

1289 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XV. GP**1982 11 09****Regierungsvorlage****Bundesgesetz vom XXX über die wöchentliche Ruhezeit und die Arbeitsruhe an Feiertagen (Arbeitsruhegesetz — ARG)**

Der Nationalrat hat beschlossen:

1. ABSCHNITT**Geltungsbereich**

§ 1. (1) Dieses Bundesgesetz gilt für Arbeitnehmer aller Art, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird.

(2) Ausgenommen sind:

1. Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis zu einer Gebietskörperschaft oder zu einem Gemeindeverband stehen, soweit sie nicht
 - a) in Betrieben eines Landes, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes beschäftigt sind,
 - b) in Betrieben des Bundes beschäftigt sind;
2. Arbeitnehmer der Post- und Telegraphenverwaltung und des Wirtschaftskörpers Österreichische Bundesbahnen, von weiteren Haupt- und Nebenbahnen im Sinne des § 1 I Z 1 Eisenbahngesetz 1957, BGBl. Nr. 60, soweit für sie zwingende dienstrechtliche Vorschriften über die wöchentliche Ruhezeit Anwendung finden, sowie Arbeitnehmer der Ersten Donaudampfschiffahrts-Gesellschaft AG;
3. Lehr- und Erziehungskräfte an Unterrichts- und Erziehungsanstalten, soweit sie nicht bereits unter Z 1 fallen;
4. leitende Angestellte, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind;
5. Arbeitnehmer, für die folgende Vorschriften gelten:
 - a) das Hausbesorgergesetz, BGBl. Nr. 16/1970;
 - b) das Hausgehilfen- und Hausangestellten- gesetz, BGBl. Nr. 235/1962;
 - c) das Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen, BGBl. Nr. 146/1948;

- d) das Landarbeitsgesetz, BGBl. Nr. 140/1948;
- e) das Seeschiffahrtsgesetz, BGBl. Nr. 174/1981;

6. Arbeitnehmer, die dem Bäckereiarbeitergesetz, BGBl. Nr. 69/1955, unterliegen, soweit auf sie nicht § 11 Abs. 4 Bäckereiarbeitergesetz Anwendung findet;
7. Arbeitnehmer, die in Theaterbetrieben im Sinne des § 1 Abs. 2 Schauspielergesetz, BGBl. Nr. 441/1922, beschäftigt sind;
8. Heimarbeiter, auf die das Heimarbeitgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, anzuwenden ist.

(3) Auf Arbeitnehmer gesetzlich anerkannter Kirchen und Religionsgesellschaften, die nicht in Betrieben beschäftigt sind, findet dieses Gesetz Anwendung, wenn keine gleichwertige interne Regelung besteht.

2. ABSCHNITT**Wochenendruhe, Wochenruhe, Ersatzruhe und Feiertagsruhe****Begriff der Ruhezeit**

- § 2. (1)** Im Sinne dieses Bundesgesetzes ist
1. Wochenendruhe eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden, in die der Sonntag fällt (§ 3);
 2. Wochenruhe eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden in der Kalenderwoche (§ 4);
 3. wöchentliche Ruhezeit sowohl die Wochenendruhe als auch die Wochenruhe;
 4. Ersatzruhe eine ununterbrochene Ruhezeit, die als Abgeltung für die während der wöchentlichen Ruhezeit geleistete Arbeit zusteht (§ 6);
 5. Feiertagsruhe eine ununterbrochene Ruhezeit von 24 Stunden, die frühestens um 0 Uhr und spätestens um 6 Uhr des gesetzlichen Feiertages beginnt (§ 7).

(2) Während der Wochenend- und Feiertagsruhe darf im Rahmen der §§ 10 bis 18 nur die unumgänglich notwendige Anzahl von Arbeitnehmern beschäftigt werden.

Wochenendruhe

§ 3. (1) Der Arbeitnehmer hat in jeder Kalenderwoche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat (Wochenendruhe). Während dieser Zeit darf der Arbeitnehmer nur beschäftigt werden, wenn dies auf Grund der §§ 2 Abs. 2, 10 bis 18 zulässig ist.

(2) Die Wochenendruhe hat für alle Arbeitnehmer spätestens Samstag um 13 Uhr, für Arbeitnehmer, die mit unbedingt notwendigen Abschluß-, Reinigungs-, Instandhaltungs- oder Instandsetzungsarbeiten beschäftigt sind, spätestens Samstag um 15 Uhr zu beginnen.

(3) In Betrieben mit einer werktags durchlaufenden mehrschichtigen Arbeitsweise hat die Wochenendruhe spätestens mit Ende der Nachschicht zum Sonntag zu beginnen und darf frühestens mit Beginn der Nachschicht zum Montag enden.

(4) Wird in Verbindung mit Feiertagen eingearbeitet und die ausfallende Arbeitszeit auf die Werkstage der die Ausfallstage einschließenden Wochen verteilt (§ 4 Abs. 3 des Arbeitszeitgesetzes, BGBl. Nr. 461/1969), so kann der Beginn der Wochenendruhe bis spätestens Samstag 18 Uhr aufgeschoben werden.

Wochenruhe

§ 4. Der Arbeitnehmer, der nach der für ihn geltenden Arbeitszeiteinteilung während der Zeit der Wochenendruhe beschäftigt wird, hat in jeder Kalenderwoche an Stelle der Wochenendruhe Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden (Wochenruhe). Die Wochenruhe hat einen ganzen Wochentag einzuschließen.

Abweichende Regelung der wöchentlichen Ruhezeit

§ 5. (1) Zur Ermöglichung der Schichtarbeit kann im Schichtplan die wöchentliche Ruhezeit abweichend von den §§ 3 und 4 geregelt werden.

(2) Das Ausmaß der wöchentlichen Ruhezeit kann in den Fällen des Abs. 1 bis auf 24 Stunden gekürzt werden. In einem Durchrechnungszeitraum von vier Wochen muß dem Arbeitnehmer jedoch eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden gesichert sein. Zur Berechnung dürfen nur mindestens 24stündige Ruhezeiten herangezogen werden.

(3) Der Bundesminister für soziale Verwaltung — für Betriebe, die der bergbehördlichen Aufsicht unterliegen, der Bundesminister für Handel, Gewerbe und Industrie — kann auf Antrag des Arbeitgebers nach Anhörung der gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer abweichend von Abs. 2 Schichtpläne zulassen. Sie können die wöchentliche Ruhezeit von mindestens 24 Stunden unterschreiten oder den

vierwöchigen Durchrechnungszeitraum überschreiten, wenn dies aus wichtigen Gründen erforderlich und mit den Interessen der Arbeitnehmer vereinbar ist. Solche Schichtpläne können befristet werden.

(4) Der Bundesminister für soziale Verwaltung — für Betriebe, die der bergbehördlichen Aufsicht unterliegen, der Bundesminister für Handel, Gewerbe und Industrie — hat Ausnahmen gemäß Abs. 3 von Amts wegen oder auf Antrag einer der gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer, des Arbeitgebers oder von Organen der Arbeitnehmerschaft des Betriebes abzuändern oder zu widerrufen, wenn die Voraussetzungen des Abs. 3 nicht mehr vorliegen.

(5) Für Arbeitnehmer, die auf im öffentlichen Interesse betriebenen Großbaustellen oder auf Baustellen der Wildbach- und Lawinenverbauung in Gebirgsregionen beschäftigt sind, kann durch Kollektivvertrag die wöchentliche Ruhezeit abweichend von den §§ 3 und 4 geregelt werden. Die wöchentliche Ruhezeit kann für einzelne Wochen gekürzt werden oder zur Gänze entfallen, wenn in einem vierwöchigen Durchrechnungszeitraum eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden gesichert ist. Abs. 2 dritter Satz gilt sinngemäß.

(6) Für Arbeitnehmer, die bei der Herstellung oder beim Vertrieb von Tageszeitungen und Montagfrühblättern beschäftigt sind, kann durch Kollektivvertrag die wöchentliche Ruhezeit abweichend von den §§ 3 und 4 geregelt werden. Die wöchentliche Ruhezeit kann bis auf 24 Stunden gekürzt werden, wenn in einem vierwöchigen Durchrechnungszeitraum eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden gesichert ist. Abs. 2 dritter Satz gilt sinngemäß.

Ersatzruhe

§ 6. (1) Der Arbeitnehmer, der während seiner wöchentlichen Ruhezeit (§ 2 Abs. 1 Z 3) beschäftigt wird, hat in der folgenden Arbeitswoche Anspruch auf Ersatzruhe, die auf seine Wochenarbeitszeit anzurechnen ist. Die Ersatzruhe ist im Ausmaß der während der wöchentlichen Ruhezeit geleisteten Arbeit zu gewähren, die innerhalb von 36 Stunden vor dem Arbeitsbeginn in der nächsten Arbeitswoche erbracht wurde.

