

GERDA HEILEGGER
CHRISTOPH KLEIN

Arbeitszeit- gesetz

4. AUFLAGE

Gesetze und Kommentare
Nr. 84



Buch + Online-Datenbank + e-book

- > Sie halten das gedruckte **Buch** in seiner gewohnten Form in Händen.
- > Dieses web/book berechtigt Sie aber auch zum Zugriff auf eine regelmäßig aktualisierte **Online-Datenbank** mit Verlinkungen auf weiterführende Informationen.
- > Und Sie können sich das Werk auch als **e-book** im PDF-Format herunterladen – für das Offline-Lesen mit dem handlichen Tablet ebenso wie für die Arbeit im Büro.

Ihre Vorteile bei einer Registrierung:

- > Mit dem Kauf dieses Buches haben Sie gleichzeitig die Berechtigung
 - zur Nutzung der dazugehörigen **Online-Datenbank** sowie
 - zum Download des dazugehörigen **e-books** im PDF-Format erworben.
- > Das PDF können Sie auf **all Ihren Geräten** benützen. Keine Einschränkungen durch hartes Digital Rights Management.
- > Sie erhalten eine Nachricht, sobald eine **Aktualisierung** der Online-Datenbank erfolgt oder eine Neuauflage erscheint.
- > Die Nutzung der Online-Datenbank sowie der PDF-Download sind bis zum Erscheinen einer Neuauflage möglich.

In drei Schritten gelangen Sie zu Ihrem web/book:

1. Gehen Sie auf die Webseite www.oegbverlag.at/registrierung
2. Füllen Sie das Webformular aus. Sie benötigen dazu den 12-stelligen Registrierungscode, den Sie auf der Innenseite des vorderen Umschlages finden.
3. Nach dem Absenden des Webformulars erhalten Sie umgehend eine E-Mail mit einem Download-Link für das e-book sowie binnen zwei Tagen eine weitere E-Mail mit den Zugangsdaten zur Online-Datenbank.

Bei Fragen wenden Sie sich an e-service@oegbverlag.at.

Arbeitszeitgesetz

Gerda Heilegger, Christoph Klein

4. neu bearbeitete Auflage

OGB VERLAG

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

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH
Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien
Tel.Nr.: 01/662 32 96-0
E-Mail: office@oegbverlag.at
Web: www.oegbverlag.at

4. Auflage 2016
Rechtsstand: 2. März 2016

Umschlaggestaltung: Thomas Jarmer
Medieninhaber und Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH, Wien
© 2016 by Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH
Wien
Verlags- und Herstellungsort: Wien
Printed in Austria
ISBN 978-3-99046-011-5

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Abkürzungsverzeichnis	11
Verzeichnis der abgekürzt zitierten Literatur	17
Über die AutorInnen	19
Vorwort zur 2. Auflage	21
Vorwort zur 3. Auflage	25
Vorwort zur 4. Auflage	29
Einleitung	31
WORTLAUT DES ARBEITSZEITGESETZES	35
ERLÄUTERUNGEN	111
ABSCHNITT 1 – Geltungsbereich	111
§ 1	
§ 1a Regelungen durch Betriebsvereinbarung	144
ABSCHNITT 2 – Arbeitszeit	162
§ 2 Begriff der Arbeitszeit	
§ 3 Normalarbeitszeit	184
§ 4 Andere Verteilung der Normalarbeitszeit	
§ 4a Normalarbeitszeit bei Schichtarbeit	
§ 4b Gleitende Arbeitszeit	
§ 4c Dekadenarbeit	

Inhaltsverzeichnis

	Seite	
§ 5	Verlängerung der Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft	257
§ 5a	Normalarbeitszeit bei besonderen Erholungsmöglichkeiten	
§ 6	Überstundenarbeit	273
§ 7	Verlängerung der Arbeitszeit bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes	
§ 8	Verlängerung der Arbeitszeit zur Vornahme von Vor- und Abschlußarbeiten	
§ 9	Höchstgrenzen der Arbeitszeit	292
§ 10	Überstundenvergütung	298
ABSCHNITT 3 – Ruhepausen und Ruhezeiten		320
§ 11	Ruhepausen	
§ 12	Ruhezeiten	329
ABSCHNITT 3a – Nacharbeit		337
§ 12a	Definitionen und Arbeitszeit	
§ 12b	Untersuchungen	
§ 12c	Versetzung	
§ 12d	Recht auf Information	
ABSCHNITT 4 – Sonderbestimmungen für Lenker von Kraftfahrzeugen		354
Unterabschnitt 4a – Allgemeines		
§ 13	Definitionen	
§ 13a	Geltungsbereich	
Unterabschnitt 4b – Bestimmungen zur Lenker-Richtlinie		
§ 13b	Arbeitszeit	
§ 13c	Ruhepausen	
§ 14	Nacharbeit	

Unterabschnitt 4c – Sonderbestimmungen für das Lenken sonstiger Fahrzeuge

- § 14a Lenkzeit
- § 15 Lenkpausen
- § 15a Lenker im regionalen Kraftfahrlinienverkehr
- § 15b Kombinierte Beförderung
- § 15c Verbot bestimmter Arten des Entgelts
- § 15d Abweichungen

Unterabschnitt 4d – Gemeinsame Bestimmungen

- § 15e Ausnahmen durch Verordnung
- § 15f Schadenersatz- und Regressansprüche
- § 16 Einsatzzeit
- § 17 Kontrollgerät und Fahrtenbuch
- § 17a Digitales Kontrollgerät
- § 17b Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflicht
- § 17c Informationspflichten

Exkurs: Verordnung (EG) Nr 561/2006 zur Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr 413

ABSCHNITT 5 – Sonderbestimmungen für Arbeitnehmer in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs 430

- § 18 Allgemeine Sonderbestimmungen
- § 18a Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Straßenbahn-, Oberleitungsomnibus- und Seilbahnunternehmen
- § 18b Arbeitnehmer in Unternehmen der Binnenschifffahrt
- § 18c Arbeitnehmer in Unternehmen der Seeschifffahrt
- § 18d Arbeitnehmer in Luftfahrtunternehmen

§ 18e Fliegendes Personal 448

	Seite
Unterabschnitt 5a – Sonderbestimmungen für Arbeitnehmer auf Haupt oder Nebenbahnen	453
§ 18f Begriffsbestimmungen	
§ 18g Tägliche Ruhezeit	
§ 18h Ruhepausen für das Zugpersonal	
§ 18i Fahrzeit für Triebfahrzeugführer	
§ 18j Abweichungen für den nationalen Verkehr	
§ 18k Arbeitszeitaufzeichnungen	
ABSCHNITT 6	463
§ 19 Arbeitszeit bei Arbeitsverhältnissen zur Reinhaltung, Wartung und Beaufsichtigung von Häusern	
§ 19a Sonderbestimmungen für bestimmte Arbeitnehmer in öffentlichen Apotheken	466
ABSCHNITT 6a – Vertragsrechtliche Bestimmungen	473
§ 19b Geltungsbereich	
§ 19c Lage der Normalarbeitszeit	484
§ 19d Teilzeitarbeit	504
§ 19e Abgeltung von Zeitguthaben	559
§ 19f Abbau von Zeitguthaben	
§ 19g Unabdingbarkeit	578
ABSCHNITT 7 – Ausnahmen	580
§ 20 Außergewöhnliche Fälle	
§ 20a Rufbereitschaft	590
§ 20b Reisezeit	600

	Seite
§ 21 Verkürzung der Arbeitszeit und Verlängerung der Ruhezeit bei gefährlichen Arbeiten	610
§ 22 Arbeitszeit bei Reparaturarbeiten in heißen Öfen von Eisen- oder Stahlhüttenbetrieben oder Kokereien	
§ 23 Ausnahmen im öffentlichen Interesse	613
ABSCHNITT 8 – Gemeinsame Vorschriften	616
§ 24 Auflagepflicht	
§ 25 Aushangpflicht	
§ 26 Aufzeichnungs- und Auskunftspflicht	620
§ 27 Behördenzuständigkeit und Verfahrensvorschriften	632
§ 28 Strafbestimmungen	
§ 29 Weitergelten von Regelungen	650
ABSCHNITT 9 – Schluß- und Übergangsbestimmungen	
§ 30 Aufhebung von Rechtsvorschriften	
§ 31 Außerkrafttreten von Ausnahmegenehmigungen	
§ 32 Bezugnahme auf Richtlinien	
§ 32a Verweisungen	
§ 32b	
§ 32c Übergangsbestimmungen	
§ 33 Inkrafttreten und Vollziehung	
§ 34 Inkrafttreten von Novellen	
ANHANG	665
Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung	665

