

Bundesgesetz vom 11. 12. 1969 über die Regelung der Arbeitszeit (Arbeitszeitgesetz – AZG)

BGBI 1969/461 idF BGBI 1971/238, 1975/2, 1981/354, 1983/144, 1987/647, 1992/473, 1992/833, 1993/335, 1994/446, 1996/417, I 1997/8, I 1997/46, I 1999/88, I 2000/37, I 2001/98, I 2001/162, I 2002/122, I 2004/30, I 2004/64, I 2004/159, I 2004/175, I 2006/138, I 2007/61, I 2008/124, I 2009/149, I 2010/93, I 2012/35, I 2013/3, I 2013/71, I 2014/94, I 2015/152, I 2016/42, I 2016/114, I 2017/30, I 2017/40, I 2017/126, I 2017/127, I 2018/53 und I 2018/100

Abschnitt 1

Geltungsbereich

§ 1. (1) Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes gelten für die Beschäftigung von Arbeitnehmern (Lehrlingen), die das 18. Lebensjahr vollendet haben.

(2) Ausgenommen vom Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes sind:

1. Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis zu einer Gebietskörperschaft, zu einer Stiftung, zu einem Fonds oder zu einer Anstalt stehen, sofern diese Einrichtungen von Organen einer Gebietskörperschaft oder von Personen verwaltet werden, die hiezu von Organen einer Gebietskörperschaft bestellt sind; die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes gelten jedoch für Arbeitnehmer, die nicht im Bereich der Hoheitsverwaltung tätig sind, sofern für ihr Arbeitsverhältnis ein Kollektivvertrag wirksam ist;

2. Arbeitnehmer im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287;

3. Arbeitnehmer, für die die Vorschriften des Bäckereiarbeiter/innengesetzes 1996, BGBl. Nr. 410, gelten;

4. Arbeitnehmer, für die die Vorschriften des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes, BGBl. Nr. 235/1962, gelten;

5. Arbeitnehmer,

a) für die die Vorschriften des Hausbesorgergesetzes, BGBl. Nr. 16/1970, gelten;

b) denen die Hausbetreuung im Sinne des § 23 Abs. 1 Mietrechts- gesetz, BGBl. Nr. 520/1981, obliegt und die in einem Arbeitsver- hältnis stehen

aa) zum Hauseigentümer oder zu einer im mehrheitlichen Eigen- tum des Hauseigentümers stehenden juristischen Person, soweit sich die zu betreuenden Häuser im Eigentum des Hauseigentü- mers befinden;

bb) zu einer im Sinne des § 7 Abs. 4b Wohnungsgemeinnützige- gesetz, BGBl. Nr. 139/1979, gegründeten Gesellschaft.

Für diese Arbeitnehmer ist jedoch § 19 anzuwenden.

6. Lehr- und Erziehungskräfte an Unterrichts- und Erziehungs- anstalten, soweit sie nicht unter Z 1 fallen;

7. nahe Angehörige der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers (El- tern, volljährige Kinder, im gemeinsamen Haushalt lebende Ehe- gattin oder Ehegatte, eingetragene Partnerin oder Partner, sowie Lebensgefährtin oder Lebensgefährte, wenn seit mindestens drei Jahren ein gemeinsamer Haushalt besteht), deren gesamte Ar- beitszeit auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit

a) nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, oder

b) von diesen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern hinsicht- lich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann;

8. leitende Angestellte oder sonstige Arbeitnehmerinnen und Ar- beitnehmer, denen maßgebliche selbständige Entscheidungsbe- fugnis übertragen ist und deren gesamte Arbeitszeit auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit

a) nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, oder

b) von diesen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern hinsicht- lich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann;

9. Heimarbeiter im Sinne des Heimarbeitsgesetzes, 1960, BGBl. Nr. 105/1961;

10. Dienstnehmer, die unter das Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz, BGBl. I Nr. 8/1997, fallen.

IdF BGBl I 2018/53.