(2) Während der Ersatzruhe nach Abs. 1 dürfen Arbeitnehmer nur im Rahmen der §§ 11 oder 14 beschäftigt werden.

(3) Wird ein Arbeitnehmer während der Ersatzruhe (Abs. 1) beschäftigt, so gebührt ihm eine weitere Ersatzruhe in dem in Abs. 1 festgelegten Ausmaß.

(4) Während der Ersatzruhe nach Abs. 3 dürfen Arbeitnehmer nur zur Abwendung einer unmittelbaren Gefahr für die Sicherheit des Lebens oder für

1289 der Beilagen

3

die Gesundheit von Menschen oder bei Notstand beschäftigt werden. Hierfür gebührt keine weitere Ersatzruhe.

(5) Die Ersatzruhe hat unmittelbar vor dem Beginn der folgenden wöchentlichen Ruhezeit zu liegen, soweit vor Antritt der Arbeit, für die Ersatzruhe gebührt, nicht anderes vereinbart wurde.

Feiertagsruhe

§ 7. (1) Der Arbeitnehmer hat an Feiertagen Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden, die frühestens um 0 Uhr und spätestens um 6 Uhr des Feiertages beginnen muß.

(2) Feiertage im Sinne dieses Bundesgesetzes sind:

1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Mariä Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Mariä Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten), 26. Dezember (Stephanstag).

(3) Für Angehörige der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche ist auch der Karfreitag ein Feiertag.

(4) Feiertage dürfen auf die wöchentliche Ruhezeit nur angerechnet werden, soweit sie in die Zeit der wöchentlichen Ruhezeit fallen.

(5) In Betrieben mit einer werktags durchlaufenden mehrschichtigen Arbeitsweise hat die Feiertagsruhe spätestens mit Ende der Nachschicht zum Feiertag zu beginnen und darf frühestens mit Beginn der Nachschicht am nächsten Werktag enden.

(6) Ist für die Normalarbeitszeit (§ 3 Arbeitszeitgesetz) an Feiertagen Zeitausgleich vereinbart, so muß dieser mindestens einen Kalendertag oder 36 Stunden umfassen.

(7) Fällt ein Feiertag auf einen Sonntag, so sind die §§ 3 bis 5 anzuwenden.

Freizeit zur Erfüllung der religiösen Pflichten

§ 8. (1) Der Arbeitnehmer, der während der Wochenend- oder Feiertagsruhe beschäftigt wird, hat auf Verlangen Anspruch auf die zur Erfüllung seiner religiösen Pflichten notwendige Freizeit, wenn diese Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit erfüllt werden können und die Freistellung von der Arbeit mit den Erfordernissen des Betriebes vereinbar ist.

(2) Der Arbeitnehmer hat diesen Anspruch bei Vereinbarung der Wochenend- oder Feiertagsar-

beit, spätestens jedoch zwei Tage vorher, bei späterer Vereinbarung sofort, dem Arbeitgeber gegenüber geltend zu machen.

Entgelt für Feiertage und Ersatzruhe

§ 9. (1) Der Arbeitnehmer behält für die infolge eines Feiertages oder der Ersatzruhe (§ 6) ausgefallene Arbeit seinen Anspruch auf Entgelt.

(2) Dem Arbeitnehmer gebührt jenes Entgelt, das er erhalten hätte, wenn die Arbeit nicht aus den im Abs. 1 genannten Gründen ausgefallen wäre.

(3) Bei Akkord-, Stück- oder Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten ist das fortzuzahlende Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten zu berechnen. Hat der Arbeitnehmer nach Antritt des Arbeitsverhältnisses noch keine 13 Wochen voll gearbeitet, so ist das Entgelt nach dem Durchschnitt der seit Antritt des Arbeitsverhältnisses voll gearbeiteten Zeiten zu berechnen.

(4) Durch Kollektivvertrag im Sinne des § 18 Abs. 4 Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, kann geregelt werden, welche Leistungen des Arbeitgebers als Entgelt anzusehen sind. Die Berechnungsart für die Ermittlung der Höhe des Entgelts kann durch Kollektivvertrag abweichend von Abs. 2 und 3 geregelt werden.

(5) Der Arbeitnehmer, der während der Feiertagsruhe beschäftigt wird, hat außer dem Entgelt nach Abs. 1 Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt, es sei denn, es wird Zeitausgleich im Sinne des § 7 Abs. 6 vereinbart.

3. ABSCHNITT

Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe

Ausnahmen für bestimmte Tätigkeiten

§ 10. (1) Während der Wochenend- und Feiertagsruhe dürfen Arbeitnehmer nur beschäftigt werden mit:

1. der Reinigung, Instandhaltung oder Instandsetzung, soweit sich solche Arbeiten während des regelmäßigen Arbeitsablaufes nicht ohne Unterbrechung oder erhebliche Störung ausführen lassen und infolge ihres Umfangs nicht bis spätestens Samstag 15 Uhr abgeschlossen werden können;
2. der Bewachung oder Wartung von Betriebsanlagen einschließlich Bergbauanlagen oder Wartung von Tieren;
3. Arbeiten, die dem Brandschutz dienen;
4. der gesundheitlichen Betreuung oder Versorgung mit Speisen und Getränken derjenigen Arbeitnehmer, die auf Grund der Ausnahmebestimmungen dieses Bundesgesetzes während der Wochenend- oder Feiertagsruhe beschäftigt werden dürfen;

1289 der Beilagen

5. der Beförderung der während der Wochenend- oder Feiertagsruhe beschäftigten Arbeitnehmer zu und von der Arbeitsstelle;
6. der Be- und Entlüftung, Beheizung oder Kühlung der Arbeitsräume;
7. Umbauarbeiten an Betriebsanlagen einschließlich Bergbauanlagen, wenn diese aus technischen Gründen nur während des Betriebsstillstandes durchgeführt werden können und ein Betriebsstillstand außerhalb der Ruhezeiten mit einem erheblichen Schaden verbunden wäre;
8. der Betreuung, Beaufsichtigung und Versorgung mit Speisen und Getränken in Internaten und Heimen, wenn diese Internate und Heime auch während der Wochenend- oder Feiertagsruhe betrieben werden.

(2) Der Arbeitgeber hat die nach Abs. 1 zulässigen Arbeiten dem Arbeitsinspektorat binnen vier Tagen nach ihrem erstmaligen Beginn schriftlich anzugeben. Die Anzeige hat die Gründe für die Arbeiten, die Anzahl der zur Arbeitsleistung benötigten Arbeitnehmer und den Zeitraum ihrer Durchführung zu enthalten. Entfallen die Gründe für diese Arbeiten, so hat dies der Arbeitgeber binnen vier Tagen schriftlich dem Arbeitsinspektorat anzugeben.

Ausnahmen in außergewöhnlichen Fällen

§ 11. (1) Während der Wochenend- und Feiertagsruhe dürfen Arbeitnehmer in außergewöhnlichen Fällen mit vorübergehenden und unaufzuschreibbaren Arbeiten beschäftigt werden, soweit diese

1. zur Abwendung einer unmittelbaren Gefahr für die Sicherheit des Lebens oder die Gesundheit von Menschen oder bei Notstand sofort vorzunehmen sind oder
2. zur Behebung einer Betriebsstörung oder zur Verhütung des Verderbens von Gütern oder eines sonstigen unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Schadens erforderlich sind, wenn unvorhergesehene und nicht zu verhindernde Gründe vorliegen und andere zumutbare Maßnahmen zu diesem Zweck nicht möglich sind.

(2) Der Arbeitgeber hat die in Abs. 1 angeführten Arbeiten dem Arbeitsinspektorat binnen vier Tagen nach Beginn der Arbeiten schriftlich anzugeben. Die Anzeige hat die Gründe für die Arbeiten sowie die Anzahl der zur Arbeitsleistung benötigten Arbeitnehmer zu enthalten.

(3) Zur Sicherstellung der nach Abs. 1 notwendigen Arbeiten können Bereitschaftsdienste oder Rufbereitschaften eingerichtet werden.

(4) Der Arbeitgeber hat die Einrichtung von Bereitschaftsdiensten im Sinne des Abs. 3 unter Angabe von Gründen und der erforderlichen Anzahl der Arbeitnehmer dem Arbeitsinspektorat

vorher schriftlich anzugeben. Entfallen die Gründe, die für die Einrichtung maßgebend waren, so hat er dies binnen vier Tagen dem Arbeitsinspektorat schriftlich anzugeben.