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Richtlinie 2002/15/EG zur Regelung der Arbeitszeit von Personen, die Fahrtätigkeiten im Bereich des Straßenverkehrs ausüben	687
Verordnung (EG) Nr 561/2006 zur Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr	701
Richtlinie 2009/5/EG über Sozialvorschriften für Tätigkeiten im Kraftverkehr	731
Literaturverzeichnis	739
Stichwortverzeichnis	745

Abkürzungsverzeichnis

aA	andere(r) Ansicht
aaO	am angeführten Ort
ABGB	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch, JGS 1811/946
ABl	Amtsblatt der EU
Abs	Absatz
aE	am Ende
AG	Aktiengesellschaft
AlVG	Arbeitslosenversicherungsgesetz, BGBl 1977/609
ARÄG	Arbeitsrechtsänderungsgesetz
Arb	Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen
AngG	Angestelltengesetz, BGBl 1921/292
Anm	Anmerkung
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl 1974/22
ARD	ARD-Betriebsdienst
arg	argumento (folgt aus)
ARG	Arbeitsruhegesetz, BGBl 1983/144
Art	Artikel
ASchG	ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, BGBl 1994/450
ASoK	Arbeits- und Sozialrechtskartei
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, BGBl 1955/189
AÜG	Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, BGBl 1988/196
AuslBG	Ausländerbeschäftigungsgesetz, BGBl 1975/218
AVRAG	Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, BGBl 1993/459
AZG	Arbeitszeitgesetz, BGBl 1969/461
AZ-RL	Arbeitszeitrichtlinie (Richtlinie 2003/88/EG)
BAG	Berufsausbildungsgesetz, BGBl 1969/142; Bundesarbeitsgericht (BRD)
Bd	Band
BEinstG	Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl 1988/721
Bespr	Besprechung
BG	Bundesgesetz; Bezirksgericht
BGBI	Bundesgesetzblatt

Abkürzungsverzeichnis

Blg	Beilage(n)
Blg GP	Beilagen zu stenographischen Protokollen, Gesetzgebungsperiode
Blg NR	Beilagen zu den stenographischen Protokollen des Nationalrates
BM	Bundesministerium; Bundesminister
BMASK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumenschutz
BUAG	Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, BGBl 1972/414 (ursprünglich Bauarbeiter-Urlaubsgesetz)
BV	Betriebsvereinbarung
B-VG	Bundes-Verfassungsgesetz, StGBI 1920/450, in der Fassung von 1929, BGBl 1930/1
bzgl	bezüglich
bzw	beziehungsweise
dh	das heißt
DHG	Dienstnehmerhaftpflichtgesetz, BGBl 1965/80
DRdA	Das Recht der Arbeit
E	Entscheidung
EB	Erläuternde Bemerkungen
ecolex	Fachzeitschrift für Wirtschaftsrecht
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz, BGBl 1974/399
EG	Europäische Gemeinschaft (nunmehr EU)
Erl	Erläuterung(en)
etc	et cetera
EU	Europäische Union
EuGH	Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften
EvBl	Evidenzblatt der Rechtsmittelentscheidungen in der Österreichischen Juristenzeitung
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
f	und der, die folgende
ff	und der, die folgenden
FS	Festschrift

Abkürzungsverzeichnis

GAngG	Gutsangestelltengesetz, BGBl 1923/538
gem	gemäß
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GKK	Gebietskrankenkasse
GP	Gesetzgebungsperiode
hA	herrschende Ansicht
HausbG	Hausbesorgergesetz, BGBl 1970/16
HeimAG	Heimarbeitsgesetz, BGBl 1961/105
HGHAG	Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl 1962/235
Hrsg	Herausgeber
HV	Hauptverband
id(g)F	in der (geltenden) Fassung
infas	Informationen aus dem Arbeits- und Sozialrecht
insb	insbesondere
iS	im Sinne
iSe	im Sinne einer, eines
iSv	im Sinne von
iVm	in Verbindung mit
JB1	Juristische Blätter
KA-AZG	Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz, BGBl I 1997/8
Kap	Kapitel
KJBG	Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz 1987, BGBl 1987/599
KollV, KV	Kollektivvertrag
krit	kritisch
L	Lehre
LArbG	Landarbeitsgesetz, BGBl 1948/140
lit	litera
LVwG	Landesverwaltungsgericht

Abkürzungsverzeichnis

mE	meines Erachtens
MSchG	Mutterschutzgesetz, BGBl 1979/221
mwN	mit weiteren Nachweisen
Nov	Novelle
NR	Nationalrat
Nr	Nummer
NSchG	Nachtschwerarbeitsgesetz, BGBl 1981/354
NZA-RR	NZA-Rechtsprechungs-Report Arbeitsrecht
og	oben genannt
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund
OGH	Oberster Gerichtshof
ÖJZ	Österreichische Juristenzeitung
OLG	Oberlandesgericht
RdM	Recht der Medizin
RdW	Recht der Wirtschaft
RL	Richtlinie
Rn	Randnummer
Rs	Rechtssache
Rsp	Rechtsprechung
RV	Regierungsvorlage
Rz	Randzahl
S	Seite; Schilling
Slg	Sammlung
sog	sogenannte
stRsp	ständige Rechtsprechung
SZ	Entscheidungen des OGH in Zivilrechtssachen
ua	und andere; unter anderem
uÄ	und Ähnliche
udgl	und dergleichen
UrlG	Urlaubsgesetz, BGBl 1976/390
usw	und so weiter
uU	unter Umständen

Abkürzungsverzeichnis

v	von; vom
va	vor allem
VBG	Vertragsbedienstetengesetz, BGBl 1948/86
VersVG	Versicherungsvertragsgesetz, BGBl 1959/2
VfGH	Verfassungsgerichtshof
vH	vom Hundert
vgl	vergleiche
VO	Verordnung
VwGH	Verwaltungsgerichtshof
wbl	wirtschaftliche Blätter (Beilage zu JBl)
Z	Zahl; Ziffer
ZAS	Zeitschrift für Arbeitsrecht und Sozialrecht
zB	zum Beispiel
ZellKomm	Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht
ZfVB	Zeitschrift für Verwaltung (Beilage)

Kurzzitate

Binder/Brunner/Szymanski, Arbeitszeitgesetz (2006) – *Binder/Brunner/Szymanski*, AZG

Gahleitner/Mosler (Hrsg), Arbeitsverfassungsrecht Band 1–5 (2015) – *Bearbeiter* in *Gahleitner/Mosler*, ArbVR

Grillberger (Hrsg), Arbeitszeitgesetz³ (2011) – *Bearbeiter* in *Grillberger*, AZG³

Neumayr/Reissner (Hrsg), Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht² (2011) – *Bearbeiter* in *ZellKomm*²

Schrank, Arbeitszeitgesetze Kommentar³ (2015) – *Schrank*, AZG³

Über die AutorInnen

Mag.^a Gerda Heilegger

- Arbeitsrechtsexpertin der Abteilung Sozialpolitik der Arbeiterkammer Wien und der Bundesarbeitskammer
- Sozialpartnerverhandlungen und Gesetzesbegutachtungen, insbesondere im Bereich der Arbeitszeiten im Verkehr
- Autorin von rechtswissenschaftlichen Fachbüchern und Aufsätzen, insbesondere zu den Themen Arbeitszeit und -ruhe, Vertragsklauseln und Datenschutz

Hon.-Prof. Dr. Christoph Klein

- Direktor der Arbeiterkammer Wien
- Ehemaliger Generaldirektor-Stellvertreter im Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (bis 2013)
- Ehemaliger Leiter des Bereichs Soziales in der Arbeiterkammer Wien (bis 2009)
- Honorarprofessor am Institut für Arbeitsrecht und Sozialrecht der Universität Salzburg
- Arbeits- und Sozialrechtsexperte und erfahrener Sozialpartnerverhandler
- Vorstandsmitglied der Österreichischen Gesellschaft für Arbeitsrecht und Sozialrecht
- Schriftleitung DRdA

