritten wird, steht generell den ArbeitnehmerInnen das Wahlrecht zu, ob sie die Abgeltung für diese Stunden in Geld oder durch Zeitausgleich wollen.

Der **Zeitpunkt des Konsums von angespartem Zeitausgleich** ist einvernehmlich festzulegen. Kommen entsprechende Vereinbarungen nicht zustande, hat der/die ArbeitnehmerIn wahlweise die Möglichkeit, die Zeitpunkte des Konsums unter Beachtung gewisser Fristen und Vorgehensweisen einseitig zu bestimmen (Abwehrmöglichkeit des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin nur durch Klage) oder den Zeitausgleichsanspruch wieder in einen Anspruch auf die finanzielle Abgeltung der Überstundenarbeit umzuwandeln.

2. Die arbeitnehmerInnenschutzrechtlichen Grenzen der Überstundenleistung

Seit dem 1.9.2018 ist das Ausmaß der maximal zulässigen Überstunden neu geregelt.

ArbeitnehmerInnenschutzrechtliche Grenzen der Arbeitszeit

Zulässig sind:

- » **Wöchentlich maximal 20 Überstunden.**
- » **Die Tagesarbeitszeit darf 12 Stunden nicht überschreiten (außer durch notwendige Vor- und Abschlussarbeiten (vgl. S. 36)).**
- » **Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit darf innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten (der Kollektivvertrag kann den Durchrechnungszeitraum unter gewissen Voraussetzungen bis auf ein Jahr erweitern).**

Das Arbeitsinspektorat kann eine Tagesarbeitszeit über 12 Stunden und eine Wochenarbeitszeit über 60 Stunden nur zulassen, wenn die anderen Verlängerungsmöglichkeiten bereits ausgeschöpft sind und soweit dies im öffentlichen Interesse erforderlich ist.

Die Höchstgrenzen der Gesamtarbeitszeit

Normalarbeitszeit und Überstunden zusammengenommen dürfen gewisse tägliche und wöchentliche Höchstgrenzen nicht überschreiten. Die tägliche Höchstgrenze beträgt seit 1.9.2018 im Normalfall 12 Stunden, die wöchentliche Höchstgrenze 60 Stunden.

In verschiedenen Fällen sind **Überschreitungen möglich**, z. B.:

- » Im Falle von notwendigen **Vor- und Abschlussarbeiten** im Ausmaß von höchstens einer halben Stunde liegt die tägliche Höchstgrenze bei 12,5 Stunden, wenn eine Vertretung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin durch andere Beschäftigte nicht möglich ist und dem Arbeitgeber/der Arbeitnehmerin die Heranziehung betriebsfremder Personen nicht zugemutet werden kann.

- » In den Fällen der **Arbeitsbereitschaft** (siehe Kapitel „Arbeitsbereitschaft“ S. 38) kann die Arbeitszeit bei Vorliegen gewisser Voraussetzungen auf 13 Stunden ausgedehnt werden.

Auch wenn die Gesamtarbeitszeit in der einzelnen Woche 60 Stunden erreichen kann, **darf die durchschnittliche Gesamtarbeitszeit innerhalb von 17 Wochen 48 Stunden pro Woche nicht überschreiten** (Ausnahme: Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft, siehe Kapitel „Arbeitsbereitschaft“ S. 38). Diese höchstens 48 Wochenstunden im Schnitt sind dem österreichischen Gesetzgeber durch die EU-Arbeitszeitrichtlinie vorgeschrieben worden. Es handelt sich um einen jener Fälle, in denen die EU europaweit bestimmte Mindeststandards im ArbeitnehmerInnenschutz setzt. Dass in Österreich (wie in den meisten EU-Mitgliedsländern) zusätzlich zu den 48 Stunden bestimmte Mengen an Arbeitsbereitschaft erlaubt sind (siehe S. 38), wird vom Europäischen Gerichtshof als europarechtswidrig angesehen (vgl. dazu S. 13).

In der Praxis spielt die tägliche und wöchentliche Höchstgrenze der Arbeitszeit eine besondere Rolle, da sie von den Arbeitsinspektoren relativ leicht kontrolliert werden kann und es daher bei Verletzungen dieser Höchstgrenzen häufiger zu Strafanzeigen kommt als bei anderen Delikten.

Besondere Formen der Arbeitszeit

Arbeitsbereitschaft

Arbeitsbereitschaft ist Arbeitszeit.

Sie ist dadurch definiert, dass der/die ArbeitnehmerIn zwar gerade keine Arbeitstätigkeit im engeren Sinne verrichtet, sich jedoch an einem vom/von der ArbeitgeberIn bestimmten Ort für einen Arbeitseinsatz bereithält.

Da Perioden der Arbeitszeit, in denen ein/e ArbeitnehmerIn nur auf seinen/ihren Arbeitseinsatz wartet, im Allgemeinen weniger belastend sind als die Zeit der eigentlichen Tätigkeit, **kann die Arbeitszeit bei Vorliegen von Arbeitsbereitschaft** in einem gewissen Ausmaß **ausgedehnt werden**:

- » Macht die Arbeitsbereitschaft im Durchschnitt **mindestens ein Drittel** der Arbeitszeit aus, so kann der Kollektivvertrag (besteht kein Kollektivvertrag: die Betriebsvereinbarung) die **tägliche Normalarbeitszeit bis zu 12 Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit bis zu 60 Stunden** ausdehnen.

Merke:

Hier geht es nicht um eine Flexibilisierung der Normalarbeitszeit (Anhebung in einzelnen Spitzenwochen bei gleichbleibendem Durchschnitt), sondern um eine **echte Anhebung der Normalarbeitszeit insgesamt**. Solche Regelungen kommen typischerweise z. B. bei Portieren und Wachpersonal vor.

- » Der Kollektivvertrag (bzw. die Betriebsvereinbarung) kann allerdings die Verlängerung (ganz oder teilweise) **auch in Form von Überstunden** anstelle der verlängerten Normalarbeitszeit vornehmen. **Die Tagesarbeitszeit darf dann sogar bis zu 13 Stunden ausgedehnt werden.**
- » Besteht die Arbeitszeit mindestens zur **Hälfte** aus Arbeitsbereitschaft und bestehen **besondere Erholungsmöglichkeiten** (insbesondere die Möglichkeit zu schlafen), so kann der Kollektivvertrag unter bestimmten weiteren Voraussetzungen sogar **24-Stunden-Dienste** zulassen.

Rufbereitschaft

Im Gegensatz zur Arbeitsbereitschaft ist Rufbereitschaft nicht Arbeitszeit, sondern wird der Freizeit des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin zugerechnet.

- » Während bei der Arbeitsbereitschaft der/die ArbeitnehmerIn sich an einem vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin vorgeschriebenen Ort (vor allem im Betrieb) aufhalten muss, kann er/sie bei der Rufbereitschaft seinen/ihren Aufenthaltsort frei wählen, er/sie muss nur – z. B. über ein Mobiltelefon – erreichbar und einsatzbereit sein.
- » Eine Verpflichtung zur Rufbereitschaft besteht nur, wenn sie vereinbart wurde. Dabei wird auch eine Vereinbarung über eine gesonderte Entlohnung der Rufbereitschaft zu treffen sein. Besteht keine Vereinbarung über die Abgeltung, steht für Zeiten der Rufbereitschaft jedenfalls ein angemessenes Entgelt zu.

Die im Rahmen der Rufbereitschaft stattfindenden Einsätze sind natürlich als Arbeitszeit zu behandeln und zu bezahlen.