Ausnahmen durch Verordnung für bestimmte Tätigkeiten

§ 12. (1) Durch Verordnung sind für Arbeitnehmer in bestimmten Betrieben Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe für Arbeiten zuzulassen, wenn diese

1. zur Befriedigung dringender Lebensbedürfnisse notwendig sind;
2. im Hinblick auf während der Wochenend- oder Feiertagsruhe hervortretende Freizeit- und Erholungsbedürfnisse und Erfordernisse des Fremdenverkehrs notwendig sind;
3. zur Bewältigung des Verkehrs notwendig sind;
4. aus technologischen Gründen einen ununterbrochenen Fortgang erfordern;
5. im Bergbau aus technologischen oder naturbedingten Gründen oder aus Gründen der Sicherheit einen ununterbrochenen Fortgang erfordern;
6. wegen der Gefahr des Mißlingens von Arbeitserzeugnissen nicht aufgeschoben werden können, soweit diese Gefahr nicht durch andere Maßnahmen abgewendet werden kann oder
7. wegen der Gefahr des raschen Verderbens von Rohstoffen nicht aufgeschoben werden können und nach der Art des Betriebes auf einen bestimmten Zeitraum beschränkt sind.

(2) Soweit dies nach der Art der Tätigkeit zweckmäßig ist, hat die Verordnung die nach Abs. 1 zulässigen Arbeiten einzeln anzuführen und das für die Durchführung notwendige Zeitausmaß festzulegen. Arbeiten, die im unmittelbaren Zusammenhang mit den nach Abs. 1 zulässigen Arbeiten stehen oder ohne die diese nicht durchführbar wären, sind zuzulassen, soweit sie nicht vor oder nach der Wochenend- oder Feiertagsruhe vorgenommen werden können.

(3) Werden auf Grund einer Verordnung im Sinne der Abs. 1 und 2 Bauarbeiten im öffentlichen Interesse während der Wochenend- und Feiertagsruhe durchgeführt, so hat das bauausführende Unternehmen diese dem Arbeitsinspektorat unter Bekanntgabe der sachlichen Gründe und der erforderlichen Anzahl der Arbeitnehmer anzugeben. Eine Abschrift der Anzeige ist den zuständigen kollektivvertragsfähigen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu übermitteln. Die Anzeige hat innerhalb von 21 Tagen nach Bekanntwerden der Umstände zu erfolgen, welche die Arbeiten während der Wochenend- oder Feiertagsruhe erfordern.

1289 der Beilagen

5

Ausnahmen durch Verordnung des Landeshauptmannes

§ 13. (1) Der Landeshauptmann kann neben den gemäß § 12 Abs. 1 und 2 zulässigen Ausnahmen nach Anhörung der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch Verordnung weitere Ausnahmen zulassen, wenn

1. nicht bereits eine Ausnahme im Sinne dieses Bundesgesetzes, insbesondere durch den Ausnahmenkatalog gemäß § 12 Abs. 1, für den zu regelnden Bereich besteht und
2. ein außergewöhnlicher regionaler Bedarf für Versorgungsleistungen gegeben ist.

(2) Verordnungen im Sinne des Abs. 1 haben den örtlichen Geltungsbereich, die Tätigkeiten, die Zeiträume und das maximale Zeitausmaß, während dem die Beschäftigung von Arbeitnehmern zulässig ist, genau zu bezeichnen. Arbeiten, die im unmittelbaren Zusammenhang mit den nach Abs. 1 zulässigen Arbeiten stehen oder ohne die diese nicht durchführbar wären, sind zuzulassen, soweit sie nicht vor oder nach der Wochenend- oder Feiertagsruhe vorgenommen werden können.

(3) Verordnungen gemäß Abs. 1 sind dem Bundesminister für soziale Verwaltung jeweils zur Kenntnis zu bringen.

Ausnahmen durch Verordnung im öffentlichen Interesse

§ 14. Durch Verordnung sind Ausnahmen von der Wochenend- oder Feiertagsruhe für die Arbeitnehmer bestimmter Betriebe zuzulassen, wenn es das öffentliche Interesse infolge besonders schwerwiegender Umstände erfordert.

Ausnahmen in Einzelfällen

§ 15. (1) Der Bundesminister für soziale Verwaltung hat auf Antrag des Arbeitgebers nach Anhörung der gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer für bestimmte Arbeitnehmer eines Betriebes eine Ausnahme von der Wochenend- und Feiertagsruhe zuzulassen, wenn dies im Einzelfall infolge der Neuerrichtung oder Änderung einer Betriebsanlage oder der Einführung eines neuen Verfahrens aus den im § 12 Abs. 1 Z 4, 6 und 7 genannten Gründen erforderlich ist.

(2) Der Bundesminister für Handel, Gewerbe und Industrie hat auf Antrag des Arbeitgebers nach Anhörung der gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer für bestimmte Arbeitnehmer eines Bergbaubetriebes eine Ausnahme von den Bestimmungen der Wochenend- und Feiertagsruhe zuzulassen, wenn dies

1. infolge der Neuerrichtung oder Änderung einer Bergbauanlage oder der Einführung eines neuen Verfahrens aus technologischen Gründen,

2. infolge von Betriebsunterbrechungen durch außergewöhnliche Ereignisse,
3. durch besondere Witterungseinflüsse bis zum Ausgleich entstandener Folgen,
4. zur Überbrückung von Versorgungsgapsen oder
5. unverzüglich zur Sicherstellung der Versorgung mit mineralischen Rohstoffen erforderlich ist.

4. ABSCHNITT**Sonderbestimmungen für Märkte und Messen****Märkte und marktähnliche Veranstaltungen**

§ 16. Finden Märkte oder marktähnliche Veranstaltungen (§§ 324 bis 332 GewO 1973) auf Grund gewerberechtlicher Bewilligung während der Wochenend- oder Feiertagsruhe statt, so ist die Beschäftigung von Arbeitnehmern nur im örtlich und zeitlich bewilligten Rahmen dieser Veranstaltung und im unbedingt notwendigen Ausmaß zulässig.

Messen und messeähnliche Veranstaltungen

§ 17. (1) Werden Messen oder messeähnliche Veranstaltungen durchgeführt, dürfen Arbeitnehmer auch während der Wochenend- und Feiertagsruhe mit Arbeiten beschäftigt werden, die

1. innerhalb der letzten zwei Wochen vor Beginn zur Vorbereitung der Veranstaltung, wie zum Aufbau der Ausstellungseinrichtung und zur Anlieferung des Messegutes,
2. zur Durchführung der Veranstaltung,
3. zur Betreuung und Beratung der Besucher,
4. zur Erfüllung der Aufgaben als Beauftragter der beruflich berührten Besucherkreise oder
5. für den Abbau und Abtransport des Messegutes, der Ausstellungseinrichtungen und sonstigen Abschlußarbeiten

notwendig sind. In den Fällen der Z 1, 4 und 5 sind Arbeiten jedoch nur dann zulässig, wenn ihre Durchführung nicht durch zumutbare organisatorische Maßnahmen außerhalb der Ruhezeiten möglich ist.

(2) Werbe- und Verkaufsveranstaltungen, die die Voraussetzungen der Abs. 3 bis 5 erfüllen, gelten als Messen oder messeähnliche Veranstaltungen.

(3) Als Messe im Sinne dieses Bundesgesetzes ist eine zeitlich begrenzte, im allgemeinen regelmäßig wiederkehrende Veranstaltung zu verstehen, in deren Rahmen eine Vielzahl von Ausstellern ein umfassendes Angebot eines oder mehrerer Wirtschaftszweige ausstellt und überwiegend nach Muster vor allem an gewerbliche Wiederverkäufer, gewerbliche Verbraucher oder Großabnehmer vertreibt.

(4) Veranstaltungen, die nur einmal oder jedenfalls ohne Regelmäßigkeit durchgeführt werden

oder die die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit von bestimmten Gewerbezweigen oder Regionen darstellen sollen (Handwerksausstellungen, Leistungsschauen und dergleichen), bei welchen der Informationszweck gegenüber der Absicht des Warenvertriebes überwiegt, gelten als messeähnliche Veranstaltungen im Sinne dieses Bundesgesetzes.

(5) Als Messen und messeähnliche Veranstaltungen gelten Veranstaltungen jedoch nur dann, wenn infolge der großen Zahl der Aussteller und Besucher die Organisation der Durchführung von den Ausstellern nicht selbst bewältigt werden kann und die Veranstaltungen außerhalb jener Betriebsstätten durchgeführt werden, in denen der normale Geschäftsbetrieb der Aussteller stattfindet.

Verkaufsstellen in Bahnhöfen und Autobusbahnhöfen, auf Flugplätzen und Schiffsländeplätzen, Zollfreiläden

§ 18. (1) Für den Verkauf von Reiseproviant, Reiseandenken und notwendigem Reisebedarf (insbesondere Reiselektüre, Schreibmaterialien, Blumen, Reise-Toiletteartikel, Filme) und Artikel des Trafiksortiments dürfen Arbeitnehmer auch während der Wochenend- und Feiertagsruhe in Verkaufsstellen unmittelbar in Bahnhöfen und Autobusbahnhöfen, auf Flugplätzen und an Schiffsländeplätzen beschäftigt werden.

