

# Das neue Arbeitszeitrecht

Unterlage zum Vortrag  
im Rahmen des AK-z'Nüne  
in der Arbeiterkammer Feldkirch,  
3. 12. 2018, Feldkirch

## **Referent:**

Univ.-Prof. Dr. *Gert-Peter Reissner*  
Institut für Arbeitsrecht, Sozialrecht und  
Rechtinformatik der  
Leopold-Franzens-Universität Innsbruck

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Die Arbeitszeit-Novelle 2018 (BGBl I 2018/53).....</b>	<b>3</b>
1.1 Neue Ausnahmen vom Geltungsbereich .....	3
1.2 Neue Höchstgrenzen der Arbeitszeit .....	3
1.3 Neue Grenzen zulässiger Überstundenarbeit .....	4
1.4 Abgeltung von Überstundenarbeit .....	4
1.5 Verpflichtung des AN zur Überstundenleistung .....	5
1.6 Neuerungen bei der Gleitzeit.....	6
1.7 Neue Ausnahmen von der Wochenend- bzw Feiertagsruhe .....	7
<b>2. Wichtige neue Entscheidungen zum Arbeitszeitrecht .....</b>	<b>7</b>
2.1 Begriff der Arbeitszeit.....	7
2.2 Begriff der Ruhepause.....	8

# 1. Die Arbeitszeit-Novelle 2018 (BGBl I 2018/53)

Durch die Novelle BGBl I 2018/53, in Kraft getreten mit 1. 9. 2018, wurden Änderungen insb im AZG und im ARG vorgenommen. Folgende Inhalte sind hervorzuheben:

## 1.1 Neue Ausnahmen vom Geltungsbereich

Neben **gewissen nahen Angehörigen des AG** wurde insb eine weitere Gruppe von Führungskräften aus dem Schutzbereich von AZG und ARG herausgenommen:

Nunmehr sind nicht mehr nur „leitende Angestellte“, sondern auch „**sonstige AN**“, denen **maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis übertragen ist und deren gesamte Arbeitszeit** auf Grund der **besonderen Merkmale der Tätigkeit**

- a) **nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird oder**
  - b) von diesen AN **hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann,**
- ausgenommen.

Der Gesetzgeber hat die Regelungen damit an das Mindestniveau der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG angepasst.

Laut Parlamentsmaterialien sollte neben der 2. Führungsebene auch die 3. Führungsebene vom Arbeitszeitschutz ausgenommen werden. Ein derartiger Wille des Gesetzgebers lässt sich dem Wortlaut der neuen Bestimmung kaum entnehmen.

## 1.2 Neue Höchstgrenzen der Arbeitszeit

Gem § 9 Abs 1 AZG wurden – unbeschadet spezieller Ausnahmen – die Höchstgrenze der **täglichen Arbeitszeit** auf **zwölf** und die Höchstgrenze der **wöchentlichen Arbeitszeit** auf **60 Stunden** angehoben. Alle damit im Zusammenhang stehenden Bestimmungen, die weniger als dies zuließen, wurden gestrichen.

So wurde beispielsweise die sog Autofahrerregelung aus § 20b Abs 6 AZG eliminiert.

Auch diesbezüglich ist nun das Mindestniveau der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG im österreichischen Recht maßgeblich.

Zu beachten ist, dass nach § 3 Abs 1 AZG nach wie vor der Grundsatz besteht, dass mangels anderer Verteilung die tägliche Normalarbeitszeit acht Stunden und die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden beträgt. Auch die Bestimmungen über eine andere Verteilung der Normalarbeitszeit blieben mehr oder weniger unverändert.

### 1.3 Neue Grenzen zulässiger Überstundenarbeit

Nach neuer Rechtslage sind bei erhöhtem Arbeitsbedarf (ohne weitere Voraussetzungen) grundsätzlich **täglich bis zu vier** (bislang: zwei) und **wöchentlich bis zu 20 Überstunden** (bislang: fünf sowie aus einem Jahrespool von 60 weitere fünf) zulässig. Dazu tritt – wie schon bisher – die in der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG vorgesehene Arbeitszeitgrenze, wonach die durchschnittliche Wochenarbeitszeit **in einem Durchrechnungszeitraum von 17 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten** darf (vgl § 7 Abs 1 nF AZG).

§ 7 Abs 4 aF AZG über „Sonderüberstunden“ ist so gesehen nicht mehr notwendig und wurde aufgehoben, auf der Basis dieser Bestimmung abgeschlossene BV sind mit Ablauf des 31. 8. 2018 nachwirkungslos erloschen.

