

Arbeits- und Sozialrecht, Neuerungen

Falsche Abgaswerte
Irreführung, Folgen daraus

Vermögensverfall
Rang Fiskus – Drittgläubiger

Amtshaftung
infolge Bescheidebekämpfung

Novelliert
EUBagatell- und EUMahnVO

Unternehmenskauf
Wissenszurechnung

Gruppeneinkommen
Erfassung inländischer Einkünfte

Das Arbeitszeitrecht an den Universitäten

Die Arbeitszeit für das wissenschaftliche Universitätspersonal ist verhältnismäßig kompliziert sowohl im Universitätsgesetz 2002 (UG 2002) als auch im Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten (Uni-KV) geregelt. Dieser Beitrag bietet einen kompakten Überblick über die dadurch eröffneten Spielräume für die Gestaltung der Arbeitszeit im universitären Betriebsalltag und diskutiert einige damit verbundene Rechtsprobleme.

MARTIN RISAK

A. Unterschiedliche Beschäftigten- gruppen – unterschiedliche Arbeitszeitregelungen

An den dem UG 2002 unterliegenden österr Universitäten gibt es unterschiedliche Gruppen von Beschäftigten, nämlich

- übergeleitete Beamte (§ 125 UG 2002) und
- ArbeitnehmerInnen (AN) der Universität.

Während bei den BeamtInnen das Arbeitszeitrecht im Beamtendienstrechtsgesetz (BDG) geregelt ist, finden sich die Arbeitszeitregelungen der AN im UG 2002. Eine Ausnahme besteht auch für übergeleitete, nicht in den Uni-KV optierte Vertragsbedienstete (§ 126 Abs 4 UG 2002), für die die Regeln des VBG weitergelten.¹⁾ Bei den AN der Universität ist zwischen

- dem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal²⁾ und
- dem allgemeinen Personal zu unterscheiden.

Für das *allgemeine Personal* gilt grds das AZG und das ARG mit einer geringfügigen Sonderregelung in § 111 UG 2002 betreffend die Arbeit während der Feiertags- und Sonntagsruhe. Für das wissenschaftliche Personal enthält § 110 UG abschließend deren arbeitszeitrechtlichen Regelungen. Das AZG und ARG kommt auf sie kraft ausdrücklicher gesetzlicher Anordnung in § 110 Abs 1 UG 2002 nicht zur Anwendung.

Bevor nun gleich auf das arbeitszeitrechtliche Regime für diese Personengruppe einzugehen ist, ist kurz klarzustellen, wer überhaupt zum *wissenschaftlichen Universitätspersonal* zählt. § 97 UG 2002 definiert diese Personengruppe als die UniversitätsprofessorInnen (§ 97 UG 2002) sowie die „*wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb*“ (§ 100 UG 2002). Das UG unterscheidet dabei zwischen haupt- und nebenberuflich tätigen Personen, wobei weitere Personen sind, die

- ausschließlich in der Lehre tätig sind und
- nicht mehr als vier Semesterstunden lehren und
- nachweislich einer anderen vollen Sozialversicherungspflicht aufgrund von Einkünften im Ausmaß von mindestens 60 vH der Höchstbeitragsgrundlage gem § 108 ASVG (2016: € 2.916,- wird jährlich angepasst) unterliegen.

Kraft Gesetzes (§ 100 Abs 5 UG) steht das *nebenberufliche Lehrpersonal* in einem freien Dienstverhältnis zur Universität; es kann sich ohne vorherige Zustimmung der Universität von anderen geeigneten Personen vertreten lassen. Das bedeutet, dass diese Personengruppe nicht als AN einzustufen und somit keine arbeitsrechtlichen Bestimmungen, so auch keine arbeitszeitrechtlichen Regelungen, zur Anwendung kommen.³⁾

Der *Uni-KV* gliedert die Gruppe des wissenschaftlichen Universitätspersonals neben den UniversitätsprofessorInnen in den §§ 26–30 weiter auf. Für alle diese Untergruppen enthält der Uni-KV in § 31 zusätzliche Arbeitszeitregelungen, die neben denen des § 110 UG 2002 gelten.