(2) Für den Verkauf des Sortiments von Zollfrei läden auf Flughäfen dürfen Arbeitnehmer auch während der Wochenend- und Feiertagsruhe beschäftigt werden.

5. ABSCHNITT

Sonderbestimmungen

Sonderbestimmungen für Arbeitnehmer in Verkehrsbetrieben

§ 19. (1) Für Arbeitnehmer

1. in Verkehrsbetrieben im Sinne des
 - a) Eisenbahngesetzes 1957, BGBl. Nr. 60,
 - b) Kraftfahrliniengesetzes 1952, BGBl. Nr. 84,
 - c) Luftfahrtgesetzes, BGBl. Nr. 253/1957,
 - d) Binnenschiffahrts-Konzessionsgesetzes, BGBl. Nr. 533/1978,
 - e) Schiffahrtsanlagengesetzes, BGBl. Nr. 12/1973,
 - f) Gelegenheitsverkehrsgesetzes, BGBl. Nr. 85/1952,
 - g) § 179 Gewerbeordnung 1973 (Schleppfahrt), BGBl. Nr. 50/1974, sowie
 2. in Schlaf-, Liege- und Speisewagenunternehmungen im Rahmen des fahrenden Betriebes der Eisenbahnen
- kann durch Kollektivvertrag die wöchentliche Ruhezeit und die Ruhezeit an Feiertagen abweichend von den §§ 3, 4 und 7 geregelt werden.

(2)

1. Die wöchentliche Ruhezeit darf in einzelnen Wochen 36 Stunden unterschreiten oder ganz unterbleiben, wenn in einem kollektivvertraglich festgelegten Zeitraum eine durchschnittliche Ruhezeit von 36 Stunden erreicht wird. Zur Berechnung dürfen nur mindestens 24stündige Ruhezeiten herangezogen werden.
2. Die Lage der Ersatzruhe kann abweichend von § 6 festgelegt werden.
3. In Fällen des besonderen Bedarfes kann zur Aufrechterhaltung des Verkehrs durch Betriebe im Sinne des Abs. 1 eine finanzielle Abgeltung der Ersatzruhe vorgesehen werden.

(3) In Betrieben von Gebietskörperschaften können dienstrechtliche Vorschriften, die den wesentlichen Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwingend festlegen, Regelungen im Sinne der Abs. 1 und 2 treffen.

Sonderbestimmungen für Arbeitnehmer in Heil- und Pflegeanstalten (Krankenanstalten) und Kuranstalten

§ 20. (1) Für Arbeitnehmer in Heil- und Pflegeanstalten (Krankenanstalten) und in Kuranstalten,

1. die in Gesundheitsberufen tätig sind oder
2. deren Beschäftigung zur Aufrechterhaltung des Betriebes in solchen Anstalten unumgänglich notwendig ist,

kann durch Kollektivvertrag die wöchentliche Ruhezeit und die Ruhezeit an Feiertagen abweichend von den §§ 3, 4 und 7 geregelt werden.

(2)

1. Die wöchentliche Ruhezeit darf in einzelnen Wochen 36 Stunden unterschreiten oder ganz unterbleiben, wenn in einem kollektivvertraglich festgelegten Zeitraum eine durchschnittliche Ruhezeit von 36 Stunden erreicht wird. Zur Berechnung dürfen nur mindestens 24stündige Ruhezeiten herangezogen werden.
2. Die Lage der Ersatzruhe kann abweichend von § 6 festgelegt werden.
3. In Ausnahmefällen kann zur Aufrechterhaltung des Anstaltsbetriebes eine finanzielle Abgeltung der Ersatzruhe vorgesehen werden.

(3) In Betrieben (Anstalten) von Gebietskörperschaften und sonstigen juristischen Personen des öffentlichen Rechts können dienstrechtliche Vorschriften, die den wesentlichen Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwingend festlegen, Regelungen im Sinne der Abs. 1 und 2 treffen.

Sonderbestimmungen für bestimmte Arbeitnehmer in öffentlichen Apotheken und Anstaltsapothechen

§ 21. (1) Für angestellte Apothekenleiter und pharmazeutische Fachkräfte in öffentlichen Apo-

1289 der Beilagen

7

theken oder Anstaltsapothen kann durch Kollektivvertrag die wöchentliche Ruhezeit und die Ruhezeit an Feiertagen abweichend von den §§ 3, 4 und 7 geregelt werden.

(2)

1. Die wöchentliche Ruhezeit darf in einzelnen Wochen 36 Stunden unterschreiten oder ganz unterbleiben, wenn in einem kollektivvertraglich festgelegten Zeitraum eine durchschnittliche Ruhezeit von 36 Stunden erreicht wird. Zur Berechnung dürfen nur mindestens 24stündige Ruhezeiten herangezogen werden.
2. Die Lage der Ersatzruhe kann abweichend von § 6 festgelegt werden.
3. In Ausnahmefällen kann zur Aufrechterhaltung der Arzneimittelversorgung eine finanzielle Abgeltung der Ersatzruhe vorgesehen werden.

(3) In Betrieben von Gebietskörperschaften können dienstrechtliche Vorschriften, welche den wesentlichen Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwingend regeln, Regelungen im Sinne der Abs. 1 und 2 treffen.

Sonderbestimmungen für Arbeitnehmer in Betrieben des Bewachungsgewerbes

§ 22. (1) Für Arbeitnehmer in Betrieben des Bewachungsgewerbes im Sinne des § 318 Gewerbeordnung 1973 kann durch Kollektivvertrag die wöchentliche Ruhezeit und die Ruhezeit an Feiertagen abweichend von den §§ 3, 4 und 7 geregelt werden.

(2)

1. Die wöchentliche Ruhezeit darf in einzelnen Wochen 36 Stunden unterschreiten oder ganz unterbleiben, wenn in einem kollektivvertraglich festgelegten Zeitraum eine durchschnittliche Ruhezeit von 36 Stunden erreicht wird. Zur Berechnung dürfen nur mindestens 24stündige Ruhezeiten herangezogen werden.
2. Die Lage der Ersatzruhe kann abweichend von § 6 festgelegt werden.
3. Zur Aufrechterhaltung der ordnungsgemäßen Bewachung kann eine finanzielle Abgeltung der Ersatzruhe vorgesehen werden.

6. ABSCHNITT

Allgemeine Vorschriften

Auflagen des Gesetzes

§ 23: Der Arbeitgeber hat einen Abdruck dieses Bundesgesetzes und der auf Grund dieses Bundesgesetzes erlassenen Verordnungen, soweit sie für den Betrieb in Betracht kommen, sowie eine Abschrift der für den Betrieb allenfalls ergangenen Bescheide an geeigneter, für die Arbeitnehmer leicht zugänglicher Stelle aufzulegen.

Aushang der Ruhezeitenregelung

§ 24. Der Arbeitgeber hat an einer für die Arbeitnehmer des Betriebes leicht zugänglichen Stelle einen Aushang über den Beginn und das Ende der wöchentlichen Ruhezeit gut sichtbar anzubringen.

Aufzeichnungen und Auskunftspflicht

§ 25. (1) Der Arbeitgeber hat zur Überwachung der Einhaltung der Ruhezeiten Aufzeichnungen über Ort, Dauer und Art der Beschäftigung aller während der Wochenend-, Wochen-, Ersatz- oder Feiertagsruhe beschäftigten Arbeitnehmer und deren Entlohnung sowie über die gemäß § 6 gewährte Ersatzruhe zu führen.

(2) Der Arbeitgeber hat der Arbeitsinspektion und ihren Organen die erforderlichen Auskünfte zu erteilen und auf Verlangen die gemäß Abs. 1 zu führenden Aufzeichnungen zur Einsicht vorzulegen.

Behördenzuständigkeit und Verfahrensvorschriften

§ 26. (1) Die nach diesem Bundesgesetz den Arbeitsinspektoraten zustehenden Aufgaben und Befugnisse sind in den vom Wirkungsbereich der Arbeitsinspektion ausgenommenen Betrieben von den zur Wahrung des Arbeitnehmerschutzes sonst berufenen Behörden wahrzunehmen.

(2) Über Berufungen gegen Bescheide der Arbeitsinspektorate entscheidet der Bundesminister für soziale Verwaltung, soweit es sich um Bescheide einer Berghauptmannschaft handelt, der Bundesminister für Handel, Gewerbe und Industrie.

(3) Die den Arbeitsinspektoraten nach diesem Bundesgesetz zustehenden Aufgaben und Befugnisse, die sich über den Wirkungsbereich eines Arbeitsinspektorates hinaus erstrecken, sind vom Bundesminister für soziale Verwaltung, die sich über den Wirkungsbereich einer Berghauptmannschaft hinaus erstrecken, vom Bundesminister für Handel, Gewerbe und Industrie wahrzunehmen.

(4) Anzeigen gemäß § 10 Abs. 2, § 11 Abs. 2 und 4 und § 12 Abs. 3 sind von Stempel- und Rechtsgebühren des Bundes befreit.

