



GZ BMVIT-450.060/0007-II/V1/2005

Bitte Antwortschreiben unter Anführung der Geschäftszahl  
an die oben angeführte e-mail-Adresse richten.

«Titel» «Vorname» «Nachname»  
«zH»

25.02.2005

## **Anwendung des Arbeitszeitgesetzes (AZG) Außergewöhnliche Fälle gemäß § 20 AZG**

Das Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie, Verkehrs-Arbeitsinspektorat, darf aus gegebenem Anlass nachstehende Klarstellungen zur Anwendung des § 20 AZG (Außergewöhnliche Fälle) treffen.

### **I. ALLGEMEINES**

In außergewöhnlichen Fällen finden einige Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes keine Anwendung auf **vorübergehende und unaufschiebbare Arbeiten**, die

1. zur Abwendung einer **unmittelbaren Gefahr** für die Sicherheit des Lebens oder für die Gesundheit von Menschen oder bei Notstand sofort vorgenommen werden müssen, oder

- zur Behebung einer **Betriebsstörung** oder zur Verhütung des Verderbens von Gütern oder eines sonstigen **unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Sachschadens** erforderlich sind, wenn **unvorhergesehene und nicht zu verhindernde Gründe** vorliegen und andere zumutbare Maßnahmen zur Erreichung dieses Zweckes nicht getroffen werden können.

## II. MELDEPFLICHT

Der Arbeitgeber (Eisenbahnunternehmen) hat die Vornahme von Arbeiten in außergewöhnlichen Fällen im Sinne des § 20 AZG ehestens, längstens jedoch **binnen 4 Tagen nach Beginn der Arbeiten** dem zuständigen Arbeitsinspektorat - dies ist bei Eisenbahnunternehmen das Verkehrs-Arbeitsinspektorat - schriftlich anzuzeigen. Die Verwendung des Meldeformulars von der Homepage des BMWA ("Meldung der Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen über die zulässigen Höchstgrenzen gemäß § 20 AZG") ([www.bmwa.gv.at](http://www.bmwa.gv.at)) wird empfohlen.

Die Anzeige hat die **Gründe** der Arbeitszeitverlängerung sowie die **Anzahl** der zur Mehrarbeit herangezogenen Arbeitnehmer zu enthalten.

Die Anzeige ist **firmenmäßig zu zeichnen** (Vertretungsbefugte gemäß Firmenbuch oder Inhaber einer Vollmacht).

## III. NICHT ANWENDBARE ARBEITSZEITVORSCHRIFTEN

Das Arbeitszeitgesetz zählt jene Bestimmungen ausdrücklich (taxativ) auf, die in außergewöhnlichen Fällen bei vorübergehenden und unaufschiebbaren Arbeiten nicht eingehalten werden müssen. Das bedeutet, dass **nicht das gesamte Arbeitszeitrecht**,

sondern eben **nur die ausdrücklich aufgezählten Bestimmungen** nicht eingehalten werden müssen. Alle anderen Bestimmungen des Arbeitszeit- und Arbeitsruherechts sind daher unverändert einzuhalten.

Im einzelnen sind folgende Regelungen erfasst:

1. **§ 3 AZG**

Diese Bestimmung regelt die Grenzen der **täglichen und wöchentlichen Normalarbeitszeit**. Der Arbeitnehmer kann in Anwendung des § 20 AZG verpflichtet werden, in außergewöhnlichen Fällen über die Grenzen der Normalarbeitszeit hinaus Arbeitsleistungen zu erbringen.

2. **§§ 4, 4a, 4b und 4c AZG**

Diese Bestimmungen regeln die **Flexibilisierung der Normalarbeitszeit** unter bestimmten Voraussetzungen (Durchrechnungszeiträume, Schichtarbeit, gleitende Arbeitszeit, Dekadenarbeit). Auch in diesen Fällen kann der Arbeitnehmer verpflichtet werden, in außergewöhnlichen Fällen über die Grenzen der Normalarbeitszeit hinaus Arbeitszeitleistungen zu erbringen.