Da in der Rufbereitschaft verbrachte Freizeit natürlich beeinträchtigt ist – man muss ja ständig mit einem Arbeitseinsatz rechnen –, gelten auch für die Rufbereitschaft gesetzliche Grenzen: Rufbereitschaft darf nur für 10 Tage pro Monat vereinbart werden (durchrechenbar durch Kollektivvertrag: bis zu 30 Tage Rufbereitschaft in drei Monaten), und nur zwei wöchentliche Ruhezeiten pro Kalendermonat dürfen von Rufbereitschaft betroffen sein.

Besondere Formen der Arbeitszeit

Reisezeit

Reisezeit ist Arbeitszeit. Es gelten daher grundsätzlich die Grenzen der Normalarbeitszeit, die Begrenzung der zulässigen Überstunden, die Höchstgrenzen der täglichen und wöchentlichen Gesamtarbeitszeit sowie die Anforderungen an die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten.

Allerdings bringen es längere Reisebewegungen mit sich, dass aufgrund der Arbeitszeitgrenzen erforderliche Unterbrechungen der Reise höchst unpraktisch wären. (Soll man z. B. einen Südamerika-Flug in New York zur Einhaltung der 11-stündigen Ruhezeit unterbrechen müssen?) Deshalb und weil die Belastung bei passivem Reisen – wenn der/die ArbeitnehmerIn also nicht selbst das Fahrzeug lenken muss – geringer ist als bei der eigentlichen Arbeitstätigkeit, hat der Gesetzgeber im Zusammenhang mit passiver Reisezeit gewisse Erleichterungen vorgesehen:

- » Durch Reisezeiten können die Höchstgrenzen der **Arbeitszeit überschritten** werden (z. B. 9 Stunden auswärtige Tätigkeit, je 2 Stunden hin und zurück auf der Eisenbahn – ergibt eine Tagesarbeitszeit von insgesamt 13 Stunden. Die Überschreitung der ansonsten geltenden Grenze von 12 Stunden ist zulässig).
- » Bei ausreichenden Erholungsmöglichkeiten (z. B. Schlafwagen) kann die **tägliche Ruhezeit verkürzt** werden. Der Kollektivvertrag kann auch ohne ausreichende Erholungsmöglichkeiten die Ruhezeit auf bis zu 8 Stunden verkürzen.
- » Wenn dies nicht vermeidbar oder im Interesse des Dienstnehmers/der Dienstnehmerin gelegen ist, kann die **Wochenendruhe** (siehe S. 47) durch eine Reisebewegung **gestört** werden. (Beispiel: Ein Arbeitnehmer fliegt nicht schon Freitagabend oder Samstagvormittag – also vor Beginn der Wochenendruhe – zu einem ausländischen Einsatzort, sondern Sonntagabend – also während der Wochenendruhe –, um zumindest den Großteil des Wochenendes mit der Familie verbringen zu können.)

Da Reisezeit häufig weniger belastend ist als die Zeit, in der die eigentliche Tätigkeit verrichtet wird, kann Reisezeit unter bestimmten Voraussetzungen geringer oder gar nicht entlohnt werden. (Unter dem Gesichtspunkt des ArbeitnehmersInnen schutzes ändert das aber nichts am Charakter der Reisezeit als Arbeitszeit.)
D. h. im Detail:

- » Der **Kollektivvertrag** kann für Reisezeiten das **Entgelt herabsetzen oder entfallen lassen**, wenn
 - » das Reisen nicht zum Kernbereich der vereinbarten Tätigkeit zählt (Letzteres wäre z. B. bei einem Vertreter der Fall)
 - » und das Reisen auch nicht ähnlich belastend ist wie die eigentliche Tätigkeit (wenn man z. B. selbst ein Fahrzeug lenkt).
- » Sogar beim Selbstlenken eines Fahrzeuges darf das Entgelt jedoch gesenkt werden, wenn die sonstige Tätigkeit des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin üblicherweise wesentlich besser bezahlt wird als das Lenken eines Fahrzeuges (eine Primärärztin fährt z. B. auf einen Kongress).
- » Unter den gleichen Voraussetzungen kann der **Arbeitsvertrag** für Reisezeiten ein **geringeres Entgelt** vorsehen, allerdings darf er natürlich das kollektivvertraglich vorgegebene Mindestentgelt nicht unterschreiten.
- » Findet die **Reise während der** regelmäßigen, eingeteilten **Normalarbeitszeit** des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin statt, so ist die **Normalarbeitszeit** freilich **wie sonst zu bezahlen**. Dass der/die ArbeitnehmerIn auf eine Reise geschickt wird, darf ja nicht zu einer Verringerung des ganz normalen Grundeinkommens führen.

Pausen und Ruhezeiten

Zur Sicherung von Freizeit und Erholung gehören nicht nur eine Begrenzung des Höchstmaßes der mit Arbeit verbrachten Zeit, sondern auch garantierte Mindestperioden arbeitsfreier Zeit.

Diese Perioden gibt es in Form

- » **der täglichen Ruhepause**, die die Tagesarbeitszeit unterbricht;
- » **der täglichen Ruhezeit**, die zwischen zwei Tagesarbeitszeiten liegt;
- » **der wöchentlichen Ruhezeit**, die nach einer Arbeitswoche ein größeres Maß an Erholung und Freizeitaktivitäten ermöglichen soll.

Exkurs: Längere Arbeitsunterbrechungen

Wer nach mindestens sechsmonatigem Arbeitsverhältnis mit seinem/seiner ArbeitgeberIn eine **zwei- bis zwölfmonatige Karenzierung** vereinbart und sich in dieser Zeit weiterbildet, erhält das sogenannte Weiterbildungsgeld in Höhe des Arbeitslosengeldes, mindestens jedoch in Höhe von € 14,53 täglich. Ähnliche Freistellungen können natürlich auch durch **langfristig angesparten geblockten Zeitausgleich** entstehen. Dabei bezieht der/die ArbeitnehmerIn – der/die den Zeitausgleich ja durch Mehrarbeits- bzw. Überstundenleistungen angespart hat – natürlich sein/ihr normales Entgelt weiter. Im Bereich des öffentlichen Dienstes sind solche Modelle in den Dienstrechtsgesetzen bereits vorgesehen; in der Privatwirtschaft enthalten einzelne Kollektivverträge (z. B. IT-KV) entsprechende Regelungen.

Die tägliche Ruhepause

Dauert eine Tagesarbeitszeit länger als 6 Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine mindestens halbstündige Pause zu unterbrechen.

Eine Teilung der Pause in zweimal fünfzehn oder dreimal zehn Minuten kann vereinbart werden, wenn dies betrieblich notwendig oder im Interesse des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin gelegen ist. Andere Teilungen der 30-minütigen Pause können durch Betriebsvereinbarung, in betriebsratslosen Betrieben durch den/die ArbeitsinspektorIn zugelassen werden.

Ein Anspruch auf Bezahlung der täglichen Ruhepause ergibt sich aus dem Arbeitszeitgesetz nicht, in manchen Betrieben ist es jedoch gelungen, eine Bezahlung der Pause als Arbeitszeit auszuverhandeln bzw. die Pause als Teil der Wochenarbeitszeit anzurechnen.

In letzterem Falle liegt **praktisch eine Arbeitszeitverkürzung** vor: Beträgt die Arbeitszeit beispielsweise von Montag bis Donnerstag je 9 Stunden einschließlich der halbstündigen Pause, und am Freitag 4 Stunden – in diesem Fall ist ja keine Pause notwendig –, so macht die wöchentliche Nettonormalarbeitszeit 38 Stunden aus, auch wenn 40 Stunden bezahlt werden.

