



ARBEITSRECHTSTAGUNG



JKU
JOHANNES KEPLER
UNIVERSITÄT LINZ

PRO-GE
DIE PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT

GEWERKSCHAFT
vida

GBH
GEWERKSCHAFT
BAU - HOLZ

Schranken für einseitige Änderungen der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber, Betriebsvereinbarungsrecht und Arbeitszeitrecht

Mag. Dr. Michael Trinko



Überblick

1. Festsetzung der Lage der Arbeitszeit
2. Einseitige Änderung der Lage der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber
3. Verkürzung der Vorankündigungsfrist nach § 19c Abs 3 AZG

Festsetzung der Lage der Arbeitszeit

Gesetzeswerdung und Schutzzweck

- **§ 19c (1)** Die Lage der Normalarbeitszeit und ihre Änderung ist zu vereinbaren, soweit sie nicht durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgesetzt wird. (BGBl I 1997/46)
- **Teilzeitarbeit: § 19d (2)** Ausmaß und Lage der Arbeitszeit und ihre Änderung sind zu vereinbaren, sofern sie nicht durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgesetzt werden. (BGBl I 1992/833 damals § 19c Abs 2)

„Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzliche Normalarbeitszeit oder eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet.“

Gesetzeswerdung und Schutzzweck

- Früher wurde die Lage der Normalarbeitszeit als Teil der formellen Arbeitsbedingungen dem Weisungsrecht des Arbeitgebers zugeordnet.
- Mit den Novellen wurde das **Vereinbarungsprinzip** zuerst für Teilzeit, dann auch für Vollzeit ausdrücklich verankert.
- Ziel ist der Schutz vor **Arbeit auf Abruf**, vor **willkürlichen Anordnungen**, die **Planbarkeit der Freizeit** und der **Entgeltschutz**.

Betriebsvereinbarung vs Einzelvereinbarung

- Ist die Lage der Arbeitszeit bereits durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgesetzt, bedarf es keiner zusätzlichen Einzelvereinbarung.
- Dazu zählen insbesondere **Betriebsvereinbarungen nach § 97 Abs 1 Z 2 ArbVG**.
- Fehlt eine kollektive Festsetzung, ist die Lage der Arbeitszeit **individualvertraglich** zu vereinbaren; dies kann ausdrücklich oder schlüssig erfolgen.
- Die Einzelvereinbarung ist daher **subsidiär**.

§ 97 Abs 1 Z 2 ArbVG

Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 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;

Was die Arbeitszeit-BV nach § 97 Abs 1 Z 2 ArbVG nicht regeln darf

- Unzulässig sind Regelungen, die die Lage der Arbeitszeit dem **freien Ermessen des Arbeitgebers** überlassen.
- **§ 97 Abs 1 Z 2 ArbVG** trägt die **Lage**, nicht das **Ausmaß** der Arbeitszeit.
- **Die Vereinbarung des Ausmaßes der Arbeitszeit ist Sache des Einzelarbeitsvertrags.**“ Nur § 97 Abs 1 Z 13 ArbVG erlaubt eine fakultative BV über die **vorübergehende** Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit.

Schlichtungsstelle bei § 97 Abs 1 Z 2 ArbVG

- Die Arbeitszeit-BV nach § 97 Abs 1 Z 2 ArbVG ist **erzwingbar**.
- Kommt zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat keine Einigung zustande, kann die **Schlichtungsstelle** angerufen werden.
- Erzwingbare Betriebsvereinbarungen und notwendig erzwingbare Betriebsvereinbarungen können nicht einfach gekündigt werden; wenn keine Einigung über die Aufhebung zustande kommt, entscheidet ebenfalls die Schlichtungsstelle.

Arbeitszeit-BV nach § 97 Abs 1 Z 2 ArbVG

- **Generelle Festsetzung**

Arbeitszeit: Montag bis Freitag **08:00–16:30 Uhr**

Pause: **12:00–12:30 Uhr**

- **Arbeitszeitrahmen**

Konkrete Verteilung durch **Vereinbarung zwischen AG und AN**

Rahmen: Montag bis Freitag

frühester Beginn: **06:00 Uhr**

spätestes Ende: **18:00 Uhr**

Generelle Festsetzung

- Keine Einzelvereinbarung nötig
- **Nur zulässig**, wenn die Einzelvereinbarung **günstiger** ist.
Nicht günstigere spätere Einzelvereinbarungen sind **nichtig**.

Rahmen-BV

- Eine **Rahmen-BV** eröffnet nur den **arbeitszeitlichen Rahmen** oder die **Spielregeln der Einteilung**..
- Sie legt die **konkrete Lage der Arbeitszeit** nicht abschließend fest.
- Fehlt eine hinreichende kollektive Festsetzung, bleibt die **Einzelvereinbarung** maßgeblich.