Strafbestimmungen

§ 27. (1) Arbeitgeber oder deren gesetzliche Vertreter, die den §§ 3, 4, 5 Abs. 1 und 2, §§ 6, 7, 8 und 9 Abs. 1 bis 3 und 5 und den §§ 10 bis 18 und 23 bis 25 zuwiderhandeln, sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde, soweit es sich um Betriebe handelt, die der bergbehördlichen Aufsicht unterstehen, von der Berghauptmannschaft mit einer Geldstrafe von 500 S bis 30 000 S zu bestrafen.

(2) Besteht bei einer Bezirksverwaltungsbehörde (Berghauptmannschaft) der Verdacht einer Zu widerhandlung durch ein Organ einer Gebietskörperschaft, so hat die Behörde, wenn es sich um ein Organ des Bundes oder eines Landes handelt, eine Anzeige an das oberste Organ, welchem das der Zu widerhandlung verdächtigte Organ untersteht, in allen anderen Fällen aber eine Anzeige an die Aufsichtsbehörde zu erstatten.

Weitergelten von Regelungen

§ 28. (1) Bei Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes bestehende für die Arbeitnehmer günstigere Regelungen in Kollektivverträgen, Arbeits-(Dienst-)Ordnungen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen werden durch dieses Bundesgesetz nicht berührt.

(2) Bei Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes bestehende Bestimmungen in Kollektivverträgen in Angelegenheiten, die durch Kollektivvertrag abweichend geregelt werden können, gelten als solche abweichende Regelungen. Bestehende kollektivvertragliche Ansprüche können auf Ansprüche gemäß § 19 Abs. 2 Z 3, § 20 Abs. 2 Z 3, § 21 Abs. 2 Z 3 und § 22 Abs. 2 Z 3 nur insoweit angerechnet werden, als dadurch die Belastung der Arbeit während der wöchentlichen Ruhezeit nicht aber Mehrarbeit oder andere Arbeitserschwernisse abgegolten werden.

(3) Bestehende kollektivvertragliche Ansprüche können auf Ansprüche gemäß § 9 Abs. 5 nur insoweit angerechnet werden, als dadurch die Belastung der Feiertagsarbeit nicht aber Mehrarbeit oder andere Arbeitserschwernisse abgegolten werden.

7. ABSCHNITT

Übergangs- und Schlußbestimmungen

Außerkrafttreten von Ausnahmegenehmigungen

§ 29. Bescheide, mit Ausnahme der Strafbescheide, die auf Grund von Vorschriften erlassen worden sind, die durch dieses Bundesgesetz außer Kraft gesetzt werden, verlieren spätestens mit Ablauf von sechs Monaten nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes ihre Wirksamkeit, wenn nicht innerhalb dieser Frist um eine Ausnahmegenehmigung nach diesem Bundesgesetz angesucht wird.

Anhängige Verfahren

§ 30. (1) Auf die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes anhängigen Verwaltungsverfahren ist an Stelle der aufgehobenen Vorschriften dieses Bundesgesetz anzuwenden.

(2) Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes sind auch auf strafbare Handlungen oder Unterlassungen anzuwenden, die vor seinem Inkrafttreten

begangen worden sind, sofern diese dadurch nicht einer strengeren Strafe unterliegen als nach den bisher geltenden Vorschriften.

Aufhebung von Rechtsvorschriften

§ 31. (1) Mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes treten außer Kraft:

1. Das Gesetz vom 28. Juli 1902, RGBl. Nr. 156, betreffend die Regelung des Arbeitsverhältnisses der bei Regiebauten von Eisenbahnen und in den Hilfsanstalten derselben verwendeten Arbeiter, in der Fassung des Gesetzes StGBl. Nr. 42/1919 und der Bundesgesetze BGBl. Nr. 191/1928, 50/1948 und 234/1972;
2. § 3 des Privat-Kraftwagenführergesetzes, BGBl. Nr. 359/1928, in der Fassung der Bundesgesetze BGBl. Nr. 174/1946, 50/1948, 313/1964, 317/1971 und 390/1976;
3. Artikel VI des Angestelltengesetzes, BGBl. Nr. 292/1921, in der Fassung der Bundesgesetze BGBl. Nr. 229/1937, 174/1946, 159/1947, 108/1958, 253/1959, 292/1971, 317/1971, 418/1975, 390/1976 und 107/1979;
4. die Verordnung des Justizministers im Einvernehmen mit dem Minister des Inneren und dem Leiter des Handelsministeriums vom 30. Juni 1911, RGBl. Nr. 129, über die Einhaltung der Sonn- und Feiertagsruhe in den Kanzleien der Rechtsanwälte und Notare, in der Fassung des Gesetzes StGBl. Nr. 95/1919 und der Vollzugsanweisung StGBl. Nr. 124/1920;
5. die Vollzugsanweisung des Staatsamtes für Handel und Gewerbe, Industrie und Bauten im Einvernehmen mit den beteiligten Staatsämtern vom 24. Juni 1919, StGBl. Nr. 326, über die Sonntagsruhe in den Kanzleien der Patentanwälte;
6. die Verordnung des Bundesministers für Handel und Verkehr vom 6. April 1933, BGBl. Nr. 166, betreffend die Bewilligung von Ausnahmen von der Feiertagsruhe für den Bergbau;
7. das Gesetz vom 16. Jänner 1895, RGBl. Nr. 21, betreffend die Regelung der Sonn- und Feiertagsruhe im Gewerbebetriebe, in der Fassung der Gesetze RGBl. Nr. 125/1905 und StGBl. Nr. 282/1919 sowie der Bundesgesetze BGBl. II Nr. 421/1934, BGBl. Nr. 548/1935, 194/1947 und 156/1958 hinsichtlich seiner arbeitsrechtlichen Bestimmungen;
8. das Gesetz vom 15. Mai 1919, StGBl. Nr. 282, über die Mindestruhezeit, den Ladenschluß und die Sonntagsruhe in Handelsgewerben und anderen Betrieben, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 50/1974;

1289 der Beilagen

9

9. § 2 Abs. 1 Z 2, 4, 6 und 7 und § 5 des Feiertagsruhegesetzes 1957, BGBl. Nr. 153, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 264/1967;
10. die §§ 9, 10 und 12 Abs. 1 des Bergarbeitergesetzes, StGBl. Nr. 406/1919, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 190/1928, der Verordnung BGBl. Nr. 209/1933 und des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 50/1948;
11. die Verordnung des Bundesministers für soziale Verwaltung im Einvernehmen mit den Bundesministern für Handel und Verkehr und für Unterricht vom 26. Juni 1933, BGBl. Nr. 261, betreffend Ausnahmen von der Arbeitsruhe an Feiertagen (Ruhe- und Festtagen);
12. die Verordnung der Bundesregierung vom 28. Juni 1933, BGBl. Nr. 262, betreffend Ausnahmen von der Arbeitsruhe an Feiertagen (Ruhe- und Festtagen) in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 455/1937;
13. die Verordnung des Handelsministers im Einvernehmen mit dem Minister des Inneren und dem Minister für Kultus und Unterricht vom 24. April 1895, RGBl. Nr. 58, womit in Durchführung des Gesetzes vom 16. Jänner 1895, RGBl. Nr. 21, betreffend die Regelung der Sonn- und Feiertagsruhe im Gewerbebetrieb, die gewerbliche Arbeit an Sonntagen bei einzelnen Kategorien von Gewerben gestattet wird, in der Fassung der Verordnungen RGBl. Nr. 125/1895, 97/1897, 76/1898, 35/1904, 99/1904, 97/1906, 186/1912, 208/1913, BGBl. Nr. 98/1924, 44/1926, 313/1927, 156/1929, 403/1935, 273/1959 und 369/1967;
14. die Verordnung des Handelsministeriums, des Ministeriums für Inneres, des Ministeriums für Kultus und Unterricht, des Finanzministeriums und des Ministeriums für Landesverteidigung im Einvernehmen mit dem k. u. k. Reichskriegsministerium vom 18. Jänner 1897 betreffend die Einhaltung der Sonntagsruhe beim Pulververschleiß, RGBl. Nr. 26;
15. die Verordnungen der Landeshauptleute, die auf Grund des § 7 der Durchführungsverordnung zum Sonntagsruhegesetz, RGBl. Nr. 58/1895, erlassen wurden;
16. § 376 Z. 47 Abs. 2 lit. b bis d der GewO 1973, BGBl. Nr. 50/1974;
17. Verordnung des Landeshauptmannes von Wien vom 18. Feber 1982, LGBl. Nr. 10, betreffend Ausnahmen von der Sonn- und Feiertagsruhe im Gewerbe der Blumenbinder in Verkaufsstellen auf Bahnhöfen.