Übersicht

	Rz
I. Geltungsbereich	1
A. Persönlicher Geltungsbereich	1
B. Sachlicher Geltungsbereich	8
C. Räumlicher Geltungsbereich	9
II. Ausnahmen	11
A. AN von Gebietskörperschaften	11
B. Land- und Forstwirtschaft	17
C. Bäckereibetriebe	18
D. Hauswirtschaft	19
E. Hausbesorger	21
F. Lehr- und Erziehungskräfte	24
G. Nahe Angehörige des AG	27
H. Leitende Angestellte und sonstige AN mit maßgeblicher selbständiger Entscheidungsbefugnis	30
I. Heimarbeiter	37
J. Dem KA-AZG unterliegende AN	38
K. Andere Ausnahmen	40
L. Unionsrechtskonformität?	41

I. Geltungsbereich

A. Persönlicher Geltungsbereich

In personeller Hinsicht gilt das AZG gem § 1 Abs 1 grundsätzlich für alle AN (einschließlich Lehrlinge), die das **18. Lebensjahr** vollendet haben. **Abs 2 nimmt** allerdings zahlreiche AN-Gruppen von der Geltung des AZG **aus** (dazu unten Rz 11ff). Die Aufzählung des Abs 2 ist **taxativ** (so auch *Heilegger* in *Heilegger/Ch. Klein, AZG⁴* § 1 Rz 16). Zu beachten sind aber auch Ausnahmebestimmungen in **Sondergesetzen** (vgl unten Rz 40; s auch *Pfeil* in *ZellKomm³* § 1 AZG Rz 9, 15).

Wer AN ist, richtet sich mangels gegenteiliger Anordnung nach den Regeln des **Arbeitsvertragsrechts**. Demnach ist AN, wer einem anderen auf Grund eines schuldrechtlichen Vertrags zur Dienstleistung in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist (vgl näher nur *Rebhahn*

1

2

in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON^{1,03} § 1151; s etwa auch *Spielbüchler*, Arbeitsrecht I⁴ 52).

Für die Qualifikation eines Vertragsverhältnisses als **Arbeitsvertrag** kommt es nicht auf dessen Bezeichnung, sondern auf den Inhalt an. Steht der Wortlaut eines Vertrags in Widerspruch zu seiner praktischen Durchführung, ist letztere entscheidend (vgl *Rebhahn* in Zell-Komm³ § 1151 ABGB Rz 61 ff mwN). Es spielt keine Rolle, ob der AN in einem befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis steht, ob ein Probearbeitsverhältnis vorliegt, ob der AN haupt- oder nebenberuflich oder in Teilzeit beschäftigt wird. Ferner ist ohne Bedeutung, ob der AN entgeltlich oder unentgeltlich tätig ist und welche besonderen Zwecke (Ausbildung, karitative, religiöse) mit dem Arbeitsverhältnis verfolgt werden. Auch Lehrlinge sind AN (vgl § 34 Abs 2 BAG; OGH 4 Ob 104, 105/78 DRdA 1981, 244 [*Jabornegg*]; 9 ObA 193/98t DRdA 1999/32 [*Wachter*]). Ihre besondere Erwähnung in Abs 1 hat daher bloß deklarativen Charakter und ist als Vorsichtsmaßnahme des Gesetzes zu bewerten.