- » Für **vollkontinuierliche Schichtarbeit** (Tag und Nacht – auch über das Wochenende – durchgehend) besteht eine andere Pausenregelung: Hier ist die Arbeit durch „angemessene Kurzpausen“ – die wohl zumindest insgesamt die Dauer der ansonsten obligaten halben Stunde erreichen müssen – zu unterbrechen. Das Besondere an dieser Regelung ist, dass diese Kurzpausen schon **von Gesetzes wegen** so wie Arbeitszeit zu behandeln, insbesondere also **zu bezahlen** sind.
- » **Ebenso zu bezahlen** sind **Pausen, die vom Arbeitsinspektorat** wegen besonderer Belastungen zusätzlich zur halbstündigen täglichen Ruhepause **angegordnet werden**.

Pausen und Ruhezeiten

Die tägliche Ruhezeit

Zwischen zwei Tagesarbeitszeiten hat eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu liegen. Der Kollektivvertrag kann die Ruhezeit allerdings bis auf mindestens 8 Stunden verkürzen, wenn die Verkürzung innerhalb der nächsten 10 Kalendertage durch entsprechend längere Ruhezeiten wieder wettgemacht wird. (Beispiel: Die Verkürzung einer täglichen Ruhezeit auf 10 Stunden wird schon durch eine 12-stündige tägliche Ruhezeit innerhalb der nächsten 10 Tage ausgeglichen.) Bei einer Verkürzung unter 10 Stunden muss der Kollektivvertrag weitere Ausgleichsmaßnahmen vorsehen.

Im Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe ist seit 1.9.2018 für ArbeitnehmerInnen in der Küche und Service bei geteilten Diensten die Verkürzung der täglichen Ruhezeit auf mindestens 8 Stunden ohne kollektivvertragliche Zulassung möglich. Ein geteilter Dienst liegt vor, wenn die Tagesarbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens drei Stunden unterbrochen wird. Grundsätzlich hat ein Ausgleich innerhalb von vier Wochen zu erfolgen.

In manchen Berufen kommt es vor, dass ein/e ArbeitnehmerIn **während der Ruhezeit** – oft mitten in der Nacht – zu einem **unaufschiebbaren Einsatz** (z. B. einer dringenden Reparatur an einer EDV-Anlage) gerufen wird.

Die ArbeitgeberInnen wollen dann häufig nur die Zeit des Arbeitseinsatzes (allenfalls zuzüglich von Wegzeiten) bezahlen, sonst aber keine weiteren Rechtsfolgen akzeptieren. Von Gesetzes wegen ist der/die **ArbeitgeberIn** jedoch **verpflichtet, wenn zu Beginn des Arbeitseinsatzes die 11-stündige ununterbrochene (!) Ruhezeit noch nicht abgeschlossen war**, eben **nach dem Arbeitseinsatz** die vorgeschriebene ununterbrochene 11-stündige Ruhezeit zu gewähren.

Die dadurch am nächsten Tag wahrscheinlich **entfallende Arbeitszeit muss** vom/von der ArbeitgeberIn dennoch so **wie geleistete Arbeitszeit bezahlt werden**.

Der Grund für den Entfall der Arbeitszeit ist ja nicht dem/der ArbeitnehmerIn zuzuschreiben, sondern liegt beim/bei der ArbeitgeberIn, der/die sicherzustellen hat, dass nach dem von ihm/ihr gewünschten Abbruch der Ruhezeit eine neuerliche ununterbrochene Ruhezeit in der vorgeschriebenen Länge eingehalten wird.



Ein Beispiel:

Ein Arbeitnehmer wird, nachdem die Arbeitszeit des Vortages um 17.00 Uhr geendet hat, um 1.00 Uhr nachts zu einem Einsatz gerufen, der um 3.00 Uhr beendet ist. Die Arbeitszeit des nächsten Tages hätte im Normalfall um 8.00 Uhr begonnen. Da um 1.00 Uhr erst 8 Stunden der Ruhezeit abgelaufen waren, hat um 3.00 Uhr eine neue Ruhezeit zu beginnen. Der Arbeitsantritt darf also erst um 14.00 Uhr des nächsten Tages erfolgen, die Arbeitszeit zwischen 8.00 und 14.00 Uhr ist dennoch zu bezahlen.

Etwas leichter wird es dem/der ArbeitgeberIn allerdings gemacht, wenn der Einsatz im Rahmen einer vereinbarten **Rufbereitschaft** – in welcher der/die ArbeitnehmerIn ja mit derartigen Störungen rechnen konnte – stattfindet. Dann kann die tägliche Ruhezeit geteilt werden, wobei **ein Teil** allerdings **mindestens 8 Stunden** betragen muss. Weiters muss eine tägliche Ruhezeit innerhalb der nächsten zwei Wochen 4 Stunden über dem ansonsten vorgeschriebenen Mindestmaß liegen (im Normalfall also 15 Stunden).

Pausen und Ruhezeiten

Die wöchentliche Ruhezeit

Grundsätzlich steht jedem/jeder ArbeitnehmerIn die sogenannte Wochenendruhe zu.

Die Wochenendruhe ist durch **folgende Merkmale** gekennzeichnet:

- » Sie hat den **gesamten Sonntag** zu umfassen;
- » sie muss **ununterbrochen mindestens 36 Stunden** dauern;
- » sie hat **spätestens Samstag 13.00 Uhr zu beginnen** (davon gibt es bestimmte Ausnahmen, z. B. bei Schichtarbeit).

Nun gibt es freilich zahlreiche Berufe, in denen aus technischen Gründen oder um die Bevölkerung mit gewissen Dienstleistungen auch am Wochenende zu versorgen, **Wochenendarbeit unvermeidbar** ist. Auch für Berufsgruppen, in denen dies nicht grundsätzlich der Fall ist, gibt es bestimmte Anlässe, aus denen es doch einmal zu bestimmten Tätigkeiten am Wochenende kommen muss (z. B. Behebung einer Betriebsstörung, Katastropheneinsätze usw). Für beide Falltypen sind **Ausnahmen** vom Grundsatz der Wochenendruhe vorgesehen.

Diese **Ausnahmen** finden sich entweder direkt **im Arbeitsruhegesetz oder in einer Verordnung des Sozialministers** nachzulesen, die eine große Zahl von nach unterschiedlichen Branchen gegliederten Tätigkeiten auflistet, bei denen aufgrund der Unmöglichkeit, einen Produktionsprozess zu unterbrechen, oder zwecks Aufrechterhaltung bestimmter Versorgungsleistungen ein Durcharbeiten am Wochenende ausdrücklich erlaubt ist.

In den letzten Jahren steigt der Druck, Wochenendarbeit auch aus **wirtschaftlichen Gründen**, nämlich zur optimalen Nutzung teuren und technologisch oft schnell veraltenden Anlagekapitals zuzulassen. Da von Unternehmensseite damit auch immer wieder die Standortfrage verknüpft wird – also die drohende Verlagerung in ein Land ohne Beschränkung der Wochenendarbeit –, hat der Gesetzgeber es in die Hand der Fachgewerkschaften gelegt, ob sie zur Standortsicherung Wochenendarbeit zulassen wollen: Der **Kollektivvertrag** kann Ausnah-

men von der Wochenend- und Feiertagsruhe vorsehen, wenn dies zur Abwendung eines wirtschaftlichen Nachteils **und** gleichzeitig **zur Sicherung oder Schaffung von Arbeitsplätzen** notwendig ist.