(2) Mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes treten für Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbe-

reich dieses Bundesgesetzes fallen, folgende Rechtsvorschriften außer Kraft:

1. das Feiertagsruhegesetz 1957, BGBl. Nr. 153, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 264/1967;
2. die Verordnung des Staatsamtes für soziale Verwaltung vom 29. Oktober 1945, StGBl. Nr. 212, über die Lohnzahlung an Feiertagen, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 105/1961;
3. § 12 Abs. 3 und 4 des Arbeitszeitgesetzes, BGBl. Nr. 461/1969, in der Fassung der Bundesgesetze BGBl. Nr. 238/1971, 2/1975 und 354/1981.

Weitergelten von Rechtsvorschriften

§ 32. Verordnungen, die der Landeshauptmann auf Grund des § 1 Artikel VII oder IX des Gesetzes vom 16. Jänner 1895, RGBl. Nr. 21, betreffend die Regelung der Sonn- und Feiertagsruhe im Gewerbebetrieb, in der Fassung der Gesetze RGBl. Nr. 125/1905, StGBl. Nr. 282/1919 und BGBl. II Nr. 421/1934, BGBl. Nr. 548/1935, 194/1947 und 156/1958 erlassen hat und welche die Beschäftigung von Arbeitnehmern während der Wochenend- und Feiertagsruhe zulassen, gelten nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes als bundesgesetzliche Regelung. Sie treten mit Neuerlassung der Verordnung des Landeshauptmannes, spätestens jedoch 18 Monate nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes außer Kraft.

Inkrafttreten

§ 33. (1) Dieses Bundesgesetz tritt mit XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX in Kraft.

(2) Verordnungen auf Grund dieses Bundesgesetzes können bereits von dem seiner Kundmachung folgenden Tag an erlassen werden. Diese Verordnungen dürfen frühestens mit dem im Abs. 1 bezeichneten Tag in Kraft gesetzt werden.

Vollziehung

§ 34. Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut:

1. der Bundeskanzler im Einvernehmen mit dem Bundesminister für soziale Verwaltung hinsichtlich der Arbeitnehmer in Betrieben des Bundes; soweit finanzielle Angelegenheiten berührt sind, auch im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Finanzen;
2. der Bundesminister für Handel, Gewerbe und Industrie im Einvernehmen mit dem Bundesminister für soziale Verwaltung hinsichtlich der Arbeitnehmer in Betrieben, die der bergbehördlichen Aufsicht unterstehen;

10

1289 der Beilagen

3. der Bundesminister für Verkehr im Einvernehmen mit dem Bundesminister für soziale Verwaltung hinsichtlich der Arbeitnehmer in Betrieben, die dem Verkehrs-Arbeitsinspektorat unterstehen;
4. der Bundesminister für Finanzen hinsichtlich des § 26 Abs. 4;
5. der Bundesminister für Handel, Gewerbe und Industrie für Arbeitnehmer in Betrieben, die der bergbehördlichen Aufsicht unterliegen hinsichtlich der §§ 5 Abs. 3 und 4, 15 Abs. 2, 26 Abs. 2 und 3 und 27;
6. im übrigen der Bundesminister für soziale Verwaltung
 - a) im Einvernehmen mit dem Bundeskanzler hinsichtlich der Arbeitnehmer in Betrieben der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände, soweit finanzielle Angelegenheiten berührt sind auch im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Finanzen;
 - b) im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Handel, Gewerbe und Industrie hinsichtlich der §§ 12, 14 bis 17;
7. der Bundesminister für soziale Verwaltung hinsichtlich aller anderen Arbeitnehmer.

VORBLATT**Problem:**

Die Rechtsquellen der Sonn- und Feiertagsruhe sind in einer Vielzahl von Rechtsvorschriften verstreut. Die wichtigste gesetzliche Vorschrift über die Sonntagsruhe ist das Gesetz vom 16. Jänner 1895, RGBl. Nr. 21, betreffend die Regelung der Sonn- und Feiertagsruhe im Gewerbebetriebe. Die Bestimmungen dieses Gesetzes wurden wiederholt novelliert. Die nähere Durchführung des Sonntagsruhegesetzes erfolgte durch die Verordnung vom 24. April 1895, RGBl. Nr. 58, welche ihrerseits ebenfalls wiederholte Änderungen erfahren hat. Darüber hinaus stehen noch zahlreiche, auf Grund des Sonntagsruhegesetzes und der Durchführungsvorordnung von den Landeshauptmännern erlassene Verordnungen in Kraft, deren Geltungsbereich sich auf einzelne Bundesländer oder Teile derselben erstreckt. Weiters ist im Laufe der Zeit durch die wiederholten Rechtsüberleitungen große Rechtsunsicherheit eingetreten und zwar insbesondere hinsichtlich der Verordnungsermächtigungen. Es ist daher eine grundsätzliche Neugestaltung des gesamten Rechtsbereiches erforderlich.

Ziel:

Das Ziel, das mit diesem Gesetzentwurf verfolgt wird, ist eine Vereinheitlichung des Rechtes der Sonn- und Feiertagsruhe und eine Neuordnung dieses komplizierten Rechtsgebietes.

Inhalt:

Der Gesetzentwurf sieht eine 36stündige Wochenendruhe vor, in die der Sonntag zu fallen hat. Muß während des Wochenendes Arbeit geleistet werden, so tritt an Stelle der Wochenendruhe eine 36stündige Wochenruhe. Für Arbeiten während der wöchentlichen Ruhezeit ist Ersatzruhe zu leisten. Im übrigen regelt der Entwurf die notwendigen Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe.

Alternativen:

Keine.

Kosten:

Die Vollziehung des Gesetzes wird für den Bund keinen wesentlich vermehrten Verwaltungsaufwand und keine erhöhten Verwaltungskosten erforderlich machen.

Erläuterungen

ALLGEMEINES

Bereits vor rund 25 Jahren wurde die dringende Notwendigkeit erkannt, die Bestimmungen über die Arbeitsruhe an Sonn- und Feiertagen zu reformieren und in einem Gesetz mit möglichst weitem Geltungsbereich zusammenzufassen. Nach längeren Vorarbeiten sandte das Bundesministerium für soziale Verwaltung am 12. Dezember 1959 (Zl. AV III/139 094-9/1959) den Entwurf eines Bundesgesetzes über die wöchentliche Ruhezeit und die Arbeitsruhe an Sonn- und Feiertagen zur Begutachtung aus. In den Erläuterungen dieses Ministerialentwurfes wurde insbesondere auf den Mangel einer umfassenden Regelung sowie auf die seit der Erlassung der in Geltung stehenden Vorschriften eingetretene sozialpolitische und technische Entwicklung hingewiesen. Der im Jahre 1960 ausgesendete I. Teilentwurf einer Kodifikation des Arbeitsrechtes, der das Recht des Arbeitsverhältnisses zu erfassen suchte, sah in seinem Abschnitt IV im Rahmen der Bestimmungen über die Begrenzung der Arbeitsdauer in einem besonderen Unterabschnitt auch Bestimmungen über die Arbeitsruhe vor, wobei der Ministerialentwurf als Grundlage diente. In der Folgezeit war dieser Entwurf und vor allem der Katalog der Ausnahmen von der Wochen- und Feiertagsruhe Gegenstand zahlreicher Beratungen zwischen dem Bundesministerium und den verschiedenen Interessenvertretungen sowie Verwaltungsstellen.

Am 15. Juni 1966 wurde von den Abgeordneten Ing. Rudolf Häuser, Albert Weisz, Franz Pichler und Genossen im Nationalrat ein Initiativantrag betreffend ein Bundesgesetz über die Arbeitszeit und die Arbeitsruhe (Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz) eingebracht (77 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XI. GP — No. 19/A). Auch in der Begründung dieses Antrages wird auf die Unübersichtlichkeit der die Arbeitsruhe regelnden gesetzlichen Vorschriften und die auf diesem Gebiet des Arbeitsrechtes bestehende Rechtsunsicherheit hingewiesen. Der Initiativantrag wurde jedoch in dieser Gesetzgebungsperiode des Nationalrates nicht mehr behandelt. In der Folge kam es zu einem von der Sozialistischen Partei Österreichs initiierten Volksbegehren für ein Bundesgesetz betreffend die schrittweise Einfüh-

rung der 40-Stunden-Woche sowie die Regelung der Arbeitszeit und der Arbeitsruhe (Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz), das die Bundesregierung am 3. Juni 1969 dem Nationalrat vorlegte (1327 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XI. GP). Dieses enthielt eine Bestimmung, wonach die Regelung der Wochen- und Feiertagsruhe einem besonderen Bundesgesetz vorbehalten bleiben sollte. Das Volksbegehren bildete die Grundlage der Beratungen des Ausschusses für soziale Verwaltung, die zur Schaffung eines Arbeitszeitgesetzes sowie zur Änderung einer Reihe anderer Arbeitszeitvorschriften führten. § 12 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz sieht für Arbeitnehmer, die seinem Geltungsbereich unterliegen, wöchentlich eine ununterbrochene Wochenruhe von mindestens sechsunddreißig Stunden vor. Allerdings soll diese Bestimmung gemäß § 33 Abs. 2 AZG erst nach Erlassung der Verordnung über die aus betrieblichen Gründen notwendigen Ausnahmen für bestimmte Arten oder Gruppen von Betrieben in Kraft treten.