Vorwort zur 2. Auflage

Seit der ersten Auflage dieses Kommentars sind nunmehr sechs Jahre vergangen. In dieser Zeit haben sich nicht nur die politischen Verhältnisse in Österreich geändert, sondern auch das Arbeitszeitrecht hat eine neue Entwicklung genommen: Während in den Jahrzehnten vorher Arbeitszeitverkürzungen und -begrenzungen im Mittelpunkt der sozialpolitischen Aktivitäten standen, beherrschten Forderungen nach einer „Flexibilisierung“ des Arbeitszeitrechts die Diskussion seit Beginn der neunziger Jahre des 20. Jahrhunderts. Der Gesetzgeber hat diesen Forderungen mit weit reichenden Änderungen des Arbeitszeitgesetzes in den Jahren 1994 und 1997 Rechnung getragen. Dennoch ist die Diskussion um weitere „Flexibilisierungen“ der Arbeitszeit weiter gegangen. Vor allem die Interessenverbände der Arbeitgeber, und hier wieder besonders jene der Industrie, drängten weiter darauf, gesetzliche Möglichkeiten für abweichende Regelungen der Normalarbeitszeit – und damit für eine Reduzierung der Überstundenzuschläge – zu schaffen. Für die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer stand dagegen die Zielsetzung im Vordergrund, Arbeitszeitformen zu ermöglichen bzw zu erhalten, die (auch) den sozialen, familiären und kulturellen Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen entsprechen.

Eine neue Qualität bekam die Diskussion über eine Reform des Arbeitszeitrechts durch die Einigung der Sozialpartner auf ein gemeinsames Papier „Wachstum und Vollbeschäftigung“ vom 5. Dezember 2006. Die darin enthaltenen Reformvorschläge zum Arbeitszeitrecht wurden größtenteils in das Programm der im Februar 2007 gebildeten Koalitionsregierung übernommen und waren die Grundlage für einen Gesetzentwurf, den der Nationalrat am 4. Juli 2007 beschlossen hat.

Das neue Arbeitszeitrecht geht zwar weiterhin vom Grundsatz einer „Normalarbeitszeit“ von 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche aus, zahlreiche Bestimmungen ermöglichen aber ein Abgehen von diesem Grundsatz in flexiblen, den wirtschaftlichen Bedürfnissen und den Vorstellungen der ArbeitnehmerInnen entspre-

Vorwort zur 2. Auflage

chenden Arbeitszeitformen. Maßgebliche Bedeutung kommt dabei weiterhin dem Kollektivvertrag als Instrument einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung zu. Die Änderungen des Arbeitszeitrechts treten mit 1. Jänner 2008 in Kraft.

Aufgrund der politischen Entwicklung standen auch die Verfasser dieses Kommentars vor einer neuen Situation: die Neuauflage mit den bis zum Jahr 2006 notwendig gewordenen Ergänzungen sollte ursprünglich bereits Anfang 2007 erscheinen. Autoren und Verlag waren sich aber darüber einig, dass es zweckmäßig wäre, die zu diesem Zeitpunkt bereits erkennbare Entwicklung in Richtung einer Gesetzesänderung abzuwarten und dann den neuesten Stand der Gesetzgebung der Kommentierung zugrunde zu legen. Dadurch hat sich zwar die Neuauflage verzögert, dafür ist aber der Kommentar nunmehr tatsächlich auf dem aktuellsten Stand.

Die weitgehende „Flexibilisierung“ des gesetzlichen Arbeitszeitrechts in Verbindung mit zahlreichen sondergesetzlichen Regelungen der Arbeitszeit hat allerdings auch die Übersichtlichkeit dieses Rechtsgebietes für die Normadressaten wesentlich verringert. Wohl kaum ein anderes Teilgebiet des Arbeitsrechts ist für die praktische Rechtsanwendung so schwer zugänglich wie das Arbeitszeitrecht. Andererseits spielt die Gestaltung der Arbeitszeit für die Betroffenen, vor allem für ArbeitnehmerInnen mit Familienpflichten, eine ganz entscheidende Rolle. Klarheit und ausreichende Information über die Rechtsgrundlagen sind deshalb für sie besonders wichtig.

Kommentatoren des Arbeitszeitrechts stehen schon vom Umfang des einschlägigen Normenmaterials her vor einer schwierigen Aufgabe. Dazu kommt, dass weite Bereiche des „neuen“ Arbeitszeitrechts rechtsdogmatisch bisher kaum bearbeitet wurden und auch in der Rechtsprechung nur wenig Resonanz gefunden haben.

Diese Umstände haben die Verfasser dieses Kommentars veranlasst, von der herkömmlichen Art der Darstellung in der Reihe „Gesetze und Kommentare“ in einigen Punkten abzuweichen und neue Wege zu beschreiten:

Zwar wurde an der Form des „Fußnoten-Kommentars“ grundsätzlich festgehalten, die strikt numerische Reihenfolge der Fußnoten aber zugunsten einer übersichtlicheren Systematik mitunter verlassen.

Auch im Stil unterscheidet sich der vorliegende Kommentar von anderen einschlägigen Publikationen: Es ist kein Kurzkomentar, der anhand von Judikatur und Literatur kurze und präzise Antworten geben könnte. Da weite Bereiche des Arbeitszeitrechts bisher weder in der rechtswissenschaftlichen Literatur noch in der Rechtsprechung systematisch aufgearbeitet wurden, mussten viele Fragen mit entsprechend ausführlicher Begründung und Ableitung aus der nicht immer einfachen Gesetzeslage von Grund auf neu bearbeitet werden. Wir hoffen, dass diese Art der Darstellung den Benützern des Kommentars behilflich sein kann.

Soweit höchstgerichtliche Judikatur zum Arbeitszeitrecht vorliegt, wurde sie möglichst vollständig zitiert. Hinweise auf einschlägige Literatur werden in den Erläuterungen nur in Kurzform gegeben; die vollständige Angabe von Autor, Titel und Fundstelle findet sich im Literaturverzeichnis. Das Stichwortverzeichnis am Ende soll die praktische Handhabung des Kommentars erleichtern. Paragraphen-Zahlen ohne Angabe des zugehörigen Gesetzstitels beziehen sich stets auf das AZG selbst.

Der in der ersten Auflage noch sehr umfangreiche, auf möglichst Vollständigkeit der arbeitszeitrechtlichen Normen angelegte Anhang wurde in der vorliegenden Auflage erheblich reduziert. Er enthält nur noch den Text des Generalkollektivvertrags zum Arbeitszeitgesetz, die EU-Arbeitszeitrichtlinie 93/104/EG (nicht aber die diversen EU-Richtlinien zur Arbeitszeit einzelner Berufsgruppen mit Ausnahme der Kfz-Lenker) sowie die Lenkzeitenverordnung der EU samt Auszügen der zugehörigen Kontrollgeräteverordnung. Dagegen wurde auf die Aufnahme der gesetzlichen Bestimmungen über das Arbeitsruhe- und über das Öffnungszeitenrecht sowie auf andere arbeitsrechtliche Sondergesetze bewusst verzichtet. Wir halten das im Hinblick auf andere ausführliche Kommentare (vor allem *B. Schwarz/Lutz*, Arbeitsruhegesetz) sowie auf die relativ einfache Auffindbarkeit von Gesetznormen in diversen Rechtsdatenbanken für vertretbar. Dafür konnte der Umfang dieses Kommentars entsprechend reduziert und damit die Handhabung des Kommentars benutzerfreundlicher gemacht werden. Als kleines Service für die Leser werden im Literaturverzeichnis Internet-Links zu den einschlägigen EU-Normen geboten.

Vorwort zur 2. Auflage

Trotz des Bemühens um rechtsdogmatische Fundierung ist der Kommentar – im Sinne der Zielsetzung der Reihe Gesetze und Kommentare – in erster Linie für die praktische Rechtsanwendung bestimmt. Er ist in Teamarbeit entstanden, alle Teile sind inhaltlich zwischen den Autoren abgestimmt. Dennoch trägt jeder der Autoren die Verantwortung für den Inhalt des namentlich von ihm gezeichneten Kommentarteiles.

Neu im Autorenteam ist *Gerda Heilegger*. Sie ist als Mitarbeiterin in der Sozialpolitischen Abteilung der Arbeiterkammer Wien in Theorie und Praxis mit Fragen des Arbeitszeitrechts befasst und war insbesondere an den Verhandlungen über die Novellierung der Sonderbestimmungen für Kfz-Lenker, deren Kommentierung sie auch übernommen hat, beteiligt. Auch die Texte im Anhang und das Literaturverzeichnis wurden von ihr zusammengestellt.