Seit dem 1.9.2018 gilt allerdings branchenunabhängig die Regelung, dass bei vorübergehend auftretendem besonderen Arbeitsbedarf durch Betriebsvereinbarung **Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe an vier Wochenenden oder Feiertagen pro ArbeitnehmerIn und Jahr** zugelassen werden können. Eine Ausnahme von der Wochenendruhe darf nicht an vier aufeinander folgenden Wochenenden erfolgen. In Betrieben ohne Betriebsrat ist eine solche Regelung durch Einzelvereinbarung möglich, welche die ArbeitnehmerInnen ohne Angabe von Gründen ablehnen können und deswegen nicht benachteiligt oder gekündigt werden dürfen. Die Betriebsvereinbarung bzw. die schriftliche Einzelvereinbarung muss, sofern sie für wiederkehrende Ereignisse abgeschlossen wird, den Anlass umschreiben.

Fällt nun eine Tätigkeit entweder unter die gesetzlichen Ausnahmen oder in den sehr umfangreichen Katalog von Ausnahmen in der Verordnung zum Arbeitsruhegesetz oder enthält ein Kollektivvertrag eine entsprechende Ausnahme, so können, wenn ein/e ArbeitnehmerIn nun konkret in der Zeit der Wochenendruhe arbeitet, die folgenden **zwei unterschiedlichen Ersatzregelungen** wirksam werden:

Ersatzregelung 1: Wochenruhe

War die **Wochenendarbeit schon im Vorhinein eingeteilt**, also Bestandteil des langfristigen Dienstplanes des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin, **so ist** im Dienstplan in dieser Kalenderwoche anstelle der Wochenendruhe **eine Wochenruhe** mit folgenden Merkmalen **vorzusehen**:

- » Sie umfasst statt des Sonntages **einen** anderen **ganzen Kalendertag**;
- » sie dauert **ununterbrochen mindestens 36 Stunden**.

Jede/r ArbeitnehmerIn, der/die nicht ohnedies allwöchentlich eine fixe Wochenendruhe hat, hat also Anspruch auf eine ebenso planbare andere wöchentliche

Pausen und Ruhezeiten

Ruhezeit, nämlich die **Wochenruhe**. **Planbar** heißt dabei, dass dem/der ArbeitnehmerIn **auf Basis eines Dienstplanes** die wöchentliche Ruhezeit jeweils mindestens einige Wochen im Vorhinein bekannt ist. Alles andere würde eine sinnvolle Freizeitgestaltung mit Familie, Freunden usw. – und damit den Erholungswert der wöchentlichen Ruhezeit – schwer beeinträchtigen.

Ersatzregelung 2: Ersatzruhe

Kommt es hingegen zu einer **ungeplanten, nicht in der ursprünglichen Arbeitseinteilung vorgesehenen Störung** einer Wochenendruhe – oder auch einer Wochenruhe! –, so tritt eine andere Rechtsfolge ein. Unter gewissen Voraussetzungen hat der/die ArbeitnehmerIn dann **Anspruch auf** die sogenannte **Ersatzruhe**. Die Ersatzruhe zeichnet sich durch folgende Merkmale aus:

- » Die Ersatzruhe ist eine **bezahlte Freistellung vom Dienst**; d. h., die Arbeitszeit in der betreffenden Woche wird bei voll aufrechterhaltener Bezahlung um das Ausmaß der Ersatzruhe gekürzt;
- » die Ersatzruhe steht **zusätzlich zu einem Überstundenentgelt** für die während der Wochenruhe oder Wochenendruhe geleisteten Überstunden zu;
- » die Ersatzruhe ist – wenn nicht schon vor der Arbeitsleistung, für die sie gebührt, ein anderer Zeitpunkt vereinbart wurde – **unmittelbar vor dem Beginn der nächsten wöchentlichen Ruhezeit** zu konsumieren.

Ob und in welchem Ausmaß Ersatzruhe zusteht, bestimmt sich nach den folgenden **Voraussetzungen**:

- » Es muss, wie bereits dargestellt, eine **nicht geplante Störung** einer ursprünglich dienstplanmäßig eingeteilten Wochenendruhe oder Wochenruhe vorliegen;
- » die Störung muss **innerhalb der letzten 36 Stunden** vor dem Ende der jeweiligen Wochenend- oder Wochenruhe liegen, geschützt ist also ein 36-stündiger Zeitraum vor dem dienstplanmäßig eingeteilten Wiederantritt der Arbeit. Davor liegende Zeiten lösen keinen Ersatzruheanspruch aus (ggf aber natürlich den Anspruch auf Überstundenentgelt).



Beispiel:

Ein Arbeitnehmer, dessen Wochenendruhe Freitag 14.00 Uhr beginnt und Montag 8.00 Uhr endet, übernimmt einen Journaldienst für einen plötzlich erkrankten Arbeitnehmer von Samstag 16.00 Uhr bis 22.00 Uhr. Dafür stehen ihm zu:

- » die Abgeltung von 6 Überstunden (mit 50 % Zuschlag, je nach Kollektivvertrag unter Umständen auch einem höheren Zuschlag) in Geld oder in Form von Zeitausgleich;
- » 2 Stunden Ersatzruhe (für die Arbeitszeit von Samstag 20.00 Uhr bis 22.00 Uhr; der geschützte 36-stündige Zeitraum erstreckt sich in unserem Beispiel ja nur von Samstag 20.00 Uhr bis Montag 8.00 Uhr). Die Ersatzruhe ist – wenn nicht im Vorhinein etwas anderes vereinbart wurde – vor dem Beginn der nächsten Wochenendruhe zu konsumieren: Der Arbeitnehmer kann am nächsten Freitag also bei voller Bezahlung um 12.00 Uhr statt um 14.00 Uhr nach Hause gehen.

Die Feiertagsruhe

Die gesetzlichen Feiertage sind grundsätzlich unter Beibehaltung des normalerweise gebührenden Entgelts (einschließlich durchschnittlich anfallender Mehr- und Überstunden) arbeitsfrei.

Arbeit ist ebenso wie bei der Wochenendruhe nur dann zulässig, wenn das Arbeitsruhegesetz oder die auf dessen Basis erlassene Verordnung oder der Kollektivvertrag eine **Ausnahme von der** (Wochenend- und) **Feiertagsruhe** vorsieht.

Wie bereits bei den Ausnahmen von der wöchentlichen Ruhezeit (S. 46) geschildert, besteht seit dem 1.9.2018 die Möglichkeit, bei vorübergehend auftretendem besonderem Arbeitsbedarf durch Betriebsvereinbarung **Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe an vier Wochenenden pro ArbeitnehmerIn und Jahr** zuzulassen. In Betrieben ohne Betriebsrat ist eine solche Regelung

Pausen und Ruhezeiten

durch Einzelvereinbarung möglich, welche die ArbeitnehmerInnen ohne Angabe von Gründen ablehnen können und deswegen nicht benachteiligt oder gekündigt werden dürfen. Die Betriebsvereinbarung bzw. die schriftliche Einzelvereinbarung muss, sofern sie für wiederkehrende Ereignisse abgeschlossen wird, den Anlass umschreiben.

Anders als bei einer Nichteinhaltung der Wochenendruhe tritt **bei Feiertagsarbeit** an die Stelle der Feiertagsruhe jedoch kein anderer, der Wochenruhe oder der Ersatzruhe vergleichbarer Ruheanspruch, sondern der **Entfall** der Feiertagsruhe wird **mit Geld abgegolten**, und zwar – zusätzlich zum ohnedies fortbezahltem Entgelt – in Höhe des normalen, der jeweiligen – am Feiertag geleisteten – Arbeitsstundenanzahl entsprechenden Arbeitsentgelts. (Wenn wegen Überschreitung der entsprechenden Tages- oder Wochenarbeitszeit Überstunden vorliegen, fällt zusätzlich der entsprechende Zuschlag an.)