Gerade die Erlassung dieser Verordnung war in den vergangenen Jahren seit dem Inkrafttreten des AZG Anlaß wiederholter Interventionen der Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Die Bestimmungen des § 12 Abs. 3 und 4 AZG erwiesen sich weder als geeignete Basis zur Lösung aller mit der Wochenruhe zusammenhängenden Fragen noch als ausreichende rechtliche Grundlage für die Entwicklung eines Systems von Ausnahmen, das den technischen, betrieblichen, volkswirtschaftlichen und vor allem sozialpolitischen Gesichtspunkten Rechnung zu tragen vermag. Dieser Umstand war letztlich dafür maßgebend, im Jahre 1974 neuerlich mit den Interessenvertretungen die Beratungen über eine Neuregelung der wöchentlichen Ruhezeit und die Arbeitsruhe an Feiertagen aufzunehmen. In diesen Beratungen, die ständig weitere interessierte und beteiligte Stellen erfaßten, standen Fragen der gesetzlichen Regelung ebenso zur Diskussion wie die Erörterungen der notwendigen Ausnahmen, die Arbeit während der Wochenruhe und an Feiertagen rechtfertigen. Ziel der Beratungen war es, bereits im Stadium der Vorbereitung des Ministerialentwurfes unter ständiger Beachtung des Konnexes der künf-

1289 der Beilagen

13

tigen Gestaltung des Gesetzes und der notwendigen Ausnahmeverordnungen eine weitgehende Übereinstimmung der Auffassungen der beteiligten Kreise herbeizuführen. Im Jahre 1977 ging schließlich ein weiterer Ministerialentwurf in die Begutachtung. Im Begutachtungsverfahren wurde eine Vielzahl von Ausnahmen für spezifische Wirtschaftsbereiche (insbesondere Verkehr, Apotheken, Krankenanstalten) gefordert. Weiters wurde die vorgesehene Regelung der Ersatzruhe als undurchführbar abgelehnt. Diesen Einwendungen Rechnung tragend, wurden mit den beteiligten Sozialpartnern neue Gespräche geführt.

Die Argumente, die für eine alsbaldige Neuordnung dieses komplizierten Rechtsgebietes sprechen, haben keineswegs an Gewicht verloren.

1. Zunächst ist die Unübersichtlichkeit der gegenwärtigen Rechtslage hervorzuheben. Die Rechtsquellen der Sonn- und Feiertagsruhe sind in einer Vielzahl von Rechtsvorschriften verstreut.

Die wichtigste gesetzliche Vorschrift über die Sonntagsruhe ist das Gesetz vom 16. Jänner 1895, RGBl. Nr. 21, betreffend die Regelung der Sonn- und Feiertagsruhe im Gewerbebetrieb (SRG), das auch in der Verordnung der am 16. August 1907, RGBl. Nr. 199, verlautbarten Fassung der Gewerbeordnung 1859 an Stelle des § 75 aufgenommen ist. Die Bestimmungen dieses Gesetzes wurden wiederholt novelliert. Es war ein integrierender Bestandteil des VI. Hauptstückes der alten Gewerbeordnung 1859, das Vorschriften über das „Gewerbliche Hilfspersonal“ beinhaltet.

Die nähere Durchführung des Sonntagsruhegesetzes erfolgte durch die Verordnung vom 24. April 1895, RGBl. Nr. 58, welche ihrerseits ebenfalls wiederholte Änderungen erfahren hat. Darüber hinaus stehen noch zahlreiche, auf Grund des Sonntagsruhegesetzes und der Durchführungsverordnung von den Landeshauptmännern erlassene Verordnungen in Kraft, deren Geltungsbereich sich auf einzelne Bundesländer oder Teile derselben erstrecken.

Einer Ablösung bedürfen auch alle jene im Laufe der Zeit entstandenen Sonderregelungen, die eine Ausdehnung der Vorschriften über die Sonntagsruhe auf weitere Wirtschaftszweige außerhalb der Gewerbeordnung (Banken und andere Geldinstitute, Apotheken, Kanzleien der Rechtsanwälte und Notare ua.) brachten oder in arbeitsrechtlichen Sondergesetzen enthalten sind (zB Bergarbeitergesetz, Regiebautenarbeitergesetz ua.).

Das Fehlen einer einheitlichen und umfassenden Regelung der Wochen- und Feiertagsruhe, die jede Art betrieblicher Arbeit einbezieht, verlangt in Übereinstimmung mit dem

AZG bei der Neuordnung einen möglichst weitreichenden Geltungsbereich.

2. Weiters ist im Laufe der Zeit durch die wiederholten Rechtsüberleitungen große Rechtsunsicherheit eingetreten, und zwar insbesondere hinsichtlich der Verordnungsermächtigungen. Dies gilt vor allem für den Art. IX Abs. 3 Sonntagsruhegesetz (vergleiche VfGH Slg. 3643). Aus diesem Grund fehlt bei vielen Verordnungen die notwendige Übereinstimmung mit der gegenwärtigen Gesetzeslage. Die Feststellung, welche Vorschriften fachlich und räumlich noch dem Rechtsbestand angehören, erweist sich als äußerst schwierig. Diese Erfahrungen erfordern eine grundsätzliche Neugestaltung der Verordnungsermächtigungen.

3. Die umfassende Neuregelung des Gewerbe-rechtes durch die Gewerbeordnung 1973 ließ die Vorschriften über die Sonn- und Feiertagsruhe unberührt. Bis zur Neuregelung der einschlägigen arbeitsrechtlichen Vorschriften bleiben diese Bestimmungen daher insoweit aufrecht, als Geltung und Anwendung noch gegeben sind (§ 376 Z 47 GewO 1973 und Bericht des Handelsausschusses, 941 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XIII. GP).

Die Gewerberechtsreform hat grundsätzlich davon Abstand genommen, Belange des Arbeitsrechtes zu berühren. Sie beschränkte sich auf die Aufrechterhaltung arbeitsrechtlicher Normen, soweit dies erforderlich war, ohne einen Vorgriff auf die künftige Neuregelung dieses Rechtsgebietes vorzunehmen. Die Absicht des Gesetzgebers ist auf die klare Trennung der arbeitsrechtlichen und gewerberechtlichen Vorschriften gerichtet. Sie soll durch die im Gange befindliche Kodifikation des Arbeitsrechtes verwirklicht werden. Die in den geltenden Sonn- und Feiertagsruhevorschriften enthaltene Verquickung, die historisch aus dem früheren Kontext der Materie zur Gewerbeordnung zu verstehen ist, soll nunmehr aufgelöst werden. Soweit eine Neuregelung des gewerberechtlichen Teiles der geltenden Sonn- und Feiertagsvorschriften erforderlich ist, obliegt sie dem Bundesministerium für Handel, Gewerbe und Industrie und steht dort in Bearbeitung.

4. Die arbeitsrechtliche Konzeption des Gesetzentwurfes entspricht auch den Intentionen des Bundes-Verfassungsgesetzes 1929 in der Fassung des Bundesverfassungsgesetzes BGBl. Nr. 444/1974. Die Bundesverfassungsgesetznovelle 1974 führte in Art. 10 Abs. 1 Z 11 den Begriff „Arbeitsrecht“ ein, der alle in herkömmlicher Weise rechtswissenschaftlich dem Arbeitsrecht zuzuzählenden Normen umfaßt. Hiezu zählt auch der gesamte Arbeitnehmer-schutz, zu dem die Vorschriften über die

Arbeitszeit und die Arbeitsruhe gehören. Das Arbeitsrecht und damit der Arbeitnehmerschutz zählen gemäß Art. 102 Abs. 2 zu den Angelegenheiten, die im Rahmen der unmittelbaren Bundesverwaltung besorgt werden können. Somit ist die Zuständigkeit des Bundes zur vorgesehenen gesetzlichen Regelung und unmittelbaren Vollziehung gegeben. Die Kompetenz des Bundesministeriums für soziale Verwaltung zur legislativen Vorbereitung der rechtlichen Materie beruht auf Teil 2 K Z 3 lit. b der Anlage zu § 2 des Bundesministeriengesetzes, BGBl. Nr. 389/1973.