B. Die gesetzliche Regelung in § 110 UniG 2002

Nach § 110 Abs 1 UG 2002 gilt für das wissenschaftliche Personal der Universitäten weder das AZG noch das ARG. Das UG 2002 enthält in Abs 2–11 leg cit eine relativ schlanke Regelung der Arbeitszeit. Diese wird in den Gesetzesmaterialien⁴⁾ damit begründet, dass „*strenge Arbeitszeitvorschriften für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler überhaupt nicht zweckmäßig sind*“, weshalb „*gesetzliche Sonderbestimmungen bzw Regelungen im Kollektivvertrag für das wissenschaftliche und künstlerische Personal erforderlich*“ seien. Da aber die EU-Arbeitszeit-RL 2003/88/EG Mindestvorschriften enthält, die auch an den Universitäten zu gelten haben, konnte nicht völlig auf einen arbeitszeitrechtlichen Schutz der dort Beschäftigten verzichtet werden, sondern mussten zumindest die europarechtlichen Vorgaben umgesetzt werden. Das UG 2002 enthält daher eine nahezu wortgleiche Übernahme der in der Arbeitszeit-

Dr. Martin Risak ist ao Univ.-Prof. am Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Wien.

1) Dazu *Tinhofer*, Überblick über das Arbeitszeitrecht an den Universitäten, in *Reissner/Tinhofer*, Das neue Universitätsarbeitsrecht (2007) 87 (92); allgemein *Schrammel* in *Mayer*, UG^{2.03} Rz § 126 UG (Stand 1. 9. 2014, rdb.at).

2) In der Folge wird nur noch der Begriff des „wissenschaftlichen Personals“ verwendet.

3) *Kucsko-Stadlmayer* in *Mayer*, UG^{2.03} § 100 UG Rz IV.2. (Stand 1. 9. 2014, rdb.at).

4) ErläutRV 1134 BlgNR 21 GP.

RL getroffenen Regelungen und schöpft somit das Maximum dessen aus, was der österr Gesetzgebung an Spielraum zukommt. Die Universitäten haben dadurch auch die Möglichkeit, den wissenschaftlichen Mitarbeitern einen relativ großen Freiraum bei der Bestimmung der Arbeitszeit einzuräumen.⁵⁾

Ausgenommen von der Sonderregelungen der Arbeitszeit in § 110 UG sind jedenfalls

- das wissenschaftliche Personal, auf das das KA-AZG anzuwenden ist, sowie
- leitende Angestellte der Universitäten, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind.⁶⁾ Letztere unterliegen gar keinen Arbeitszeitbestimmungen. Als leitende Angestellte sind nach den Materialien⁷⁾ „nur Funktionen wie derzeit zB Rektorin oder Rektor, Dekanin oder Dekan, Studiendekanin oder Studiendekan zu verstehen.“

- Ebenfalls ausgenommen sind die Beamte und die dem VBG unterliegenden Bediensteten (s Pkt A.).

Die Regelung des § 110 Abs 2–11 UG 2002 lässt sich in folgenden *Eckpunkten* zusammenfassen:

- wöchentliche Normalarbeitszeit: 40 Stunden, soweit nicht durch KV abweichende Regelungen getroffen werden (ist derzeit nicht der Fall);
- maximale Tagesarbeitszeit: 13 Stunden (so auch § 31 Abs 5 Uni-KV);
- maximale Wochenarbeitszeit: 60 Stunden, innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von bis zu 17 Wochen im Durchschnitt nicht mehr als 48 Stunden. Dieser Durchrechnungszeitraum kann durch KV bis auf zwölf Monate ausgedehnt werden (Anm: Dies hat der Uni-KV in § 31 Abs 3 auch getan);
- Sonderregelungen für Nacht-AN (dh Personen, die regelmäßig oder in mindestens 48 Nächten im Kalenderjahr während der Nacht mind drei Stunden arbeiten): Ihre Tagesarbeitszeit darf innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von 17 Wochen im Durchschnitt acht Stunden nicht überschreiten (so auch § 31 Abs 5 Uni-KV), Recht auf Versetzung auf einen Tagesarbeitsplatz bei Gesundheitsbeeinträchtigung und auf Gesundheitsuntersuchung;
- bei einer Gesamtdauer der Arbeitszeit mehr als sechs Stunden: Unterbrechung durch eine (unbezahlte) Ruhepause von mind 30 Minuten;
- tägliche (ununterbrochene) Ruhezeit: mindestens elf Stunden, durch KV Verkürzung bis auf acht Stunden, wenn die Verkürzung innerhalb der nächsten zwei Wochen durch entsprechende Verlängerung einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit ausgeglichen wird (s § 31 Abs 6 Uni-KV, der zusätzlich noch anordnet, dass neben dem Ausgleich in ausreichendem Maß Erholungsmöglichkeiten bestehen müssen und dass keine nachweisbaren arbeitsmedizinischen Bedenken entgegenstehen dürfen);
- wöchentliche (ununterbrochene) Ruhezeit: mindestens 36 Std; kann auf 24 Std gekürzt werden, wenn innerhalb von 14 Tagen (kann durch KV bis auf zwei Monate erweitert werden; derzeit lt § 31 Abs 5 Uni-KV der Fall) eine durchschnitt-

liche wöchentliche Ruhezeit von 36 Std gesichert ist;

- soweit betriebliche Erfordernisse nicht entgegenstehen, sind Sonntage und gesetzliche Feiertage gem § 7 Abs 2 und 3 ARG arbeitsfrei zu halten; nach § 31 Abs 7 Uni-KV auch die Samstage; dort ist auch von „wichtigen dienstlichen Gründen“ die Rede, die wohl eine größere Wichtigkeit als bloße betriebliche Erfordernisse aufweisen müssen.

Darüber hinaus gibt es keine gesetzlichen Arbeitszeitregelungen. Deshalb kommen jene für AN günstigen Bestimmungen des AZG, wie zB der Überstundenzuschlag von 50% (§ 10 AZG) und der Mehrarbeitszuschlag von 25% für Teilzeitbeschäftigte (§ 19 d AZG), ebenso wenig zur Anwendung wie die Regelungen über die Arbeitszeiteinteilung und deren Abänderung mit grds zweiwöchiger Vorankündigungsfrist (§ 19 c AZG). Es besteht somit ein großer Spielraum für die vertragliche Arbeitszeitgestaltung, die jedoch durch den Uni-KV zum Teil wieder eingeschränkt ist (s sogleich unter Pkt C).

C. Die Arbeitszeitbestimmung in § 31 Uni-KV

Der Uni-KV komplettiert die Arbeitszeitregelung des § 110 UG 2002 für das wissenschaftliche Universitätspersonal – beide Regelungen sind für den Arbeitsalltag miteinander zu lesen. Der Uni-KV nützt dabei einerseits die Spielräume, die das UG 2002 einräumt (zB Erweiterung von Durchrechnungszeiträumen, Verkürzung der Ruhezeiten) – diese Abweichungen vom Gesetz sind oben unter Pkt B eingefügt. Andererseits enthält der Uni-KV eigenständige, nicht im UG 2002 vorgesehene Regelungen, wie insb die grds *freie Zeiteinteilung* (dazu Pkt D). Diese Bestimmung schränkt den Spielraum für die vertragliche Gestaltung der Arbeitszeit ein, da dann nach § 3 ArbVG iS des sog „Günstigkeitsprinzips“ nur zu Gunsten der AN davon vertraglich abgewichen werden kann.

Die *wöchentliche Normalarbeitszeit* beträgt 40 Stunden (§ 31 Abs 1 Uni-KV). Eine Verkürzung, wie sie sonst in vielen Branchen seit Jahrzehnten üblich ist (zB im Handel auf 38,5 Stunden), erfolgte im Uni-KV nicht. Diese 40 Stunden sind als Vollzeitbeschäftigung definiert – jedes darunter liegende Zeitausmaß stellt eine Teilzeitbeschäftigung dar, die im Uni-KV in § 32 geregelt ist. Das UG 2002 enthält anders als das AZG in § 19 d AZG für Teilzeitbeschäftigte keine besonderen Regelungen, insb gibt es für das wissenschaftliche teilzeitbeschäftigte Universitätspersonal keinen Zuschlag von 25% für Mehrarbeit. Für LektorInnen (§ 29 Uni-KV) und studentische MitarbeiterInnen (§ 30 Uni-KV) gelten Sonderregelungen. Die speziell bei der Teilzeitbeschäftigung auftretenden Rechtsprobleme können hier aus Platzgründen nicht behandelt werden.