Der Grund dafür, dass an die Stelle der Feiertagsruhe keine anderen Ruheansprüche, sondern bloße **Entgeltansprüche** treten, liegt darin, dass die Feiertagsruhe für Gesundheit, Erholung und Freizeit nicht die gleiche Bedeutung hat wie die allwöchentlich zu gewährleistende Wochenend- bzw. Wochenruhe.

Es **kann** allerdings **statt der finanziellen Abgeltung** ein **Zeitausgleich vereinbart** werden. Die dadurch erzielte Freizeit muss mindestens einen Kalendertag oder jedenfalls 36 zusammenhängende Stunden umfassen.

SKRIPTEN ÜBERSICHT



PRAKTISCHE GEWERKSCHAFTSARBEIT

PGA-1	Sitzungen, die bewegen
PGA-2	Die Betriebsratswahl
PGA-4	Die Zentralbetriebsratswahl
PGA-8	Gender Mainstreaming im Betrieb
PGA-9	Betriebsversammlungen aktiv gestalten
PGA-10	Projektmanagement
PGA-13	Unsere Anliegen im Betrieb durchsetzen
PGA-14	Mobilisierung und Mitgliedergewinnung
PGA-15	Der Betriebsratsfonds

Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.

WIRTSCHAFT, RECHT, MITBESTIMMUNG

WRM-1	Unternehmens- und Gesellschaftsrecht
WRM-2	Mitwirkung im Aufsichtsrat
WRM-3	Bilanz- und Gewinn- und Verlustrechnung
WRM-4	Bilanzanalyse
WRM-5	Konzerne wirtschaftlich betrachtet
WRM-6	Mitbestimmung im Konzern und auf EU-Ebene
WRM-7	Umstrukturierungen: Ausgliederungen, Fusionen, Outsourcing & Co
WRM-8	Investition und Finanzierung
WRM-10	Kostenrechnung
WRM-11	Risikomanagement und Controlling
WRM-12	Konzernabschluss und IFRS
WRM-13	Psychologie im Aufsichtsrat
WRM-14	Wirtschaftskriminalität

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

OEA-1	Damit wir uns verstehen
OEA-2	Auf den Punkt gebracht
OEA-3	Social-Media und Social-Web

ARBEIT UND UMWELT

AUW-2	Arbeiten und Wirtschaften in der Klimakrise
AUW-3	Hitze und UV-Strahlung am Brennpunkt Arbeitsplatz

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten

Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit ist eine an Bedeutung zunehmende Arbeitszeitform.

Viele Frauen mit Kindern wollen sich nicht auf die traditionelle Rolle als Hausfrau und Mutter festlegen lassen (bzw. könnten sich das gar nicht leisten) und wollen daher zumindest in Form von Teilzeitarbeit – die auch ausreichend Zeit für die Familienarbeit übrig lässt – im Berufsleben bleiben. Teilzeitbeschäftigung bedeutet also für viele eine interessante Möglichkeit, Beruf und Familie zu vereinbaren. Gleichzeitig haben viele Unternehmen die Teilzeit als Möglichkeit entdeckt, unregelmäßigen Arbeitsbedarf möglichst kostengünstig abzudecken: 20 Wochenstunden lassen sich nun einmal leichter im Wochenverlauf umschichten als 40 Stunden, und Mehrarbeit bei Teilzeitarbeit war bis 2008 gänzlich zuschlagsfrei (Näheres siehe unten), während Überstundenarbeit von Vollzeitbeschäftigten seit langem mit dem 50 %igen Überstundenzuschlag belegt ist. Das aber führt dazu, dass Teilzeitarbeit in bestimmten Bereichen (z. B. im Handel) existenzsichernde Vollzeitarbeit zu verdrängen beginnt, sodass auch Arbeit Suchende, die eigentlich Vollzeitbeschäftigung anstreben, nur Teilzeitarbeitsplätze angeboten bekommen. Betroffen sind vor allem Frauen – bereits 47,3 % der Arbeitnehmerinnen arbeiten Teilzeit (2020). Bei den Männern sind es nur 10,7 %. Umso wichtiger war es, dass Gewerkschaft und AK die Einführung eines 25 %igen Mehrarbeitszuschlages für Teilzeitbeschäftigte erreicht haben.

Die Lage und das Ausmaß der Teilzeitarbeit sind zu vereinbaren.

Hat eine Vereinbarung des Ausmaßes nicht ausdrücklich oder nur mit einer – zu niedrigen – falschen Angabe stattgefunden, so ist davon auszugehen, dass der/die ArbeitnehmerIn jedenfalls Anspruch auf Abgeltung des in der Praxis von ihm/ihr eingehaltenen Ausmaßes der Arbeitszeit hat. (Es wird also vorausgesetzt, dass dieses Ausmaß stillschweigend vereinbart wurde!)

Versuche, TeilzeitarbeitnehmerInnen mit im Unklaren gelassener Lage und sogar unklarem Ausmaß der Arbeitszeit völlig flexibel einzusetzen, sodass sie sich weder auf ein gleichbleibendes Einkommen, geschweige denn auf eine gleichblei-

bende Lage der Arbeitszeit verlassen können, sind durch die Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes im Wesentlichen unterbunden worden (siehe S. 17).

Zu Mehrarbeit ist der/die TeilzeitarbeitnehmerIn – so wie der/die VollzeitarbeitnehmerIn bei Überstundenarbeit – nur verpflichtet, wenn dafür eine arbeitsvertragliche Grundlage besteht und dem keine berücksichtigungswürdigen Interessen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin entgegenstehen.

Über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit ist im Durchschnitt bei den Sonderzahlungen zu berücksichtigen.

Seit 2008 haben Teilzeitbeschäftigte für über das vereinbarte Arbeitszeitausmaß hinaus geleistete Mehrarbeit sowie für Abweichungen von der vereinbarten Lage der Arbeitszeit einen Anspruch auf 25 % Mehrarbeitszuschlag – also für eine Mehrstunde 1,25 Stundenlöhne oder (eine Zeitausgleichsvereinbarung vorausgesetzt) 1,25 Stunden bezahlte Freizeit.

Ist die Arbeitszeit ungleichmäßig, aber nach einem regelmäßigen Muster verteilt, steht für die Arbeitsspitzen kein Mehrarbeitszuschlag zu. Beispiel: vereinbarte Arbeitszeit 20 Stunden, jedoch in der ersten Woche 25 Stunden, in der zweiten Woche 15 Stunden, und im 14-tägigen Turnus immer so fort. Hier steht für die 21. bis 25. Stunde in Woche 1 kein Zuschlag zu.

Ebenfalls keinen Zuschlag gibt es für Mehrarbeitsstunden im Ausmaß einer kollektivvertraglichen Arbeitszeitkürzung, wenn auch die Vollzeitbeschäftigten dafür keinen Zuschlag bekommen. Beispiel: Ein Kollektivvertrag verkürzt die wöchentliche Arbeitszeit für Vollbeschäftigte von 40 auf 38,5 Stunden und legt für die Differenz von 1,5 Stunden („Mehrarbeit“) keinen Zuschlag fest. Dann erhalten auch Teilzeitbeschäftigte im Bereich dieses Kollektivvertrages für die ersten 1,5 Stunden Mehrarbeit in jeder Woche keinen Zuschlag.

