

## Erlass des BMASGK: Rollierende Durchrechnung der Wochenarbeitszeit

### Regelung im Arbeitszeitgesetz

§ 9 Abs 4 AZG regelt, dass im Fall der Zulässigkeit einer Wochenarbeitszeit von mehr als 48 Stunden die durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten darf. Der Kollektivvertrag kann eine Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes bis auf 26 Wochen zulassen. Der Kollektivvertrag kann weiters eine Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes bis auf 52 Wochen bei Vorliegen von technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen zulassen.

### Beginn und Ende des Durchrechnungszeitraumes

Beginn und Ende dieses Durchrechnungszeitraumes werden im AZG nicht geregelt.

In Frage kommen daher zwei Varianten: Entweder ein fixer Bezugszeitraum mit datumsmäßig festgelegtem Beginn und Ende oder ein „rollierender“ Bezugszeitraum, wonach die durchschnittliche Höchstarbeitszeit in jedem beliebigem Zeitraum eingehalten werden muss (1.-17. Woche, 2.-18. Woche, 3.-19. Woche etc).

Praktikabilitätsgründe und leichtere Handhabung der Überprüfung, ob die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden eingehalten wurde, sprechen für die Variante mit einem fixen Bezugszeitraum.

### Regelung im Kollektivvertrag

Seit 1.1.2019 ist in Pkt III Z 8 des KV geregelt, dass der mögliche Durchrechnungszeitraum gem. § 9 Abs 4 AZG hinsichtlich Angestellten mit einer Überzahlung von mindestens 10% auf 26 Wochen verlängert wird. Beginn und Ende des Durchrechnungszeitraums werden durch Betriebsvereinbarung und in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung festgelegt.

### EuGH - Entscheidung vom 11.4.2019, C-254/18

Der EuGH spricht sich in dieser Entscheidung für eine gewisse Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung aus, wobei jedoch die Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer zu beachten sind. Ziel der Richtlinie 2003/88 ist somit, die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer ua durch angemessene Ruhezeiten wirksam zu schützen.

So muss nach Auffassung des EuGH die Heranziehung fester Bezugszeiträume mit Mechanismen verbunden werden, die gewährleisten können, dass die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden während jedes auf zwei aufeinanderfolgende feste Bezugszeiträume verteilten Sechsmonatszeitraums eingehalten wird. Es ist Sache des Gerichts, zu prüfen, ob die nationale Regelung solche Mechanismen vorsieht.

## Auswirkungen der EuGH - Entscheidung

In der Literatur wurden unterschiedliche Auffassungen vertreten, ob der EuGH in seiner Entscheidung feste oder rollierende Durchrechnungszeiträume vorgesehen hat.<sup>1</sup>

## Erlass des BMASGK

Das BMASGK hat am 13.12.2019 mit einem Erlass (BMASGK 462.302/0007 VII/A/3/2019) alle Arbeitsinspektorate angewiesen, die durchschnittliche Wochenarbeitszeit gem. § 9 Abs 4 AZG ab sofort verpflichtend rollierend durchzurechnen. Somit muss die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden in jedem beliebigen 17 – Wochen – Schnitt (bzw bei kollektivvertraglicher Zulässigkeit in jedem beliebigen 26 – Wochen – Schnitt) eingehalten werden.

Die Durchrechnung hat immer nur innerhalb von aus Kalenderwochen bestehenden Durchrechnungszeiträumen zu erfolgen. Der Durchrechnungszeitraum beginnt mit einem Montag und endet mit einem Sonntag.

Bei Kontrollen von Durchrechnungszeiträumen vor dem Erlass ist nur im Rahmen der festgelegten Durchrechnungszeiträume zu überprüfen, ob der 48 - Stunden – Schnitt eingehalten wurde. Wurden bis dato fixe Durchrechnungszeiträume festgelegt, sind die Dienstgeber zu beraten, dass ab sofort eine rollierende Durchrechnung erforderlich ist.

Erst wenn nach der Beratung durch das Arbeitsinspektorat weiterhin fixe statt rollierende Durchrechnungszeiträume festgelegt werden, droht eine diesbezügliche Anzeige.

## Auswirkungen auf den Kollektivvertrag

Durch den Erlass sind die Arbeitsinspektorate angewiesen, Durchrechnungszeiträume gem. § 9 Abs 4 AZG als rollierend zu betrachten. Dabei handelt es sich um eine Interpretation des BMASGK, an die die Arbeitsinspektorate gebunden sind. Eine unmittelbare Bindungswirkung auf den Kollektivvertrag besteht nicht. Ob diese Rechtsauffassung hinsichtlich der rollierenden Durchrechnung auch von den Höchstgerichten geteilt wird, bleibt abzuwarten, zumal der Entscheidung des EuGH eine andere nationale Regelung zu den Höchstgrenzen der Arbeitszeit zugrunde liegt, die nicht ident mit der österreichischen ist.

---

<sup>1</sup> Für grundsätzliche Zulässigkeit fester Bezugsräume: *Edthaler, Traxler*, PV-Info 8/2019, 11; *Schrank*, Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht, Kap. 26, Rz 117; dagegen: *Krömer, Wolf*, Der Standard, 23.4.2019, 12