5) *Schrammel* in *Mayer*, UG^{2.03} § 110 UG Rz IV.1. (Stand 1. 9. 2014, rdb.at).

6) Diese Bestimmung entspricht der Ausnahme aus dem AZG (§ 1 Abs 2 Z 8) und dem ARG (§ 1 Abs 2 Z 5).

7) ErläutRV 1134 BlgNR 21 GP.

Grundsätzlich besteht ein freies Zeiteinteilungsrecht (zu den Details s Pkt D), wobei von den AN die Arbeitszeitgrenzen und Ruhezeiten (s Pkt B) jedenfalls zu beachten sind. Sollte die Arbeitszeit von der Universität aus „wichtigen dienstlichen Gründen“ festgelegt werden, ist hinsichtlich der Betrauung mit Lehrtätigkeiten zu beachten, dass diese nur für Zeiten von Montag bis Freitag (Arbeitstage) zwischen 8 Uhr und 21 Uhr erfolgen darf, sofern nicht durch Betriebsvereinbarung (BV) Abweichendes zugelassen wird (§ 31 Abs 5 Uni-KV).⁸⁾ Auch sind Samstage, Sonn- und Feiertage dienstfrei zu halten, wenn kein wichtiger dienstlicher Grund entgegensteht (§ 31 Abs 7 Uni-KV), wie zB eine Konferenz oder Ähnliches.

Es bleibt festzuhalten, dass nach dem UG 2002 ebenso wie nach dem Uni-KV bei wichtigen dienstlichen Gründen der Universität weitreichende Rechte zur *Einteilung der Arbeitszeit* zustehen. Hinsichtlich der Änderung der Verteilung der Normalarbeitszeit ist insb keine zweiwöchige Vorankündigungsfrist wie in § 19c Abs 2 AZG vorgesehen, ebenso gibt es auch keinen gesetzlichen oder kv Anspruch auf Überstundenzuschlag. Die Regelung des § 35 Uni-KV über Mehrarbeit ist nur für das allgemeine Universitätspersonal anwendbar. Damit ist der vertraglichen Vereinbarung weiter Raum eingeräumt, wobei jedoch mE folgende Eckpunkte zu beachten sind: Aus allgemein zivilrechtlichen Grundwertungen kann das Recht der Universität zur einseitigen Festlegung der Arbeitszeit bzw von Mehrleistungen mangels anderer Vereinbarung nur nach Billigkeit ausgeübt werden, dh, es hat eine Abwägung der beiderseitigen Interessen zu erfolgen. Überwiegen jene der AN (zB bei sehr kurzfristiger Anordnung wodurch eine ausreichende Kinderbetreuung nicht sichergestellt ist), haben diese ein Ablehnungsrecht. Für die praktische Handhabung ist außerdem zu beachten, dass die kv Entgelte aufgrund ausdrücklicher kv Anordnung (§ 49 Abs 6 Uni-KV) als All-in-Gehälter konstruiert sind (dazu Pkt D aE), womit die Grenze zwischen Normalarbeitszeit und Mehrleistung verschwimmt.

D. Exkurs: Zur Arbeitszeitgestaltung und deren Kontrolle

Wie bereits erwähnt, ist § 31 Abs 2 Uni-KV von besonderer Bedeutung und stellt eine grds Abweichung von Arbeitszeitrecht des AZG dar. Diese KV-Norm sieht vor, dass „soweit durch Betriebsvereinbarung oder von der Universität aus wichtigen dienstlichen Gründen nicht anders festgelegt, (...) der/die ArbeitnehmerIn Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit unter Beachtung der folgenden Bestimmungen frei wählen“ kann. Das bedeutet, dass grds ein freies Zeiteinteilungsrecht des gesamten wissenschaftlichen Universitätspersonals (einschließlich der studentischen MitarbeiterInnen) besteht. Davon gibt es zwei Ausnahmen:

- Regelungen durch BV und
- Festlegung fixer Dienstzeiten durch die Universität (bzw im konkreten Fall durch die Vorgesetzten) aus wichtigen dienstlichen Gründen.

Was im Einzelfall konkret unter „wichtigen dienstlichen Gründen“ zu verstehen ist, lässt sich nicht abschließend sagen – wichtig ist jedenfalls, dass ein gewisser Spielraum für die AN bestehen muss, ansonsten die Regelung keinen Anwendungsbereich mehr hätte. Weiters müssen „wichtige“ dienstliche Gründe vorliegen, sodass nicht jedes betriebliche Erfordernis als Rechtfertigung für Festlegung der Arbeitszeit durch die AG geeignet ist. Der Grund muss eine gewisse Schwere haben, der das dienstliche Interesse gegenüber jenem vom Uni-KV anerkannten Interesse der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen an autonomer Arbeitszeitgestaltung überwiegen muss. Damit sind mE starre, die gesamte Arbeitszeit betreffende Vereinbarungen, von denen nur mit Zustimmung der Vorgesetzten abgewichen werden kann, mit dem Uni-KV nicht vereinbar. Auch eine Auslegung, dass der freien Zeiteinteilung schon dadurch entsprochen wird, dass die AN am Beginn des Dienstverhältnisses festlegen könne, wann sie arbeiten (dann aber daran gebunden sein sollen), entspricht nach meinem Verständnis nicht § 31 Abs 2 Uni-KV.

Denkbare wichtige Gründe können zB die Koordination der Nutzung eines Arbeitsplatzes sein, den sich mehrere AN teilen, die Teilnahme an Lehrveranstaltungen der Vorgesetzten, regelmäßige Besprechungstermine, Studierenden- oder eine Konferenzbetreuung. Nicht hingegen kann eine permanente Anwesenheit während der universitären Präsenz der Vorgesetzten einen wichtigen Grund darstellen, da nur so die Arbeitsleistung kontrolliert und jederzeit Arbeitsaufträge gegeben werden können. Dies entspricht mE nicht dem aus dem Uni-KV hervorleuchtenden Grundkonzept der Arbeitsbeziehungen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen, das sich ja von jenen des allgemeinen Personals offensichtlich unterscheiden soll.

Besteht nun eine freie Zeiteinteilung für bestimmte Bereiche der Arbeitszeit, so bedeutet das nicht, dass diese nicht *kontrolliert* werden kann – ganz im Gegenteil: Nach § 30 Abs 8 Uni-KV sind die AN verpflichtet, die geleisteten Arbeitsstunden nach den Weisungen der Universität aufzuzeichnen. Es besteht somit auch für die autonom gestaltbare Arbeitszeit eine Aufzeichnungspflicht, die in ihrer Art und Weise durch die Universität bzw die Vorgesetzten konkretisiert werden kann (zB Eintragung in Listen, elektronische Aufzeichnung, Verwendung von Formularen, Frequenz der Vorlage).

Weiters besteht für das Gros des wissenschaftlichen Personals *grds keine freie Wahl des Arbeitsplatzes*, was sich im Gegenschluss aus § 31 Abs 9 Uni-KV ergibt: Nur UniversitätsprofessorInnen, AssistenzprofessorInnen und assoziierte ProfessorInnen sind nach § 31 Abs 9 Uni-KV im Hinblick auf die Arbeitszeit bei der Wahrnehmung von Aufgaben der Forschung nur insoweit örtlich an die Universität gebunden, als es die Zusammenarbeit mit anderen Universitätsangehörigen erfordert und andere universitäre Aufgaben sonst beeinträchtigt würden. Das bedeutet, dass – auch wenn eine freie Arbeitszeit-

8) Eine derartige Betriebsvereinbarung besteht zB derzeit an der Universität Wien nicht.

einteilung besteht – damit kein Recht auf eine freie Wahl des Arbeitsorts verbunden ist. Es gibt somit keinen Anspruch auf *home-office* oder *tele-working*, sondern vielmehr eine Verpflichtung, an dem von der Universität zur Verfügung gestellten Arbeitsplatz zu arbeiten. Abweichendes kann freilich zu Gunsten der AN vertraglich vereinbart werden – es besteht aber auch keine Verpflichtung zB von zu Hause aus zu arbeiten.

Hinsichtlich der freien Zeiteinteilung sind nach dem Uni-KV folgende Eckpunkte zu beachten:

- AN haben die tägliche Arbeitszeit so einzuteilen, dass die wöchentliche Arbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von 12 Monaten im Durchschnitt 48 Std und in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraums 60 Std nicht überschreitet. Damit steht aber auch fest, dass es zu einer AN-seitigen Durchrechnung der Arbeitszeit innerhalb des Durchrechnungszeitraums kommen kann.
- Es ist die tägliche Höchstarbeitszeit von 13 Std zu beachten.
- Es sind die Arbeitspausen sowie die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten einzuhalten.
- Samstage, Sonn- und Feiertage sind dienstfrei zu halten, wenn kein wichtiger dienstlicher Grund entgegensteht.

Bezüglich der *finanziellen Abgeltung* von allfälligen Mehrleistungen ist zu beachten, dass nach § 49 Abs 6 Uni-KV mit dem Brutto Bezug sämtliche Leistungen der AN in quantitativer und qualitativer Hinsicht abgegolten sind, die in der Arbeitszeit erbracht werden. Dabei wird auf den Arbeitszeitbegriff des § 31 Abs 3 Uni-KV verwiesen, wonach die wöchentliche Arbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von 12 Monaten im Durchschnitt 48 Stunden und in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraums 60 Stunden nicht überschreiten darf. Damit sind die Gehälter nach dem Uni-KV für das wissenschaftliche Universitätspersonal als All-in-Gehälter

konzipiert – sie stehen somit eigentlich für eine Bandbreite von 40 bis zu 48 Stunden pro Woche zu. Dies macht nur dann einen Sinn, wenn das freie Zeiteinteilungsrecht auch in quantitativer Hinsicht ernst genommen wird, womit es den ArbeitnehmerInnen möglich ist, über die Normalarbeitszeit hinausgehende Mehrleistungen entsprechend wieder auszugleichen.

Für ab 30. 12. 2015 neu eintretende AN gilt übrigens die Regelung über die *Transparenz für Pauschalentgeltvereinbarungen* gem § 2 Abs 2 Z 9, § 2 g AVRAG.⁹⁾ Eine Ausnahme, weil der KV eine Pauschalentgeltvereinbarung vorsieht, greift mE nicht. Aus der Entstehungsgeschichte ergibt sich nämlich, dass sich die Gesetzgebung der Problematik allfälliger gesetzlicher und kv Pauschalentgelte bewusst war¹⁰⁾ und diese nicht von der Neuregelung ausschließen wollte. Es ist somit nunmehr auch für das wissenschaftliche Universitätspersonal das Grundgehalt im Dienstzettel/Dienstvertrag auszuweisen, andernfalls greift die Sanktion des § 2 g AVRAG.

9) Dazu allgemein *Risak*, Arbeitsvertragsklauseln 2016, ZAS 2016, 57.

10) Dazu die Stellungnahme 13/SN-164/ME 25. GP im Begutachtungsverfahren, der nur beschränkt durch die Sonderregelung des § 19 Abs 1 Z 36 AVRAG für die Österr Bundesforste nachgekommen wurde.

SCHLUSSSTRICH

Das Arbeitszeitrecht für die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen an den Universitäten unterscheidet sich wesentlich von jenem des AZG und ARG. Die Arbeitszeitregelungen des UniG 2002 setzen im Wesentlichen nur die europarechtlichen Vorgaben um. Der Uni-KV ergänzen diese insb durch ein grds freies Zeiteinteilungsrecht und ein schon im KV angeordnetes All-in-Gehalt.