Schließlich gibt es auch dann keinen Zuschlag, wenn in einem Quartal angefallene Mehrarbeit noch im selben Quartal durch Zeitausgleich abgegolten wird. Ob

Teilzeitarbeit

und wann Mehrarbeit durch Zeitausgleich abgegolten wird, ist aber durch Vereinbarung zu bestimmen, darf also dem/der ArbeitnehmerIn nicht einseitig aufgezungen werden. Freilich stimmen ArbeitnehmerInnen unter dem Druck der Machtverhältnisse im Betrieb manchem zu, das sie so eigentlich nicht wollen ...

TeilzeitarbeitnehmerInnen dürfen nicht aufgrund ihrer Teilzeitbeschäftigung unsachlich benachteiligt werden.

Dies kann insbesondere bei innerbetrieblichem Aufstieg, bei der Teilnahme an Ausbildungen, an Betriebspensionssystemen usw. eine Rolle spielen.

Im Folgenden werden noch **ein paar Sonderformen** für bestimmte Personengruppen dargestellt:

Nach einem mindestens sechswöchigen ununterbrochenen Krankenstand können ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn schriftlich die Herabsetzung der Arbeitszeit für eine gewisse Dauer vereinbaren (**Wiedereingliederungsteilzeit**). Die vereinbarte Arbeitszeit muss mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte der ursprünglichen Arbeitszeit betragen, und die Herabsetzung kann für einen Zeitraum von mindestens einem bis zu maximal sechs Monaten vereinbart werden. Eine Verlängerung für weitere ein bis drei Monate ist möglich, wenn weiterhin die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit gegeben ist.

Voraussetzung ist

- » dass das Arbeitsverhältnis bereits mindestens drei Monate gedauert hat,
- » das Vorliegen einer Bestätigung über die Arbeitsfähigkeit des/r ArbeitnehmerIn ab dem beabsichtigten Arbeitsbeginn,
- » eine Beratung des/r ArbeitnehmerIn bei fit2work (kann entfallen, wenn der/die ArbeitsmedizinerIn der vorliegenden Vereinbarung zustimmt),
- » die Erstellung eines Wiedereingliederungsplans (im **Wiedereingliederungsplan** werden die Rahmenbedingungen und der beabsichtigte Ablauf der Wiedereingliederungsteilzeit für die schrittweise Rückkehr in den ursprünglichen Arbeitsprozess festgehalten), sowie

- » die Bewilligung der Geldleistung durch den chef- und kontrollärztlichen Dienst des zuständigen Krankenversicherungsträgers. Das **Wiedereingliederungsgeld** gebührt, sofern die Wiedereingliederung unter Zugrundelegung des Wiedereingliederungsplans und der vorgelegten ärztlichen Befunde medizinisch zweckmäßig erscheint.

Während der Wiedereingliederungsteilzeit hat der/die ArbeitnehmerIn gegenüber dem/r ArbeitgeberIn Anspruch auf das aliquot zustehende Entgelt. Zusätzlich hat der/die ArbeitnehmerIn Anspruch auf ein Wiedereingliederungsgeld aus Mitteln der Krankenversicherung im entsprechend der vereinbarten Arbeitszeitreduktion aliquotierten Ausmaß des erhöhten Krankengeldes.

Während der Wiedereingliederungsteilzeit darf der/die ArbeitgeberIn weder eine Arbeitsleistung über das vereinbarte Arbeitszeitausmaß hinaus, noch eine Änderung der vereinbarten Lage der Arbeitszeit anordnen. Eine einvernehmliche Änderung (Verlängerung, Änderung des Stundenausmaßes) ist nach Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit maximal zweimal möglich.

- » Spezielle Regelungen der Elternteilzeit gibt es im Mutterschutzgesetz bzw. im Väter-Karenzgesetz für die Eltern (auch Adoptiv- und Pflegeeltern) von Kindern bis zu einem gewissen Alter:

In Betrieben mit bis zu 20 ArbeitnehmerInnen und in größeren Betrieben, wenn der betreffende Elternteil noch nicht ununterbrochen drei Jahre beschäftigt war, gilt: Verlangt ein Elternteil von seinem/seiner ArbeitgeberIn die Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung im Zeitraum bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes und lehnt der/die ArbeitgeberIn diese Vereinbarung ab, kann die Mutter bzw. der Vater den/die ArbeitgeberIn auf Einwilligung klagen. Das Gericht darf die Klage nur abweisen, wenn die Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch den/die ArbeitgeberIn sachlich begründet war.

Ein wesentlich stärkerer Anspruch auf Elternteilzeit gilt für ArbeitnehmerInnen, die in einem Betrieb mit mehr als 20 ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind und deren Arbeitsverhältnis ununterbrochen mindestens drei Jahre gedauert hat: Erstens muss die/der ArbeitgeberIn aktiv werden, wenn er/sie mit der von der/vom ArbeitnehmerIn bekanntgegebenen Elternteilzeit nicht einverstanden

Teilzeitarbeit

den ist. Erhebt er/sie keine Klage, dann kann die/der ArbeitnehmerIn die Elternteilzeit wie beantragt antreten. Zweitens erstreckt sich das Recht auf Teilzeit hier bis zum Ablauf des siebten Lebensjahres des Kindes oder einem späteren Schuleintritt. Ein besonders strenger Kündigungsschutz – Kündigung nur bei bestimmten Gründen und mit gerichtlicher Zustimmung – schützt den Elternteil bis vier Wochen nach dem vierten Geburtstag; für die restliche Dauer der Elternteilzeit gilt ein sogenannter Motivschutz – der Elternteil darf also nicht wegen der Elternteilzeit gekündigt werden.

Achtung: Für Geburten ab 1.1.2016 gilt zudem: Bei der Elternteilzeit muss die individuelle wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 % reduziert und eine Mindestarbeitszeit von zwölf Stunden pro Woche darf nicht unterschritten werden (sogenannte Bandbreite bei der Elternteilzeit).

- » Die geförderte **Altersteilzeit** gibt älteren ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Mit Zustimmung der ArbeitgeberInnen wird so ein gleitender Übergang in die Pension geschaffen. Die Möglichkeit der **Altersteilzeit** soll auch Unternehmen dazu anregen, ältere MitarbeiterInnen nicht zu kündigen, sondern zumindest im Rahmen einer Teilzeitarbeit weiterzubeschäftigen. Damit das auch für die ArbeitnehmerInnen akzeptabel ist, sorgt eine entsprechende finanzielle Förderung für eine Abfederung des Einkommensverlustes infolge der Teilzeitarbeit und für eine Verhinderung pensionsrechtlicher Nachteile. Das funktioniert so: Mit einem/einer älteren Vollzeit-ArbeitnehmerIn (zum Alter siehe unten) wird für die restliche Dauer seines/ihrer Arbeitsverhältnisses die Reduktion seiner/ihrer Arbeitszeit um 40 bis 60 % vereinbart. Der Lohnentfall wird zur Hälfte vom/von der ArbeitgeberIn refundiert (bis zu einem Gesamteinkommen in der Höhe der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage), ebenso sorgt der/die ArbeitgeberIn durch entsprechende Beitragsaufzahlungen dafür, dass die Sozialversicherungsbeiträge weiterhin der früheren Vollzeitarbeit entsprechend geleistet werden. Die damit für den/die ArbeitgeberIn entstehenden Mehrkosten (im Verhältnis zur empfangenen Arbeitsleistung) werden ihm/ihr in Form des Altersteilzeitgeldes vom Arbeitsmarktservice refundiert.