### 1.4 Abgeltung von Überstundenarbeit

Überstundenarbeit liegt nach wie vor dann vor, wenn

- die Grenzen der wöchentlichen Normalarbeitszeit oder

- jene der täglichen Normalarbeitszeit ausgehend von der jeweils vorgenommenen Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten werden (vgl § 6 Abs 1 AZG).

Die Abgeltung richtet sich nach § 10 AZG, es gebührt also für eine Überstunde eine Aufwertung von 50 % auf die Normalarbeitsstunde, wobei die Abgeltung grundsätzlich in Geld und im Falle einer anderen Regelung durch KollV, BV oder Arbeitsvertrag per Zeitgutschrift zu erfolgen hat.

In § 10 Abs 4 nF AZG wird den AN nun für **Überstunden jenseits der Tagesgrenze von 10 Stunden bzw jenseits der Wochengrenze von 50 Stunden ein Wahlrecht zwischen Geld- und Zeitabgeltung** eingeräumt. Dieses ist möglichst frühzeitig, spätestens jedoch am Ende des jeweiligen Abrechnungszeitraumes auszuüben. Dieses Wahlrecht ist zwingend, kann also nicht vorweg vertraglich zu Lasten des AN modifiziert werden.

## 1.5 Verpflichtung des AN zur Überstundenleistung

Eine Verpflichtung des AN, auf Weisung („Anordnung“) des AG Überstunden zu leisten, ist – eher selten – im KollV oder in der BV grundgelegt, meistens ergibt sich diese aus einer entsprechenden Regelung im Arbeitsvertrag, einem sog **Überstundenvorbehalt**.

Diese Überstundenvorbehalte sind nach neuer Rechtslage in Zusammenschau mit § 7 Abs 6 nF AZG zu interpretieren. Nach der genannten Bestimmung steht es dem AN frei, Überstunden ohne Angabe von Gründen abzulehnen, wenn durch diese Überstunden die Tagesarbeitszeit von zehn Stunden oder die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten wird (sog **„Freiwilligkeitsgarantie“**). Abgesichert wird dies mit einem Benachteiligungsverbot und einem Motivkündigungsschutz.

Im Ergebnis können also **Überstunden über einer Tagesarbeitszeit von zehn bzw einer Wochenarbeitszeit von 50 Stunden** nicht per Weisung, sondern **nur mit Zustimmung des AN angeordnet** werden.

## 1.6 Neuerungen bei der Gleitzeit

Im Falle von gleitender Arbeitszeit bleibt die bisherige Rechtslage grundsätzlich weiter maßgeblich. Gem § 4b AZG kann die Statuierung von gleitender Arbeitszeit durch **BV** oder – mangels BR – **individuellen Gleitzeitvereinbarungen** nach Maßgabe bestimmter allgemeiner Voraussetzungen erfolgen.

Die Gleitzeitvereinbarung **hat zu enthalten:**

- die **Dauer der Gleitzeitperiode** (dh des Durchrechnungszeitraums),
- den **Gleitzeitrahmen** (dh die maximalen äußeren Grenzen der täglichen Arbeitszeit),
- das Höchstausmaß allfälliger **Übertragungsmöglichkeiten** von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode und
- Dauer und Lage der **fiktiven Normalarbeitszeit** (für den Fall gerechtfertigter Abwesenheitszeiten).

IdR werden auch sog **Kernzeiten** festgelegt, in denen der AN jedenfalls anwesend sein muss.

Auch nach dem neuen § 4b Abs 4 AZG beträgt die Grenze der täglichen Normalarbeitszeit grundsätzlich weiterhin zehn Stunden. Eine **Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden** ist **zulässig, wenn** die Gleitzeitvereinbarung vorsieht, dass ein **Zeitguthaben ganztägig verbraucht werden kann** und ein **Verbrauch in Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen** ist. Die Obergrenze der **wöchentlichen Normalarbeitszeit** beträgt nunmehr nach allgemeinen Regeln **60 Stunden**.

Das bedeutet, dass im Gleitzeitsystem auch eine 11. und 12. Stunde grundsätzlich ohne Zuschlag möglich ist.

Bestehende Gleitzeitregelungen in BV oder – subsidiär – in Arbeitsverträgen bleiben gem § 32c Abs 10 AZG weiterhin in Kraft.

Neu ist im gegebenen Zusammenhang auch ein § 4b Abs 5 AZG, der festlegt, dass dann, wenn ein **AG** in einem Gleitzeitsystem **Arbeitsstunden anordnet**, welche **über die**

**Normalarbeitszeit gem § 3 Abs 1 AZG** – dort steht acht Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche, „soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird“ – **hinausgehen**, als **Überstunden** gelten.