Rahmen-BV

- Wenn die BV **nur den Rahmen** vorgibt, die konkrete Lage aber **in einer Einzelvereinbarung** festgelegt ist, dann gilt:
 - Die BV ist **nicht selbst** die abschließende Festsetzung der Lage.
 - Die **individuelle Lagevereinbarung** bleibt die unmittelbare Bindungsgrundlage.
 - Der Arbeitgeber kann die konkret vereinbarte Lage daher **nicht frei** unter Berufung auf die Rahmen-BV ändern.

Eine Einzelvereinbarung ist nur entbehrlich, wenn die kollektive Rechtsquelle die Lage der Arbeitszeit **hinreichend festsetzt**.

Rahmen-BV

Eine **Abweichung von einer Rahmen-BV** ist grundsätzlich möglich, wenn die **konkrete Lage der Arbeitszeit erst durch Einzelvereinbarung** festgelegt wird.

Aber auch dann gelten Grenzen:

- Die Einzelvereinbarung muss sich jedoch **innerhalb des kollektiv eröffneten Rahmens** halten.
- Sie darf **verbindlichen Mindest- und Strukturvorgaben** der BV nicht widersprechen.
- Sie darf **zwingendes Arbeitszeitrecht** nicht verletzen.

Keine Einzelvereinbarung

Erste Festlegung der Lage der Arbeitszeit als Anbot

- Betrifft den **Beginn des Arbeitsverhältnisses** oder das Fehlen einer wirksamen Lagevereinbarung.
- Die **erste konkrete Einteilung** der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber ist im Regelfall als **Anbot** zu verstehen.
- Die bei Vertragsbeginn **praktizierte Arbeitszeit** wird daher regelmäßig zum **Vertragsinhalt**.

Keine Einzelvereinbarung

Schlüssige Vereinbarung durch tatsächliche Übung

- Betrifft den **späteren Verlauf des Arbeitsverhältnisses**.
- Eine bestimmte Arbeitszeiteinteilung kann durch **längere tatsächliche Handhabung** schlüssig vereinbart werden.
- Es geht dabei **nicht mehr um das erste Anbot bei Vertragsbeginn**, sondern um **spätere Vertragsausformung oder Vertragsänderung**.

Auf den Punkt gebracht

- Von einer **Rahmen-BV** kann einzelvertraglich abgewichen werden, wenn die BV die **konkrete Lage** nicht selbst abschließend normativ festsetzt.
- Die Einzelvereinbarung muss sich dabei **im kollektiv vorgegebenen Rahmen** halten.
- Setzt die BV die Lage **abschließend** fest, sind abweichende Einzelvereinbarungen nur im Rahmen des **Günstigkeitsprinzips** zulässig.
- Fehlt bei bloßer Rahmen-BV eine Einzelvereinbarung, muss die Lage der Arbeitszeit **durch schlüssige Vereinbarung** konkretisiert werden.

Einseitige Änderung der Lage der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber

Einseitige Änderung durch AG (TZ)

- **§ 19d. (2)** Ausmaß und Lage der Arbeitszeit und ihre Änderung sind zu vereinbaren, sofern sie nicht durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgesetzt werden. Die Änderung des Ausmaßes der regelmäßigen Arbeitszeit bedarf der Schriftform. **§ 19c Abs. 2 und 3 sind anzuwenden.** Eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Tage und Wochen kann im Vorhinein vereinbart werden.

Einseitige Änderung durch AG

Lage der Normalarbeitszeit

§ 19c. (1) Die Lage der Normalarbeitszeit und ihre Änderung ist zu vereinbaren, soweit sie nicht durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgesetzt wird.

(2) Abweichend von Abs. 1 kann die Lage der Normalarbeitszeit vom Arbeitgeber geändert werden, wenn

1. dies aus objektiven, in der Art der Arbeitsleistung gelegenen Gründen sachlich gerechtfertigt ist,
2. dem Arbeitnehmer die Lage der Normalarbeitszeit für die jeweilige Woche mindestens zwei Wochen im vorhinein mitgeteilt wird,
3. berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers dieser Einteilung nicht entgegenstehen und
4. **keine Vereinbarung entgegensteht.**

Wo muss der Änderungsvorbehalt geregelt sein?

Ein Änderungsvorbehalt ist nur wirksam, wenn er konkret, begrenzt und rechtlich in der richtigen Regelung verankert ist; ein bloßer Blankovorbehalt zugunsten des Arbeitgebers reicht nicht.

Der Änderungsvorbehalt muss in jener Rechtsquelle verankert sein, die konkrete Lage der Arbeitszeit bindend festlegt.

Änderungsvorbehalt nur in einer Rahmen-BV, konkrete Lage aber im Einzelvertrag

- Ein bloßer Vorbehalt in der **Rahmen-BV** reicht nicht aus, um die **einzelvertraglich festgelegte Lage** einseitig zu ändern.
- Die Rahmen-BV setzt die Lage nicht selbst **abschließend** fest.
- Maßgeblich bleibt daher die **individuelle Lagevereinbarung**.
- Der Arbeitgeber kann die konkret vereinbarte Lage nicht allein unter Berufung auf die Rahmen-BV ändern.