Ein so differenziertes und schwer überschaubares Rechtsgebiet wie das Arbeitszeitrecht erfordert für die Bearbeitung umfangreiche Recherche- und Redaktionsarbeit. Dank für die dabei geleistete Unterstützung gebührt *Karin Fendrich*, *Sabine Jovic*, *Lisa Krautgartner* und *Rosemarie Maisser*, die große Teile des Manuskripts technisch hervorragend betreut und auch bei ständigen Ergänzungen und Korrekturen den Überblick bewahrt haben.

Bedanken möchten wir uns aber auch bei unseren Familien, Freunden und Mitarbeitern, deren Geduld und Nachsicht wir mit unserer Arbeit beansprucht haben.

Wien, im Jänner 2008

Die Verfasser/in

Vorwort zur 3. Auflage

Dreieinhalb Jahre sind seit der Veröffentlichung der 2. Auflage des Kommentars zum „Arbeitszeitgesetz“ des Autorenteam *Josef Cerny, Gerda Heilegger, Christoph Klein* und *Bernhard Schwarz* vergangen, und schon erscheint eine neue Auflage. Legistische Neuerungen seit der 2. Auflage sind vor allem bei den Arbeitszeitbestimmungen für Beschäftigte im öffentlichen Verkehr zu erwähnen. Darüber hinaus hat sich die Judikatur in den zurückliegenden zwei bis drei Jahren intensiv vor allem mit den vertragsrechtlichen Bestimmungen des Abschnittes 6a befasst, insbesondere mit Fragen der finanziellen Abgeltung von Zeitausgleich, wenn ursprünglich vereinbarte Zeiträume für die Freizeitkonsumation – etwa bei der Altersteilzeit – nicht eingehalten wurden. Für die Praxis erscheint es wichtig, diese Rechtsprechung möglichst aktuell zu berücksichtigen.

Diese Anpassungen der Erläuterungen wären an und für sich nur eines sehr kurzen und beiläufigen Vorworts wert. Allerdings ist diese 3. Auflage aus einem anderen Grund von besonderer Bedeutung: *Josef Cerny* hat nicht mehr aktiv an dieser Ausgabe mitgewirkt.

Damit geht nunmehr eine vierzig Jahre lang währende Ära zu Ende. Ja, es war 1970, fast gleichzeitig mit dem Inkrafttreten des damals neuen Arbeitszeitgesetzes, als im ÖGB-Verlag die erste Kommentierung dieses Gesetzes erschien, und zwar unter der Autorenschaft von *Gerhard Weissenberg* und *Josef Cerny*. *Weissenberg* war zu dieser Zeit sozialpolitischer Referent des ÖGB und stellvertretender Direktor der Arbeiterkammer, im Jahre 1976 wurde er Sozialminister. Abgesehen von diesen Funktionen war *Weissenberg* die große Autorität in allen Fragen des Arbeits- und Sozialrechts und der Sozialpolitik. *Josef Cerny* war sein wichtigster Mitarbeiter, und rasch wuchs er zu einem ebensolchen Vorbild für alle in der Sozialpolitik Tätigen heran wie *Weissenberg* selbst.

Das Arbeitszeitgesetz 1970 goss in staatliche Normen, was die Sozialpartner im Jahre 1969 nach einem erfolgreichen Volksbegehren bereits in einem Generalkollektivvertrag festgelegt hatten: Die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit von 45 auf 40 Stunden, ver-

Vorwort zur 3. Auflage

bunden mit einer Reihe von ordnungspolitischen Vorschriften, die ein Relikt aus der nationalsozialistischen Herrschaft, die deutsche Arbeitszeitordnung, ablösten und ein modernes Arbeitszeitrecht für die Unselbständigen schufen. Geprägt war dieses moderne Gesetz vom Ziel, dass die Arbeitnehmer den ihnen gebührenden Teil des Produktivitätsfortschrittes nicht nur in Form höherer Einkommen erhalten sollten, sondern dass durch mehr Freizeit familiäre, kulturelle und politische Interessen für alle besser verfolgt werden können. Aber auch gesundheitliche Verbesserungen sollten für die Arbeitenden erreicht werden. *Weißenberg* und *Cerny* waren an den Vorarbeiten zum Volksbegehren, an den Verhandlungen zum Generalkollektivvertrag und auch an den Gesetzesvorbereitungen entscheidend beteiligt, als Stützen der Sozialpartnerschaft auf Arbeitnehmerseite. Ihre Kommentierungsarbeit gewährleistete, dass das neue Gesetz auch in der Anwendung seinen Zielsetzungen gerecht wurde, indem die Interpretation einzelner Bestimmungen in den Zusammenhang der sozialpolitischen Zielsetzung gestellt wurde und damit über eine reine Wortinterpretation hinausging. Bei aller Interessenpolitik verließen *Weißenberg* und *Cerny* als die führenden umfassenden Kommentatoren der Schriftenreihe des ÖGB aber nie den Boden der Seriosität und verwechselten nie juristische Argumentation mit rechtspolitischen Streitschriften oder einseitiger Propagierung eines Standpunktes.

Nach dem frühen Tod von *Weißenberg* im Jahre 1980 wurde *Cerny* Alleinautor – nicht nur des Kommentars zum Arbeitszeitgesetz, sondern auch des Kommentars zum Arbeitsverfassungsgesetz. Jahrelang waren die Zitate „*Cerny*, Arbeitszeitgesetz“ bei den meisten Entscheidungen der Höchstgerichte, in denen das Arbeitszeitgesetz eine Rolle spielte, Standard und wurden von der Rechtsprechung zumeist zustimmend, zumindest aber als Maßstab für eine Rechtsmeinung anerkannt, mit der man sich ernsthaft und genau auseinanderzusetzen hatte.

Gleichwohl veränderte sich das sozialpolitische Umfeld, und mit ihm auch ein wesentliches Bestimmungsmerkmal in der Arbeitswelt, nämlich das Arbeitszeitregime. Es ist hier weder Ort noch Zeit, um diese Entwicklungen nachzuzeichnen und im Einzelnen zu bewerten. Gerade in seiner Einleitung zur 2. Auflage des vorliegenden Kom-

mentars kommt zum Ausdruck, wie stark *Cerny* die Flexibilisierungsbestrebungen, die schon Anfang der 80er Jahre immer stärker wurden, auf den Prüfstand der sozialen Verträglichkeit stellte und nicht bereit war und ist, Modewörter nachzubeten und die Ziele der Arbeitszeitgesetzgebung, wie sie in den 70er Jahren maßgeblich waren, zu verwässern. Manchmal schien dies einem Windmühlkampf zu gleichen, doch dass einige Dämme gegen die jederzeitige Verfügbarkeit des Arbeitnehmers für betriebliche Interessen und gegen die Aushöhlung des Entgeltschutzes nicht gebrochen sind, liegt nicht zuletzt an *Cernys* Kommentar zum Arbeitszeitgesetz, der weiterhin großen Einfluss auf die Rechtsprechung ausübte.

Im Jahre 2001, kurz nach seiner Pensionierung, nahm *Cerny* bei der Neubearbeitung des Kommentars zum Arbeitszeitgesetz neue Mitautoren mit in die Verantwortung. *Christoph Klein* und *Bernhard Schwarz* bearbeiteten Teile des Kommentars. Bei der 2. Auflage dieser Neubearbeitung, die im Jänner 2008 herauskam, kam *Gerda Heilegger* dazu.

Es besteht kein Zweifel, dass der Kommentar zum Arbeitszeitgesetz im ÖGB-Verlag auch weiterhin seinen Stellenwert behalten wird. Die Grundlagen, die *Josef Cerny* jahrzehntelang gelegt hat, sind sehr stabil und nachhaltig. Dafür gebührt ihm Dank und Anerkennung. Wir wünschen ihm, dass er noch in vielen Jahren voll Stolz und Genugtuung im Kommentar zum Arbeitszeitgesetz des ÖGB-Verlages lesen wird.