- 3 Das AZG findet allerdings auch dann Anwendung, wenn das von den Parteien beabsichtigte Arbeitsverhältnis ungültig oder auf Grund von Willensmängeln anfechtbar ist. Dies folgt schon aus dem **Schutzzweck** des Gesetzes. Nur in krassen Fällen, dh vor allem, wenn die vom AN geschuldete Tätigkeit strafgesetzwidrig ist, kann mangels Schutzwürdigkeit des AN eine andere Beurteilung, besonders bei vertragsrechtlichen Rechtsfolgen (zB Überstundenzuschlag), geboten sein.
- 4 Im Fall der **Überlassung** eines AN gilt der Beschäftiger als AG iSd AN-Schutzzvorschriften (§ 6 Abs 1 AÜG). Diesem obliegt es daher, für die Einhaltung des AZG zu sorgen.
- 5 Das AZG findet auf AN nur Anwendung, sofern sie das **18. Lebensjahr** vollendet haben. Für Kinder und Jugendliche gilt stattdessen das KJBG. Dieses setzt als Altersgrenze ebenfalls das 18. Lebensjahr fest. Für Lehrlinge, die dieses Alter überschritten haben, gelten weiterhin einige Vorschriften aus dem Arbeitszeitschutz des KJBG (vgl § 1a KJBG). Im Übrigen findet auf solche Lehrlinge das AZG Anwendung.
- 6 **Besondere Vorschriften** trifft das Gesetz für den persönlichen Geltungsbereich des Abschnitts 6a. Das betrifft ausschließlich die **ver-**

tragsrechtlichen Bestimmungen über die Lage der Arbeitszeit, die Teilzeitarbeit und den Zeitausgleich. Vgl dazu die Anm zu § 19 b.

Mangels AN-Eigenschaft findet das Gesetz zB keine Anwendung auf **Familienangehörige** des AG, wenn diese auf Grund familienrechtlicher Pflichten mitarbeiten. Auch freie Dienstverträge unterliegen nicht dem AZG (OGH 9 ObA 54/97z DRdA 1998/3, 36 [Mazal]). Das gilt selbst dann, wenn der Beschäftigte als **arbeitnehmerähnliche** Person zu bewerten ist. Das sind Personen, die zwar wirtschaftlich von ihrem Vertragspartner abhängig, aber in persönlicher Selbständigkeit tätig sind (vgl näher *Rebhahn* in ZellKomm³ § 1151 ABGB Rz 123 ff mwN). Die (hoheitlich bestellten) **Beamten** von Gebietskörperschaften sind ebenfalls keine AN. Arbeitszeitrechtliche Regelungen für die Beamten des Bundes sind in den §§ 47 aff BDG enthalten. Vergleichbare Vorschriften finden sich für Beamte von Ländern und Gemeinden in den einschlägigen Landesgesetzen.

7

B. Sachlicher Geltungsbereich

Sachlich gilt das Gesetz für die Beschäftigung von AN. Damit ist die vom AN für den AG erbrachte Tätigkeit gemeint. Ob die geleistete Tätigkeit vom Arbeitsvertrag gedeckt ist oder nicht, kann im Hinblick auf den Zweck des Gesetzes keine Rolle spielen. Die Art der Tätigkeit des AN, zB Angestellten- oder Arbeitertätigkeit, ist ebenso ohne Bedeutung wie die Art des Betriebs, in dem die Tätigkeit erbracht wird. Ausnahmen in diesen Richtungen schafft erst Abs 2. Für bestimmte Tätigkeiten bzw für bestimmte Betriebe enthält das Gesetz außerdem **Sondervorschriften**, vor allem in den §§ 13 – 19 a.

8

C. Räumlicher Geltungsbereich

Den **räumlichen** Geltungsbereich regelt das Gesetz nicht ausdrücklich. Für die **öffentlich-rechtlichen Wirkungen** des AZG und damit auch die verwaltungsstrafrechtlichen Sanktionen gilt grundsätzlich das **Territorialitätsprinzip**. Sie finden somit auf alle Beschäftigungen von AN iSd § 1 Abs 1 im Bundesgebiet unabhängig davon Anwendung, ob der AN oder AG Ausländer ist. Dass auch ein allfälliger Unternehmenssitz im Ausland nichts an der Verwaltungsstrafbarkeit zu ändern vermag, macht insb auch § 28 Abs 11 deutlich. Demnach gelten nicht im Inland begangene Verwaltungsübertretungen (durch den AG) nach den Abs 1 bis 7 leg cit als an jenem Ort (offenkundig gemeint: im Inland) begangen, an dem sie festgestellt wurden. Auch