Änderungsvorbehalt nur in einer Dienstanweisung, aber weder in BV noch Einzelvereinbarung

- Eine bloße **Arbeitgeberweisung** ersetzt keine **vertragliche** oder **kollektive** Grundlage.
- Fehlt eine solche Grundlage, ist die Lageänderung **nicht wirksam gedeckt**.

Änderungsvorbehalt nur im Einzelvertrag, aber die BV regelt die Lage abschließend

- Maßgeblich ist, ob die BV die Lage der Arbeitszeit **normativ abschließend** festsetzt.
- Ist das der Fall, wirkt sie **beidseitig verbindlich**.
- Abweichende Einzelvereinbarungen sind nur zulässig, soweit sie **günstiger** sind.
- Ungünstigere Einzelvereinbarungen sind **unwirksam**.

Rechtsfolgen

- **Keine wirksame Änderung der Lage der Arbeitszeit**
- **Keine automatische neue Normalarbeitszeit.**
- Werden Stunden **zusätzlich außerhalb** der weiter geltenden Normalarbeitszeit geleistet, kommen **Mehrarbeit oder Überstunden** in Betracht..
- Maßgeblich sind dabei auch die **kollektivvertraglichen Zuschlagsregelungen.**
(Als Überstunde gilt jede Arbeitszeit, welche außerhalb vereinbarten täglichen Arbeitszeit liegt.)
- Stunden, die **weder wirksam vereinbart noch rechtmäßig angeordnet** waren, sind nicht als bloß verschobene Normalarbeitszeit zu behandeln; nach **OGH 8 ObA 116/04y** ist ein **Zuschlag wegen gesetzwidriger Arbeitszeitanordnung** zu prüfen.

Weitere Voraussetzungen des § 19c Abs 2 AZG

Z 1: dies aus **objektiven, in der Art der Arbeitsleistung gelegenen Gründen sachlich gerechtfertigt** ist,

Z 2: dem Arbeitnehmer die Lage der Normalarbeitszeit für die jeweilige Woche **mindestens zwei Wochen** im vorhinein mitgeteilt wird,

Z:3 **berücksichtigungswürdige Interessen** des Arbeitnehmers dieser Einteilung nicht entgegen stehen

Verkürzung der Vorankündigungsfrist nach § 19c Abs 3 AZG

§ 19c Abs 3 AZG

- Von Abs. 2 Z 2 kann abgewichen werden, wenn dies in **unvorhersehbaren Fällen** zur Verhinderung eines **unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils** erforderlich ist und **andere Maßnahmen nicht zumutbar** sind.
- Durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung können wegen **tätigkeitsspezifischer Erfordernisse** von Abs. 2 Z 2 abweichende Regelungen getroffen werden.

Keine Generalklausel

- § 19c Abs 3 AZG lockert nur die Vorankündigungsfrist.
- Das **Vereinbarungsprinzip** bleibt unberührt.
- Auch bei verkürzter Frist müssen die übrigen Voraussetzungen des **§ 19c Abs 2 AZG** vorliegen:
 - sachliche Rechtfertigung
 - keine entgegenstehenden Arbeitnehmerinteressen
 - keine entgegenstehende Vereinbarung

Keine Generalklausel

Die Frist kann unterschritten werden, wenn kumulativ vorliegt:

- **unvorhersehbarer Fall,**
- **unverhältnismäßiger wirtschaftlicher Nachteil,**
- **keine zumutbaren anderen Maßnahmen.**

Kollektive Rechtsgestaltung

- Durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung können wegen **tätigkeitsspezifischer Erfordernisse** von Abs. 2 Z 2 abweichende Regelungen getroffen werden.
- **Springerdiensten, Tätigkeiten im Medienbereich,....**

Unterschiedliche Regelungen

- gesetzliche Ausnahme bei Unvorhersehbarkeit + wirtschaftlichem Nachteil + fehlenden Alternativen
- kollektive Verkürzung durch BV/KollV wegen tätigkeitsspezifischer Erfordernisse.

Fallbeispiel

- Die Einteilung der MitarbeiterInnen hat grundsätzlich 14 Tage im Vorhinein zu erfolgen. In Ausnahmefällen kann die Frist zur Bekanntgabe der Änderung der Einteilung aufgrund des Vorliegens tätigkeitsspezifischer Erfordernisse gemäß § 19c Abs 3 AZG auf 7 Tage verkürzt werden. Eine Abweichung von dieser Frist ist in unvorhergesehenen Fällen möglich, wenn dies zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Schadens erforderlich ist und andere Maßnahmen nicht zumutbar sind.

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit
Glück auf!