## 1.7 Neue Ausnahmen von der Wochenend- bzw Feiertagsruhe

Bei **vorübergehend auftretendem besonderem Arbeitsbedarf** können gem § 12b Abs 1 ARG durch BV Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe an **vier Wochenenden oder Feiertagen pro AN und Jahr** zugelassen werden (außer in Verkaufsstätten nach dem ÖffnungszeitenG; vgl § 12b Abs 2 ARG). Eine Ausnahme von der Wochenendruhe kann **nicht an vier aufeinanderfolgenden Wochenenden** erfolgen. Der **Anlass** muss, sofern dieser **wiederkehrend** ist, in der BV **umschrieben** werden (§ 12b Abs 4 ARG).

In Betrieben ohne BR kann Entsprechendes in schriftlichen Einzelvereinbarungen festgelegt werden. In diesem Fall haben die AN wiederum ein Ablehnungsrecht ohne Angabe von Gründen samt Benachteiligungsverbot und Motivkündigungsschutz.

## 2. Wichtige neue Entscheidungen zum Arbeitszeitrecht

### 2.1 Begriff der Arbeitszeit

**Arbeitszeit** iSd § 2 Abs 1 Z 1 AZG ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen. Die Arbeitszeit beginnt mit der Aufnahme der vereinbarten Arbeit bzw mit dem Zeitpunkt, ab dem der AN dem AG zur Verfügung steht.

E 1) OGH 17. 5. 2018 9 ObA 29/18g – Umkleidezeiten  
RdW 2018/387, 516

**Die Zeit, die ein AN vor seinem Eintreffen an der Arbeitsstätte zum Anziehen seiner Arbeitskleidung benötigt, ist im Allgemeinen nicht als Arbeitszeit zu werten.**

**Haben die DN einer Krankenanstalt (Ärzte und Pflegepersonal) auf Weisung des AG im Dienst aber nicht nur die für die Berufsgruppe vorgesehene Dienst- und Schutzkleidung zu tragen, sondern wurde auch angeordnet, dass die Dienstkleidung ausschließlich im Krankenhaus zu wechseln ist und bei betrieblichen Wäscheausgabestellen zur Reinigung abgegeben und wieder abgeholt werden muss, geht dies über die bloße Möglichkeit des Umkleidens im Betrieb hinaus. Die Umkleidezeiten und die damit verbundenen innerbetrieblichen Wegzeiten sind in diesem Fall primär im Interesse des DG gelegene arbeitsleistungsspezifische Tätigkeiten, die ein solches Maß an Fremdbestimmung aufweisen, dass es gerechtfertigt ist, sie als (zu entlohnende) Arbeitszeit anzusehen.**

## 2.2 Begriff der Ruhepause

**Ruhepausen** sind Unterbrechungen der Arbeitszeit zum Zweck der Erholung des AN. Der AN muss in dieser Zeit von jeder Art der Arbeitsleistung befreit sein.

Gem § 11 Abs 1 AZG muss eine Ruhepause von **mindestens einer halben Stunde** dann eingehalten werden, wenn die Tagesarbeitszeit mehr als sechs Stunden beträgt. Im Interesse des AN oder aus betrieblichen Gründen kann die halbstündige Pause auf **zwei Pausen zu je 15 Minuten** oder **drei Pausen zu je zehn Minuten** aufgeteilt werden (vgl § 11 Abs 2 AZG).

E 2) OGH 30. 1. 2018 9 ObA 9/18s – Arbeitspause nach Kundenfrequenz  
ARD 6597/8/2018

**Hatten die Mitarbeiter im Zug-Bordservice die Vorgabe, ihre Pause unter Rücksichtnahme auf die Kundenfrequenz zu absolvieren, war es ihnen aber nicht gestattet, Kunden mit der Begründung, es würde Pause gehalten, abzuweisen, und mussten sie jederzeit und unverzüglich auf die Wünsche der Fahrgäste reagieren, erfüllen die vom AG „gewährten Pausen“ nicht die Anforderungen an den Begriff der „Ruhepause“ iSd § 11 Abs 1 AZG. Die Pausen waren weder in ihrer zeitlichen Position im Vorhinein definiert noch von den AN in ihrer Lage frei bestimmbar, weil dabei auf die Kundenfrequenz Rücksicht zu nehmen war, und die AN mussten sich selbst während einer „Pause“ jederzeit arbeitsbereit halten.**