

ÜBERBLICK ÜBER DIE ARBEITSZEITBESTIMMUNGEN FÜR TIERÄRZTINNEN UND TIERÄRZTE

Stand März 2025

Aufgrund zahlreicher arbeitszeitrechtlicher Anfragen haben wir dieses Informationsblatt erstellt um Ihnen einen ersten Überblick über die geltenden rechtlichen Bestimmungen zu geben.

Das Arbeitszeitgesetz (AZG) regelt die Normalarbeitszeit, die Höchstarbeitszeit sowie Ruhepausen und Ruhezeiten und ist somit sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer von außerordentlich großer Bedeutung. Die für die tierärztliche Tätigkeit wichtigen Bereiche der Arbeitsbereitschaft sowie der Rufbereitschaft sind ebenfalls in diesem Gesetz geregelt. Das Arbeitsruhegesetz (ARG) regelt die wöchentlichen Ruhezeiten sowie die Feiertagsruhe.

Gerade im Bereich der Arbeitszeitbestimmungen können durch Kollektivvertrag andere Regelungen getroffen werden als die hier vorgestellten. Derzeit existiert jedoch kein Kollektivvertrag für Tierärzte.

Geltungsbereich:

Das Arbeitszeitgesetz gilt grundsätzlich für die Beschäftigung von Arbeitnehmern (auch Lehrlingen), die das 18. Lebensjahr vollendet haben.

Ausgenommen von den Bestimmungen des AZG sind leitende Angestellte, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen wurden. Auch sonstige Angestellte, denen maßgebliche selbstständige Entscheidungsbefugnis übertragen wurden sowie nahe Angehörige des Arbeitgebers sind ausgenommen, wenn ihre gesamte Arbeitszeit aufgrund der besonderen Merkmale der Tätigkeit nicht gemessen bzw. im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern hinsichtlich Dauer und Lage selbst festgelegt werden kann. Verantwortlich für die Einhaltung der Bestimmungen ist der Arbeitgeber. Für Arbeitnehmer, welche das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gilt das Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz. Hier gibt es besondere Vorschriften hinsichtlich der Arbeitszeit.

Das Arbeitsruhegesetz gilt grundsätzlich für alle Arbeitnehmer. Die ausgenommenen Personengruppen sind ident mit jenen, die vom AZG ausgenommen sind.

Arbeitszeit - Definitionen:

Die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit wird als Arbeitszeit definiert. Ausgenommen von der Arbeitszeit sind lediglich Ruhepausen (siehe unten). Die Wegzeit (Fahrt zwischen Wohnung und Arbeitsplatz) zählt nicht zur Arbeitszeit.

Die „*Tagesarbeitszeit*“ ist die Arbeitszeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24 Stunden. Der Gesetzgeber stellt diesbezüglich also nicht auf einen Kalendertag, sondern auf einen 24-Stunden- Zeitraum ab.

Die „*Wochenarbeitszeit*“ ist die Arbeitszeit innerhalb des Zeitraumes von Montag bis einschließlich Sonntag.

Nicht zur Arbeitszeit zählt die sogenannte Rufbereitschaft (siehe unten).

„*Normalarbeitszeit*“ ist in der Regel die normal zu arbeitende Zeit. Diese ist entweder einzelvertraglich vereinbart oder wird kollektivvertraglich oder gesetzlich festgelegt. Die gesetzliche Normalarbeitszeit beträgt 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich.

„*Höchst arbeitszeit*“ beschreibt die gesetzlich bzw. kollektivvertraglich festgelegte Maximalarbeitszeit. Das sind nach der neuen gültigen Rechtslage in der Regel 12 Stunden pro Tag und 60 Stunden pro Woche. Aufgrund der EU-Arbeitszeitrichtlinie darf jedoch die wöchentliche Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 17 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten.

„*Gleitzeit*“ liegt vor, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner täglichen Normalarbeitszeit selbst bestimmen kann.

Überstundenarbeit:

Eine zuschlagspflichtige Überstunde liegt vor, wenn über die Grenzen der täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit hinaus gearbeitet wird. Für Überstunden gebührt idR ein Zuschlag von 50 % (25 % bei Teilzeitbeschäftigten) oder eine Abgeltung durch Zeitausgleich, wobei der Überstundenzuschlag auch bei der Bemessung des Zeitausgleichs zu berücksichtigen oder gesondert ausbezahlt ist. Regelt weder ein Kollektivvertrag noch eine Betriebsvereinbarung, ob die Abgeltung in Geld oder durch Zeitausgleich zu erfolgen hat, so gebührt eine Abgeltung in Geld. Bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfs können Überstunden angeordnet werden.

Aus wichtigen Gründen (Kinderbetreuung oder einen dringenden Arzttermin), müssen keine Überstunden gemacht werden. Die Gründe des Arbeitnehmers müssen schwerer wiegen, als die Interessen des Unternehmens.

Hat der Arbeitnehmer jedoch bereits 50 Stunden in der Woche oder 10 Stunden am Tag gearbeitet, darf der Arbeitnehmer diese Überstunden in der betreffenden Woche oder am betreffenden Tag ohne Begründung ablehnen.