Juni 2011

Gerda Heilegger
Christoph Klein
Bernhard Schwarz

Vorwort zur 4. Auflage

Die Ursprünge des Kommentars zum Arbeitszeitgesetz gehen auf das Jahr 1970 zurück. Begründer der Kommentierung waren *Gerhard Weissenberg*, dessen Laufbahn ihren Höhepunkt in der Funktion des Sozialministers (von 1976–1980) fand, und *Josef Cerny*, langjähriger Arbeiterkammerdirektor und Schriftleiter der arbeitsrechts- und sozialrechtswissenschaftlichen Fachzeitschrift „Das Recht der Arbeit“ und Autor zahlloser rechtswissenschaftlicher und sozialpolitischer Publikationen. Ein weiterer Eckpfeiler in der mehr als 40-jährigen Geschichte dieses Kommentars, *Bernhard Schwarz* (unter anderem Arbeiterkammerdirektor-Stellvertreter und Kabinettschef der Sozialministerin Eleonore Hostasch von 1997–2000), hat erst mit dieser Auflage seine Autorschaft für den Kommentar zurückgelegt. In der Tradition dieser bedeutenden Sozialpolitiker werden neben den klassischen rechtswissenschaftlich fundierten Erläuterungen der Bestimmungen des AZG auch immer wieder deren sozialpolitische Zielsetzung und Wirkung angesprochen.

So wie in den letzten zwei Auflagen werden Erläuterungen oft ausführlicher und breiter als in vielen Kommentaren üblich argumentiert. Teils wird damit das Ziel verfolgt, dem AZG zugrunde liegende Systemelemente möglichst verständlich – quasi lehrbuchartig – zugänglich zu machen; teils war dies notwendig, um aus der Praxis kommende Fragen (wie sie uns zB im Zuge von Beratungen und in Seminaren vielfach gestellt wurden), die durch Rechtsprechung und Literatur noch nicht ausreichend geklärt sind, wohl begründet zu beantworten.

Der Kommentar zum Arbeitszeitgesetz hat mit der vorliegenden vierten Auflage nicht nur eine umfassende inhaltliche Überarbeitung erfahren, sondern wurde auch um weitere digitale Produkte ergänzt. Ab sofort stehen die Inhalte des Kommentars nicht nur als e-book, sondern auch als durchsuchbare und regelmäßig aktualisierte Online-Datenbank zur Verfügung. Auch aus diesem Grund wurde auf Randzahlen umgestellt. Dies ermöglicht nicht nur ein präziseres Verweisen sowie ein schnelleres Finden gesuchter Begriffe, sondern gewährleistet

Vorwort zur 4. Auflage

auch die Zitierfähigkeit über das Medium Buch hinaus. Die Online-Datenbank zum Kommentar bietet überdies neben ergänzenden Inhalten (wie etwa der – unlängst novellierten – Kontrollgeräteverordnung oder der Richtlinie für das im grenzüberschreitenden Verkehr tätige Bahnpersonal) eine Volltext-Suche mit Vorschlagsfunktion und Verlinkungen auf Gesetzesnovellen sowie Entscheidungen und Beiträgen aus der Fachzeitschrift „Das Recht der Arbeit“. Damit wird die Recherche im Werk erleichtert und die Vernetzung der Kommentierung mit den zugrunde liegenden Normen und weiterführender Rechtsprechung und Literatur ermöglicht. Vor allem aber bietet die Datenbank einen weiteren zentralen Mehrwert zum Buch: die Möglichkeit einer regelmäßigen Aktualisierung zwischen den Auflagen – so erwirbt man mit dem Buch auch den Zugang zu allen Online-Aktualisierungen bis zur nächsten Auflage.

Neu berücksichtigt in der aktuellen Auflage wurden beispielsweise die jüngst ergangene Rechtsprechung zur Unzulässigkeit der Arbeitszeitdurchrechnung bei Teilzeitbeschäftigten sowie Gesetzesnovellierungen wie etwa die Ausdehnbarkeit der täglichen Arbeitszeit auf zwölf Stunden im Zusammenhang mit aktiver Reisezeit, Erleichterungen bei den Arbeitszeitaufzeichnungen oder die Pflicht zur Verständigung Teilzeitbeschäftigter über Ausschreibungen von Vollzeitstellen.

Die Neuauflage könnte – vor allem in dieser verbesserten Form – nicht erscheinen, gäbe es nicht die Menschen, die das Manuskript sorgfältigst betreut und umgesetzt haben: *Sabine Jovic*, Assistentin der Abteilung Sozialpolitik der Arbeiterkammer Wien, und *Iris Kraßnitzer* und ihr Team vom ÖGB-Verlag, insbesondere *Andrea Moser* und *Christian Wachter*. Ihnen danken wir herzlichst.

Wien, im April 2016

Gerda Heilegger
Christoph Klein

Einleitung

Die gesetzliche Regulierung der Arbeitszeit ist ein **zentrales Element der Sozialpolitik**, da es hier buchstäblich darum geht, das Leben der Arbeitnehmer zu schützen: Die ungehemmte Ausbeutung der Arbeiterschaft mit 16-Stunden-Arbeitstagen vor dem Aufkommen und Erstarken der Gewerkschaftsbewegung und ersten staatlichen Interventionen zerstörte die Gesundheit der arbeitenden Menschen und führte zu einem vorzeitigen Tod sowie dadurch, dass die Arbeit den Großteil der Lebenszeit beanspruchte, auch dazu, dass den Menschen die Möglichkeit der selbstbestimmten Gestaltung ihres Lebens weitgehend genommen wurde. Während natürlich Konsens darüber besteht, dass solche katastrophalen Zustände durch gesetzliche Begrenzungen der Arbeitszeit grundsätzlich zu verhindern sind, fällt die Einschätzung der Qualitäten des konkreten, aktuellen Arbeitszeitgesetzes weniger einhellig aus. Während die einen es für zu wenig effektiv im Verfolgen und Erreichen der Ziele des Gesetzgebers halten, beschuldigen es die anderen der Überregulierung und Verhinderung notwendiger Flexibilität. 1

Was sind die **Ziele des Arbeitszeitgesetzes** (hier nach *Cerny in Cerny/Heilegger/Klein/Schwarz, AZG [2008]*)? Die zwei zentralen Ziele sind schon – in obigem Rückblick auf das historische Arbeitszeitelend – angesprochen worden: **Schutz der Gesundheit** der Arbeitnehmer und **Sicherung von ausreichend Freizeit**, um neben der Arbeit ein selbstbestimmtes Leben, insbesondere auch im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, führen zu können. Mit dem Schutz der Gesundheit der Beschäftigten sind zwei sozusagen externe Ziele eng verknüpft: Der Schutz von Kunden, Patienten usw vor **durch übermüdete Arbeitnehmer verursachten Schäden** sowie der **Schutz der Allgemeinheit vor wirtschaftlichen Schäden**, die aus Gesundheitsproblemen überlasteter Arbeitnehmer resultieren. Da sind Heilbehandlung und Unfallrenten für Arbeitsunfälle ebenso zu nennen wie Kosten arbeitszeitbedingter Krankenstände für Wirtschaft und Krankenversicherung oder gar Kosten von durch lang- 2

fristige Überlastung verursachten Frühverrentungen in der Pensionsversicherung. So wie alle gesetzlichen Regulierungen des Arbeitsverhältnisses zielt natürlich auch das Arbeitszeitrecht auf die **Schaffung grundsätzlich gleicher Wettbewerbsbedingungen** zwischen den Arbeitgebern und damit einen fairen Wettbewerb im Rahmen der Marktwirtschaft ab.

Last not least sind die **Arbeitsmarktwirkungen** des Arbeitszeitrechts anzusprechen: Je kürzer die vom einzelnen geleistete Arbeitszeit ist – zB dadurch, dass Überstundenarbeit begrenzt oder mit negativen Anreizen (Überstundenzuschläge!) versehen wird –, desto eher besteht die Chance, das vorhandene Arbeitszeitvolumen auf mehr Menschen aufzuteilen. Von Verfechtern stärkerer Flexibilisierung wird als Argument geführt, dass die damit für den Arbeitgeber verbundene Kostensenkung dazu beitragen kann, den Standort und damit Arbeitsplätze zu sichern. Hohe arbeitsmarktpolitische Relevanz haben Modelle, in denen in Spitzenzeiten erbrachte Mehrleistungen nicht ausbezahlt, sondern durch Zeitausgleich in der toten Saison – dadurch das Arbeitsverhältnis verlängernd – abgegolten werden.

- 3 Von welchem der beiden in Rz 1 angesprochenen Motive Kritik am Arbeitszeitgesetz auch getragen wird, einig sind sich die Kritiker meist darüber, dass das Arbeitszeitrecht zu **kompliziert** sei. Das hat freilich vor allem einen nicht zu vermeidenden Grund: Das Arbeitszeitrecht muss zeitliche Rahmen und Spielregeln für **unterschiedlichste Arbeitsverhältnisse** mit unterschiedlichsten Tätigkeiten in unterschiedlichsten Branchen bereithalten und angesichts dieser Fülle ist es leicht, den Überblick zu verlieren. Tatsächlich ist es aber in der Regel nicht allzu schwer, die für ein konkretes Arbeitsverhältnis geltenden Arbeitszeit-Parameter zu ermitteln und zu beschreiben. Dabei ist es allerdings erforderlich, neben dem Arbeitszeitgesetz (und dem Arbeitsruhegesetz, das die wöchentlichen, längeren Ruhezeiten regelt) **weitere Rechtsquellen** zu konsultieren: Die vom Arbeitszeitgesetz vorgegebenen Eckpunkte werden häufig durch den jeweils geltenden Kollektivvertrag an die Notwendigkeiten und Bedürfnisse der Branche angepasst, die weitere Konkretisierung erfolgt durch Betriebsvereinbarung und/oder Arbeitsvertrag. Erst das Zusammenspiel dieser

Regelungsinstrumente ergibt, was im betreffenden Arbeitsverhältnis arbeitszeitrechtlich erlaubt bzw. geboten ist.

Wichtig ist, sich dabei bewusst zu sein, dass das Arbeitszeitrecht **in zwei** getrennten, recht unterschiedlichen **Rechtsgebieten** stattfindet. Ein Großteil der Gebote und Verbote im Arbeitszeitgesetz sind **öffentlich-rechtlicher** Natur, entstammen also jenem Rechtsgebiet, das die Beziehungen zwischen dem Staat einerseits und den in ihm lebenden Personen andererseits regelt. Die Einhaltung der insbesondere dem oben dargestellten Ziel Gesundheitsschutz dienlichen Regeln kontrollieren daher staatliche Behörden (die Arbeitsinspektorate) im öffentlichen Interesse; die Sanktionierung von Verstößen erfolgt durch Verwaltungsstrafen, deren Verhängung von den Arbeitgebern im Verwaltungsrechtswege (Bekämpfung des Strafbescheids vor den Verwaltungsgerichten) beeinträchtigt werden kann. Aber auch im großen Gebiet des **Zivilrechts** – in dem die Beziehungen von Personen untereinander geregelt werden – spielt Arbeitszeit eine Rolle. Hierher gehören die Abmachungen über das Ausmaß und die zeitliche Lage der Arbeitszeit (also über die Frage, wann gearbeitet wird) ebenso wie arbeitszeitbezogene Entgelte (zB Überstundenzuschläge). Auch mit diesen Fragen zusammenhängende Ansprüche sind im Arbeitszeitgesetz geregelt; ihre Durchsetzung erfolgt jedoch nicht durch Verwaltungsbehörden, sondern durch die Betroffenen selbst auf dem sogenannten ordentlichen Rechtsweg vor den Zivilgerichten. Was die Lage der Arbeitszeit, aber auch andere Gestaltungsmöglichkeiten (insbesondere die Lockerung öffentlich-rechtlicher Schutzgrenzen) betrifft, ist der Betriebsrat als zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen befugtes Vertretungsorgan der Gesamtbelegschaft ein wesentlicher Gestaltungspartner in Arbeitszeitfragen, sodass neben dem Arbeitsvertragsrecht als Disziplin des Zivilrechts auch das **Arbeitsverfassungsrecht** mit zu berücksichtigen ist.

Dieser Kommentar versucht, den Schritt von der verwirrenden Unübersichtlichkeit der für alle denkbaren Arbeitszeitmodelle geltenden gesamten Spielregeln des Arbeitszeitgesetzes hin zu den überschaubaren Rahmenbedingungen des jeweils einzelnen Arbeitsverhältnisses nach Möglichkeit zu unterstützen. Zu den jeweiligen Paragraphen werden die sich durch die genannten Rechtsnormen unter-

halb der gesetzlichen Ebene ergebenden **Gestaltungsmöglichkeiten** **geschildert** und es wird versucht, möglichst viele jener Fragen zu beantworten, mit denen Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Betriebsräte in der betrieblichen Praxis konfrontiert werden.

Arbeitszeitgesetz

Bundesgesetz vom 11. Dezember 1969

über die Regelung der Arbeitszeit

(Arbeitszeitgesetz – AZG), BGBl 461/1969,

in der Fassung der Bundesgesetze BGBl 238/1971, 2/1975,
354/1981, 144/1983, 647/1987, 473/1992, 833/1992,
335/1993, 446/1994, 417/1996, I 8/1997, I 46/1997,
I 88/1999, I 37/2000, I 98/2001, I 162/2001, I 122/2002,
I 30/2004, I 64/2004, I 1592004, I 175/2004, I 138/2006,
I 61/2007, I 124/2008, I 149/2009, I 93/2010, I 35/2012,
I 3/2013, I 71/2013, I 94/2014 und I 152/2015,

Rechtsstand 2. März 2016. Zum In-Kraft-Treten beachte § 34 Abs 29.

Inhaltsverzeichnis

ABSCHNITT 1

Geltungsbereich

§ 1	40
§ 1a	Regelungen durch Betriebsvereinbarung	41

ABSCHNITT 2

Arbeitszeit

§ 2	Begriff der Arbeitszeit	41
§ 3	Normalarbeitszeit	42
§ 4	Andere Verteilung der Normalarbeitszeit	42
§ 4a	Normalarbeitszeit bei Schichtarbeit	45
§ 4b	Gleitende Arbeitszeit	45
§ 4c	Dekadenarbeit	46
§ 5	Verlängerung der Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft	46

(24) § 33 Abs 3 lit f und g sowie Abs 4 in der Fassung des 2. Stabilitätsgesetzes 2012, BGBl I Nr 35/2012, tritt mit 1. Juli 2012 in Kraft; gleichzeitig tritt § 33 Abs 3 lit a und b außer Kraft.

(25) Die §§ 11 Abs 4 und 12a Abs 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl I Nr 3/2013 treten mit 1. Jänner 2013 in Kraft.

(26) § 27 und § 33 Abs 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl I Nr 71/2013 treten mit 1. Jänner 2014 in Kraft.

(27) § 26 Abs 3, 5, 5a, 8 und 9 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl I Nr 94/2014 tritt mit 1. Jänner 2015 in Kraft. Mit diesem Zeitpunkt entfällt § 11 Abs 8 bis 10.

(28) § 13 Abs 1 Z 4 und 5 sowie § 32c Abs 9 treten mit 2. März 2015 in Kraft.

(29) § 13 Abs 1 Z 2 sowie Abs 3, § 15e Abs 1, § 17 Abs 1, § 17a Abs 1 Z 2 und Abs 2, § 24 Z 4, § 28 Abs 5 Z 6 und 8 sowie § 33 Abs 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl I Nr 94/2014 treten am Tag des Inkrafttretens der Durchführungsrechtsakte der Kommission der Europäischen Union gemäß Art 4 Abs 8, 6 Abs 5, 11 Abs 1, 12 Abs 7, 14, 21 Abs 3, 22 Abs 5, 31 Abs 5 sowie 39 Abs 3 der Verordnung (EU) Nr 165/2014 in Kraft, frühestens jedoch mit 2. März 2016. Gleiches gilt für das Außerkrafttreten von § 32c Abs 9. Der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz hat den Zeitpunkt des Inkrafttretens der genannten Durchführungsrechtsakte im Bundesgesetzblatt I kundzumachen.

(30) § 12, § 15 Abs 1 (*richtig: „Abs 1a“*), § 15d, § 19d Abs 2a, § 20 Abs 1, § 20b Abs 1 und 6, § 26 Abs 2a, § 27 Abs 3 sowie § 28 Abs 1 und 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl I Nr 152/2015 treten mit 1. Jänner 2016 in Kraft.

(31) § 18e Abs 1 Z 1 und 1a, Abs 2 Z 1 und 2 sowie Abs 3 und 4, § 24 Z 5 und § 28 Abs 7 Z 2 in der Fassung BGBl I Nr 152/2015 treten mit 18. Februar 2016 in Kraft. Gleichzeitig tritt § 18e Abs 5 außer Kraft.

Erläuterungen zum Arbeitszeitgesetz

Abschnitt 1

Geltungsbereich

§ 1. (1) Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes gelten für die Beschäftigung von Arbeitnehmern (Lehrlingen), die das 18. Lebensjahr vollendet haben.

(2) Ausgenommen vom Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes sind:

1. Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis zu einer Gebietskörperschaft, zu einer Stiftung, zu einem Fonds oder zu einer Anstalt stehen, sofern diese Einrichtungen von Organen einer Gebietskörperschaft oder von Personen verwaltet werden, die hiezu von Organen einer Gebietskörperschaft bestellt sind; die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes gelten jedoch für Arbeitnehmer, die nicht im Bereich der Hoheitsverwaltung tätig sind, sofern für ihr Arbeitsverhältnis ein Kollektivvertrag wirksam ist;
2. Arbeitnehmer im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl Nr 287;
3. Arbeitnehmer, für die die Vorschriften des Bäckereiarbeiter/innengesetzes 1996, BGBl Nr 410, gelten;
4. Arbeitnehmer, für die die Vorschriften des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes, BGBl Nr 235/1962, gelten;
5. Arbeitnehmer,
 - a) für die die Vorschriften des Hausbesorgergesetzes, BGBl Nr 16/1970, gelten;

- b) denen die Hausbetreuung im Sinne des § 23 Abs 1 Mietrechtsgesetz, BGBl Nr 520/1981, obliegt und die in einem Arbeitsverhältnis stehen
- aa) zum Hauseigentümer oder zu einer im mehrheitlichen Eigentum des Hauseigentümers stehenden juristischen Person, soweit sich die zu betreuenden Häuser im Eigentum des Hauseigentümers befinden;
- bb) zu einer im Sinne des § 7 Abs 4b Wohnungsgemeinnützigkeitsgesetz, BGBl Nr 139/1979, gegründeten Gesellschaft.

Für diese Arbeitnehmer ist jedoch § 19 anzuwenden.

6. Lehr- und Erziehungskräfte an Unterrichts- und Erziehungsanstalten, soweit sie nicht unter Z 1 fallen;
7. *(aufgehoben)*
8. leitende Angestellte, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind;
9. Heimarbeiter im Sinne des Heimarbeitsgesetzes 1960, BGBl Nr 105/1961;
10. Dienstnehmer, die unter das Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz, BGBl I Nr 8/1997, fallen.

IdF BGBl I 2004/159

Übersicht zu § 1

1. Schutzrecht und Vertragsrecht	Rz	1
2. Persönlicher Geltungsbereich – Arbeitnehmerbegriff	Rz	3
3. Lehrlinge	Rz	9
4. Jugendliche Arbeitnehmer	Rz	10
5. Räumlicher Geltungsbereich – Territorialitätsprinzip	Rz	12
6. Ausnahmen vom Geltungsbereich	Rz	16
7. Arbeitnehmer von Gebietskörperschaften	Rz	21
8. Arbeitnehmer in Betrieben von Gebietskörperschaften	Rz	28
9. Landarbeiter	Rz	41
10. Bäckereiarbeiter/innen	Rz	44
11. Hausgehilfen, Hausangestellte und Betreuungskräfte	Rz	45
12. Hausbesorger und Hausbetreuer	Rz	51

13. Lehr- und Erziehungskräfte	Rz 59
14. Aufhebung der Ausnahme für das Bordpersonal von Luftverkehrsunternehmen	Rz 70
15. Leitende Angestellte	Rz 79
16. Heimarbeiter	Rz 99
17. Arbeitnehmer in Krankenanstalten	Rz 102

1. Schutzrecht und Vertragsrecht

In seiner ursprünglichen Fassung enthielt das AZG nur *eine* 1
Bestimmung über seinen Geltungsbereich, nämlich im § 1. Mit dem
„Arbeitsrechtlichen Begleitgesetz“, BGBl 1992/833, wurde ein neuer
Abschnitt 6a mit der Überschrift „Vertragsrechtliche Bestimmungen“
in das AZG eingefügt. Dieser Abschnitt enthält im § 19b eine eigene
Regelung über seinen Geltungsbereich. Wir haben es also mit der
systematisch etwas merkwürdigen Situation zu tun, dass ein Gesetz
„in sich“ **zwei Geltungsbereiche** normiert, die noch dazu inhaltlich
nicht deckungsgleich sind. So sind zB Arbeitnehmer, die das 18. Le-
bensjahr noch nicht vollendet haben, vom Geltungsbereich nach § 1
AZG nicht erfasst (Gegenschluss aus § 1 Abs 1 – siehe Rz 10), wohl
aber vom Geltungsbereich des Abschnitts 6a, der gem § 19b Abs 1
„für Arbeitsverhältnisse aller Art“ gilt (siehe auch Rz 25 zu § 19b).

Aufzulösen ist dieses Nebeneinander von zwei Geltungsbereichs- 2
bestimmungen, indem zwischen Schutzrecht und Vertragsrecht un-
terschieden wird: Das AZG ist von seiner grundsätzlichen Zielsetzung
her in erster Linie **Schutzrecht**. Seine Normen gehören zum **öffent-
lich-rechtlichen Arbeitnehmerschutz**, ihre Einhaltung ist durch
entsprechende öffentlich-rechtliche Sanktionen gesichert und wird
von staatlichen Behörden überwacht. Diese Zuordnung zum öffent-
lich-rechtlichen Arbeitnehmerschutz trifft auf alle **Abschnitte des
AZG mit Ausnahme des Abschnitts 6a** zu. Abschnitt 6a enthält
dagegen Bestimmungen, die ausschließlich vertragsrechtlich relevant
sind. Die Rechte, die dem Arbeitnehmer aufgrund dieser Bestim-
mungen zustehen, sind auf zivilrechtlichem Weg, durch Klage beim
Arbeits- und Sozialgericht, geltend zu machen. Das öffentlich-recht-
liche Instrumentarium des Arbeitsschutzrechts steht dafür grund-

sätzlich nicht zur Verfügung (vgl. auch *B. Schwarz* in *Ch. Klein/ B. Schwarz*, Die Neuerungen im Arbeitszeitrecht 84). Insofern ist der Abschnitt 6a im AZG ein „Fremdkörper“.

2. Persönlicher Geltungsbereich – Arbeitnehmerbegriff

Das Arbeitszeitgesetz gilt für die **Beschäftigung** von **Arbeitnehmern**, das sind Personen, die einem anderen aufgrund eines schuldrechtlichen Vertrages zur Arbeitsleistung in **persönlicher Abhängigkeit** verpflichtet sind (§ 1151 ABGB). Der Geltungsbereich des Arbeitszeitgesetzes knüpft an den **arbeitsvertragsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff** an: Wer Arbeitnehmer iSd Arbeitsvertragsrechts ist, für dessen Beschäftigung gilt das AZG. Entscheidendes Merkmal für das Vorliegen eines Arbeitsvertrages ist somit die Verpflichtung zur Erbringung einer persönlichen Arbeitsleistung unter dem Weisungs- und Kontrollrecht des Arbeitgebers. Dagegen ist die Bezahlung eines Entgelts für die Arbeitsleistung wohl die Regel, aber kein Wesensmerkmal des Arbeitsvertrages.