9

ob der AN nur vorübergehend oder dauernd im Inland beschäftigt wird, spielt insoweit keine Rolle. Auf im Ausland gesetzte Sachverhalte finden die verwaltungsstrafrechtlichen Sanktionen dagegen wohl nur dann Anwendung, wenn dennoch ein starker Inlandsbezug besteht (vgl. VwGH 26. 6. 1997, 95/14/049 zur grenzüberschreitenden Tätigkeit von Fernfahrern).

- 10 Die Arbeitszeitvorschriften haben allerdings neben den genannten öffentlich-rechtlichen Wirkungen vielfach auch **vertragsrechtlichen Charakter**. So resultieren etwa das Ausmaß der zu leistenden Arbeitszeit und die Verpflichtung zu entsprechender Entlohnung (von der dann auch die Höhe des nach § 10 AZG zu gewährenden Zuschlags abhängt) (vor allem) aus der vertraglichen Vereinbarung. Eine Verpflichtung des AG zur Einhaltung der Arbeitszeitgrenzen und Mindestruhezeiten folgt ferner auch aus der Fürsorgepflicht (§ 1157 ABGB; § 29 AngG; vgl. auch Schrank, AZG⁵ § 1 Rz 58; Burger, ZAS 2012/2, 4 [8] mwN). Das anwendbare Recht ist damit insoweit (in aller Regel) nach der **Rom I-VO** (VO [EG] 593/2008) zu bestimmen. Nach deren Art 8 unterliegen Individualarbeitsverträge mangels abweichender Rechtswahl (durch die freilich dem AN der durch zwingende Vorgaben gewährte Schutz nicht entzogen werden darf) grundsätzlich dem Recht des Staates, in dem (bzw. von dem aus) der AN in Erfüllung des Vertrags gewöhnlich seine Arbeit verrichtet. Dieses Recht des **gewöhnlichen Arbeitsorts** wechselt ausdrücklich auch dann nicht, wenn der AN seine Arbeit vorübergehend in einem anderen Staat verrichtet. Damit kommt zwar keine schematische Anwendung des AZG bei Auslandsarbeit in Betracht (grundlegend Grillberger, FS Schwarz 78 ff; Rebhahn, RdW 1992, 150 f), finden dessen Vorgaben aber auch in Fällen einer **Entsendung ins Ausland** idR (schon) als Recht des gewöhnlichen Arbeitsorts weiterhin Anwendung (so für die tägliche Höchstarbeitszeit OGH 9 ObA 345/89 DRdA 1991/25, 240 [Resch] = ZAS 1991/18, 196 [Hoyer]; Wolfsgruber in Resch, Arbeitszeitrecht 13 f; jedenfalls in Bezug auf zivilrechtlich durchsetzbare Ansprüche ebenso Heilegger in Heilegger/Ch. Klein, AZG⁴ § 1 Rz 14; Pfeil in ZellKomm³ § 1 AZG Rz 3).

Umgekehrt ergibt sich die Maßgeblichkeit zahlreicher Bestimmungen des AZG (vorbehaltlich ihrer Güstigkeit im Vergleich zum ausländischen Recht) – und damit die Geltung des Territorialitätsprinzips (Rz 9) – bei Entsendung vom Ausland nach Österreich (und