Ruhepausen:

Beträgt die Tagesarbeitszeit mehr als sechs Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine Pause von mindestens 30 Minuten zu unterbrechen. Die Ruhepause kann, wenn dies im Interesse der Arbeitnehmer gelegen oder aus betrieblichen Gründen notwendig ist, auf zwei Teile zu je 15 Minuten oder auf drei Teile zu je 10 Minuten aufgeteilt werden.

Während der Ruhepausen müssen die Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, frei über ihre Zeit zu verfügen. Auch ein Verlassen des Arbeitsplatzes muss möglich sein.

Ruhezeiten:

Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist Arbeitnehmern eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren (§ 12 Abs 1 Arbeitszeitgesetz). Diese ununterbrochene Ruhezeit darf nur im Falle einer Rufbereitschaft unterbrochen werden. Arbeitsbereitschaft zählt nicht zu den Ruhezeiten (siehe unten). Die wöchentlichen Ruhezeiten werden im Arbeitszeitgesetz (ARG) geregelt. Demnach hat der Arbeitnehmer in jeder Kalenderwoche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat (=Wochenendruhe) und die in der Regel am Samstag ab 13 Uhr beginnt. An Feiertagen besteht Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden, welche frühestens um 0.00 Uhr und spätestens um 6.00 Uhr des Feiertages beginnen muss. Tierärzte sind nach überwiegender Auffassung vom Beschäftigungsverbot an Wochenenden und Feiertagen ausgenommen (§ 10 Zif 2 ARG, Wartung von Tieren).

Arbeitsbereitschaft:

Unter Arbeitsbereitschaft versteht man jene Zeit, während der sich der Arbeitnehmer an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort zur jederzeitigen Verfügung hält, auch wenn er dabei keine Arbeit verrichtet. Die Arbeitsbereitschaft zählt zur Arbeitszeit. Liegt eine regelmäßige Arbeitsbereitschaft in erheblichem Umfang (mindestens 1/3 der Arbeitszeit) vor, so ist eine Verlängerung der Normalarbeitszeit auf maximal 12 Stunden täglich und 60 Stunden wöchentlich zulässig. Da der Arbeitnehmer während der Arbeitsbereitschaft in der Regel weniger intensiv in Anspruch genommen wird, kann die Arbeitsbereitschaft geringer entlohnt werden als die „echte“ Arbeitszeit (nach Judikatur des OGH).

Rufbereitschaft:

Nach der Judikatur und Lehre versteht man unter Rufbereitschaft eine Form der Bereitschaft, bei der die Arbeitnehmer nicht an der Arbeitsstätte selbst anwesend sein müssen, sondern ihren jeweiligen Aufenthaltsort frei wählen können. Die Rufbereitschaft zählt nicht zur Arbeitszeit, die einzelnen tatsächlichen Arbeitseinsätze während der Rufbereitschaft allerdings schon. Normalerweise wird die Rufbereitschaft im Arbeitsvertrag vereinbart. Rufbereitschaft darf nur an zehn Tagen pro Monat und während 2 wöchentlicher Ruhezeiten vereinbart werden.

Die tägliche Ruhezeit kann naturgemäß durch Arbeiten während der Rufbereitschaft unterbrochen werden, wenn innerhalb von 2 Wochen eine andere tägliche Ruhezeit um 4 Stunden verlängert wird. Zu beachten ist darüber hinaus auch noch, dass in diesem Fall ein Teil der Ruhezeit mindestens 8 Stunden betragen muss.

Die Entlohnung für den Rufbereitschaftsdienst an sich ist zu vereinbaren. Da es sich um keine Arbeitszeit im eigentlichen Sinne handelt, kann sogar Unentgeltlichkeit vereinbart werden.

Die tatsächlichen Arbeitseinsätze während der Rufbereitschaft sind allerdings mit dem normalen Stundensatz samt Zuschlägen zu entlohnen.

Beispiel: Wurde eine tägliche Arbeitszeit bis 19.00 Uhr und eine Rufbereitschaft von 19.00 Uhr bis Arbeitsbeginn um 8.00 Uhr des nächsten Tages vereinbart und kommt es zu einem Arbeitseinsatz von 24.00 Uhr bis 1.00 Uhr, so muss die Ruhezeit nach dem Arbeitseinsatz bis 9.00 Uhr dauern, da der erste Teil der Ruhezeit unter acht Stunden betrug. Findet der Arbeitseinsatz allerdings erst von 3.30 Uhr bis 4.30 Uhr statt, so kann die Arbeit wie geplant um 8.00 Uhr wieder aufgenommen werden. Es muss allerdings binnen 2 Wochen eine andere tägliche Ruhezeit um 4 Stunden verlängert werden.

Aufzeichnungs- und Auskunftspflichten:

Der Arbeitgeber hat zur Überwachung der im Arbeitszeitgesetz geregelten Angelegenheiten Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden zu führen. Diese Aufzeichnungen sind dem Arbeitsinspektorat auf Verlangen zur Einsicht vorzulegen. Es kann vereinbart werden, dass die Aufzeichnungen vom Arbeitnehmer zu führen sind. Der Arbeitgeber hat diese Aufzeichnungen zu kontrollieren. Zu beachten ist diesbezüglich, dass nicht nur die Dauer der geleisteten Arbeit, sondern auch deren Lage (von/bis) zu dokumentieren ist.

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung der Österreichischen Tierärztekammer.