3. **§ 5 AZG**

Diese Bestimmung regelt die Ausdehnung der Normalarbeitszeit bei **Arbeitsbereitschaft**. Auch hier dürfen die Grenzen der Normalarbeitszeit in außergewöhnlichen Fällen überschritten werden.

4. **§ 5a AZG**

Diese Bestimmung regelt die **Normalarbeitszeit bei besonderen Erholungsmöglichkeiten** (lange Einsatzzeit, Erholungsmöglichkeit, Begrenzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit). Die in dieser Bestimmung angeführten Bedingungen und Begrenzungen dürfen in außergewöhnlichen Fällen außer acht gelassen werden.

5. **§ 7 AZG**

Diese Bestimmung regelt die **höchstens zulässigen Überstundenleistungen** pro Woche bzw. pro Jahr (Wochen- und Jahreskontingente). Diese Begrenzungen werden bei außergewöhnlichen Fällen nicht angewendet bzw. werden Überstundenleistungen, die im Zuge der außergewöhnlichen Fälle erbracht werden, nicht auf die "normalen" Kontingente angerechnet.

6. **§ 8 AZG**

Diese Bestimmung regelt die Verlängerung der Arbeitszeit durch **Vor- und Abschlussarbeiten** (Grenze 1/2 Stunde täglich, Gesamtarbeitszeitausmaß jedoch höchstens 10 Stunden täglich). Diese Bestimmung wird bei außergewöhnlichen Fällen nicht angewendet.

7. **§ 9 AZG**

Diese Bestimmung regelt die Höchstgrenzen der **Arbeitszeit pro Tag bzw. pro Woche**. Sie muss bei außergewöhnlichen Fällen nicht eingehalten werden.

8. **§ 11 AZG**

Diese Bestimmung regelt die gesetzlich vorgeschriebenen **Ruhepausen**. Sie muss bei außergewöhnlichen Fällen nicht angewendet werden.

9. **§ 12 AZG**

Diese Bestimmung regelt die **tägliche Ruhezeit** (im Normalfall mindestens 11 Stunden) nach Beendigung der Tagesarbeitszeit. Sie muss bei außergewöhnlichen Fällen nicht angewendet werden.

10. **§ 12a Abs. 4 bis Abs. 6 AZG**

Diese Bestimmungen regeln die **Ruhezeit für Nachtarbeitnehmer**. Sie müssen bei außergewöhnlichen Fällen nicht angewendet werden.

11. **§§ 14 bis 15b, 15e, 16 AZG**

Diese Bestimmungen treffen arbeitszeitrechtliche Sonderbestimmungen für **Lenker von Kraftfahrzeugen** (Arbeitszeit, Lenkzeit, einzuhaltende Lenkpausen, tägliche Ruhezeit, Anrechnung von Reisezeiten auf Ruhezeiten und Einsatzzeiten). Diese Grenzen können in außergewöhnlichen Fällen überschritten werden.

Einige Sonderbestimmungen für Lenker von Kraftfahrzeugen bleiben auch in außergewöhnlichen Fällen aufrecht, beispielsweise die Bestimmungen über das **Fahrtenbuch** und das **Kontrollgerät**. Es müssen daher auch in außergewöhnlichen Fällen Fahrtenbücher geführt und Kontrollgeräte ordnungsgemäß verwendet werden.

Keinesfalls darf in außergewöhnlichen Fällen mehr gefahren werden, wenn die **Verkehrssicherheit** nicht gegeben ist (z. B. bei Übermüdung des Lenkers). Dann darf auch in außergewöhnlichen Fällen nicht mehr gefahren werden.

**12. §§ 18 und 18a AZG**

Hier werden Sonderbestimmungen der Arbeitnehmer in **Betrieben des öffentlichen Verkehrs** sowie in Eisenbahn-, Straßenbahn- und Seilbahnunternehmen getroffen. In außergewöhnlichen Fällen sind auch die hier vorgesehenen Normalarbeitszeiten und Höchstarbeitszeiten überschreitbar.

**13. § 19d Abs. 3 Z 1 und Z 2 AZG**

Diese Bestimmung regelt die Verschiebung der Arbeitszeit für **Teilzeitbeschäftigte**. In außergewöhnlichen Fällen ist eine Verschiebung der Arbeitszeit nicht an sonstige objektive Gründe oder an eine Vorankündigungsfrist gebunden.