damit Verbleib des gewöhnlichen Arbeitsorts im Ausland) auch bei Einbeziehung der vertragsrechtlichen Komponente aus deren Qualifikation als **Eingriffsnorm** iSd Art 9 Rom I-VO (näher etwa *Burger*, ZAS 2012/2, 4 [5ff] mwN) bzw den (nach Art 23 Rom I-VO durch diese ausdrücklich nicht berührten) Vorgaben der **Entsende-RL** (RL 96/71/EG idF der RL [EU] 2018/957). Letztere verpflichtet die Mitgliedstaaten dafür zu sorgen, dass den in ihr Hoheitsgebiet entsandten AN unabhängig vom auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Recht unter anderem die Einhaltung der Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten garantiert wird (Art 3 Abs 1). Beträgt die Entsendungsdauer über zwölf Monate, sind nach Art 3 Abs 1a der neugefassten RL grundsätzlich überhaupt sämtliche gesetzlichen (und kollektivvertraglichen) Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wie im Inland zu garantieren. Im nationalen Recht ergeben sich die auch in Entsendungsfällen zwingend einzuhaltenden – und daher als Eingriffsnormen anzusehenden – Vorgaben vor allem aus dem **LSD-BG** (vgl insb dessen §§ 3, 5 und 6).

II. Ausnahmen

A. AN von Gebietskörperschaften

Die Ausnahmeregelung des § 1 Abs 2 Z 1 beruht zT auf kompetenzrechtlichen Gründen. Teilweise wäre eine Ausnahme der erfassten AN kompetenzrechtlich dagegen nicht geboten gewesen und fehlt auch sonst ein sachlicher Grund (vgl Rz 14, 16).

11

Ausgenommen sind zunächst AN, die in einem Arbeitsverhältnis zu einer **Gebietskörperschaft** (Bund, Land oder Gemeinde) stehen. Gebietskörperschaft ist auch ein Gemeindeverband (OGH 9 ObA 175/91 Arb 11.041). Unter AN sind nur Beschäftigte auf Grund eines privatrechtlichen Arbeitsvertrags zu verstehen. Durch Hoheitsakt bestellte Beamte unterliegen dem AZG mangels AN-Eigenschaft von vornherein nicht (vgl schon Rz 7).

12

AN von **Gebietskörperschaften** unterliegen jedenfalls dann nicht dem AZG, wenn sie im Bereich der **Hoheitsverwaltung** beschäftigt sind (zu im Bereich der Privatwirtschaftsverwaltung tätigen AN vgl unten Rz 15f). Für die meisten der nach § 1 Abs 2 AZG ausgenommenen privatrechtlich Bediensteten des Bundes gilt das VBG 1948 (vgl dessen § 1), das in § 20 auf das Beamtenstreich verweist. Bei den Vertragsbediensteten der Länder, Gemeinden und Gemeinde-

13

verbände (OGH 9 ObA 175/91 Arb 11.041) fehlt es wegen Art 21 Abs 1 B-VG an der Gesetzgebungskompetenz des Bundes, soweit diese AN nicht in Betrieben tätig sind (vgl auch noch unten Rz 15). Für diese Gruppe gelten meistens landesgesetzliche Regeln. Da aber das VBG 1948 und die entsprechenden Landesgesetze wieder Ausnahmen enthalten, kann es auch im Bereich der Hoheitsverwaltung AN geben, die keinen gesetzlichen Begrenzungen der Arbeitszeit unterliegen.

