

Vorwort zur 6. Auflage

Zur **Aktualisierung des Normenbestands** waren seit Arbeitszeit-Reform 2018 eine Reihe kleinerer Novellierungen in Arbeitszeitgesetzen, zugehörigen Ausnahmeverordnungen sowie v.a. in EU-Lenker-Verordnungen einzuarbeiten. Inhaltlich hervorzuheben sind die EuGH-bedingte Aufhebung des religionsselektiven Karfreitag-Feiertags im Frühjahr 2019 und dessen „Nachfolgeregelung“ eines allgemeinen jährlichen „persönlichen Feiertags“ aus dem Urlaubskontingent.

Die Schwerpunkte der Überarbeitung liegen freilich im mittlerweile nahezu „steten“ **Fluss höchstgerichtlicher Judikatur zum Arbeitszeitrecht des AZG und ARG:**

Dieser betraf, gleich zweifach, erstmals das **Modell gleitender Arbeitszeit** (Kappungsklauseln? Zuschlagsfreies „großes“ Gleiten auch bei kollektivvertraglichen 10-Stunden-Tagesgrenzen?), vor allem aber zusätzlich die für das **gesamte Arbeitszeitrecht samt Entlohnung wichtige Grundfrage**, was bereits **Arbeitszeit** ist. Mehrfach hatte der OGH im Kontext von **Umkleidezeiten** im Betrieb und direkten **Wegzeiten** von zu Hause zum ersten bzw. vom letzten (betriebsstätte-unabhängigen) Kunden nach Hause zu klären, **unter welchen Umständen** diese Umkleide- bzw. Wegzeiten bereits entgeltspflichtige Arbeitszeit begründen.

Die **Abgrenzung zwischen Freizeit und Arbeitszeit** erfolgt nicht mehr so sehr nach der Arbeit oder Arbeitsbereitschaft als solcher. Wie bei den Ruhepausen, deren Verwendung im Belieben des Arbeitnehmers liegen muss, setzt die Abgrenzung nun schon dort an, wo Arbeitgeber durch **gesamthaft zu starke Fremdbestimmung** in die (selbstbestimmte) Freizeit von Arbeitnehmern eingreift und dadurch wertungsmäßig zu einem **arbeitsleistungsgleichen Zustand der Inanspruchnahme** führt, der diese zur Arbeitszeit macht. Diese veränderte Abgrenzung **geht in ihrer praktischen Bedeutung über so manche Novelle hinaus**. Sie muss auch dem Nutzer dieses Kommentars in allen in Frage kommenden Zusammenhängen bewusst werden, um **nicht durch „unbewusste“ Perfektionierung der Organisationsabläufe** in Arbeitszeit- und Entlohnungsfehler zu geraten bzw. als Arbeitnehmer Geld liegen zu lassen. All dies **und Zusätzliches** war an vielen Stellen der Kommentierung einzuarbeiten.

Zu berücksichtigen waren aber **auch Entscheidungen des EuGH**. So jene aus 2019, die den **Lauf des Durchschnittszeitraums für die** besonders wichtige durchschnittliche **Gesamtarbeitsgrenze von 48 Stunden** bei der französischen Polizei betraf. Dies auch deshalb, weil unser Arbeitsministerium das Judikat des EuGH, wonach mangels Einschränkung der Arbeitszeit-RL die **Wahl zwischen gleitenden und festen Durchrechnungszeiträumen** besteht, mit einem Erlass ins Gegenteil zu verkehren suchte, obwohl das österreichische Arbeitszeitrecht der Privatwirtschaft mehr als die durchklingenden Bedingungen des EuGH erfüllt. Dies gilt es auch im Kommentar aufzuzeigen. Zum Spanien betreffenden **Arbeitszeitaufzeichnungsjudikat** des EuGH konnte „Entwarnung“ für Österreich vertreten werden. Das EuGH-Judikat zur Lohnunterlagenbereithaltung und zum AuslBG, wonach große Teile des **arbeitsrechtlichen Verwaltungsstrafsystems** unverhältnismäßig und damit unionsrechtswidrig sind, scheint sich, wie der aktuelle Reform-

Ministerialentwurf per 1.9.2021 mit seiner Beschränkung auf den Lohndumpingbereich und die Nichtreform des VStG zeigt, trotz Bedarfs nicht auf die Arbeitszeitstrafen zu erstrecken. Weiteres Abwarten mit der 6. Auflage war daher nicht mehr vertretbar.

Zur 2018 erfolgten neuen **Ausnahme leitender Angestellter und sonstiger Arbeitnehmer** mit maßgeblicher selbständiger Entscheidungsbefugnis und expliziter **Arbeitszeitautonomie** dieser Personen war noch **vertiefendes Nachdenken und Entwickeln von Kriterien** erforderlich. Die Ergebnisse finden Sie (samt erforderlichen Textierungsvorschlägen) nun in der Neuauflage, auch und weil es dazu noch keine neue Judikatur gibt.

Mangels arbeitszeitgesetzlicher Sonderbestimmungen im „Homeoffice-Gesetzespaket“ per 1.4.2021 waren vor allem **sachnotwendige Anpassungen der Vorsorge- und Kontrollsystem-Pflichten bei Arbeit im Homeoffice** in die Kommentierung aufzunehmen, dies vor dem Hintergrund, dass erlaubte unmittelbare Kontrolle im Homeoffice selbst mit Zustimmung des Betriebsrats bzw. Arbeitnehmers ausscheidet.

Auch der Blick in das **aktualisierte Literaturverzeichnis** macht deutlich, wie lebendig und vielfältig Arbeitszeitthemen in den letzten zweieinhalb Jahren diskutiert wurden. Ergänzend anzupassen war auch das **Stichwortverzeichnis**.

Ich freue mich, die im Detail inhaltlich und sprachlich stark aktualisierte Neuauflage des Kommentars samt überarbeitetem Stichwortverzeichnis vorlegen zu können.

Dem Linde Verlag gebührt Dank dafür, den überarbeiteten Kommentar nun ohne weiteres Zuwarten auf den Markt zu bringen, weiters besonders für die erneut rasche und umsichtige Betreuung, insbesondere den Herren Geschäftsführer Mag. Klaus Kornherr und Cheflektor Mag. Roman Kriszt. Für ihre wertvolle Unterstützung danke ich wieder meiner Frau und meiner Schwiegertochter Mag. Konstantina Plisiti-Schrank.

Graz, April 2021

Franz Schrank