Sehr beliebt ist die **geblockte Form der Altersteilzeit**, bei der zunächst Vollzeit weitergearbeitet wird (bei bereits gekürztem Entgelt) und sodann die Mehrarbeit durch Zeitausgleich bis zum Ende der Altersteilzeit wettgemacht wird. De facto scheidet der/die ArbeitnehmerIn also früher aus dem Unternehmen aus, hat aber bis zu diesem Ausscheiden weiter Vollzeit gearbeitet. Die durch die Pensionsreform 2003 bewirkte schrittweise Anhebung des Pensionsalters und mehrere Reformen des Altersteilzeitrechts, die unter anderem eine Anhebung des Zugangsalters zur Altersteilzeit sowie eine Verkürzung der Laufzeit auf fünf Jahre anstrebten, hat zu einem komplizierten Übergangsrecht betreffend das Antrittsalter und die höchstzulässige Dauer der Altersteilzeit geführt.

Seit dem Jahr 2020 liegt der frühestmögliche Antrittszeitpunkt fünf Jahre vor dem Pensionsalter. Das gesetzliche Regelpensionsalter für Männer beträgt 65 Jahre. Frauen, die am 1.12.1963 oder früher geboren sind, können noch mit 60 Jahren in Pension gehen. Die sukzessive Anhebung des Regelpensionsalters für später geborene Frauen bewirkt auch ein späteres Zugangsalter für die Altersteilzeit.


Die Reform der Altersteilzeit hat – abgesehen von den Komplikationen des Übergangsrechts – die Altersteilzeit in mehreren Punkten unattraktiver gemacht, sodass die Inanspruchnahme etwas zurückgegangen ist. Insbesondere steht seit 2004 das Altersteilzeitgeld nur zur Hälfte zu, und bei „Blockmodellen“ muss spätestens mit Beginn der Freizeitphase eine **Ersatzarbeitskraft** eingestellt werden.


Sonderregelungen für bestimmte Tätigkeiten


Für bestimmte Berufsgruppen – z. B. Lenker von Kraftfahrzeugen, ArbeitnehmerInnen in Betrieben des öffentlichen Verkehrs, ArbeitnehmerInnen in Krankenanstalten und bestimmte Beschäftigte in Apotheken – **gelten Sondernormen**, die im Rahmen dieses Skriptums nicht im Detail dargestellt werden können. Zwei Beispiele sollen kurz erwähnt werden: Für Lenker sind zusätzliche Zeitkategorien eingeführt worden – z. B. die **Lenkzeit**, die innerhalb des Gesamtrahmens der Arbeitszeit ein bestimmtes Stundenausmaß pro Tag und pro Woche nicht überschreiten darf und in Schwerfahrzeugen mit elektronischen, geeichten Fahrten-schreibern möglichst fälschungssicher aufgezeichnet wird. Mit der Erfassung der Lenkzeit als Sonderkategorie innerhalb der Arbeitszeit wird ein zusätzlich zum ArbeitnehmerInnenschutz hinzutretendes Ziel verfolgt, nämlich die Sicherheit auch der anderen VerkehrsteilnehmerInnen. In **Krankenanstalten** gab es die Möglichkeit, bei regelmäßigem Auftreten von Arbeitsbereitschaft verlängerte Dienste von bis zu 49 Stunden am Wochenende vorzusehen, wenn die ÄrztInnen nicht durchgehend arbeiten, sondern auf der Station anwesend sind, dort schlafen und Freizeitaktivitäten nachgehen können, aber bei Bedarf in der Lage sind, jederzeit PatientInnen zu behandeln. Angesichts der EU-Rechtswidrigkeit dieser Regelung wurden diese Möglichkeiten mittlerweile eingeschränkt und die maximale Dienstdauer stufenweise bis auf 25 Stunden reduziert (vgl. dazu auch S. 17).

SKRIPTEN ÜBERSICHT



SOZIALRECHT 	
SR-1	Grundbegriffe des Sozialrechts
SR-2	Sozialpolitik im internationalen Vergleich
SR-3	Sozialversicherung – Beitragsrecht
SR-4	Pensionsversicherung I: Allgemeiner Teil
SR-5	Pensionsversicherung II: Leistungsrecht
SR-6	Pensionsversicherung III: Pensionshöhe
SR-7	Krankenversicherung I: Allgemeiner Teil
SR-8	Krankenversicherung II: Leistungsrecht
SR-9	Unfallversicherung
SR-10	Arbeitslosenversicherung I: Allgemeiner Teil
SR-11	Arbeitslosenversicherung II: Leistungsrecht
SR-12	Insolvenz-Entgeltssicherung
SR-13	Finanzierung des Sozialstaates
SR-14	Pflege und Betreuung
Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.	

ARBEITSRECHT 	
AR-1	Kollektive Rechtsgestaltung
AR-2A	Betriebliche Interessenvertretung
AR-2B	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates
AR-2C	Rechtstellung des Betriebsrates
AR-3	Arbeitsvertrag
AR-4	Arbeitszeit
AR-5	Urlaubsrecht
AR-6	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
AR-7	Gleichbehandlung im Arbeitsrecht
AR-8A	ArbeitnehmerInnenschutz I: Überbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz
AR-8B	ArbeitnehmerInnenschutz II: Innerbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz
AR-9	Beendigung des Arbeitsverhältnisses
AR-10	Arbeitskräfteüberlassung
AR-11	Betriebsvereinbarung
AR-12	Lohn(Gehalts)exekution
AR-13	Berufsausbildung
AR-14	Wichtiges aus dem Angestelltenrecht
AR-15	Betriebspensionsrecht I
AR-16	Betriebspensionsrecht II
AR-18	Abfertigung neu
AR-19	Betriebsrat – Personalvertretung Rechte und Pflichten
AR-21	Atypische Beschäftigung
AR-22	Die Behindertenvertrauenspersonen

GEWERKSCHAFTSKUNDE 	
GK-1	Was sind Gewerkschaften? Struktur und Aufbau der österreichischen Gewerkschaftsbewegung
GK-2	Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von den Anfängen bis 1945
GK-3	Die Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von 1945 bis heute
GK-4	Statuten und Geschäftsordnung des ÖGB
GK-5	Vom 1. bis zum 19. Bundeskongress
GK-7	Die Kammern für Arbeiter und Angestellte
GK-8	Die sozialpolitischen Errungenschaften des ÖGB
GK-9	Geschichte der Kollektivverträge

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten

Die Administration des ArbeitnehmerInnenschutzrechtes

Die Überwachung der Einhaltung der Arbeitszeitgrenzen und Ruhezeiten ist den Arbeitsinspektoraten nur möglich, wenn für die eingehaltenen Arbeitszeiten und Ruhezeiten in irgendeiner Form Beweismittel vorliegen.

Der/Die ArbeitsinspektorIn kann ja nicht laufend die ArbeitnehmerInnen eines Betriebes beobachten, um so allfällige Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz oder das Arbeitsruhegesetz festzustellen.

Daher ist der/die ArbeitgeberIn verpflichtet, für jede/n ArbeitnehmerIn

» den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie

» Beginn und Ende der täglichen Ruhepause

aufzuzeichnen.

Diese Aufzeichnungen sind dann im Falle der **Kontrolle durch** den/die **ArbeitsinspektorIn** diesem/dieser auf dessen/deren Verlangen vorzulegen.

Auch der/die **ArbeitnehmerIn** sowie der **Betriebsrat** haben ein Recht auf **Ein-sicht** in die Arbeitszeitaufzeichnungen; auf diese Weise soll bewirkt werden, dass der/die ArbeitsinspektorIn bei der Kontrolle die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten und nicht bloß gefälschte, formell dem Gesetz entsprechende, wahrnimmt.