- 14** Ausgenommen sind ferner AN einer **Stiftung**, eines **Fonds** oder einer **Anstalt**, wenn diese Einrichtungen von Organen einer Gebietskörperschaft oder von Personen verwaltet werden, die hiezu von Organen einer Gebietskörperschaft bestellt sind. Der Grund für diese Ausnahme ist nicht erkennbar. Voraussetzung ist jedenfalls, dass den angeführten Einrichtungen **Rechtspersönlichkeit** zukommt. Andernfalls kann zu ihnen kein Arbeitsverhältnis bestehen. Weiters ist nötig, dass sie (unmittelbar) von **Organen einer Gebietskörperschaft** oder von durch **solche Organe zur Verwaltung bestellten Personen** verwaltet werden. Ob diese Voraussetzungen vorliegen, ergibt sich aus den Rechtsgrundlagen der jeweiligen Stiftungen, Fonds oder Anstalten. Beim österreichischen Rundfunk zB treffen diese Voraussetzungen nicht zu. Zwar ist er als Stiftung mit Rechtspersönlichkeit gesetzlich eingerichtet, doch wird er weder von Organen einer Gebietskörperschaft verwaltet noch verwaltet ihn eine Person (Generalintendant), die von Organen einer Gebietskörperschaft hiezu bestellt ist (vgl §§ 22ff ORF-G). Eine Krankenanstalten-GmbH ist keine Anstalt iSv § 1 Abs 2 Z 1, selbst wenn ihre Organe auf einschlägige Art bestellt werden (VfGH B 133/91-148/91 RdW 1992, 410). Soweit es sich nicht um Angehörige von Gesundheitsberufen handelt, unterliegen die AN in derartigen Krankenanstalten dem AZG (vgl unten Rz 39). Hingegen soll für die Akademie der Wissenschaften die Ausnahme zutreffen, weil die Bestellung ihres Präsidenten der Zustimmung des Bundespräsidenten bedarf (OGH 9 ObA 67/88 Arb 10.737 betreffend § 1 Abs 2 VBG 1948).
- 15** Für AN von **Gebietskörperschaften** und Stiftungen usw, die **nicht im Bereich der Hoheitsverwaltung** tätig sind, gilt das AZG freilich gem § 1 Abs 2 Z 1 dann doch, wenn für ihr Arbeitsverhältnis ein **KollIV** wirksam ist. Dementsprechend sind grundsätzlich jene AN sehr wohl vom AZG erfasst, die in **Betrieben** beschäftigt sind. Das entspricht auch der Diktion neuerer arbeitsrechtlicher Gesetze (vgl

zB § 1 Abs 2 Z 1 ARG) und der seit 1974 bestehenden Kompetenzlage (Art 21 Abs 2 Satz 2 B-VG). Als derartige Betriebe kommen nur sog **Eigenregiebetriebe** in Betracht, die Aufgaben der Privatwirtschaftsverwaltung besorgen (zB Verkehrsbetriebe, E-Werke). Werden solche Betriebe in selbständiger Rechtsform (GmbH, AG) geführt, findet das AZG dagegen auf die dort beschäftigten AN von vornherein Anwendung.

Auf die in Eigenregiebetrieben von Gebietskörperschaften tätigen AN findet das AZG merkwürdigerweise aber nur unter der **weiteren Voraussetzung** Anwendung, dass für das betreffende Arbeitsverhältnis ein **KollV wirksam** ist (vgl dazu insb die Regelungen zur KollV-Fähigkeit in § 7 ArbVG, aber auch die Ausnahmen in § 1 Abs 2 Z 3 ArbVG). Es kann also im Bereich der Privatwirtschaftsverwaltung AN-Gruppen geben, für die die zwingenden Begrenzungen der Arbeitszeit nicht gelten, weil weder das VBG 1948 oder landesgesetzliche Regelungen mit entsprechenden arbeitszeitrechtlichen Vorgaben anwendbar sind noch das AZG gilt, weil es an einem KollV fehlt (zB für den Bäderbetrieb einer Gemeinde: OGH 8 ObA 294/00v ARD 5279/44/2002). Das ist zwar weder rechtspolitisch noch aus Sachlichkeitsgründen nachvollziehbar, der VfGH hält diese Situation aber für verfassungsrechtlich unbedenklich (VfGH 133/91-148/91 ua VfSlg 12.997).

Übermäßiger Inanspruchnahme der Arbeitskraft im Wege von Vereinbarung oder Weisung kann in solchen Fällen die Fürsorgepflicht des AG bzw § 879 ABGB (Sittenwidrigkeit) entgegenwirken. Den Erfordernissen der, gem ihrem Art 1 Abs 3 auch für öffentliche Tätigkeitsbereiche geltenden, **AZ-RL 2003/88/EG** wird das allerdings ebenso wenig gerecht wie Art 31 Abs 2 GRC. § 1 Abs 2 Z 1 AZG ist damit teilweise **unionsrechtswidrig**. Dabei ist insb hinsichtlich der Höchstgrenzen der Arbeitszeit (Art 6 lit b AZ-RL; vgl auch bei § 9), aber wohl auch bezüglich anderer entsprechend konkreter Vorgaben der RL von deren **unmittelbaren Anwendbarkeit** gegenüber dem „Staat“ als AG auszugehen (vgl EuGH C-397/07-403/01, *Pfeiffer ua*, ECLI:EU:C:2009:436; *Pfeil* in ZellKomm³ § 1 AZG Rz 14). Auch eine unmittelbare Wirkung der arbeitszeitbezogenen Grundrechte in Art 31 Abs 2 GRC scheint keineswegs ausgeschlossen (eine solche zum Recht auf Jahresurlaub bejahend EuGH C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft*, ECLI:EU:C:2018:874; näher auch noch unten Rz 41 ff). § 1 Abs 2 Z 1 hat damit auf Grund des Anwendungsvor-

16

rangs des Unionsrechts zumindest teilweise unangewendet zu bleiben.

B. Land- und Forstwirtschaft

- 17** § 1 Abs 2 Z 2 nimmt aus kompetenzrechtlichen Gründen (vgl Art 12 Abs 1 Z 6 B-VG, wonach dem Bund insoweit nur die Kompetenz zur Grundsatzgesetzgebung zukommt) die AN aus, für die die Vorschriften des LAG gelten. Das sind Arbeiter und Angestellte, die vertragsmäßig Dienstleistungen in Betrieben der **Land- und Forstwirtschaft** gegen Entgelt verrichten. Zum Begriff des land- und forstwirtschaftlichen Betriebs vgl §§ 2, 3 und 5 LAG. Arbeitszeitvorschriften für diese AN-Gruppen enthalten die §§ 56ff LAG und die dazu ergangenen AusführungsG der Länder.

C. Bäckereibetriebe

- 18** AN, die in Backwaren-Erzeugungsbetrieben beschäftigt und überwiegend bei der Erzeugung von Backwaren verwendet werden (vgl § 1 Abs 1 BäckAG), nimmt § 1 Abs 2 Z 3 vom Geltungsbereich des AZG aus. Für diese AN trifft das BäckAG eigene Regelungen bzgl der Arbeitszeit.

D. Hauswirtschaft

- 19** § 1 Abs 2 Z 4 nimmt AN aus, für die das HGHAngG gilt. Das sind AN, die Dienste für die Hauswirtschaft des AG oder für Mitglieder seines Hausstandes zu leisten haben, gleichgültig, ob sie in die Hausgemeinschaft aufgenommen sind oder nicht (§ 1 Abs 1 HGHAngG; vgl aber die Ausnahmebestimmungen in § 1 Abs 4 dieses Gesetzes). Für sie treffen die §§ 5 und 6 HGHAngG eigene Arbeitszeitvorschriften. Da § 1 Abs 3 HGHAngG auch Hauswirtschaften einbezieht, die von juristischen Personen für ihre Mitglieder oder dritte Personen geführt werden, sind zB auch AN eines Kinderdorfes (OGH 4 ObA 90/84 Arb 10.430) oder Reinigungskräfte in einem Studentenheim (OGH 9 ObA 24/88 Arb 10.700) vom AZG ausgenommen. Entscheidend ist, welche Tätigkeiten die juristische Person ausübt und ob diese oder allenfalls der Teilbereich, in dem der AN tätig ist, gleiche oder ähnliche Aufgaben zu erfüllen hat, wie sie typischerweise in privaten Haushalten anfallen. Nicht ausgenommen sind demnach etwa die auch mit Koordinationsaufgaben und administrativen Arbeiten betrauten Erzieher in einem Behindertenheim