

KURZDARSTELLUNG ARBEITSZEIT

Arbeitszeitgesetz

Das Arbeitszeitgesetz (AZG) kennt keine Ausnahmeregelungen für wissenschaftlich tätige Arbeitnehmer, jedoch sind leitende Angestellte nicht von der Geltung des AZG erfasst. Vorgeschrieben ist die Erfassung des Arbeitsbeginns, des -endes sowie der Pausen und des Arbeitsortes. Aufzeichnungen sind in der jeweiligen Betriebsstelle (= Forschungseinrichtung) aufzubewahren.

Arbeits-, Dienst-, und Freizeit

Gemäß § 9 Abs 4 KV steht wissenschaftlichen Arbeitnehmern das Recht zu, die Infrastruktur der Forschungseinrichtung, der sie zugeordnet sind, für eigene Forschungen zu nutzen. Solche Zeiten sind unbeschadet der Tatsache, dass wissenschaftliche Leistung erbracht wird, nicht als entgeltspflichtig anzusehen: Es handelt sich um Freizeit.

Überstunden

Überstunden liegen vor, wenn die Grenzen der Normalarbeit überschritten werden und die Anordnung des Vorgesetzten zur Leistung von Überstunden vorliegt. Mehrleistungen, die aufgrund von Situationen, die der Anordnung von Überstunden gleichzuhalten sind, erbracht werden, sind ebenfalls als Überstunden zu werten (§ 14 Abs 2 KV). Sonstige Mehrleistungen sind nicht als Überstunden zu werten.

Von Überstunden zu unterscheiden ist der Durchrechnungszeitraum des § 12 Abs 1 KV. Genannter Bestimmung zufolge besteht die Möglichkeit, die Normalarbeitszeit von wissenschaftlichen Mitarbeitern auf bis zu 50 Stunden/Woche ohne gesonderte Abgeltung auszudehnen, wenn die derart erbrachte Mehrleistung durch entsprechende Arbeitszeitverringerung über einen Durchrechnungszeitraum von 8 Wochen ausgeglichen werden kann.

Nachtarbeit und Arbeit am Wochenende

Arbeit, welche anordnungsgemäß in der Nacht oder am Wochenende zu leisten ist, ist im Zweifel zu vergüten. Durch Verschiebungen in den Dienstzeiten kann dem vorgebeugt werden.

Ruhepausen

Bei einer täglichen Arbeitszeit über 3 Stunden ist eine Ruhepause von 15 Minuten zu gewähren, ab 6 Stunden Arbeitszeit erhöht sich die Ruhepause auf 30 Minuten. Die Ruhepause ist in die Arbeitszeit einzurechnen, wobei es keine Rolle spielt, ob die Pause

tatsächlich in Anspruch genommen wird oder nicht. Keinesfalls jedoch ist es zulässig, bei Nichtinanspruchnahme der Pause diese an die tatsächlich geleistete Arbeitszeit „anzuhängen“. Ruhepausen sind in der Zeitaufzeichnung auszuweisen.

Ruhezeiten

Die Ruhezeit zwischen zwei Arbeitstagen hat mindestens 11 Stunden zu betragen. Im Falle betrieblicher Erfordernisse kann diese Ruhezeit auch auf 10 Stunden herabgesetzt werden. Eine Verkürzung der Ruhezeit ist während der folgenden Arbeitstage auszugleichen, wobei ein sich aus der Einhaltung der Ruhezeit ergebender späterer Arbeitsbeginn auf die Arbeitszeit anzurechnen ist (§ 12 Abs 8 KV).

Am Wochenende ist eine durchgehende Ruhezeit von mindestens 36 Stunden zu ermöglichen, in die ein Sonntag zu fallen hat. Sollte ein Arbeitnehmer ausnahmsweise am Wochenende während dieser Ruhezeit beschäftigt werden, so ist diesem in der folgenden Woche eine Ersatzruhe zu gewähren, welche auf die Wochenarbeitszeit anzurechnen ist. Das Ausmaß dieser Ersatzruhe hat derjenigen Arbeitszeit zu entsprechen, welche während der Wochenendruhe geleistet wurde.

Kontrolle der Aufzeichnungen

Der Arbeitgeber ist zur Kontrolle der Aufzeichnungen verpflichtet. Dass dies nicht immer möglich ist, liegt nahe. Wesentlich scheint, auf Arbeitszeitaufzeichnungen, welche eine nicht rechtskonforme Verteilung der Arbeitszeit indizieren, durch Weisungen pro futuro zu reagieren.

Reisen und Kongresse

Reisezeiten über zwei Stunden gelten zu 50 % als Arbeitszeit. Die tägliche Ruhezeit kann in Ermangelung ausreichender Erholungsmöglichkeiten auf 8 Stunden, im Falle ausreichender Erholungsmöglichkeiten auf 5 Stunden verkürzt werden.

Hinsichtlich Kongressteilnahmen oä ist zu unterscheiden, ob die Teilnahme auf Anordnung erfolgt oder vorwiegend im persönlichen Interesse des Arbeitnehmers gelegen ist. Im letzteren Fall wird eine allenfalls beantragte Abgeltung von Mehrleistungen als unzulässig zurückzuweisen sein.

Nebenbeschäftigungen

Neben der Tätigkeit an der ÖAW steht es gemäß § 9 Abs 5 den Dienstnehmern grundsätzlich frei, Nebenbeschäftigungen für Dritte nachzugehen, sofern dadurch nicht die Tätigkeit für die ÖAW nachteilig beeinflusst wird und die Zustimmung des Präsidiums vorliegt. Wiewohl derartige Nebenbeschäftigungen nicht innerhalb der für die ÖAW geleisteten Dienstzeit

erbracht werden dürfen, hat sich dennoch in einigen Forschungseinrichtungen die Praxis herausgebildet, dass in Einzelfällen nach Absprache mit dem Leiter der Forschungseinrichtung insbesondere Lehrtätigkeiten an Universitäten im Ausmaß von bis zu 4 Semesterwochenstunden als für die ÖAW erbrachte Leitungen gewertet werden und daher in die Arbeitszeit eingerechnet werden können.

Arbeitsunfälle

Als Arbeitsunfälle gelten jene Unfälle von Arbeitnehmern, welche in einem direkten und unmittelbaren Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit stehen. Darunter fallen insbesondere Unfälle am Arbeitsplatz sowie am direkten Weg zwischen diesem und dem ständigen Wohnsitz, zum Arzt oder zur Bank. Der Arbeitsunfall stellt auf die tatsächliche und faktische Tätigkeit ab, weshalb es keine Rolle spielt, ob dieser in den Zeitaufzeichnungen erwähnt wird. Die Dauer der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfällen ist in § 17 KV geregelt.

Arzt- und Bankbesuche

Die Zeit erforderlicher Arztbesuche zählt gemäß § 18 KV als Dienstzeit, ist jedoch in den Zeitaufzeichnungen auszuweisen. Weiters ist eine Bestätigung des Arztbesuches vorzuweisen. Bankbesuche im Ausmaß von bis zu 30 Minuten pro Monat sind im Rahmen der Dienstzeit möglich und ebenfalls in den Zeitaufzeichnungen einzutragen. Es ist jedoch darauf zu achten, Bankbesuche zeitlich möglichst so zu gestalten, dass es dadurch zu keinen Beeinträchtigungen des Arbeitsablaufs und der Arbeitszeit kommt.

Disclaimer

Diese Kurzdarstellung dient lediglich der vereinfachten Information über häufige Fragen im Zusammenhang mit der Arbeitszeit. Es empfiehlt sich, die entsprechenden gesetzlichen und kollektivvertraglichen Normen auch im Originalwortlaut zu Rate zu ziehen. Bei inhaltlichen Widersprüchen zwischen der Kurzdarstellung und den gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Regelungen gehen diese vor. Der Kurzdarstellung kommt keinerlei normativer Gehalt zu.