Die Kontrolle der Arbeitszeitaufzeichnungen durch den/die ArbeitnehmerIn ist aber auch für den Fall wichtig, dass einmal **Streit um die Bezahlung von Überstunden** entsteht; die Arbeitszeitaufzeichnungen werden dann ein wichtiges Beweismittel sein. ArbeitnehmerInnen haben einmal monatlich Anspruch auf kostenlose Übermittlung der sie betreffenden Arbeitszeitaufzeichnungen, wenn sie diese nachweislich verlangen. Wird ihnen die Ausfolgung verwehrt oder ist wegen des Fehlens von Arbeitszeitaufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unzumutbar, so werden Verfallsfristen – wie sie gerade in Bezug auf Überstunden häufig in Kollektivverträgen und Einzelarbeitsverträgen enthalten sind – gehemmt. Führt der/die ArbeitgeberIn also keine Aufzeich-

nungen, hat ein/e ArbeitnehmerIn gute Chancen, Überstunden, die während der letzten 3 Jahre (gesetzliche Verjährungsfrist) geleistet, aber nicht abgegolten wurden, einzuklagen, obwohl z. B. der Kollektivvertrag Überstunden verfallen lässt, die nicht binnen 4 Monaten nach ihrer Leistung eingefordert wurden.

Werden vom/von der ArbeitgeberIn keine Arbeitszeitaufzeichnungen geführt, erhält der/die ArbeitnehmerIn keinen Einblick in die Aufzeichnungen oder muss er/sie befürchten, dass die Aufzeichnungen im Streitfall verschwinden, tut er/sie gut daran, **eigene Aufzeichnungen** zu führen.

Für ein korrektes Festhalten der geleisteten Arbeitszeiten sind natürlich – bei allen emotionalen Widerständen, die man gegen die technische Erfassung des Verhaltens von Menschen haben mag – **elektronische Zeiterfassungssysteme** günstig: „Klare Rechnung – gute Freunde.“ Bei einer solchen Zeiterfassung hat der/die ArbeitnehmerIn überdies nicht nur das Recht auf Einsicht in die Aufzeichnungen, sondern auch das Recht auf einen eigenen Ausdruck der Erfassungsbelege (bei Gleitzeit jeweils am Ende der Gleitzeitperiode).

Immer häufiger genützt wird folgende Möglichkeit, die das Gesetz einräumt:

Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin kann dem/der ArbeitnehmerIn die Durchführung der Arbeitszeitaufzeichnung überlassen; in diesem Fall hat er/sie sich allerdings davon zu überzeugen, dass der/die ArbeitnehmerIn dieser ihm/ihr übertragenen Pflicht dann auch wirklich nachkommt.

Da die gesonderte **Aufzeichnung der Arbeitspausen** recht mühsam ist, hat der Gesetzgeber dafür eine vereinfachte Variante vorgesehen:

- » Wenn eine **Betriebsvereinbarung** (in Betrieben ohne Betriebsrat schriftliche Einzelvereinbarungen) über die tägliche Ruhepause besteht und
- » die Pause entweder für einen **fixen Zeitraum** vorgesehen ist (z. B. von 12.00 bis 12.30 Uhr) oder

Die Administration des ArbeitnehmerInnenschutzrechtes

- » **nach Belieben des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin innerhalb eines bestimmten Zeitraumes** genommen werden kann (z. B. eine halbe Stunde zwischen 11.30 und 14.00 Uhr) und
- » wenn von der getroffenen Regelung **nicht abgewichen** wird, kann die Aufzeichnung der Pausen **entfallen**.

Von der Bezirksverwaltungsbehörde bestraft werden nicht nur Verletzungen der Arbeitszeitgrenzen oder der vorgeschriebenen Ruhezeiten, sondern auch das Unterlassen oder Mängel bei der Arbeitszeitaufzeichnung.

Die Strafbestimmungen im Arbeitszeitrecht wären ja völlig zahnlos, wenn der/die ArbeitsinspektorIn Verstöße gegen das Arbeitszeit- oder Arbeitsruhegesetz wegen fehlender Aufzeichnungen gar nicht feststellen könnte und unverrichteter Dinge wieder abziehen müsste.

Die mögliche Strafhöhe (der sogenannte Strafrahmen) war seit Jahrzehnten nicht mehr angepasst worden, sodass davon nur mehr eine geringe abschreckende Wirkung ausging. 2008 ist der Strafrahmen untergliedert und deutlich hinaufgesetzt worden. Im Normalfall gilt ein Strafrahmen von 72,- € bis 1.815,- € pro Delikt, bei Wiederholungen oder besonders gravierenden Verstößen mehr (im Extremfall bis zu 3.600,- €). Wichtig war vor allem auch, dass das Nichtführen von Arbeitszeitaufzeichnungen betreffend mehrere ArbeitnehmerInnen oder gar im ganzen Betrieb seit 2008 nicht mehr als nur ein Delikt gilt, für das nur eine Strafe verhängt werden kann. Davor waren auf diese Weise nämlich ArbeitgeberInnen, die einfach keine Aufzeichnungen führten, am günstigsten dran, da die Einzelverstöße gegen die Arbeitszeitregeln mangels Aufzeichnungen schwer nachweisbar waren und sie für die fehlenden Aufzeichnungen nur eine einzige bescheidene Strafe erhielten. Seit 2008 erhalten sie jetzt eine Strafe für jede/n einzelne/n ArbeitnehmerIn, für den/die Aufzeichnungen fehlen.

So wichtig auch die Tätigkeit der Arbeitsinspektorate auf dem Gebiet des Arbeitszeitrechts ist – angesichts der relativ geringen Strafdrohung und angesichts der Unmöglichkeit, mit dem gegebenen Personalstand in den Arbeitsinspektoraten

ständig Kontrollen vorzunehmen, bleibt die **Eigeninitiative der ArbeitnehmerInnen und ihrer Interessenvertretungen** von zentraler Bedeutung für den Schutz menschenwürdiger Arbeitszeiten:

Eine einen vernünftigen Interessenausgleich zwischen den betrieblichen Notwendigkeiten und den Freizeitbedürfnissen der ArbeitnehmerInnen herstellende, vom Betriebsrat durchgesetzte Betriebsvereinbarung ist der beste Garant für Arbeitszeiten, die nicht im Gegensatz zur Lebensqualität der ArbeitnehmerInnen stehen.

Damit eine solche Betriebsvereinbarung nicht totes Recht wird, sondern weiter aktiver Baustein der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung bleibt, ist es freilich wichtig, dass der Betriebsrat auch laufend ihre **Einhaltung** im Auge behält und die Arbeitszeit auch immer wieder **zum Thema des Gespräches** mit den von ihm vertretenen MitarbeiterInnen macht:

- » Wird es den ArbeitnehmerInnen ermöglicht, die Arbeitszeiten einzuhalten?
- » Besteht weiterhin Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung oder werden Veränderungen (vielleicht die Einführung von Gleitzeit usw.) gewünscht?
- » Gibt es vielleicht sogar ein Interesse, zukunftsweisende Modelle (Bildungskarenz, Solidaritätsprämienmodell usw.) auszuprobieren?

Der Kreativität und dem Engagement des Betriebsrates und der ihn beratenden Gewerkschaft sollten auf dem Gebiet der Arbeitszeit keine Grenzen gesetzt sein.

Zur Autorin

Mag.^a Gerda Heilegger, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien