Arbeitszeitrecht

Filipp **FRIEDRICH**

Es referieren:

Gabriele **MRASZEK**
Markus **SCHAPLER**

GPA djp
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
DRUCK – JOURNALISMUS – PAPIER

Seminarinhalte

- Statistisches
- Rechtliches ua zu:
  - ✓ Aufgaben BR
  - ✓ EU-Recht
  - ✓ AZG
  - ✓ ARG
  - ✓ Betriebsvereinbarung
  - ✓ Schlichtungsstelle – Verfahren
- Praktische Tipps + Diskussion + Fragen
- Was kann nicht geleistet werden: konkrete Fälle lösen

Wer ist „der Betriebsrat"?

- Der Betriebsrat ist ein Kollegialorgan (die Summe seiner BR-Mitglieder), das durch seinen Vorsitzenden (nur) nach außen (va gegenüber dem Betriebsinhaber) vertreten wird.
- Betriebsratsmitglied ist jeder einzelne BR-Mandatar

Aufgaben des BR - § 38 ArbVG

BR hat die

- ✓ wirtschaftlichen
- ✓ sozialen
- ✓ gesundheitlichen
- ✓ kulturellen

Interessen der AN im Betrieb wahrzunehmen und zu fördern = <u>Interessenvertretungsaufgabe</u>

Grundsätze der Interessenvertretung
§39 ArbVG

- Ziel der Betriebsverfassung ist die Herbeiführung eines Interessensausgleichs zum Wohl der Arbeitnehmerinnen und des Betriebes
- Ziel der Bestimmungen über die Betriebsverfassung ist ua der mit friedlichen Mitteln bewerkstelligte Ausgleich der Interessen der AN-schaft mit denen des Betriebsinhabers, wobei das Verhalten der Organe der AN-schaft von dem Grundsatz geleitet sein muss, dem wohlverstandenen Wohl der AN-schaft und des Betriebes in seiner Eigenschaft als Existenzgrundlage der im Betrieb Beschäftigten zu dienen.

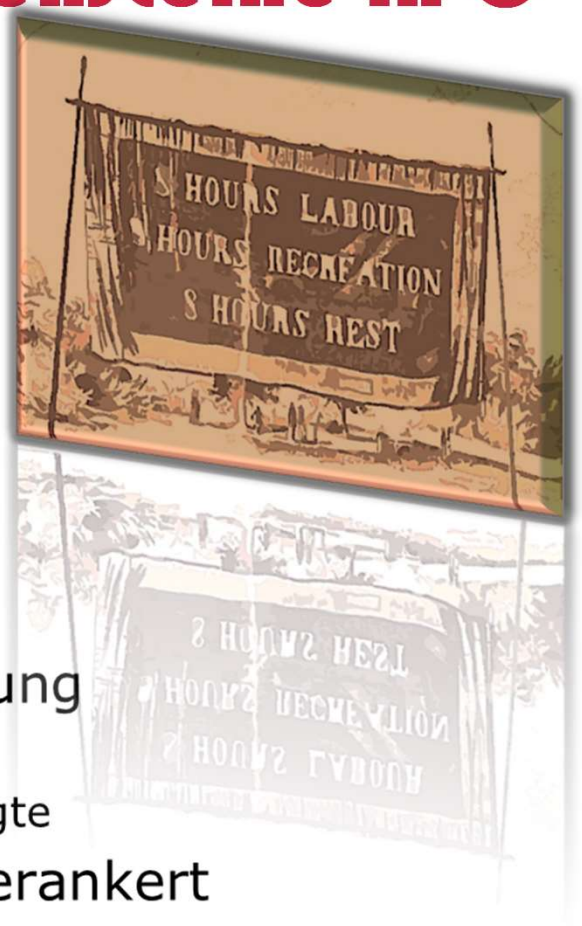
Grundsätze der Interessenvertretung
§39 ArbVG

- Tätigkeit ist tunlichst ohne Störung des Betriebs zu vollziehen
- BR ist nicht befugt, in die Führung und den Gang des Betriebes durch selbständige Anordnungen einzugreifen
- BR soll im Einvernehmen mit AK + ÖGB/GPA-djp seine Aufgaben wahrnehmen
- Recht des BR, zur Beratung in allen Angelegenheiten die zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder gesetzliche Interessenvertretung beizuziehen
- Deren Vertreter haben Recht auf Zugang zum Betrieb (nach Unterrichtung des Betriebsinhabers)

Überwachungspflicht BR (§89 ArbVG)

- BR hat die Einhaltung der die AN betreffenden Rechtsvorschriften zu überwachen, insbesondere
- Einsichtnahmerecht in alle Aufzeichnungen zu deren Führung BI durch Rechtsvorschriften verpflichtet ist, insb. Gehaltsabrechnungen, AZ-Aufzeichnungen, Urlaubsaufzeichnungen
- Kontrollpflicht, ob KV und BV im Betrieb öffentlich aufliegen
- Kontrollpflicht, ob AN-Schutz, SV-Vorschriften, Betriebspension, Berufsausbildung eingehalten wird
- Zutrittsrecht zu allen Räumlichkeiten, Arbeitsplätzen, Anlagen
- Zuziehungspflicht BR zu Behördenbegehungen soweit AN-Interessen berührt werden
- Einsichtsrecht in Personalakten, wenn AN zustimmt

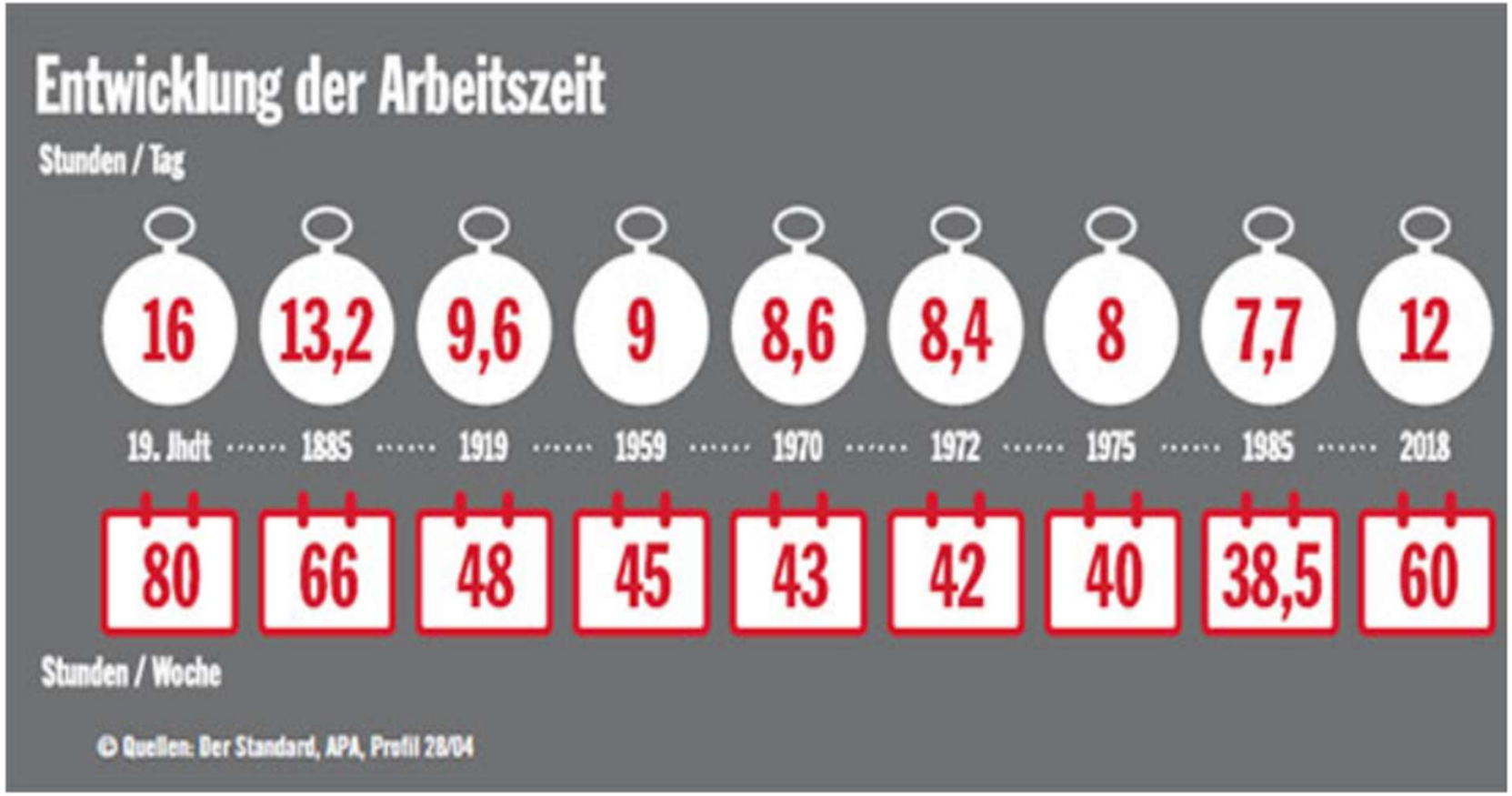
Arbeitszeitpolitische Meilensteine in Ö



- 1885: 11h-Tag in Fabriken
- 1919: 8h-Tag und 48h Woche
- 1959: 45h – Woche
- 1975: 40h – Woche per GenKV
- 1984: 5. Urlaubswoche
- 1985: Start 38,5h-Woche per KV
- 2008: AZG –Novelle bringt Flexibilisierung
  - 10 h Tag per KV und BV möglich
  - Mehrarbeitszuschlag für Teilzeitbeschäftigte
- 2013: Freizeitoption per KV erstmals verankert
- 2018: Ausdehnung der maximalen Arbeitszeit auf 12 Std./Tag und 60 Std./Woche

GPA djp
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
DRUCK – JOURNALISMUS – PAPIER

Entwicklung der Arbeitszeit



Quelle: Der Standard, APA, Profil 28/04
Copyright: A&W 9/2018, Thomas Jarmer

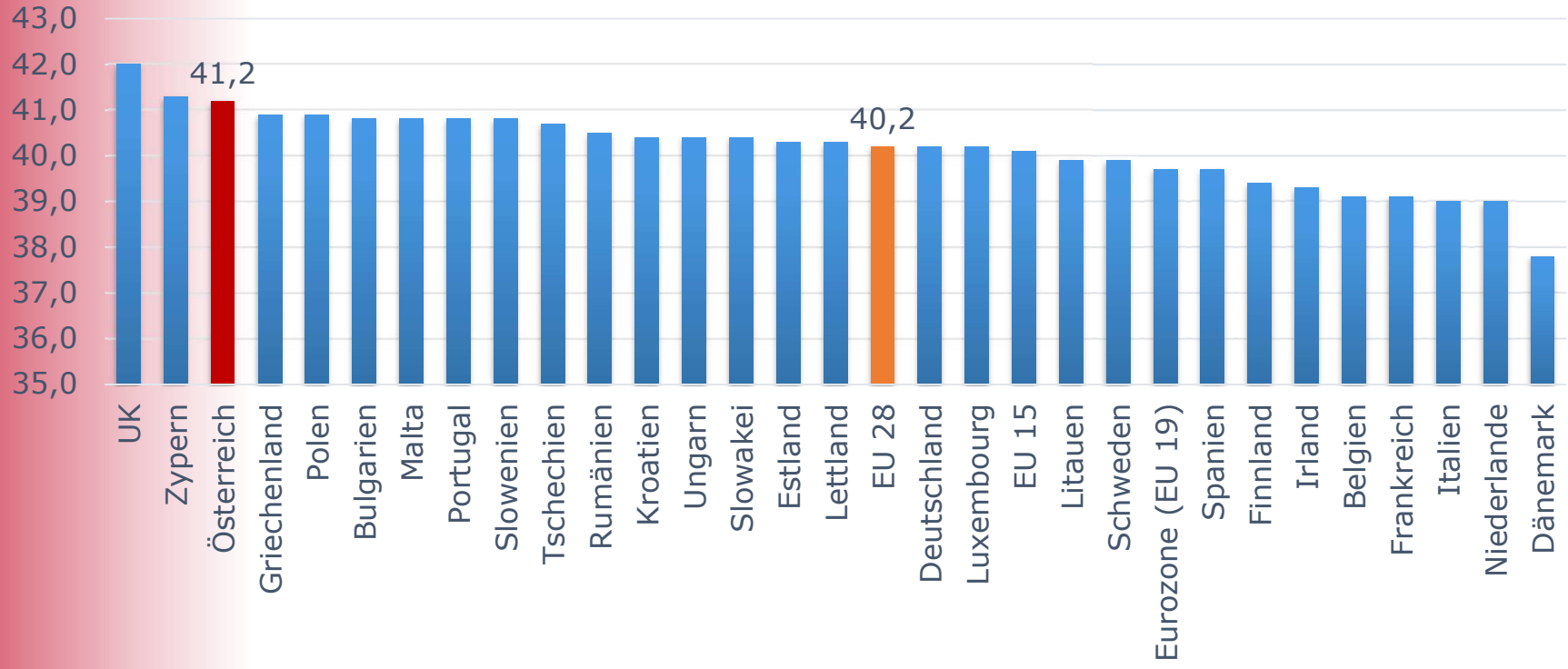
Arbeitszeitsituation heute

- Wochenarbeitszeit im Durchschnitt:
  ~ 35 h-Woche; ABER:
  - Lange Arbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten
  - Zunahme bei der Teilzeitarbeit
- Unterschiedliche Arbeitszeitmuster zwischen den Geschlechtern
  - Teilzeit ist weiblich
  - Männer arbeiten mehr Gleitzeit, Frauen haben eher fixe Arbeitszeiten
- Ziel: geringere Vollzeit → 35 h-Woche & höhere Teilzeit

Wochenarbeitszeit im EU- Vergleich

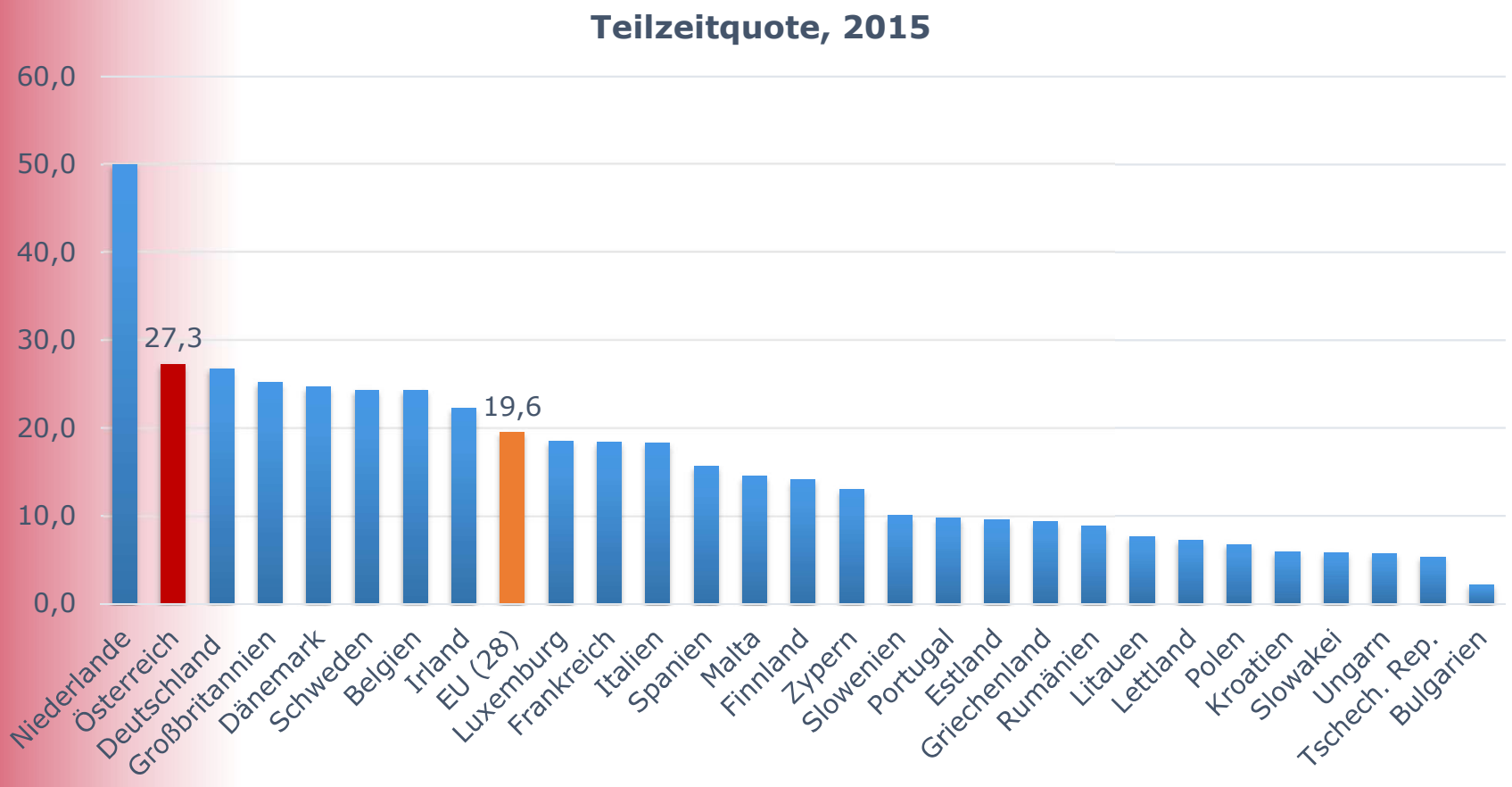
Durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitsstunden -

Vollzeit-ArbeitnehmerInnen (2018)



GPA djp
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
DRUCK – JOURNALISMUS – PAPIER

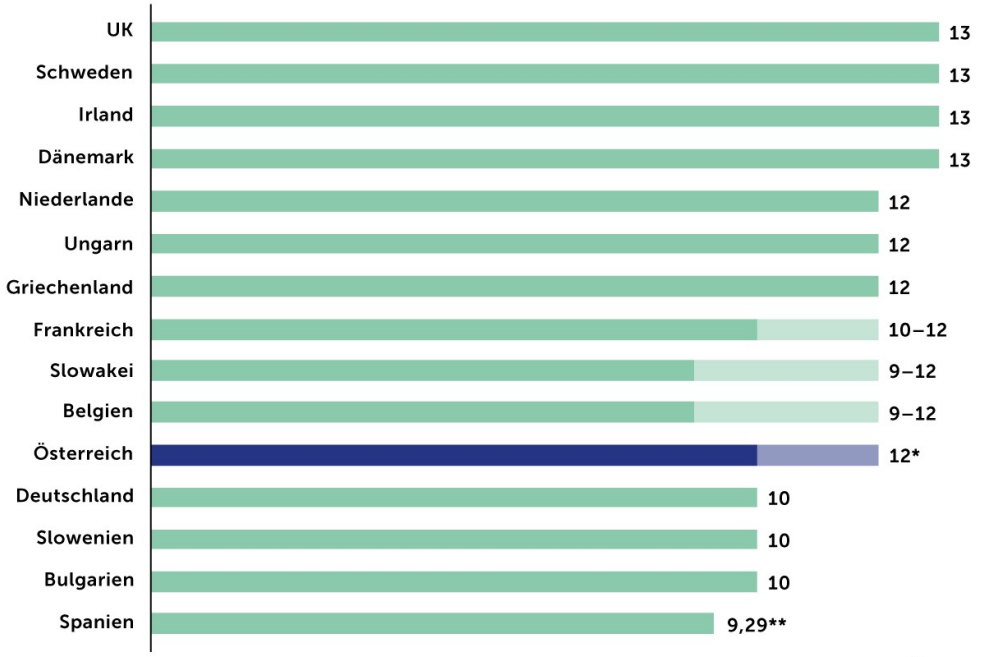
Teilzeitquote im EU-Vergleich



Quelle: Eurostat, abgerufen am 2017/03/17

Tägliche Maximalarbeitszeit im EU-Vergleich

Tägliche Maximalarbeitszeit (inkl. Überstunden) – in Stunden



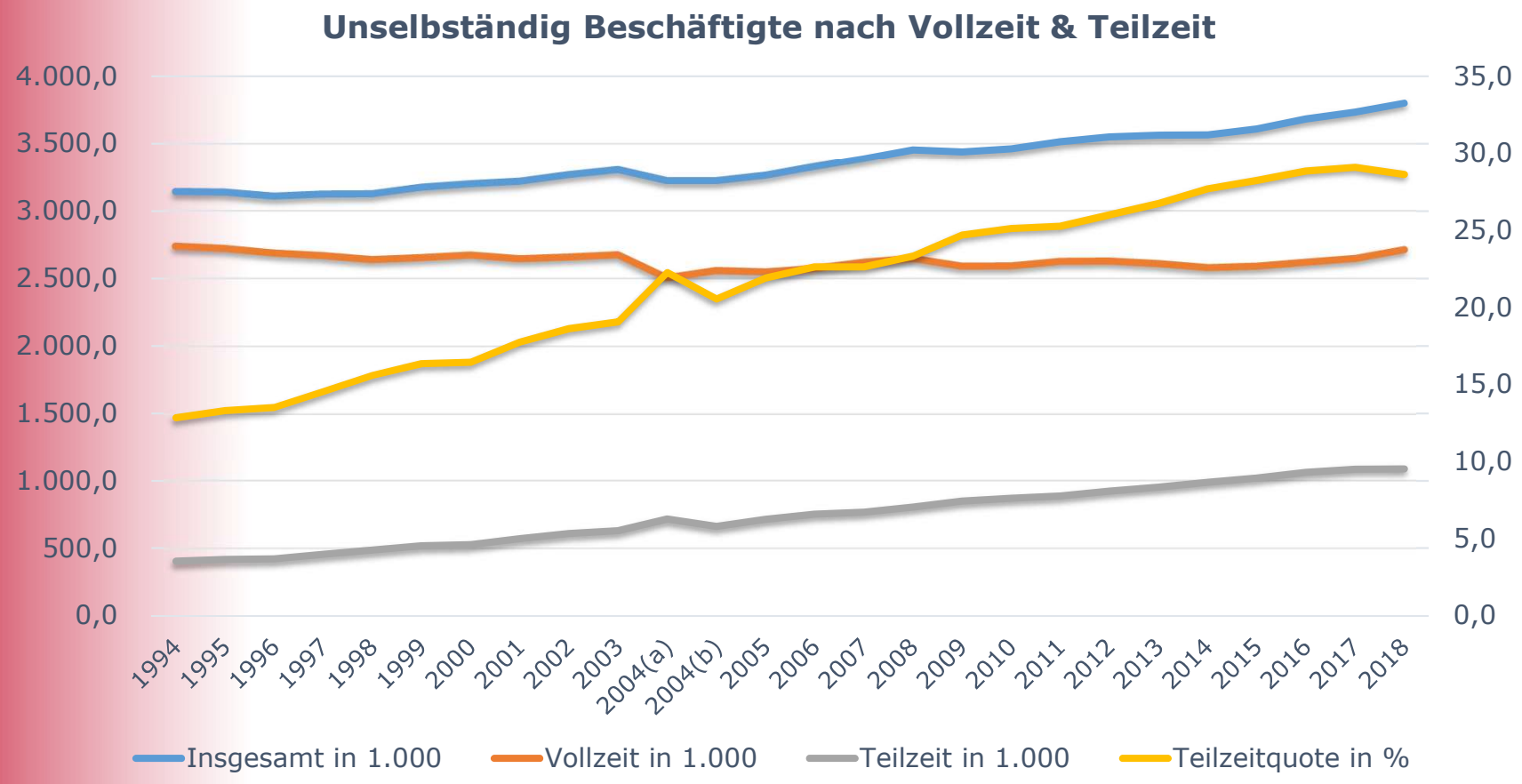
Quelle: Eurofound (2017): Developments in working time 2015–2016, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
Anmerkungen: *Geplant ab 01.01.2019. **Als Berechnungsgrundlage für Spanien dienen die jährlich maximalen Überstunden.

Agenda Austria

Arbeitsmarktentwicklung

- Langfristig ist der Arbeitsmarkt durch eine deutliche Steigerung der unselbständigen Beschäftigung gekennzeichnet
- Die Zunahme der Beschäftigung findet vor allem im Bereich der Angestellten statt.
- Während die Vollzeitbeschäftigung seit 20 Jahren weitgehend stagniert, entwickelt sich die weibliche Teilzeitbeschäftigung sehr dynamisch.

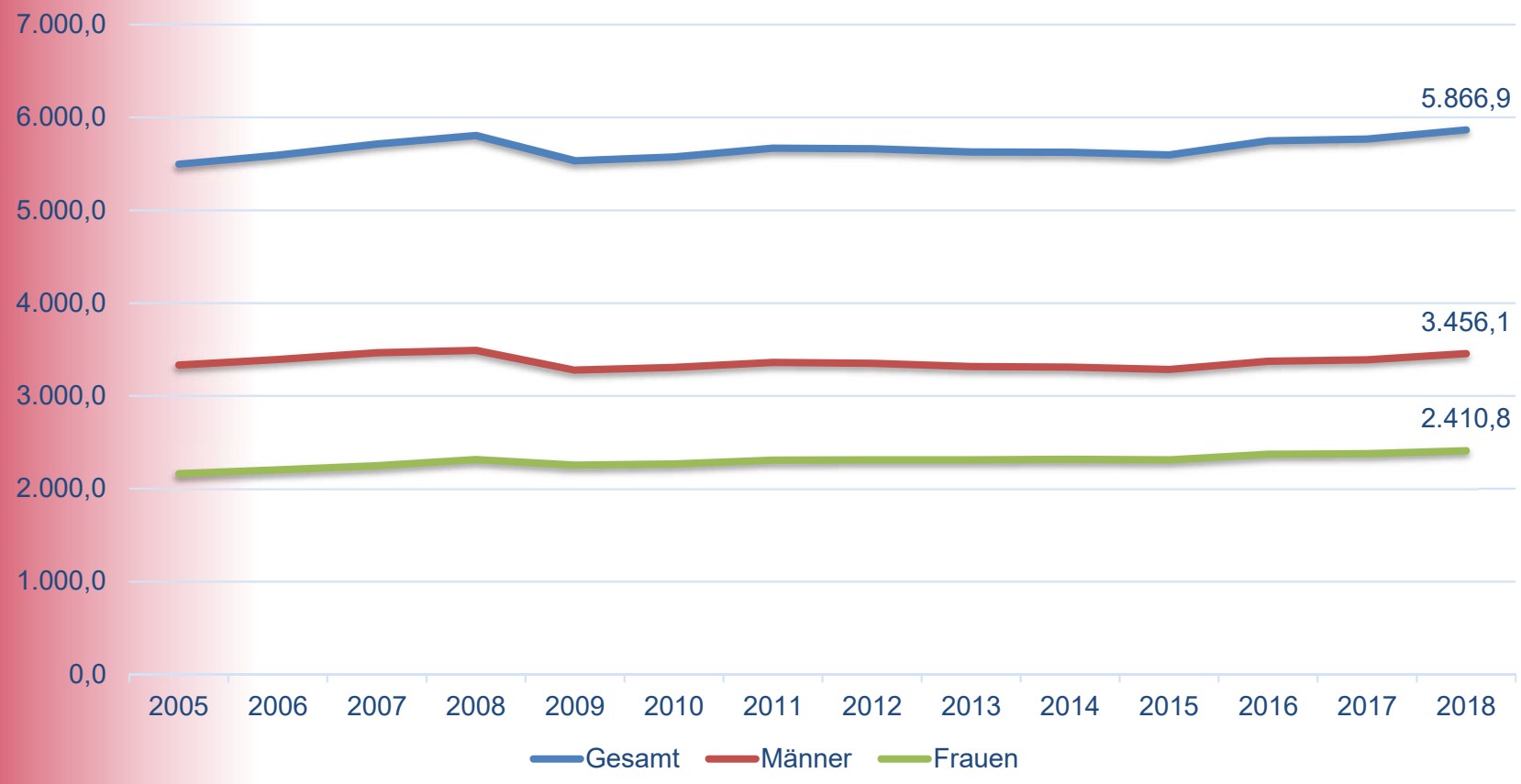
Beschäftigungswachstum durch Anstieg der Teilzeit



Quelle: Statistik Austria, abgerufen am 2019/04/04

GPA djp
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
DRUCK – JOURNALISMUS – PAPIER

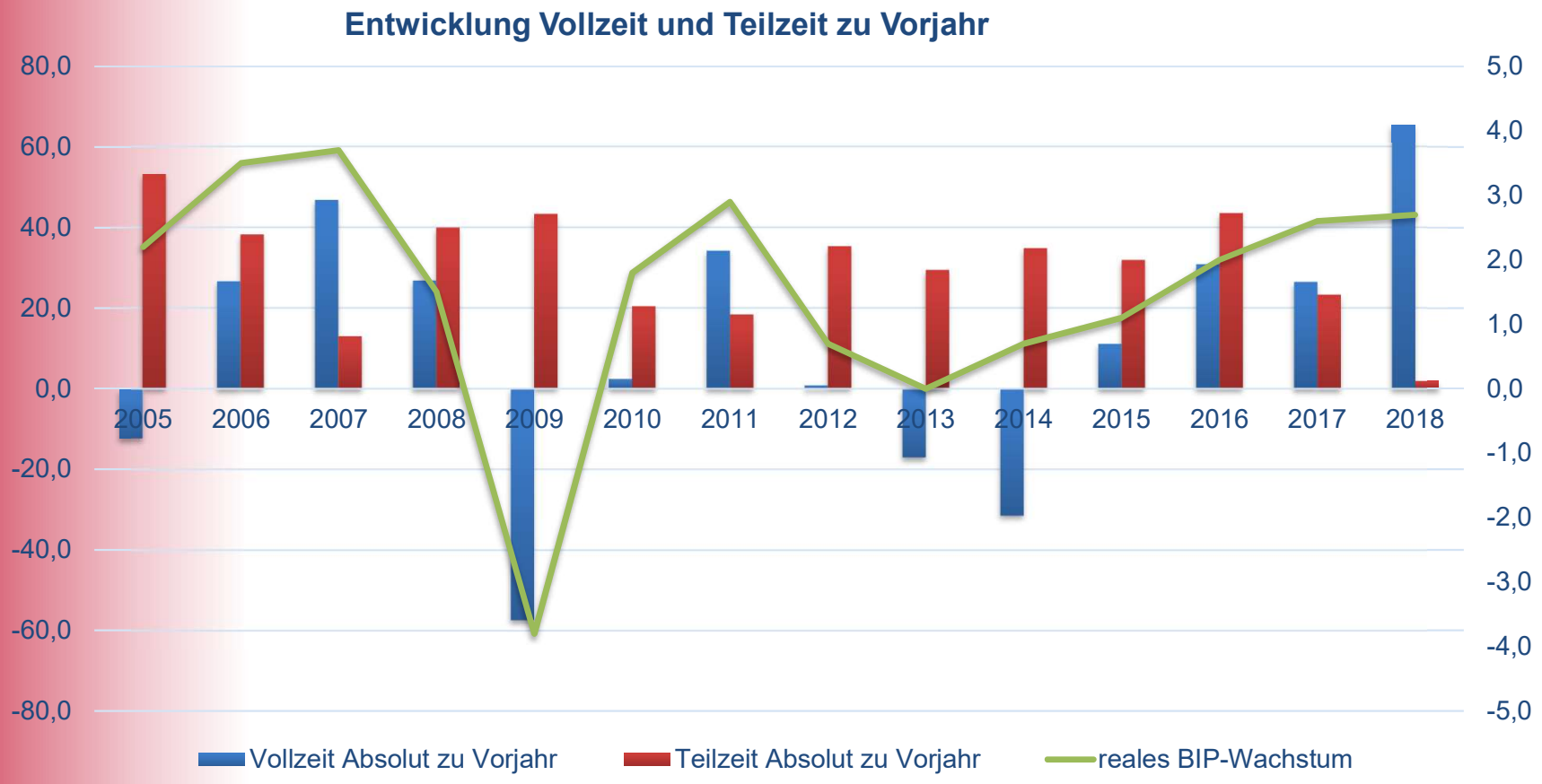
Jahresstundenvolumen von unselbstständig Beschäftigten (in Mio.)



Quelle: Statistik Austria, abgerufen am 2019/04/04

GPA djp
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
DRUCK – JOURNALISMUS – PAPIER

Vollzeitbeschäftigung steigt bei hohem Wirtschaftswachstum



GPA djp
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
DRUCK – JOURNALISMUS – PAPIER

Arbeitszeitrecht als Schutzrecht

- AZ-Regelungen sind Schutzbestimmungen zugunsten des AN vor übermäßiger Inanspruchnahme seiner Arbeitskraft durch den AG
- Dadurch soll vor allem die Gesundheit des AN geschützt und sein Anspruch auf Freizeit gesichert werden
- Ziel der EU-RL (RL 2003/88/EG): Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der AN (EuGH 10.09.2015, C-266/14)

Arbeitszeit –Rechtsquellen (mögliche)

- Charta der Grundrechte der EU, Art. 31 GRCh
- Arbeitszeitrichtlinie RL 2003/88/EG
- Arbeitszeitgesetz (gilt nicht zB: für AN die unter das KA-AZG fallen + leitende Ang.)
- Arbeitsruhegesetz (gilt nicht zB: für AN die unter das KA-ARG fallen + leitende Ang.)
- Kollektivvertrag
- Betriebsvereinbarung (sogenannte erzwingbare - § 97 Abs 1 Ziff 2 ArbVG oder notwendige, insb. nach AZG)
- Arbeitsvertrag

Rechtsordnung - Stufenbau

Artikel 31 GRCh

- **Abs. 1: Jede AN und jeder AN hat das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen**

- **Abs. 2: Jede AN und jeder AN hat das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub**

- GRCh kommt nach Art 6 Abs 1 EUV der gleiche rechtliche Rang wie den (EU)Verträgen zu *EuGH 30.06.2016, C-178/15, Sobczyszyn*)
- GRCh gilt unabhängig davon, ob es sich um einen öffentlichen AG oder einen privaten AG handelt und damit nicht im Einklang stehende nationale Rechtsvorschriften sind erforderlichenfalls unangewendet zu lassen (direkte Drittwirkung der GRCh-Bestimmungen auch zwischen 2 Privaten; *EuGH 6.11.2018, C-684/16, Shimizu*)
- AN ist „jeder, der während einer bestimmten Zeit für einen anderen nach dessen Weisungen Leistungen erbringt, für die er als Gegenleistung eine Vergütung erhält“ (*EuGH 17.07.2008, C-94/07, Raccanelli*)
- Frage der rechtlichen Zulässigkeit der Ausnahmen insb. leitender Angestellter aus dem AZG und damit von Art 31 GRCh sowie der RL 2003/88/EG erhebt sich grundsätzlich im Lichte von Art. 31 GRCh und ist zu verneinen, da gg den Grundrechtsgrundsatz von Art 31 Abs 2 GRCh verstoßend, wonach jeder AN Anspruch auf Begrenzung der (tgl und wöchentl.) Gesamt-AZ u. tgl u. wöchentliche Ruhezeiten hat

Arbeitszeitrichtlinie RL 2003/88/EG

- **Gegenstand:** Vorschriften ua über die tgl und wöchentlichen Mindestruhezeiten, Ruhepausen und wöchentliche Höchst-AZ
- **Arbeitszeit:** jede Zeitspanne während der AN arbeitet, dem AG zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt
- **Ruhezeit:** jede Zeitspanne außerhalb der AZ
- Tägliche Ruhezeit: mind. 11 zusammenhängende Std/24 Std Zeitraum (Art. 3)
- **Ruhepause:** bei mehr als 6 Std tgl AZ>Ruhepause>Regelung im Mitgliedstaat in KV, wenn kein KV in Gesetz (Art. 4)
- **Wöchentl. Ruhezeit:** pro Siebentageszeitraum durchgehende Mindestruhezeit von 24 Std + tgl Ruhezeit von 11 Std, in Summe also 35 Std>Umsetzung Mitgliedstaat (Art. 5)(Bezugszeitraum max. 14 Tage – Art. 16)
- **Wöchentl. Höchst-AZ:** durchschnittliche (max. Durchrechnungszeitraum: 4 Monate – Art. 16) AZ/Siebentageszeitraum darf 48 Std einschließlich der Üstd nicht überschreiten (Art. 6)
- **Ausnahmemöglichkeiten durch Mitgliedstaaten für folgende AN:** <u>leitende Ang oder sonstige Personen mit selbständiger Entscheidungsbefugnis</u> (*EuGH interpretiert diese Ausnahmemöglichkeit sehr streng: nur selbständig arbeitende AN dürfen ausgenommen werden, wenn sie <u>Lage und Umfang</u> der AZ selbst bestimmen können [auch das <u>Volumen</u> ihrer AZ darf nicht vorgegeben werden]*), AN, die Familienangehörige sind und AN im lithurgischen Bereich von Kirchen od. Religionsgemeinschaften (*siehe aber Art. 31 Abs 2 GRCh*)

Arbeitszeit –leitender Angestellter I

- Art 17 Abs 1 lit a Arbeitszeitrichtlinie RL 2003/88/EG lässt den Mitgliedstaaten eine Ausnahmemöglichkeit von derselben ua für „leitende Ang. und sonstige Personen mit selbständiger Entscheidungsbefugnis“ zu, „wenn deren AZ wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den AN selbst festgelegt werden kann“.

  EuGH interpretiert diese Ausnahmemöglichkeit sehr streng: „nur selbständig arbeitende AN dürfen ausgenommen werden, wenn sie Lage und Umfang der AZ selbst bestimmen können (auch das Volumen ihrer AZ darf nicht vorgegeben werden!) EuGH 7.9.2006, C-484/04

  Anm: *Leitende Ang oder sonstige AN mit Entscheidungsbefugnis können nur dann ausgenommen werden, wenn die Voraussetzungen Nichtmessbarkeit bzw Nichtfestlegbarkeit oder Selbstfestlegung wegen der besonderen Merkmale der Tätigkeit vorliegen, ansonsten fallen diese AN weiterhin unter die Geltung des AZG* (Erläuterungen zur Novelle)
- (bis 31.08.2018) § 1 Abs 2 Ziff. 8 AZG: „Leitende Angestellte, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen wurden“ sind vom Geltungsbereich des AZG ausgenommen;
- (neu seit 01.09.2018) § 1 Abs 2 Ziff 8 AZG: „leitende Angestellte oder 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“ sind vom Geltungsbereich des AZG ausgenommen;

Arbeitszeit – leitender Angestellter II

Leitender Angestellter muss (nach Altrecht):

- ✓ wesentliche Teilbereiche eines Betriebes in der Weise eigenverantwortlich leiten, dass hierdurch auf Bestand und Entwicklung des gesamten Unternehmens Einfluss genommen wird und
- ✓ sich auf Grund seiner einflussreichen Position aus der gesamten Angestelltenschaft hervorhebt und
- ✓ mit Aufgabenbereich beschäftigt sein, der eine Bindung an fixe AZ-Grenzen kaum zulässt und
- ✓ seine AZ weitgehend selbst einteilen können und
- ✓ gewöhnlich ein überdurchschnittliches Entgelt beziehen

Siehe insbesondere dazu: VwGH 24.02.1998, VwSlg;
OGH 08.10.2003, 9 ObA 110/03x

Arbeitszeit

- AZ ist jede Zeitspanne, während der ein AN arbeitet
- AZ iSd AZG ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen
- AZ beginnt mit Aufnahme der Arbeit bzw. dem Zeitpunkt ab dem der AN dem AG zur Verfügung steht (Ausnahme: Dienstverhinderungszeiten)
- Zur AZ zählen auch die Zeiten in denen AN in ihrer Wohnung, Werkstätte oder sonst außerhalb des Betriebes beschäftigt werden. In diesem Zusammenhang gilt als AZ nicht nur die Zeit der tatsächlichen und normalerweise zu leistenden Arbeit, sondern auch jene Zeit, in der der AG die Freizeit des AN für seine Zwecke in Anspruch nimmt (zB Reisezeiten mit Erholungsmöglichkeiten, *OGH 05.06.1984, 4 Ob 49/84*)
- AZ sind auch Wegzeiten bei AN die keinen festen oder gewöhnlichen Arbeitsort haben und deren Reisetätigkeit zu ihrem ständigen Aufgabenkreis gehört (wie typischerweise bei Außendienst-AN) und wenn der AG die Arbeitsorte vorgibt (*EuGH 10.09.2015, C-266/14, RS Tyco)*

Normalarbeitszeit

- Grundsätzlich darf die tägliche NAZ 8 Std und die wöchentliche NAZ 40 Std nicht überschreiten (§ 3 Abs 1 AZG)

- Davon darf abgewichen werden:
  - ✓Durch Ausweitung auf bis zu 10 Std NAZ täglich durch KV (§ 4 Abs 1 AZG)
  - ✓Durch andere Verteilung der NAZ (§ 4 AZG)
  - ✓Durch Verlängerung der NAZ bei Schichtarbeit (§ 4a AZG)
  - ✓Durch Verlängerung der NAZ (bis 10 Std. – alt, bis auf 12 Std. - neu) bei GLAZ (§ 4b AZG)
  - ✓Durch andere Verteilung der NAZ bei Dekadenarbeit (§ 4c AZG)
  - ✓Durch Verlängerung der NAZ bei Arbeitsbereitschaft (§§ 5 u 5a AZG)

- Die Änderung des Ausmaßes der NAZ bedarf der Schriftform (§ 19c Abs. 2 AZG)

Lage + Ausmaß der Arbeitszeit

- Unter Lage und Ausmaß AZ sind sowohl Beginn und Ende der tgl. AZ als auch die Verteilung der wöchentlichen AZ auf die einzelnen Arbeitstage zu verstehen

- **Grundsatz**: Ausmaß, Lage der AZ sowie ihre Änderung sind zu vereinbaren (§ 19c Abs 1 AZG sowie § 19d Abs 2 AZG)

- Ist eine Änderung der Lage der AZ aus objektiven, in der Art der Arbeitsleistung gelegenen Gründen, sachlich gerechtfertigt, darf der AG die AZ einseitig ändern (§19c Abs 2 AZG + § 19d Abs 2 AZG), wenn:
  i. dem AN die (neue) Lage der AZ für die jeweilige Arbeitswoche mind. 2 Wochen zuvor mitgeteilt wird
  ii. keine berücksichtigungswürdigen Interessen des AN dieser Einteilung entgegenstehen
  iii. keine Vereinbarung entgegensteht

- Davon darf abgewichen werden, wenn dies in unvorhersehbaren Fällen zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen, wirtschaftlichen Nachteiles erforderlich ist und andere Maßnahmen nicht zumutbar sind (Achtung bei Personalmangel!!)

Tagesarbeitszeit

- Tages-AZ ist die AZ innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraums von 24 Stunden
- 24 Stunden Zeitraum beginnt mit erstem Arbeitsbeginn
- Bsp.: Arbeitsbeginn 09:00; jede AZ bis 09:00 des nächsten Tages liegt innerhalb des 24 Stunden Zeitraumes Tages-AZ

Wochenarbeitszeit

- Wochenarbeitszeit ist die AZ innerhalb des Zeitraumes Montag bis Sonntag jeder KW

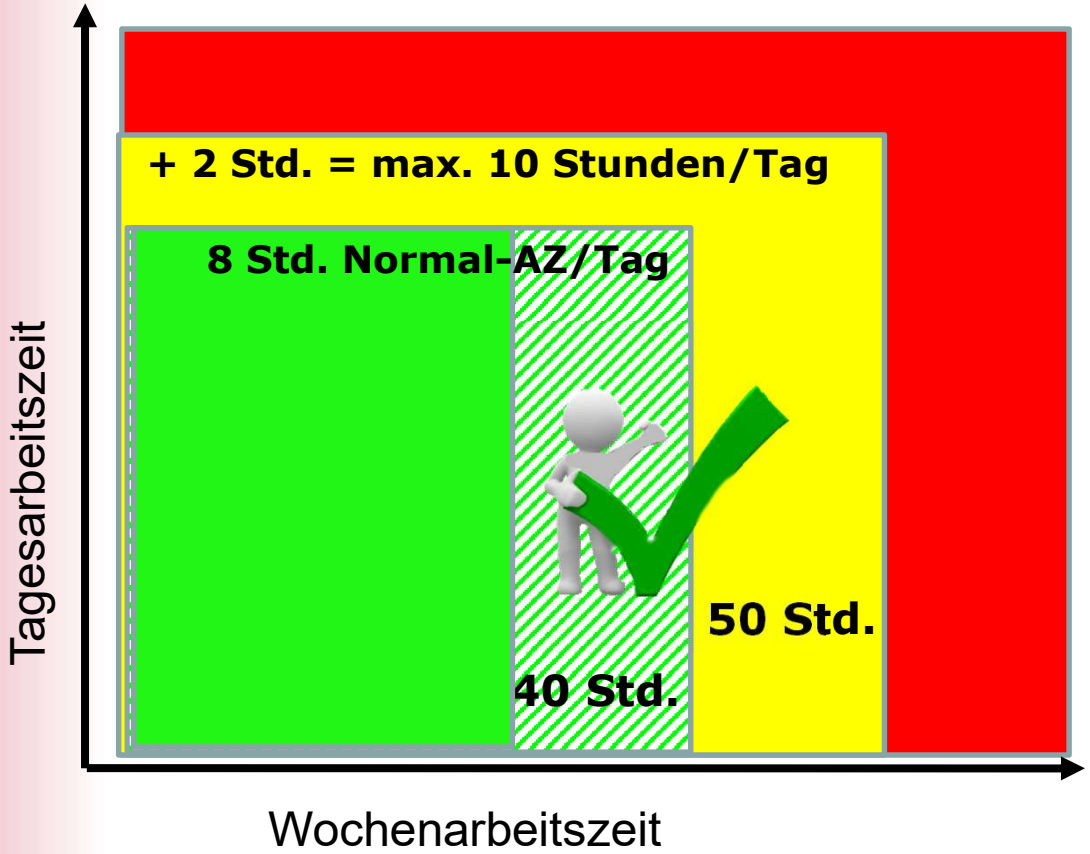
Höchstgrenzen der Arbeitszeit
(täglich, wöchentlich)

- Als Höchstgrenzen sieht das AZG grds eine Tages-AZ von (alt) 10 (neu) 12 Std und eine Wochen-AZ von (alt) 50 (neu) 60 Std vor
- Diese Höchstgrenzen dürfen auch bei einer anderen Verteilung der NAZ grds nicht überschritten werden
- Ausnahmen bestehen in den Fällen von § 9 Abs 2 und 3 AZG.
- Bei einer zulässigen Wochen-AZ von mehr als 48 Std in einzelnen Wochen, darf die durchschnittliche AZ innerhalb eines Zeitraumes von 17 Wochen 48 Std. im Schnitt nicht überschreiten (§ 9 Abs 4 AZG).

  Dies gilt nicht in den Fällen von Arbeitsbereitschaft (KV-Zulassung Voraussetzung).

  Der KV kann die Verlängerung des 17 Wochen Zeitraumes auf 26 Wochen und bei Vorliegen von technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen bis auf 52 Wochen zulassen (§ 9 Abs 4 AZG) – Ausnahme: Arbeitsbereitschaft, Arbeitsübergabe, bestimmte Lenkzeiten, öffentliche Apotheken;

Arbeitszeitgrenzen (alt)



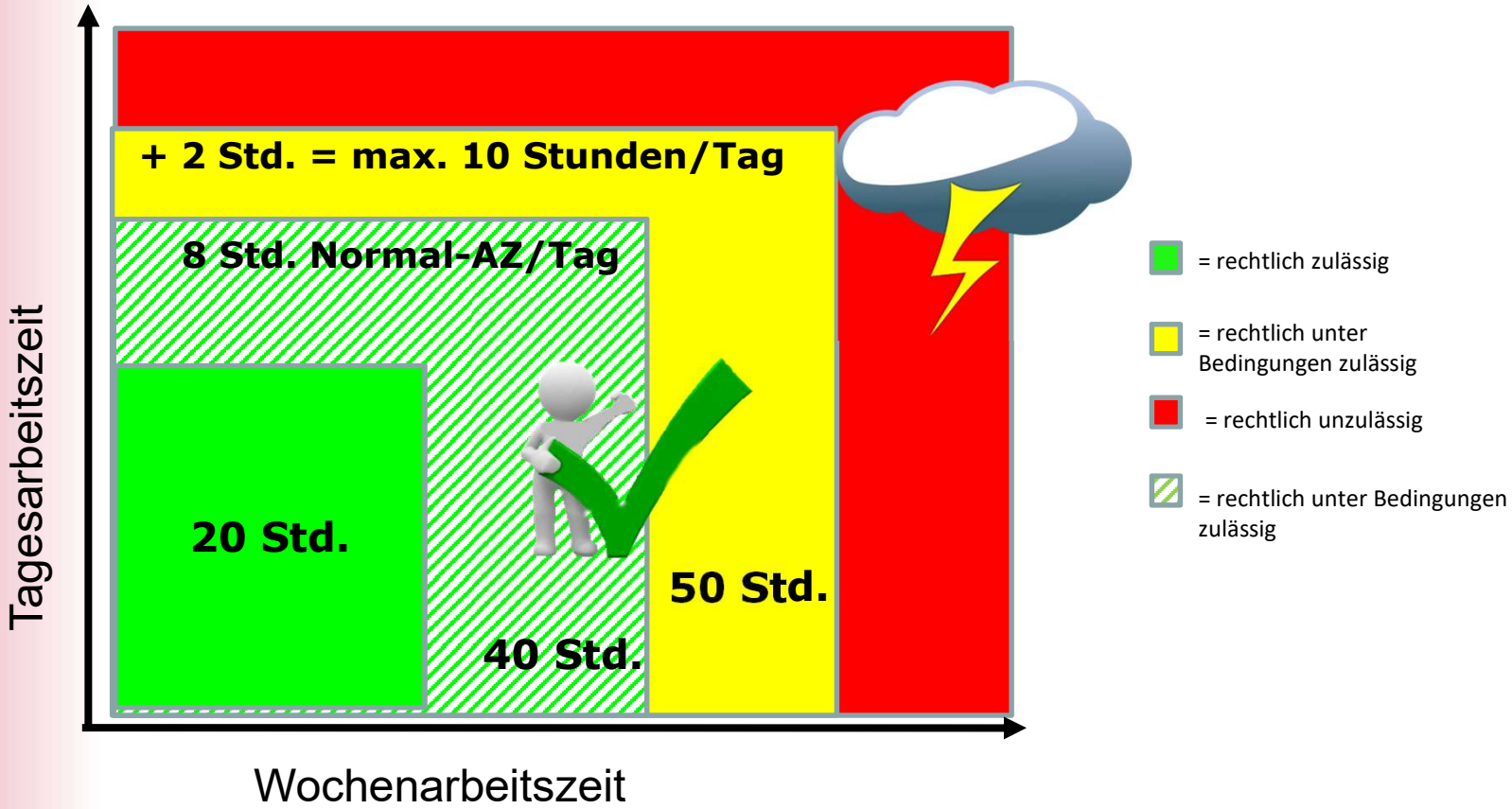
= rechtlich zulässig

= rechtlich unter Bedingungen zulässig

= rechtlich unzulässig

= rechtlich unter Bedingungen zulässig

Arbeitszeitgrenzen – Teilzeit (alt)



Überstunden (Grenzen)

- Überstundenarbeit liegt vor, wenn entweder die Grenzen der wöchentlichen oder der tgl. NAZ überschritten werden, außer wenn am Ende einer GLAZ-Periode bestehende Zeitguthaben (ausg. sogenannte „ad hoc“ Überstunden) in die nächste GLAZ-Periode oder am Ende eines Durchrechnungszeitraumes bestehende Zeitguthaben, wenn der KV eine Übertragung in den nächsten Durchrechnungszeitraum zulässt, in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden können (§ 6 Abs 1 AZG)
- AZG erlaubt Üstd bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfs
- Grds. darf die AZ wöchentlich um (seit 01.09.2018) 20 Üstd verlängert werden
- Die wöchentliche Überstundenleistung ist mit 20 Std begrenzt, wobei dabei die tägliche AZ 12 Std (seit 01.09.2018) nicht überschreiten darf

Überstunden (Verpflichtung)

- AN ist zur Üstd-Leistung verpflichtet, wenn
  i. Gesetz
  ii. Kollektivvertrag
  iii. Betriebsvereinbarung
  iv. Dienstvertrag oder
  v. Treuepflicht

  dies gebieten und dies nach den Bestimmungen des AZG zulässig ist (also Pflicht nur zur Leistung gesetzeskonformer Üstd) und der Überstundenleistung keine berücksichtigungswürdigen Interessen des AN entgegenstehen (§ 6 Abs 2 AZG)
- Es steht AN frei, Üstd nach § 7 + § 8 Abs 1+2 AZG ohne Angabe von Gründen abzulehnen, wenn dadurch die Tages-AZ von 10 Std oder die Wochen-AZ von 50 Std überschritten wird. Die AN dürfen wegen einer solchen Ablehnung nicht benachteiligt oder gekündigt werden (§ 7 Abs 6 AZG-neu)
- Zulässigkeitsprinzip (unabdingbar): a) Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfs, b) innerhalb der zulässigen Grenzen des AZG, c) (neu) AN lehnt ÜSTD über 10 Std täglich oder 50 Std wöchentlich nicht ab und/oder keine berücksichtigungswürdigen AN-Interessen stehen der Leistung entgegen

Abgeltung von Zeitguthaben

§ 19e AZG

- Besteht zum Ende des AV Zeitguthaben aus NAZ oder Üstd für die ZA gebührt, ist dieses Guthaben abzugelten, soferne der KV nicht die Verlängerung der Kündigungsfrist um Guthaben vorsieht
- Dies gilt auch bei Ende einer Arbeitskräfteüberlassung
- Für Guthaben an NAZ gilt ein Zuschlag von 50%, ausgenommen der KV sieht anderes vor

Abbau von Zeitguthaben

§ 19f AZG

- Bei Durchrechnung der NAZ
  a) Zeitraum 26 – 52 Wochen nach Ablauf des ½ Zeitraumes
  b) einem längeren Zeitraum nach 26 Wochen

  ist Ausgleich binnen 4 Wochen festzulegen oder der Ausgleich binnen 13 Wochen zu gewähren

- Andernfalls kann AN nach Ankündigungsfrist von 4 Wochen den ZA-Zeitpunkt (soferne nicht zwingende betr. Erfordernisse diesem Zeitpunkt entgegenstehen) selbst bestimmen oder die Abgeltung in Geld verlangen

- Bei Überstundenarbeit, wenn ZA-Zeitpunkt nicht im vorhinein vereinbart wird, ist
  a) ZA durch Überschreitung der durchschnittlichen NAZ bei Durchrechnung (§ 4 Abs 4 und 6 AZG) oder GLAZ binnen 6 Monaten nach Ende des Durchrechnungszeitraumes oder der GLAZ zu gewähren
  b) ZA in allen übrigen Fällen binnen 6 Monaten nach Ende des Kalendermonates der Leistung

  zu gewähren.

- Wird ZA für Üstd nicht innerhalb dieser Fristen gewährt kann AN nach Ankündigungsfrist von 4 Wochen den ZA-Zeitpunkt (soferne nicht zwingende betr. Erfordernisse diesem Zeitpunkt entgegenstehen) selbst bestimmen oder die Abgeltung in Geld verlangen

Überstunden – Abgeltung I
(Einzel, Pauschal, All-In)

- Voraussetzung: AG hat sich mit Üstd-Leistung der AN auf irgendeine Weise einverstanden erklärt, zB:
  - ✓ Ausdrückliche Anordnung
  - ✓ AG verlangt Arbeitsleistung, die auch bei richtiger Einteilung der Arbeit nicht in NAZ erbringbar ist (OGH 17.02.1976, 4 Ob 4/76)
  - ✓ Aus der Treuepflicht geschuldet
  - ✓ AG duldet die Üstd-Leistung
  - ✓ AG nimmt Arbeitsleistung entgegen
- Grundlage ist das Entgelt, das AN erhalten hätte, wenn Leistung in NAZ erbracht worden wäre (inkl. aller Zulagen, Zuschläge und Prämien)
- Es gebührt ein Zuschlag von mind. 50%Vergütung
- Für Üstd, durch die 10 Std AZ/Tag oder 50 Std AZ/Woche überschritten wird, kann AN bestimmen, ob deren Abgeltung in Geld oder durch ZA erfolgt. Dieses Wahlrecht ist spätestens am Ende des jeweiligen Abrechnungszeitraumes auszuüben und gilt (unabdingbar, ist also vertraglich nicht „wegvereinbar“) auch bei All-In + ÜStd-Pauschale (§ 10 Abs 4 AZG neu)

Überstunden – Abgeltung II
(Einzel, Pauschal, All-In)

- Die Vergütung geleisteter Üstd kann grds. durch eine Pauschalvereinbarung (Üstd-Pauschale, All-in) erfolgen
- Solche sind zulässig, wenn für den AN die Höhe des KV-Gehaltes und das Üstd-Entgelt (einfach) ermittelbar ist
- Bei All-In-Vereinbarungen (auch Änderungen bestehender Vereinbarungen) ab 01.01.2016 hat der AG explizit das Grundgehalt (hier wird das KV-Gehalt nur angeführt werden dürfen, wenn es auch explizit der All-In Vereinbarung zuvor zugrunde gelegt, also vereinbart, wurde, [sa *Maca, infas 2016, S 305 ff*]) auszuweisen (AV oder DZ gem. AVRAG), widrigenfalls der AN Anspruch auf ein ortsübliches Gehalt hat (inkl. ortsüblicher ÜZ)
- Eine Pauschale darf nicht unter jene Vergütung fallen, die durch KV normiert ist (anders Klein, S. 273 in AZG^3 Kommentar, dieser sieht als zulässige Untergrenze das ortsübliche Entgelt an)
- Wurde eine Pauschalvereinbarung ohne Vorbehalt des Widerrufs vereinbart, kann diese auch im Falle der Verringerung der Üstd-Leistung nicht einseitig widerrufen werden (OGH 04.05.1994, 9 ObA 28/94)
- In der Gehaltsabrechnung sind die geleisteten Üstd zwingend auszuweisen

All-in Vereinbarung I

- All-in Vereinbarung ist grundsätzlich zulässig und bedeutet, dass mit dem AN ein Gesamtentgelt vereinbart wird mit dem NAZ und Mehrleistungen abgegolten (sein sollen) sind
- All-in Vereinbarung ist eine Entlohnungsvereinbarung und keine AZ-Vereinbarung(!)
- All-in Vereinbarung kann ausdrücklich oder schlüssig getroffen werden (OLG-Wien 9 Ra 359/01g)
- All-in Vereinbarung kann sich auch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ergeben (OGH 4 Ob 27/83)
- Bei All-In-Vereinbarungen (auch Änderungen bestehender Vereinbarungen) seit 01.01.2016 hat AG explizit das Grundgehalt (hier wird das KV-Gehalt nur angeführt werden dürfen, wenn es auch explizit der All-In Vereinbarung zuvor zugrunde gelegt, also vereinbart, wurde, [sa Maca, infas 2016, S 305 ff]) auszuweisen (AV oder DZ gem. AVRAG), widrigenfalls der AN Anspruch auf ein ortsübliches Gehalt hat (inkl. ortsüblicher ÜZ)
- Es steht AN frei, Üstd nach § 7 + § 8 Abs 1+2 AZG ohne Angabe von Gründen abzulehnen, wenn dadurch die Tages-AZ von 10 Std oder die Wochen-AZ von 50 Std überschritten wird (gilt auch unabdingbar bei All-In + ÜStd-Pauschale). Die AN dürfen wegen einer solchen Ablehnung nicht benachteiligt (zB All-In Änderung weil AN solche Üstd verweigert) oder gekündigt werden (§ 7 Abs 6 AZG-neu)
- Aufzeichnungspflichten (§26 AZG + § 25 ARG) AG bestehen weiterhin
- KV-Erhöhung des Ist-Gehaltes schlägt auf All-in Gehalt voll durch
- Kein Rückzahlungsanspruch AG bei keinen oder geringeren Mehrleistungen des AN
- Nachzahlungspflicht an AN bei nicht durch All-in abgegoltenen Mehrleistungen

All-in Vereinbarung II

Was umfasst das All-in Entgelt (All-in Geldleistung)?

- Ohne ausdrückliche Erwähnung („*damit sind alle Ansprüche abgegolten*“) sind alle laufenden Bezüge, die bei Arbeitsleistung im zulässigen Ausmaß anfallen, erfasst. Dazu gehören:
  - ✓ Grundgehalt für NAZ
  - ✓ Grundentgelt für Mehrarbeits- + Überstunden, für Arbeiten an Feiertagen und am WE
  - ✓ Zuschläge für Mehrarbeits- + Überstunden, Feiertagsarbeit, Nachtarbeit, usw.
  - ✓ Entgelt für Reisezeiten, Ruf- + Arbeitsbereitschaften
  - ✓ Zulagen für Schwer- und Schmutzarbeiten, usw.
  - ✓ Aufwandersatz
- Monatliches Pauschalentgelt wird ohne Sonderzahlungen zu verstehen sein
- Bei Jahrespauschalentgelt oder Pauschalentgelt während Befristung wird davon auszugehen sein, dass Sonderzahlungen beinhaltet sind (*OGH 9 ObA 158/93*)
- All-in Vereinbarung umfasst auch gesetzwidrige Arbeitsleistungen, wenn dies <u>ausdrücklich</u> vereinbart ist („*alle wie immer gearteten*“ jedenfalls „*alle Leistungen, auch gesetzwidrige*“), wenngleich AN zur Erbringung nicht verpflichtet ist (OLG-Wien 7 Ra 77/16v oder *OGH 9 ObA 65/95*)
- Der Abgeltung durch All-in verschlossen ist jedenfalls die Urlaubsersatzleistung (*OGH 8 ObA 32/13h*) oder Abfertigung alt

Aushangpflicht (§ 25 AZG)

- AG hat an für alle AN leicht zugänglicher Stelle im Betrieb einen Aushang über Beginn + Ende der NAZ + Ruhepausen + wöchentliche Ruhezeit gut sichtbar anzubringen oder den AN durch geeignete EDV-Mittel zugänglich zu machen.
- Bei GLAZ hat der Aushang davon abweichend den GLAZ-Rahmen, allfällige Übertragungsmöglichkeiten + Dauer + Lage der wöchentlichen Ruhezeit zu enthalten.
- Ist die Lage der Ruhepausen generell festgesetzt, ist diese in den Aushang aufzunehmen.

Aufzeichnungspflicht

- Gem. § 26 AZG ist AG im Betrieb zur Aufzeichnung der geleisteten Arbeitsstunden verpflichtet
- Aufzeichnungen sind so zu führen, dass die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben (AZG) überprüfbar ist
- Darin sind auch Beginn und Ende eines Durchrechnungszeitraumes (Gleitzeitperiode) festzuhalten
- Bei AN mit schriftlich festgehaltener fixer AZ (BV, DV) haben AG zumindest am Ende jeder Entgeltzahlungsperiode oder auf Verlangen AI deren Einhaltung zu bestätigen. Abweichungen von BV oder DV sind aber laufend aufzuzeichnen
- Es darf (insb. bei GLAZ oder Telearbeit, bei diesen jedoch nur über BV) vereinbart (mittels BV oder DV) werden, dass AN seine AZ selbst aufzeichnet; hierbei hat der AG regelmäßig die Einhaltung der gesetzl. Bestimmungen zu überprüfen

Aufzeichnungspflicht

- Werden AZ-Aufzeichnungen mittels Zeiterfassungssystem geführt, ist AN nach Ende GLAZ-Periode auf nachweisliches Verlangen eine Abschrift der AZ-Aufzeichnungen zu übermitteln, andernfalls Einsichtnahmerecht AN
- Die Vereinbarung einer Pauschal-Abgeltung von Üstd befreit nicht von der Aufzeichnungspflicht
- Ist aufgrund des Fehlens von AG-AZ Aufzeichnungen die Feststellung der AZ unzumutbar, werden Verfallsfristen gehemmt (§ 26 Abs 9 Z 2 AZG); Eine solche Fristenhemmung tritt auch solange ein, als dem AN die Ausfolgung der Aufzeichnungen verwehrt wird
- § 26 (7) AZG – Überstundenausweispflicht auf Gehaltsabrechnung, widrigenfalls AN unverzüglich bei AG intervenieren sollte (Verfallsgefahr)

Auskunftspflicht

- AG hat AI erforderliche Auskünfte zu erteilen und auf deren Verlangen Einsicht in die Aufzeichnungen zu gewähren (§ 26 Abs 6 AZG)
- AN haben bei nachweislichem Verlangen Anspruch 1x monatlich ihre AZ-Aufzeichnungen kostenfrei zu erhalten (solange AN diese nicht erhält, werden Verfallsfristen gehemmt) – siehe auch § 37 ArbVG
- BR ist gem. § 89 Z 1 ArbVG zur Einsicht und Kontrolle berechtigt

Ruhepausen

1. Ruhepausen sind Unterbrechungen der Arbeitszeit zum Zwecke der Erholung des AN
2. Während der Ruhepause muss der AN von jeglicher Arbeit befreit werden
3. Beträgt die Tages-AZ mehr als 6 Std so ist die AZ durch eine Ruhepause von mind. ½ Std zu unterbrechen
4. Ausnahmsweise + nur wenn im Interesse der AN oder aus betriebl. Gründen notwendig können auch 2 Pausen à 15 Minuten oder 3 Pausen à 10 Minuten gewährt werden. Eine solche Teilung ist im Betrieb mit BR nur mit dessen expliziter Zustimmung zulässig. Eine andere Teilung kann aus denselben Gründen mit BV oder ohne BR durch das AI zugelassen werden (ein Pausenteil mind. 10 Min.).
5. Ausnahmebestimmungen für kontinuierlichen Schichtbetrieb und Nachtschwerarbeit
6. AI kann über ½ Std hinausgehende Pausen anordnen
   - Pausen nach 5. oder 6. gelten als AZ

Ruhepausen II

Lehre und Rechtsprechung

- Voraussetzung für das Vorliegen einer Pause ist, dass der AN während derselben über diese Zeit nach seinem freien Belieben verfügen kann (zB OGH 27.02.2012, 9 ObA 117/11p), keinesfalls darf die Pause der Erfüllung des Arbeitsvertrages dienen.
- Von einer Pause kann nur gesprochen werden, wenn vor und nach derselben noch AZ liegt. Dem Zweck entsprechend werden auch zeitliche Lagerungen stark in die Nähe der Ränder der AZ unzulässig sein (*Schrank*, AZG-Kommentar^2, § 11, Rz10)
- Die Festlegung der Ruhepausen ist grundsätzlich vom AG unter dem Kriterium der Vorhersehbarkeit und der Erholungsfunktion zu gewährleisten. Der AN ist weder verpflichtet, den AG zur Einhaltung des AZG eigens aufzufordern, noch muss er eine entgegen § 11 Abs 1 AZG zur Unzeit angebotene Pause akzeptieren, nur um dem gesetzwidrig handelnden AG die Anordnung von weiteren Üstd zu ermöglichen. Aus Wortlaut und Zweck der Ruhepause ist abzuleiten, dass sie nicht am Beginn oder Ende der AZ liegen darf, sondern dem Erholungsbedarf gerecht werden muss. Sie ist jedenfalls spätestens nach einer sechsstündigen AZ zu gewähren (OGH 28.06.2016, 8 ObA 26/16f).

Ruhezeit (tägliche)

- AN ist eine tgl. Ruhezeit von mind. 11 zusammenhängenden Std zu gewähren (Art 3 RL 2003/88/EG)
- AN ist nach Beendigung der Tages-AZ eine ununterbrochene Ruhezeit von mind 11 Std zu gewähren (§ 11 AZG)

- Ausnahmen:
  - KV kann Ruhezeit auf 8 Std verkürzen, wenn binnen 10 Tagen um eine solche Verkürzung eine andere (ungekürzte) tgl. oder wöchentliche Ruhezeit verlängert wird + der KV bei Kürzung unter 10 Std weitere Maßnahmen zur Erholung der AN vorsieht
  - Rufbereitschaft darf für die Ruhezeit vereinbart werden; Kommt AN in diesem Zeitraum zum Einsatz, darf die Ruhezeit unterbrochen werden, wenn diese Ruhezeit mind 8 Std beträgt und binnen 2 Wochen eine andere (ungekürzte) tgl. Ruhezeit um 4 Std verlängert wird
  - Bei Ausdehnung der tgl. NAZ auf mehr als 12 Std ist eine ununterbrochene tgl. Ruhezeit von mind 23 Std zu gewähren (§ 12 Abs 2b AZG-Arbeitsbereitschaft)
  - Bei Reisezeit mit ausreichenden Erholungsmöglichkeiten darf Ruhezeit gekürzt werden, KV kann Erholungsmöglichkeiten definieren.

Ruhezeit (wöchentliche)

- AN ist eine (zuzüglich zur tgl. Ruhezeit) wöchentliche Ruhezeit von mind. 24 Std zu gewähren (Art 3 RL 2003/88/EG), in Summe sohin 35 Stunden
- AN hat pro KW Anspruch auf ununterbrochene Ruhezeit im Ausmaß von 36 Std in die der Sonntag zu fallen hat (Wochenendruhe - § 3 Abs 1 ARG)
- Wochenendruhe hat spätestens am Sa um 13:00 zu beginnen
- Die Berechnung des Ruhezeitraumes von 36 Std hat vom vorgesehenen Arbeitsbeginn der Folgewoche aus zu erfolgen (OGH 18.12.2014, 9 ObA 123/14z)
- Danach dürfen AN nur beschäftigt werden, wenn eine der allg. Ausnahmebestimmungen oder eine der Sonderbestimmungen zum Tragen kommt und dabei nur die unumgänglich notwendigen AN beschäftigt werden
- Wird AN zu Wochenendarbeit herangezogen hat er Anspruch auf Wochenruhe (das ist ein 36-stündiger Zeitraum, der nicht mit der Wochenendruhe zusammenfällt und jedenfalls einen ganzen Wochentag zu umfassen hat [§ 4 ARG])
- Wenn AN während der wöchentlichen Ruhezeit beschäftigt wird, hat er vor Beginn der nächsten wöchentlichen Ruhezeit – während der nächstwöchigen NAZ - Anspruch auf Ersatzruhe im Ausmaß dieser Arbeitsleistung
- (neu seit 01.09.2018): Durch BV können bei vorübergehend auftretendem besonderen Arbeitsbedarf Ausnahmen von der Wochenendruhe an 4 (nicht aufeinander folgenden) Wochenenden /Jahr zugelassen werden (bei wiederkehrenden Ereignissen hat die BV den Grund zu beschreiben). Dies gilt nicht für Verkaufstätigkeiten gem. Öffnungszeitengesetz

Ersatzruhe

- Wenn AN während der wöchentlichen Ruhezeit beschäftigt wird, hat er vor Beginn der nächsten wöchentlichen Ruhezeit – während der nächstwöchigen NAZ - Anspruch auf Ersatzruhe im Ausmaß dieser Arbeitsleistung
- Nur dann, wenn Ersatzruhe nicht mehr konsumiert werden kann, insbesondere durch die dazwischen getretene Beendigung des Arbeitsverhältnisses, kommt eine finanzielle Abgeltung in Frage (OGH v. 01.02.2007, 9ObA 8/06a)
- Wird AN während Ersatzruhe beschäftigt, so ist diese im Einvernehmen zu einer anderen, einvernehmlich festgesetzten Zeit nachzuholen
- Während dieser (Ersatz)Ersatzruhe darf AN nur zur Abwendung einer unmittelbaren Gefahr für die Sicherheit des Lebens oder für die Gesundheit von Menschen oder bei Notstand beschäftigt werden. Dafür gebührt keine Ersatzruhe mehr

Feiertagsruhe

- An gesetzlichen Feiertagen hat AN Anspruch auf ununterbrochene Ruhezeit von 24 Std (Ausnahmen §§ 10-22f ARG)
- Diese muss frühestens um 0:00 und spätestens um 06:00 beginnen
- AN hat Anspruch auf das Entgelt, das er verdient hätte, wenn er gearbeitet hätte (fiktives Ausfallsprinzip – insb. sind auch regelmäßig geleistete Üstd und regelmäßige Zulagen zu bezahlen)
- Häufig sehen KV einen 100% Zuschlag vor
- Wird am Feiertag gearbeitet, so ist diese Arbeit zusätzlich zu entlohnen. Es besteht aber kein Ersatzruheanspruch (Ausnahme: Wochenendarbeit + div. KV, zB: Handels-KV)
- (neu seit 01.09.2018): Durch BV können bei vorübergehend auftretendem besonderen Arbeitsbedarf Ausnahmen von der Feiertagsruhe an 4 Feiertagen/Jahr zugelassen werden (bei wiederkehrenden Ereignissen hat die BV den Grund zu beschreiben). Dies gilt nicht für Verkaufstätigkeiten gem. Öffnungszeitengesetz

Wegzeiten

- Wegzeiten sind jene Zeiten, die der AN für den Weg von seiner Wohnstätte (oder der sonstigen Stätte an der AN sonst gerade seine Freizeit verbringt) zur Arbeitsstätte (auch zu wechselnden Arbeitsstätten) und zurück, benötigt

- Wegzeiten sind keine AZ und grundsätzlich nicht zu vergüten, ausgenommen:
  i. Es existiert eine Vereinbarung zur Vergütung
  ii. Wegzeiten, bei AN die keinen festen oder gewöhnlichen Arbeitsort haben und deren Reisetätigkeit zum ständigen Aufgabenkreis eines AN gehört (wie typischerweise bei Außendienst-AN) und wenn der AG die Arbeitsorte vorgibt (*EuGH 10.09.2015, C-266/14, RS Tyco)*
  iii. Wegzeiten, die zwischen geteilten Diensten anfallen, soferne die Unterbrechung weniger als 2 Stunden beträgt (*OLG Graz 05.11.2008, 7 Ra 75/08s*; Klein, S. 147 in AZG3 Kommentar)
  iv. Wegzeiten (Vollzeit-AN) bei zusätzlichen Arbeitsorten, die in Summe über 2 Stunden/Tag hinausgehen (Analogie zu § 9 (2)AlVG, Klein, S. 146 f in AZG^3 Kommentar)

Reisezeiten
(aktiv, passiv - § 20b AZG)

- Reisezeit liegt vor, wenn die AN über Auftrag des AG vorübergehend ihren Dienstort (Arbeitsstätte) verlassen, um an anderen Orten ihre Arbeitsleistung zu erbringen, sofern die AN während der Reisebewegung keine Arbeitsleistung zu erbringen hat (§ 20b Abs 1 AZG)
- Durch solche Reisezeiten („passive Reisezeit“) dürfen die Höchstgrenzen der AZ überschritten werden
- Bestehen während der Reisezeit ausreichende Erholungsmöglichkeiten, kann die tgl. Ruhezeit 2x/Woche verkürzt werden – KV kann die ausreichenden Erholungsmöglichkeiten determinieren
- Bestehen während der Reisezeit keine ausreichende Erholungsmöglichkeiten, kann die tgl. Ruhezeit durch KV auf max. 8 Std. gekürzt werden, ergibt sich dabei ein späterer Arbeitsbeginn als vereinbart, ist diese Zeit als geleistet anzurechnen
- Nur wenn die Intensität der Inanspruchnahme der AN so gering ist, dass weder von AZ noch von Arbeitsbereitschaft gesprochen werden kann, ist eine Vereinbarung über eine geringere Entlohnung als für AZ zulässig. Mangels einer solchen Vereinbarung gebührt der AN das volle Entgelt (OGH 05.06.1984, 4 Ob 49/84)
- Sofern die Reisetätigkeit zum ständigen Aufgabenkreis der AN gehört, ist die Reisezeit stets AZ iS des AZG (EuGH C-266/14 – RS Tyco; OGH 05.06.1984, 4 Ob 49/84)
- Entfallen ist Abs 6, der für AN bei denen das Lenken eines Fahrzeuges nicht zu deren Haupttätigkeit gehörte vorsah, dass bei diesen bei Verlassen deren Arbeitsortes durch Selbstlenken eines Fahrzeuges im Auftrag deren AZ/Tag durch diese Reisebewegung auf 12 Std ausgedehnt werden durfte.

Arbeitsbereitschaft

- Arbeitsbereitschaft liegt vor, wenn die AN sich dem AG an einer von diesem bestimmten Stelle zur jederzeitigen Verfügung zu halten hat, auch wenn die AN während dieser Zeit keine Arbeit verrichtet.
- Entscheidend ist, dass sich die AN an einem vom AG bestimmten Ort im betrieblichen Umfeld aufzuhalten hat, um im Bedarfsfall jederzeit die Arbeitsleistung aufnehmen zu können (OGH 06.10.2005, 8 ObA 83/04w)
- Arbeitsbereitschaftszeiten gelten als AZ
- Höchstgrenzen der tgl. NAZ dürfen bis auf 12 Std, der wöchentlichen AZ bis auf 60 Std ausgedehnt werden, wenn der KV oder die BV (Zulassungserfordernis durch KV oder kein KV gültig) dies zulässt und in die AZ der AN regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt
- Besteht die AZ des AN <u>überwiegend</u> aus Arbeitsbereitschaft und bestehen während AZ <u>besondere Erholungsmöglichkeiten</u>, kann KV (Zulassungserfordernis durch KV oder kein KV gültig) die BV ermächtigen 3x/Woche für solche Arbeiten eine Ausdehnung der NAZ bis auf 24 Std zuzulassen, wenn durch ein arbeitsmedizinisches Gutachten deren Unbedenklichkeit feststeht

Rufbereitschaft

- Rufbereitschaft liegt vor, wenn die AN an einem von ihr selbst gewählten Ort bereit zu sein hat, vom AG umgehend zum Arbeitsantritt aufgefordert zu werden und in zumutbarer Zeit die Arbeit aufzunehmen
- Rufbereitschaftszeit ist keine AZ
- Rufbereitschaft außerhalb der AZ darf nur an 10 Tagen/Monat vereinbart werden
- KV kann Rufbereitschaft an 30 Tagen in 3 Monaten zulassen
- Rufbereitschaft außerhalb der AZ darf nur während 2 wöchentlicher Ruhezeiten/Monat vereinbart werden

Teilzeitarbeit I

- Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochen-AZ die gesetzliche oder kollektivvertragliche NAZ im Schnitt unterschreitet
- Teilzeitbeschäftigte AN dürfen wegen der Teilzeitarbeit gegenüber Vollzeit-AN nicht benachteiligt werden (ausg. sachliche Gründe rechtfertigen dies). Im Streitfall ist der AG beweispflichtig
- Freiwillige Sozialleistungen gebühren jedenfalls zeitanteilig zur AZ
- Ausmaß, Lage der AZ sowie ihre Änderung sind grds zu vereinbaren (§ 19d Abs 2 AZG)
- Eine ungleichmäßige Verteilung der NAZ darf im Vorhinein vereinbart werden
- Ist eine Änderung der Lage der AZ aus objektiven, in der Art der Arbeitsleistung gelegenen Gründen, sachlich gerechtfertigt, darf der AG die AZ einseitig ändern (§19c Abs 2 AZG + § 19d Abs 2 AZG), wenn
  a) der AN die (neue) Lage der AZ für die jeweilige Arbeitswoche mind 2 Wochen zuvor mitgeteilt wird
  b) keine berücksichtigungswürdigen Interessen der AN dieser Einteilung entgegenstehen
  c) keine Vereinbarung entgegensteht
- Davon darf abgewichen werden, wenn dies in unvorhersehbaren Fällen zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen, wirtschaftlichen Nachteiles erforderlich ist und andere Maßnahmen nicht zumutbar sind
- Änderungen des Ausmaßes bedürfen der Schriftform

Teilzeitarbeit II

- Arbeitsleistungen über dem vereinbarten Ausmaß sind Mehrarbeit. Dazu ist AN nur verpflichtet, wenn
  a) Gesetz, KV oder DV dies vorsehen
  b) erhöhter Arbeitsbedarf vorliegt oder die Mehrarbeit zur Vornahme von Vor- u Abschlussarbeiten erforderlich ist und
  c) berücksichtigungswürdige AN-Interessen

  der Mehrarbeit nicht entgegenstehen.

- Für jede Mehrarbeitsstd gebührt ein Zuschlag von 25%

- Kein Zuschlag gebührt, wenn
  a) der KV oder die dazu von ihm ermächtigte BV dies vorsehen
  b) die Mehrarbeit im laufenden Kalendervierteljahr durch ZA verbraucht wurde
  c) wenn der ZA innerhalb eines anderen festgelegten Zeitraumes von 3 Monaten erfolgt
  d) bei GLAZ, wenn die vereinbarte AZ innert der GLAZ-Periode (diese darf kürzer oder länger als 3 Monate sein) im Schnitt nicht überschritten wird oder das Zeitguthaben in die nächste GLAZ-Periode übertragen werden kann
  e) Mehrarbeit von Teilzeit-AN ist im gleichen Ausmaß zuschlagspflichtig, wie Mehrarbeit von Vollzeit-AN gem. KV

Teilzeitarbeit III
Sonderformen

- Solidaritätsprämienmodell
- Altersteilzeit
- Betreuungsteilzeit
- Elternteilzeit (Rechtsanspruch)
- Familienhospiz
- Bildungsteilzeit
- Pflegeteilzeit
- Kurzarbeit
- Teilpension (seit 01.01.2016)

Gleitende Arbeitszeit (GLAZ) I

- GLAZ liegt vor, wenn die AN innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens (Gleitzeitrahmen) Beginn und Ende seiner täglichen AZ selbst bestimmen kann (Legaldefinition)
- In Betrieben mit BR – nur durch BV, in Betrieben ohne BR –mittels DV zulässig
- GLAZ-BV (DV) hat jedenfalls zu enthalten:
  a. Dauer der GLAZ-Periode (Durchrechnungszeitraum)
  b. GLAZ-Rahmen
  c. Höchstausmaß allfälliger Übertragungsmöglichkeiten
  d. Dauer und Lage der fiktiven NAZ
- AN darf max. 9, 10 Std oder (neu) 12 Std (Verlängerung auf 12 Stunden ist nur zulässig, wenn die BV Rechtsanspruch auf ganztägigen ZA vorsieht + ZA-Verbrauch im Zusammenhang mit Wochenendruhe zulässig ist) NAZ täglich arbeiten/gleiten
- AN darf max. 50 Std oder (neu) 60 Std wöchentlich arbeiten/gleiten, im Durchschnitt der GLAZ-Periode dürfen max. 40 Std/Woche nur um allfällige (de facto) Übertragungsmöglichkeiten in die nächste GLAZ-Periode überschritten werden.
- Darüber liegt immer Überstundenarbeit vor (nur bei Vorliegen erhöhter Arbeitsbedarf + wenn keine berücksichtigungswürdigen Interessen des AN entgegenstehen, Verpflichtung zulässig). Vom AG angeordnete Arbeitsstunden, die über 8 Std täglich und 40 Std wöchentlich hinausgehen, gelten immer als Überstunden (§ 4b Abs 5 AZG)
- Im Durchschnitt von 17 Wochen dürfen keinesfalls 48 Stunden (gesamt)AZ/Woche überschritten werden (RL 2003/88/EG - siehe dazu auch *EuGH C-254/18 v. 11.04.2019*)
- **Zum 30.08.2018 bestehende GLAZ-BV bleiben ebenso aufrecht wie in KV oder BV zu diesem Zeitpunkt bestehende, für die AN günstigere, als die neuen ab 01.09.2018 gültigen, gesetzlichen Bestimmungen (§ 32c Abs 10 AZG)**

Gleitende Arbeitszeit II
Überstunden

- Alle Ad-hoc Üstd, ds insbesondere
  a. AZ außerhalb der tgl. NAZ-Grenze (max. 10 – 12 Std)
  b. AZ außerhalb der wöchentlichen NAZ (max. 40 Std + Übertragungsmöglichkeit [de facto])
  c. Vom AG angeordnete Arbeitsstunden, die über 8 Std täglich und 40 Std wöchentlich, hinausgehen (neu - § 4b Abs 5 AZG [idF AZG ab 01.09.2018])
  d. Vom AG angeordnete AZ, soferne damit das Gleitrecht des AN beschränkt wird - idZ wird bei Überschreiten der jeweiligen fiktiven NAZ bereits von Üstd-Arbeit auszugehen sein (sa *Schrank*, AZG^2, § 4b Rz 117) - sind Überstunden und aus dem Gleitzeitsystem zu nehmen und entsprechend der üblichen Üstd-Entgeltfälligkeit (Monatsletzter) auszubezahlen.
- Bleiben sie, weil – in der BV – vereinbart, im GLAZ-System sind sie als Zeitguthaben um den zustehenden Zuschlag (auch bei Übertragbarkeit) zu erhöhen
- Obiges gilt sinngemäß bei Teilzeit für Mehrarbeit

Gleitende Arbeitszeit III - Überstunden

- Wochen-AZ darf innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen 48 Std im Durchschnitt nicht überschreiten (§ 7 Abs 1 AZG-neu)
- Wöchentlich sind max. 20 Üstd zulässig (§ 7 Abs 1 AZG-neu)
- Tages-AZ darf 12 Stunden nicht überschreiten, AN können jedoch Üstd nach § 7 und § 8 Abs 1 + 2 AZG ohne Grund ablehnen, wenn Tages-AZ von 10 Std oder Wochen-AZ von 50 Std überschritten wird. Bei Ablehnung durch AN: Benachteiligungsverbot und Motivkündigung (§ 7 Abs 6 AZG-neu)
- Arbeitsleistungen außerhalb des Gleitzeitrahmens sind immer Überstundenleistungen (conclusio aus § 4b Abs 1 AZG)

Gleitende Arbeitszeit IV
BV-Inhalte (empfohlene)

- Grundsatz: Zeitsouveränität – Selbsteinteilungsprinzip
- Geltungsbereich, Geltungsdauer
- Begriffsbestimmungen
- Dauer und Lage der fiktiven Normal-AZ
- Gleitzeitrahmen
- Höchstgrenzen der täglichen/wöchentlichen NAZ
- Höchstgrenzen der täglichen/wöchentlichen AZ
- Gleitzeitperiode und Übertragungsmöglichkeiten
- Zeitschulden/Zeitguthaben
- Arbeitsleistungen außerhalb GLAZ-Rahmen
- Überstundenarbeit
- Ganztägiger Zeitausgleich
- Teilzeitbeschäftigte
- Beendigung AV
- Arbeitszeitbilanz

Gleitende Arbeitszeit V

fiktive NAZ

- Die fiktive NAZ dient der Erfassung aller Fälle gerechtfertigter Nichtarbeit
- Anwendungsfälle zB:
  - Feiertage
  - Arbeitsunfähigkeiten
  - Sonstige Dienstverhinderungen (zB: § 8 (3) AngG, § 16 UrlG)
  - Dienstverhinderungen in der Sphäre des AG (§ 1155 ABGB)
  - BR-Tätigkeit

Bandbreite- und Jahresarbeitszeit

- Oft finden sich in KV Bestimmungen, die die Durchrechnung der NAZ über größere Zeiträume unter bestimmten Voraussetzungen zulassen.
- Es darf in solchen Durchrechnungszeiträumen die NAZ in einzelnen Wochen länger als 40 Std dauern, wobei im Durchschnitt die NAZ die vereinbarte wöchentliche NAZ nicht übersteigen darf.
- Grundlage dafür ist idR § 4 AZG

Betriebsvereinbarungen

Ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat (Betriebsausschuss, Zentralbetriebsrat oder Konzernvertretung), die in Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten ist (§ 29 ArbVG).

Die Delegation der Rechtssetzungsbefugnisse der BV-Parteien an andere Rechtssubjekte (dynamische Verweisung) ist – bei sonstiger Nichtigkeit – nicht zulässig (so zB: OGH 11.10.1995, 9 Ob A 166/95).

Kompetenzabgrenzung (§ 113 ArbVG)

Kompetenzübertragung (§ 114 ArbVG)

Betriebsvereinbarung

- Betriebsvereinbarungen müssen kundgemacht werden (Konstitutiverfordernis) – sie sind entweder im Betrieb aufzulegen oder an sichtbarer, für alle AN zugänglicher Stelle anzuschlagen (§ 30 Abs 1 ArbVG).
- Empfehlung: E-Mail an alle, dass eine BV Arbeitszeit abgeschlossen wurde - nähere Auskünfte im BR -Büro
- Außerdem sind Betriebsvereinbarungen vom Betriebsinhaber den zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen der AG und AN zu übermitteln (Hinterlegungspflicht).

Rechtswirkungen einer BV

Man unterscheidet

- den schuldrechtlichen Teil (regelt die Beziehung zwischen den Vertragspartnern) und
- den normativen Teil (darin sind die Ansprüche des einzelnen AN geregelt)

in einer Betriebsvereinbarung.

Auslegung von BV-Inhalten

- Der obligatorische (schuldrechtliche) Teil wird wie ein Vertrag ausgelegt (regelt die Beziehung zwischen den Vertragspartnern)
- Der normative Teil wird wie ein Gesetz ausgelegt (im normativen Teil sind die Ansprüche des einzelnen AN geregelt) - es ist völlig unerheblich was die Vertragspartner gemeint haben könnten, im Streitfall gibt ausschließlich die Textierung den Ausschlag

Geltung einer BV

- Betriebsrat kann Betriebsvereinbarungen nur für von ihm vertretene AN abschließen bzw. abändern.
- Geltungsbereich ist in der BV anzuführen (für alle AN oder für bestimmte AN-Gruppen).
- Auch die Geltungsdauer ist in der BV festzulegen.
- § 30 Abs 2 ArbVG regelt, dass eine BV mangels anderer Vereinbarung mit dem Tag wirksam wird, der dem Tag der Unterzeichnung folgt.
- Wie eine BV aufgelöst bzw. abgeändert werden kann, bestimmt sich nach deren Art.
- AZ-BV ist (über Schlichtungsstelle) erzwingbare BV (§ 97 Abs 2 ArbVG)

Wirkung einer BV

- Normwirkung: Die BV wirkt unmittelbar verbindlich für alle von ihr erfassten Arbeitsverhältnisse.

- Unabdingbarkeit: Inhalte der BV können mit Einzelvertrag weder verschlechtert noch gänzlich aufgehoben noch gleich günstig geändert werden (Günstigkeitsprinzip: In Einzelverträgen können allerdings für die AN günstigere Regelungen als jene, die in der BV enthalten sind, getroffen werden).

Erzwingbare BV

- Kommt eine Einigung über den Abschluss, die Änderung oder die Aufhebung einer solchen BV nicht zustande, so entscheidet über Antrag einer der Parteien (BR oder BI) die Schlichtungsstelle.
- Die Kündigung einer solchen BV ist nicht zulässig § 32 Abs 2 ArbVG (auch nicht über den Weg einer Regelung in der BV selbst – Teilnichtigkeit).

§ 97 (1) Z 2 ArbVG

Betriebsvereinbarungen (gesetzliche Definition in § 29) können in folgenden Angelegenheiten abgeschlossen werden:

„generelle Festsetzung des Beginns und Endes der täglichen Arbeitszeit, der Dauer und Lage der Arbeitspausen und der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage“

Durch diese Bestimmung ist die „Gestaltung aller (zulässigen) Arbeitszeitfragen, soweit nicht durch zwingende gesetzliche oder kollektivvertragliche Bestimmungen Grenzen gesetzt sind„ durch Betriebsvereinbarung ermöglicht (RV 840 BlgNR 13. GP, 84; VfGH 02.10.2009, B1579/08 ua).

Welche AZ-BV ist möglich?

- ✓ Alle Arten der Arbeitszeitverteilung, zB Schichtarbeit, gleitende Arbeitszeit, Bandbreite, etc., können im Rahmen der zwingenden gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen mittels Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs 1 Ziff 2 ArbVG geregelt werden

Die Schlichtungsstelle

Kommt über den Abschluss, die Abänderung oder Aufhebung einer AZ-BV zwischen BR + BI keine Einigung zustande, so entscheidet auf Antrag die Schlichtungsstelle.

Die Schlichtungsstelle

- Wird bei der Präsidentin des ASG beantragt, muss bei diesem eingerichtet werden
- Berufsrichterin ist Vorsitzende
- 4 Beisitzerinnen, je zwei aus dem Kreis der AG, zwei aus dem Kreis der AN, je zwei von der Beisitzerinnen Liste und je zwei aus dem Betrieb
- Beisitzerinnen sollen von jeder Partei vorgeschlagen werden

Die Schlichtungsstelle

- Vorteil:

  Einschalten einer Richterin

  Abschluss BV auch gegen BI

  BV ist jedenfalls gesetzeskonform

- Nachteil:

  Ergebnis nicht 100% einschätzbar

KAPOVAZ

(kapazitätsorientierte, variable AZ)

- AG behält sich vor, AN je nach Betriebsauslastung zu beschäftigen
- Steht AZ-Ausmaß auch zur Disposition, handelt es sich um Arbeit auf Abruf
- AN ist meist verpflichtet, zu bestimmten Zeiten AG zur Verfügung zu stehen, erhält aber nur tatsächliche AZ abgegolten
- Grundsätzlich unzulässig, da:
  - ✓ Rufbereitschaft ohne Gegenleistung aus Gründen in AG-Sphäre führt zu sittenwidriger Abwälzung des Unternehmerrisikos
  - ✓ contra legem § 19c AZG und § 19d Abs 2 AZG
  - ✓ contra legem § 20a AZG
  - ✓ contra legem § 1155 ABGB

  siehe dazu insb. OGH v. *08.08.2002, 8 ObA 277/01w* sowie *Rebhahn*, RdW, 1989, 194;

Arbeitsplatzteilung (Jobsharing)

- zumindest 2 AN teilen sich einen Arbeitsplatz
- Aufteilung erfolgt pro Tag, pro Woche oder anderen Zeitabschnitten
- idR wird den AN die Teilung der Arbeit übertragen (auf deren Verantwortung)
- idR Verpflichtung der AN sich im Verhinderungsfall (Krankheit, Urlaub, Dienstverhinderung) gegenseitig zu vertreten
- idR gesetz- und sittenwidrig

Vertrauensarbeitszeit

- AG verzichtet auf Einhaltung bestimmter Arbeitszeiten und Anwesenheitszeiten
- insbesondere AZG, ARG und Fürsorgepflicht gilt weiterhin
- AG ist weiterhin ua zur Einhaltung und Kontrolle der AZ-Grenzen und AZ-Aufzeichnungen verpflichtet

Judikatur

Zulässigkeit von Bezugszeiträumen mit Beginn und Ende an festen Kalendertagen für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen AZ

Der Gerichtshof weist darauf hin, dass **mit der AZ-Richtlinie ein besserer Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der AN gewährleistet werden soll**, indem ua eine **Obergrenze für die durchschnittliche wöchentliche AZ vorgesehen** ist. **Diese Obergrenze** stellt eine **Regel** des Sozialrechts der EU **von besonderer Wichtigkeit** dar, **in deren Genuss jeder AN als Mindestvorschrift zum Schutz seiner Sicherheit und seiner Gesundheit kommen muss**.

Die festen und gleitenden Bezugszeiträume stehen als solche mit diesem Ziel im Einklang, da sie die Prüfung ermöglichen, dass der AN im Durchschnitt während des gesamten in Rede stehenden Zeitraums **nicht mehr als 48 Stunden/Woche** arbeitet. Hierbei kommt es nicht darauf an, ob Beginn und Ende des Bezugszeitraums anhand fester Kalendertage oder zeitlich flexibel bestimmt werden. **Bei der Heranziehung fester (Anm: wohl auch flexibler) Bezugszeiträume müssen (Schutz)Mechanismen eingesetzt werden, die gewährleisten können, dass die durchschnittliche wöchentliche Höchst-AZ von 48 Std während jedes auf zwei aufeinanderfolgende feste Bezugszeiträume verteilten Durchrechnungszeitraumes eingehalten wird**. Eine nationale Regelung kann für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen AZ Bezugszeiträume mit Beginn und Ende an festen Kalendertagen vorsehen, **sofern sie (Schutz)Mechanismen enthält, die gewährleisten, dass die durchschnittliche wöchentliche Höchst-AZ von 48 Std während jedes auf zwei aufeinanderfolgende feste Bezugszeiträume verteilten Zeitraums eingehalten wird** (*EuGH 11.04.2019 C-254/18*).

Judikatur

AG Pflicht zur Einrichtung eines Systems mit dem die tägliche AZ gemessen werden kann

Der Gerichtshof stellt fest, dass ohne **ein System, mit dem die tägliche AZ eines jeden AN gemessen werden kann**, weder **die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden und ihre zeitliche Verteilung noch die Zahl der Üstd objektiv und verlässlich ermittelt werden kann**, so dass es für die AN äußerst schwierig oder gar praktisch unmöglich ist, ihre Rechte durchzusetzen. Die **objektive und verlässliche Bestimmung der täglichen und wöchentlichen AZ ist** nämlich **für die Feststellung, ob die wöchentliche Höchst-AZ einschließlich der Überstunden sowie die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten eingehalten worden sind, unerlässlich**. Der Gerichtshof vertritt daher die Auffassung, **dass eine Regelung, die keine Verpflichtung vorsieht, von einem Instrument Gebrauch zu machen, das diese Feststellung ermöglicht**, die **praktische Wirksamkeit der von der Charta und von der AZ-Richtlinie verliehenen Rechte nicht gewährleistet**, da weder die AG noch die AN überprüfen können, ob diese Rechte (beachtet) eingehalten werden. **Um die praktische Wirksamkeit der von der AZ-Richtlinie und der Charta verliehenen Rechte zu gewährleisten, müssen die Mitgliedstaaten die AG verpflichten, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die von einem jeden AN geleistete tägliche AZ gemessen werden kann** (*EuGH 14.05.2019, C-55/18*).

Judikatur

Wegzeit als AZ

- Bei AN, die **keinen** festen oder gewöhnlichen Arbeitsort haben, **stellt die Fahrzeit** die diese für die täglichen Fahrten **zwischen ihrem Wohnort und dem Standort des ersten und des letzten von ihrem AG bestimmten Kunden** aufwenden, **Arbeitszeit** iSd Art 2 Z 1 RL 2003/88/EG dar. Diese Fahrten sind das notwendige Mittel, damit diese AN bei den Kunden ihre Leistungen erbringen können und gehören somit untrennbar zum Wesen ihrer Arbeitstätigkeit (*EuGH 10.09.2015, C-266/14 Tyco*).

- Legen **Kundendiensttechniker**, denen ein bestimmtes Einsatzgebiet zugeordnet ist und die **keinen festen Arbeitsort** haben, die Wege zu den Kunden mit Firmenfahrzeugen des AG zurück, wobei die Fahrt zum ersten Kunden des Tages am Wohnort des Kundendiensttechnikers beginnt und die Fahrt vom letzten Kunden des Tages zum Wohnort zurückführt, **ist die Zeit, die der Kundendiensttechniker vom Wohnort zum ersten Kunden bzw vom letzten Kunden zum Wohnort fährt,** schon nach nationalem Recht, **als AZ** isd § 2 Abs 1 Z 1 AZG **anzusehen**, **wenn die AN auf den Fahrten nicht frei über die Route bestimmen dürfen und damit auch nicht ihren eigenen Interessen**, wie zB einer nicht auf dem Heimweg liegenden Freizeitaktivität, **nachgehen können** (*OGH 24.07.2018, 9 ObA 8/18v – die Vorinstanzen gaben dem klagenden BR Recht und wurde ihre Rechtsansicht nun auch vom OGH bestätigt*).

Judikatur

Umkleidezeit als AZ

- Wenn der AG AN **anordnet, Arbeitskleidung zu tragen** und weiters die Weisung erteilt, die AN **müssten sich im Betrieb umkleiden**, macht der AG mit dieser Weisung das Umkleiden und das Zurücklegen des Wegs von der Umkleide- zur Arbeitsstelle zur arbeitsvertraglichen Verpflichtung und **zählt diese Zeit zur zu entlohnenden AZ** (*BAG 5 AZR 678/11*).
- Das **Tragen der Arbeitskleidung auf dem Weg von und zur Arbeit dient dann dem Interesse des AG**, wenn es den AN **aufgrund des Fehlens von Umkleidevorrichtungen** am Arbeitsplatz **nicht möglich ist, die Arbeitskleidung erst am Arbeitsplatz anzulegen** und zählt sohin **zur zu entlohnenden AZ** (*BAG 5 AZR 954/12*) beide (*OLG-Wien 09.01.2017, 9 Ra 149/16x*).
- Wenn AN vom AG angewiesen werden, **verpflichtend zu tragende Dienstkleidung in den gesonderten Räumlichkeiten des AG an- bzw abzulegen**, **dann ist die Zeit**, die von den AN für das Umkleiden benötigt wird, **vergütungspflichtige AZ**, da das Umkleiden zur vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung gehört. **Anders** verhält es sich bei AN, denen **vom AG freigestellt wurde**, ob sie die (am Arbeitsplatz zu tragende) **Arbeitskleidung zuhause oder erst im Betrieb anlegen**, da in diesem Fall das Umkleiden auch einem eigenen Bedürfnis des AN (sie müssen auf dem Arbeitsweg keine eigene Kleidung einsetzen) dient und diese selbstbestimmt entscheiden können, ob sie sich daheim oder im Betrieb umkleiden (*OLG Wien 13.01.2017, 9 Ra 149/16x*).

Judikatur

Zeitausgleich: Entgelt Verfall Abfertigung-alt Insolvenz

- Haben Dienstgeber und Dienstnehmer den Abbau von Überstunden durch Zeitausgleich vereinbart und ist der Abbau eines Zeitguthabens infolge der Beendigung des Dienstverhältnisses nicht mehr möglich, so ist der Anspruch auf Überstundenentgelt spätestens zu diesem Zeitpunkt fällig und **löst den Lauf einer** (kollektivvertraglichen) **Verfallsfrist** aus (*OGH 27.05.2014, 9 ObA 14/14g zu § 19f Abs 3 AZG*).
- Bestand die Vereinbarung, dass ein AN die geleisteten Überstunden durch ZA ausgleicht, kann aber ein Teil davon nicht mehr vor Beendigung des AV ausgeglichen werden, so ist das **dafür bezahlte Entgelt** in die **Bemessungsgrundlage** für die **Abfertigung nicht einzubeziehen**, weil es bei dieser bloß einmaligen Zahlung an den Minimalvoraussetzungen für die Annahme eines **regelmäßigen Charakters** des Bezugs mangelt. Anderes hat aber dann zu gelten, wenn eine **Übereinkunft** dahin **besteht**, vom Ausgleich eines Zeitguthabens durch Zeitausgleich abzugehen und dem AN **die Gutstunden regelmäßig als Überstunden zu entlohnen** (*OGH 28.06.2016, 8 ObA 64/15t*).
- **Nicht ausgeglichene Zeitguthaben** sind nach § 3a Abs 1 Satz 3 IESG nur dann (Insolvenzrechtlich) gesichert, wenn die abzugeltenden Arbeitsstunden in den **letzten sechs Monaten** vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens **geleistet** wurden oder, wenn das AV davor geendet hat, diese in den letzten 6 Monaten (§ 3a Abs 1 IESG) davor fällig wurden und das **Zeitguthaben im Sicherungszeitraum in eine fällige Geldforderung** (rück-)**umgewandelt** wurde (*OGH 30.08.2016, 8 ObS 5/16*).
- Die Vereinbarung, dass Zeitguthaben erwirtschaftet werden können und durch Zeitausgleich abzubauen sind, führt letztlich nur zu einer anderen Verteilung der Arbeitszeit, ohne dass die Gewährung eines auf die Normalarbeitszeit anzurechnenden Freizeitausgleichs ein zusätzliches Entgelt für die Zurverfügungstellung der Arbeitskraft darstellen könnte. **Wird der Zeitausgleich durch Beendigung des Arbeitsverhältnisses unmöglich, tritt an seine Stelle wieder die Entgeltforderung**. Sofern dieses Entgelt **für Leistungen geschuldet** wird, **die vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens** (zusätzlich zur normalen Arbeitsleistung) erbracht wurden, **handelt es sich um Insolvenzforderungen** (*OGH 25.03.2019, 8 ObA 60/18h*).

Judikatur

Ruhepause

- Die Festlegung der Ruhepausen ist grundsätzlich vom AG unter dem **Kriterium** der **Vorhersehbarkeit** und der **Erholungsfunktion** zu gewährleisten. Der AN ist weder verpflichtet, den AG zur Einhaltung des AZG eigens aufzufordern, noch muss er eine entgegen § 11 Abs 1 AZG zur **Unzeit** angebotene Pause **akzeptieren**, nur um dem gesetzwidrig handelnden AG die Anordnung von weiteren Üstd zu ermöglichen. Aus Wortlaut und Zweck der Ruhepause ist abzuleiten, dass sie **nicht am Beginn** oder **Ende** der **AZ liegen darf**, sondern dem Erholungsbedarf gerecht werden muss. Sie ist jedenfalls **spätestens** nach einer **sechsstündigen AZ** zu gewähren (*OGH 28.06.2016, 8 ObA 26/16f*).

- In casu „zog“ der AG AN automatisch nach 6 Stunden AZ eine Ruhepause von einer halben Stunde ab, obwohl den AN die Einhaltung einer gesetzlichen Ruhepause nicht möglich war. Die AN hatten die Weisung, ihre Pausen unter Rücksichtnahme auf die Kundenfrequenz zu absolvieren und waren durch ihre Uniform für die Kunden jederzeit erkennbar. Es war ihnen nicht erlaubt, Kunden abzuweisen, weil sie gerade Pause machten, vielmehr mussten sie ihre Pause unterbrechen um die Kundenwünsche zu erfüllen. Bei den Pausen der AN handelt es sich um keine Pausen iSd AZG. Eine **Ruhepause** isd AZG liegt **nur dann** vor, **wenn der AN** während der Pause **von jeder Arbeitsleistung befreit ist** und diese **Zeit nach seinem Gutdünken nutzen kann**. Eine **Pause muss** ihrer Lage nach **für den AN vorhersehbar sein** bzw muss es dem AN möglich sein, sie innerhalb eines festgelegten Zeitraumes frei zu wählen (*OLG Wien 24.11.2017, 9 Ra 107/17x*).

Judikatur

- Die für ein **Schadensereignis kausale Übermüdung eines Kraftfahrers** beruht dann auf **grober Fahrlässigkeit**, wenn der **Kraftfahrer die Unglücksfahrt antritt oder fortsetzt**, obgleich ihm **bewusst ist oder sein muss, dass er infolge seiner Übermüdung die erforderliche Fahrtüchtigkeit nicht aufweist**. Den **AG trifft ein gleichteiliges Mitverschulden**, **wenn** schon nach den zeitlichen und örtlichen Gegebenheiten seiner Transportaufträge **klar war, dass der AN Ruhezeiten und Lenkpausen nicht in jenem Ausmaß würde konsumieren können, wie dies das AZG** und die im Durchfahrtsland geltenden Normen vorsehen (*OGH 10.09.1985, 4 Ob86/85*).

- Eine Filialleiterin füllte **AZ-Aufzeichnungen** bzgl. einer Mitarbeiterin **weisungswidrig** nicht vollständig aus (trug Pflegefreistellung nicht ein). Des weiteren **unterschrieb** sie dieses Zeiterfassungsblatt, **entgegen den Vorgaben**, für die Betroffene mit deren Vornamen. Die AN wurde berechtigt wegen Vertrauensunwürdigkeit entlassen. (*OGH 27.01.2016, 9 ObA 148/15b*).

- Einem Arbeitnehmer gebührt nicht nur für die Erbringung einer Arbeitsleistung während der Wochenendruhe Ersatzruhe nach § 6 Abs 1 ARG, sondern **auch für passive Reisezeiten** (hier: Fahrt zu einer Montagetätigkeit als Beifahrer in einem PKW). Für den Arbeitnehmer macht es unter dem Blickwinkel der **Störung der Wochenendruhe keinen Unterschied**, ob er das Fahrzeug selbst lenkt oder nur Beifahrer ist. In beiden Fällen kann er die Reisezeit weder mit seiner Familie verbringen noch seinen Hobbys nachgehen, wofür die ungestörte Wochenendruhe einen wesentlichen Aspekt des ARG darstellt (*OLG Linz 20.12.2017, 12 Ra 67/17k)*

Judikatur

Notwendigkeit eines Kontrollsystems zur Sicherstellung der Einhaltung der AZ-Bestimmungen

- Der VwGH bekräftigt zum wiederholten Male die **Notwendigkeit** eines **geeigneten Kontrollsystems** zur **Sicherstellung der Einhaltung der Arbeitszeitbestimmungen** durch den AG. Die **Einrichtung** eines solchen Kontrollsystems im Betrieb **alleine genügt jedoch nicht**, vielmehr müssen **zusätzlich** alle sonstigen im Betrieb **möglichen und zumutbaren Maßnahmen** getroffen werden, die **erforderlich** sind, um die **Einhaltung** der Arbeitszeitbestimmungen **sicherzustellen**. Dazu gehört es zB, die Arbeitsbedingungen und Entlohnungsmethoden so zu gestalten, dass sie keinen Anreiz zur Verletzung der Arbeitszeitvorschriften darstellen. (*Die Latte für den Arbeitgeber bzw den Verantwortlichen nach § 9 Abs 1 VStG liegt somit hoch. Stichprobenweise Kontrollen können ein wirksames Maßnahmen- und Kontrollsystem nicht ersetzen. Will der Arbeitgeber/Verantwortliche nicht, dass ihm Verstöße in verwaltungsstrafrechtlicher Hinsicht zugerechnet werden, muss er ein Kontrollsystem schaffen, das nicht nur Vorkehrungen für die Kontrolle durch den Arbeitgeber trifft, sondern auch ein* ***Sanktionssystem bei Zuwiderhandeln des Arbeitnehmers*** *vorsieht - VwGH 19.09.2016, Ra 2016/11/0112*).

Judikatur

- Widersprüchliche Angaben in Arbeitszeitaufzeichnungen: Sind aus den Arbeitszeitaufzeichnungen, ermittelt durch ein Stechuhrsystem, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeiten sowie die Arbeitsunterbrechungen ersichtlich, liegen auch dann ordnungsgemäße Arbeitszeitaufzeichnungen vor, wenn in einer weiteren Spalte eine tägliche „Gesamtarbeitszeit“ ausgewiesen wird, die mit den Summen aus den „gestempelten Arbeitszeiten“ nicht übereinstimmt, weil vom Arbeitgeber nur jene „gestempelten Zeiten“ als Arbeitszeit anerkannt werden, die innerhalb des vorgegebenen Dienstplans liegen. Für die **Kontrolle der Einhaltung der Bestimmungen des AZG ist nicht von Bedeutung**, **ob und welche der aufgezeichneten Arbeitszeiten der Arbeitgeber „anerkennt“** und ob bzw in welcher Form er diese Anerkennung in den Arbeitszeitaufzeichnungen festhält (*VwGH 23.11.2017, Ra 2017/11/0243*).

- AN sind **nicht** verpflichtet, **Arbeitsstunden über** die gesetzlichen **Höchstgrenzen** hinaus zu leisten; tun sie es dennoch, gebührt ihnen dafür die vorgesehene Überstundenvergütung (Grundentgelt samt Überstundenzuschlag). Eine **All-in Vereinbarung** kann auch diese **unzulässigerweise zu viel geleisteten Überstunden** wirksam **einbeziehen**, es bedarf dazu aber eines entsprechend **ausgedrückten Parteiwillens**, der im Zweifel nicht anzunehmen ist. Ohne ausdrückliche Erwähnung erfasst ein All-in Entgelt – der Übung des redlichen Verkehrs entsprechend – nur alle laufenden Bezüge, die bei Arbeitsleistung im zulässigen Ausmaß anfallen; über das höchstzulässige Überstundenausmaß hinaus geleistete Überstunden sind im Zweifel gesondert zu entlohnen (*OLG Wien 28.09.2016, Ra 77/16v*).

AN-Wunschliste

Wunschliste von Arbeitnehmern – CFOs schätzen die Wünsche ihrer Mitarbeiter falsch ein

	Mitarbeiter	CFOs
Zusätzliche Urlaubstage	40 %	17 %
Flexiblere Arbeitszeiten	28 %	51 %
Mehr Möglichkeiten zur fachlichen oder persönlichen Weiterentwicklung	16 %	14 %
Home-Office-Angebot	12 %	4 %
Andere Leistungen am Unternehmensstandort, z.B. Kinderbetreuung, Reinigung/ Bügelservice, Fitnessstudio	3 %	14 %

Quelle: Internationale Befragung im Auftrag von Robert Half im September 2015 bei 7.500 Bürofachangestellten und im Juni 2015 bei 100 CFOs in Österreich

Es lohnt sich, organisiert zu sein.

Danke für die Teilnahme!