**14. § 20a AZG**

Diese Bestimmung regelt Beschränkungen für **Rufbereitschaft** außerhalb der Arbeitszeit (nur an zehn Tagen im Monat zulässig). Sie muss bei außergewöhnlichen Fällen nicht angewendet werden.

**15. § 20b Abs. 3 bis Abs. 5 AZG**

Bei außergewöhnlichen Umständen darf **auf Dienstreisen die Ruhezeit** ohne Bedingungen verkürzt werden.

Festzuhalten ist, dass in der Aufzählung von nicht anwendbaren Bestimmungen keine Regelung über die Überstunden und ihre Vergütung enthalten ist. Das bedeutet, dass Arbeitsleistungen, die in außergewöhnlichen Fällen über die sonst geltende Normalarbeitszeit hinaus erbracht werden, **als Überstunden voll zu entlohnen** sind.

#### **IV. ANWENDUNGSMÖGLICHKEIT DER AUSNAHMEBESTIMMUNG DES § 20**

Die Ausnahmefälle des § 20 AZG sind an eine Reihe von **Voraussetzungen** gebunden. Die wichtigsten **Rahmenbedingungen** unter Beachtung der diesbezüglichen Judikatur (VwGH, OGH) sowie der federführenden Literatur (insbesondere Cerny/Klein/Schwarz: Arbeitszeitgesetz) sind:

1. Die Ausnahmeregelung des § 20 AZG geht davon aus, dass in besonderen Situationen der Gesundheitsschutz des AZG zugunsten anderer Werte vorübergehend zurücktreten darf. Dies bedeutet aber weiter, dass diese Überschreitungen **nur kurzfristige Überschreitungen** sein dürfen, da nur in dieser Form die Gesundheit nicht gefährdet wird und negative Effekte für die Gesundheit der Arbeitnehmer im Regelfall erst bei längerer und regelmäßiger zeitlicher Überbeanspruchung des Arbeitnehmers eintreten.
2. Eine **akute Gesundheitsgefährdung** eines Arbeitnehmers darf **keinesfalls** zugelassen werden. Wenn eine akute Gesundheitsgefährdung möglich ist, so ist dem Arbeitnehmer trotz der Notsituation dennoch eine entsprechende Erholungsmöglichkeit zu bieten. Der Arbeitnehmer ist daher auch in Notfällen nicht verpflichtet, trotz eines Erschöpfungszustandes weiter arbeiten zu müssen.

3. Ausnahmebestimmungen von Schutzvorschriften für Menschen - und daher auch die Nichtanwendung von Bestimmungen des AZG bei außergewöhnlichen Fällen - sind stets **einschränkend anzuwenden**: Die Außerachtlassung der Schutzvorschrift muss tatsächlich das **einzigste oder letzte Mittel** sein, um die Gefährdung hintanzuhalten. Wenn andere Maßnahmen möglich sind (z. B. kurzfristige Aufnahme von zusätzlichem Personal, organisatorische Vorkehrungen, Beschäftigung von Fremdfirmen usw.), so darf auf die Bestimmung des § 20 AZG nicht zurückgegriffen werden, weil sie dann eben nicht das einzige oder letzte Mittel darstellen würde.
  
4. Die eingetretene Situation muss **unvorhersehbar und vorübergehend** sein. Das bedeutet, dass außergewöhnliche Situationen, die längere Zeit vorhersehbar sind (z. B. Schneefall im Winter in Mitteleuropa, andere vorhersehbare Witterungseinflüsse) prinzipiell durch andere Maßnahmen als durch Arbeitszeitüberschreitungen bewältigt werden müssen (z. B. zusätzliches Personal, organisatorische Vorkehrungen, Beschäftigung von Fremdfirmen usw.). Keinesfalls darf ein zu **knapper Personaleinsatz** durch Anwendung des § 20 AZG kompensiert werden (z. B. Abwicklung eines zusätzlichen Großauftrages, Erstellung eines Jahresabschlusses usw.).
  