- 3 Werden von Beschäftigten sowohl hauptamtliche Arbeitsleistungen auf arbeitsvertraglicher Basis wie auch „**freiwillige Dienste**“ erbracht, so stellt sich die Frage, ob die „freiwilligen Dienste“ den Arbeitszeiten aus dem Arbeitsverhältnis hinzuzurechnen sind (wodurch es zu Verstößen kommen kann). Nach Ansicht des VwGH (VwGH 15. 10. 2015, 2013/11/0079) kommt es dabei entscheidend auf den **Parteiwillen**, die **objektive Trennbarkeit** und Überlegungen unter dem Gesichtspunkt **arbeitsrechtlicher Schutzprinzipien** an. Für eine objektive Trennbarkeit ist nicht nur von Bedeutung, ob eine **Ver-schränkung in zeitlicher Hinsicht** ausgeschlossen ist, sondern auch wesentlich, ob sich die im Rahmen des Arbeitsverhältnisses erbrachten Arbeitsleistungen von der selbstständigen Tätigkeit **trennen lassen**. Allerdings ist bei der vorzunehmenden Beurteilung nicht allein auf die vertragliche Gestaltung Bedacht zu nehmen, sondern primär ist die – ggf vom Vertrag abweichende – **tatsächliche Gestaltung der Rechtsbeziehungen** entscheidend und damit das Gesamtbild der konkret zu beurteilenden Beschäftigung (vgl VwGH 11. 6. 2014, 2012/08/0157). Entscheidend wird sein, ob die freiwilligen Dienste

wirklich aufgrund der Vereinsmitgliedschaft (im erstgenannten Fall beim Roten Kreuz) erbracht werden oder ob aus der hauptamtlichen Tätigkeit eine Verpflichtung zur Leistung freiwilliger Dienste abgeleitet wird, bzw ob eine Weigerung, diese zu leisten, arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen würde (VwGH 15. 10. 2015, 2013/11/0079). **Nicht von Bedeutung** für die Geltung des AZG sind die Bezeichnung des Arbeitnehmers (zB als Arbeiter oder Angestellter), das Geschlecht, die Staatsbürgerschaft, das zeitliche Ausmaß der Beschäftigung, die formale Gültigkeit des Arbeitsvertrages oder ob eine Versicherung bei der gewerblichen Sozialversicherung besteht (VwGH 18. 6. 2008, 2007/11/0196). Unmaßgeblich ist auch, ob es sich um ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis oder um ein solches auf Probe handelt.

Dagegen spielt das Alter insofern eine Rolle, als das AZG nur für Arbeitnehmer gilt, die das 18. Lebensjahr vollendet haben (siehe Rz 10 f). **4**

Das AZG gilt auch für **Teilzeitbeschäftigte**, obwohl die meisten Schutzbestimmungen gegen eine übermäßige Inanspruchnahme der Arbeitskraft bei Teilzeitarbeit nicht von Bedeutung sind. Zu beachten ist, dass das AZG im Abschnitt 6a „**Vertragsrechtliche Bestimmungen**“ ua über Teilzeitarbeit enthält (§ 19d). In diesem Abschnitt sind allerdings – wie schon aus der Überschrift hervorgeht – nur vertragsrechtlich relevante Regelungen enthalten. Die öffentlich-rechtlichen Schutznormen des AZG gelten mangels einer entsprechenden Ausnahme vom Geltungsbereich nach § 1 AZG grundsätzlich auch für Teilzeitbeschäftigte (Näheres zum Verhältnis öffentliches und Privatrecht im Arbeitszeitrecht siehe Rz 1 ff zu § 19b). **5**

Das AZG gilt für Arbeitnehmer **unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit**, also auch für **ausländische Arbeitnehmer**, selbst wenn sie in Österreich nur vorübergehend beschäftigt werden. Der Schutzzweck des Arbeitszeitrechts erfordert seine Geltung **auch** dann, wenn wegen formaler Mängel kein gültiger Arbeitsvertrag vorliegt, wie zB **bei Beschäftigung** eines ausländischen Arbeitnehmers ohne die nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz erforderliche **Beschäftigungsbewilligung**. Der Arbeitgeber verstößt in diesem Fall nicht nur gegen die Bestimmungen des AuslBG, sondern er unterliegt bei **6**

Nichteinhaltung der Arbeitszeitvorschriften auch den Strafsanktionen nach dem AZG.

- 7 Für die Geltung des AZG ist auch nicht entscheidend, ob die Beschäftigung im Betrieb des Arbeitgebers erfolgt oder außerhalb eines Betriebes, zB in der Wohnung des Arbeitnehmers. „**Telearbeit**“, die im Rahmen eines Arbeitsvertrages ausgeübt wird, unterliegt grundsätzlich den Bestimmungen des AZG (obwohl die Überwachung der Einhaltung der Arbeitszeitvorschriften in der Praxis nur schwer möglich sein wird). **Heimarbeit** im Sinn des § 2 Heimarbeitsgesetz ist dagegen kraft ausdrücklicher Anordnung vom Geltungsbereich des AZG **ausgenommen** (§ 1 Abs 2 Z 9; siehe Rz 99 ff).
- 8 Ist die für den Arbeitsvertrag typische persönliche Abhängigkeit nicht gegeben, finden die Bestimmungen des AZG auf die Beschäftigung **keine Anwendung**. Das gilt zB für die Herstellung eines Werkes im Rahmen eines **Werkvertrages**, aber auch für Arbeitsleistungen im Rahmen eines „**freien Dienstvertrages**“ (vgl dazu OGH 9 ObA 54/97z, DRdA 1998, 36, mit Anmerkung von *Mazal*) oder für die Beschäftigung von **Familienangehörigen** des Arbeitgebers aufgrund familienrechtlicher Pflichten. Bei Beschäftigungsformen im Grenzbereich zum („echten“) Arbeitsvertrag wird allerdings im Einzelfall zu prüfen sein, ob und inwieweit die Bestimmungen des AZG gelten. Maßstab dafür muss der Schutzzweck des Gesetzes sein.

3. Lehrlinge

- 9 Dass Lehrlinge trotz des besonderen Ausbildungszweckes des Lehrverhältnisses Arbeitnehmer iSd Arbeitsvertragsrechts sind, ist in der Lehre und Rechtsprechung unbestritten (vgl ua *Berger/Fidal/Gruber*, Berufsausbildungsgesetz 73 ff, mit weiteren Nachweisen). Die **Bestimmungen des AZG gelten daher auch für Lehrlinge** (der ausdrückliche Hinweis im § 1 Abs 1 hat nur klarstellend-bekräftigenden Charakter), allerdings nur dann, wenn sie das **18. Lebensjahr bereits vollendet haben**. Für Lehrlinge unterhalb dieser Altersgrenze gelten die Sonderbestimmungen des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes (siehe Rz 10 f).

4. Jugendliche Arbeitnehmer

Das AZG gilt nur für Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr vollendet haben. Für jugendliche Arbeitnehmer (einschließlich der Lehrlinge) gilt das Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz (KJBG), BGBl 1987/599. Dieses Gesetz enthält in seinem Abschnitt 3 ausführliche Schutzvorschriften für Jugendliche über Arbeitszeit, Ruhepausen und Ruhezeiten, Nachtruhe, Sonn- und Feiertagsruhe, eine Sonderregelung für den 8. Dezember, Wochenfreizeit, Sonderregelungen für Verkaufsstellen. (vgl ausführlich *Dirschmiedl/Nöstlinger*, KJBG).

Gewisse **Überschneidungen** hinsichtlich der Geltungsbereiche des AZG und des KJBG gibt es bei Lehrlingen: Das AZG gilt (auch) für Lehrlinge, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, das KJBG grundsätzlich nur für Lehrlinge bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres. Abweichend von diesem Grundsatz normiert allerdings § 1 Abs 1a KJBG, dass einige Bestimmungen des KJBG auch für Lehrlinge gelten, die das 18. Lebensjahr vollendet haben. Es handelt sich dabei um die Berechnung des Überstundenzuschlags (§ 14 Abs 2 KJBG; eine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters liegt dadurch nicht vor, OGH 9 ObA 76/07b, DRdA 2009/51), Bestimmungen im Zusammenhang mit dem Besuch der Berufsschule (§ 11 Abs 4, 5, 6 Z 1 und 3, Abs 7 und 8 KJBG), weiters das Verbot der Akkordarbeit (§ 21 KJBG) sowie die Durchführung von Jugendlichenuntersuchungen (§ 25 KJBG). Soweit diese Bestimmungen des KJBG arbeitszeitrechtlich relevant sind, gelten sie für Lehrlinge nach Vollendung des 18. Lebensjahres **neben den Vorschriften des AZG**.

5. Räumlicher Geltungsbereich – Territorialitätsprinzip

Die Vorschriften des AZG sind Bestandteil des öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmerschutzes. Für die Anwendung dieser Vorschriften gilt das **Territorialitätsprinzip**. Das bedeutet, dass die Bestimmungen des Gesetzes unabhängig von der Staatsbürgerschaft des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers sowie unabhängig vom Sitz des Unternehmens Anwendung finden, wenn der Arbeitnehmer innerhalb der Grenzen Österreichs beschäftigt wird. Das AZG gilt aber auch dann,