5. **Ständige Arbeitszeitüberschreitungen** unter Anwendung des § 20 AZG sind **unzulässig**. Das bedeutet, dass auch im außergewöhnlichen Fall (z. B. überraschend ein Meter Neuschnee über Nacht im Gleisbereich) bereits von Beginn an versucht werden muss, den Ablauf der Arbeiten so rasch wie möglich wieder so zu gestalten, dass Arbeitszeitüberschreitungen vermieden werden. Keinesfalls wäre es zulässig, die Räumung einer Bahnstrecke von großen Schneemassen über Tage hinweg durch das bestehende Personal alleine durch Arbeitszeitüberschreitungen abzudecken.

6. Arbeitszeitüberschreitungen, die **typischerweise mit dem Betriebsablauf verbunden** sind, dürfen gleichfalls **nicht unter Anwendung des § 20 AZG** abgewickelt werden. In diesem Fall hätte der Arbeitgeber bereits vorab vorbeugend grundsätzliche **organisatorische Vorkehrungen** für diese Situation im Betriebsablauf zu treffen.
  
7. Schließlich ist die Übertretung von Arbeitszeitvorschriften auch zur Vermeidung eines **unverhältnismäßigen Sachschadens** zulässig. Dieser Sachschaden kann sich auf das Unternehmen oder auf die Allgemeinheit (z. B. Ausfall der Versorgung der Bevölkerung mit Grundnahrungsmitteln) beziehen. Nicht gemeint ist hier ein drohender Schaden der dadurch entsteht, dass weniger Aufträge erfüllt werden können oder Fristen bei Termingeschäften nicht eingehalten werden können. Schadensfälle, die den Unternehmer ausschließlich in finanzieller Hinsicht treffen, sind vom § 20 AZG überhaupt nicht erfasst, sondern stellen diese einen Teil des **Unternehmerrisikos** dar.

## V. AUFGABE DER ARBEITSINSPEKTION

Die Arbeitsinspektion - bei Eisenbahnunternehmen somit das Verkehrs-Arbeitsinspektorat - ist verpflichtet, die übermittelten Meldungen von Arbeitszeitüberschreitungen unter Anwendung des § 20 AZG insbesondere **hinsichtlich einer missbräuchlichen Anwendung** der Ausnahmebestimmung **zu überprüfen**.

## VI. STRAFEN

Bei einer **missbräuchlichen Anwendung** des § 20 AZG oder bei einer Verletzung der **Meldepflicht** an das zuständige Arbeitsinspektorat (Verkehrs-Arbeitsinspektorat) sind Verwaltungsstrafen zu verhängen.

Das Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie, Verkehrs-Arbeitsinspektorat, darf darauf hinweisen, dass bei der Anwendung des § 20 Arbeitszeitgesetz nach den oben angeführten Vorgaben vorzugehen ist.

### Ergeht an:

1. die ÖBB-Infrastruktur Betrieb Aktiengesellschaft  
Elisabethstraße 9  
1010 Wien
2. die Österreichischen Bundesbahnen  
Elisabethstraße 9  
1010 Wien
3. die ÖBB-Personenverkehr Aktiengesellschaft  
Praterstern 3  
1020 Wien
4. die Rail Cargo Austria Aktiengesellschaft  
Elisabethstraße 9  
1010 Wien
5. die ÖBB-Technische Services-Gesellschaft mbH  
Grillgasse 48  
1110 Wien
6. die ÖBB-Traktion Gesellschaft mbH  
Langauergasse 1  
1150 Wien

Ergeht zur Kenntnis an:

7. die Österreichische Bundesbahnen-Holding Aktiengesellschaft  
Elisabethstraße 9  
1010 Wien
8. die ÖBB-Dienstleistungs Gesellschaft mbH  
Elisabethstraße 9  
1010 Wien
9. die Gewerkschaft der Eisenbahner  
Margarethenstraße 166  
1050 Wien

**Für den Bundesminister:**  
Dr. Reinhart Kuntner

**Ihr Sachbearbeiter:**  
Dr. Reinhart Kuntner  
+43 (01) 71162/4500  
reinhart.kuntner@bmvit.gv.at

Elektronisch gefertigt