5. Auch internationale Instrumente sehen auf dem Gebiet der Wochenruhe Regelungen vor. Der Entwurf sucht daher weitgehend den diesbezüglichen internationalen Forderungen gerecht zu werden. Seine Ausarbeitung erfolgte vor allem unter Bedachtnahme auf die Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (Nr. 14) über den wöchentlichen Ruhetag in gewerblichen Betrieben und (Nr. 106) über die wöchentliche Ruhezeit im Handel und in Büros. Damit soll auch eine allfällige Ratifikation dieser Übereinkommen ermöglicht werden.
6. Schließlich sprechen arbeitsmedizinische und volksgesundheitliche Überlegungen für die Festlegung einer längeren als der derzeit geltenden wöchentlichen Ruhezeit. Wenngleich durch die Technisierung des Arbeitsprozesses die rein körperliche Belastung zurückgedrängt wird, so ist zweifellos durch die modernen Arbeitsmethoden eine erhöhte psychische Belastung eingetreten. Um die Regeneration der Arbeitskraft entsprechend zu gewährleisten, erscheint eine Verlängerung der Erholungsmöglichkeiten durch eine verlängerte wöchentliche Ruhezeit geboten. Eine finanzielle Abgeltung sowohl der Wochenend-, der Wochen- als auch der Ersatzruhe ist grundsätzlich verboten. Lediglich für Verkehrsbetriebe, Krankenanstalten und Apotheken sowie für das Bewachungsgewerbe kann der Kollektivvertrag in Ausnahmefällen eine Abgeltung der Ersatzruhe vorsehen. Bereits derzeit steht dem Großteil der Arbeitnehmerschaft im Zusammenhang mit der Arbeitsruhe an Sonntagen ein längerer Zeitraum als Freizeit zur Verfügung als der Kalendertag. Die Mehrheit der Betriebe ist infolge der 40stündigen Arbeitszeit zur 5-Tage-Woche übergegangen.
7. In jüngster Zeit hat sich die Diskussion um eine flexible Arbeitszeit wieder belebt und hat zu verschiedenen Meinungen geführt. Soweit sie die Individualisierung der Arbeitszeit an Werktagen betrifft, die dem Arbeitnehmer eine gewisse Freiheit in der Festlegung von Arbeitsbeginn, Arbeitspausen und Arbeitsende

einräumt, können die Möglichkeiten und Grenzen durch die inzwischen gemachten Erfahrungen bereits abgeschätzt werden. Die Einführung einer variablen Arbeitswoche steht zwar auch in Diskussion, doch sind weder die Möglichkeit ihrer Realisierung noch ihre Auswirkungen auch nur annähernd abzusehen. Es wird einer gründlichen Prüfung aller technischen, betriebs- und volkswirtschaftlichen, vor allem aber der gesellschaftspolitischen, insbesondere der familien- und sozialpolitischen, Gesichtspunkte bedürfen, ehe weitere Schritte in dieser Richtung unternommen werden. Der Entwurf ist daher bemüht, die derzeitige Realität — grundsätzlich verlängerte Freizeit am Wochenende — einzufangen, ohne einer künftigen Entwicklung in Richtung einer größeren Flexibilität in der Verteilung der Arbeits- und Ruhezeiten im Wochenablauf den Weg zu versperren. Durch ein System von gesetzlichen und auf Verordnungen beruhenden Ausnahmen soll den technischen, gesamtwirtschaftlichen, öffentlichen und allgemeinen Interessen nach Möglichkeit Rechnung getragen werden.

Der Gesetzentwurf sieht im wesentlichen folgende Regelungen vor:

- a) die Festlegung einer 36stündigen Wochenendruhe, in die der Sonntag zu fallen hat;
- b) den Beginn der Wochenendruhe grundsätzlich am Samstag um 13 Uhr für alle Arbeitnehmer;
- c) die Möglichkeit, in nicht vollkontinuierlichen Schichtbetrieben Spätschichten am Samstag und Frühschichten am Montag einzuteilen;
- d) die gesetzliche Verpflichtung, an Stelle der Wochenendruhe eine 36stündige Wochenruhe zu gewähren;
- e) für Arbeiten während der wöchentlichen Ruhezeit ist Ersatzruhe zu leisten;
- f) abweichende Regelungen der Wochenruhe zur Ermöglichung des Schichtwechsels;
- g) Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, wenn zufolge eines Feiertages oder der gesetzlich vorgesehenen Ersatzruhe Arbeitszeit ausfällt;
- h) ein modifiziertes System der notwendigen Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe (gesetzliche Ausnahmen, Ausnahmen durch Verordnungen, bescheidmäßige Ausnahmen);
- i) besondere Berücksichtigung der Belange des Fremdenverkehrs im Interesse der mit dem Offthalten von Betrieben verfolgten Zielsetzungen und unter Bedachtnahme auf örtliche oder regionale Verhältnisse und Zweckmäßigkeit;
- j) Aufhebung und Überleitung von Rechtsvorschriften, deren Bestand zufolge der mehrfachen Rechtsüberleitungen zum Teil fraglich geworden ist.

1289 der Beilagen

15

Abschließend wird darauf hingewiesen, daß die Vollziehung des Gesetzes für den Bund keinen wesentlich vermehrten Verwaltungsaufwand und keine erhöhten Verwaltungskosten erforderlich machen wird.

Die Kompetenz zur Regelung gründet sich auf Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG; hinsichtlich der Betriebe der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände auf Art. 21 Abs. 2 B-VG in der Fassung der B-VG-Novelle 1981, BGBl. Nr. 350.

Zu den einzelnen Bestimmungen:

Zu § 1 (Geltungsbereich):

Der allgemeine Gesichtspunkt für die Abgrenzung des Geltungsbereiches des SRG war seinerzeit der „gewerbliche Betrieb“. Die Vorschriften des SRG galten daher für Betriebe, die den Bestimmungen der Gewerbeordnung unterliegen.

Sonderregelungen brachten später eine Ausdehnung der Sonntagsruhevorschriften für weitere Wirtschaftszweige. Darüber hinaus finden sich Regelungen in arbeitsrechtlichen Sondergesetzen für einzelne Arbeitnehmergruppen.

Nicht ganz unbestritten ist die Frage, ob die Bestimmungen des SRG auch für Angestellte gelten, was wohl im Hinblick auf den Begriff „Arbeiterschaft“ in Art. II Abs. 1 SRG, insbesondere aber durch die ausdrückliche Anführung der „Angestellten“ in den durch das Gesetz vom 15. Mai 1919, StGB. Nr. 282, eingeschalteten Abs. 2 und 3 des Art. II SRG zu bejahen ist; doch ist diese Auffassung im Gesetz selbst nicht konsequent verfolgt worden (vergleiche Art. III Z 5 SRG).

Das Feiertagsruhegesetz 1957 (FRG), BGBl. Nr. 153, enthält keine Bestimmung über den Geltungsbereich. Allenfalls kann ein Geltungsbereich durch den in § 2 Abs. 1 FRG enthaltenen Verweis aus den angeführten Sonntagsruhevorschriften abgeleitet werden. Da die primäre Funktion der Arbeitsruhe an Sonn- und Feiertagen im Arbeitnehmerschutz liegt, ist bei einer Neuregelung der Materie von der Überlegung auszugehen, daß die GewO keinen brauchbaren Rahmen für eine zeitgemäße Regelung darstellt. Das ARG ist als reines Arbeitnehmerschutzgesetz konzipiert. Dies bedeutet die Schaffung eines persönlichen Geltungsbereiches, der möglichst alle Arbeitnehmer umfaßt, für die auf Grund der Kompetenzbestimmungen der Verfassung die Bundesgesetzgebung zur Regelung des Arbeitnehmerschutzes zuständig ist. Ein weiterer Gesichtspunkt ist eine weitgehende Abstimmung mit dem Geltungsbereich des Arbeitszeitgesetzes (AZG), BGBl. Nr. 461/1969.

Sonderregelungen sollen nur insoweit zugelassen werden, als sie durch die Eigenart des Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt werden können.

Der Geltungsbereich des § 1 umfaßt daher alle erwachsenen Arbeitnehmer, soweit sie nicht in Abs. 2 ausgenommen sind. Für jugendliche Arbeitnehmer gelten weiterhin die überwiegend günstigeren Bestimmungen des KJBG.

Gemäß Abs. 2 Z 1 sind alle Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis zum Bund, zu einem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband stehen, sofern sie nicht in einem Betrieb der genannten Körperschaften beschäftigt sind, vom Geltungsbereich ausgenommen. Unter Berufung auf die dem Bund gemäß Art. 21 Abs. 2 B-VG idF der B-VG-Novellen 1974 und 1981 zustehende Regelungsbefugnis des Arbeitnehmerschutzes in Betrieben der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbänden sollen auch die Arbeitnehmer in solchen Betrieben dem ARG unterliegen.

Zu Z 2:

Die Ausnahme der Post- und Telegraphenverwaltung aus dem Geltungsbereich erfolgt aus dem Gedanken heraus, daß diese Einrichtungen in wesentlichen Belangen behördliche Aufgaben haben. Die der Post übertragenen Beförderungsleistungen haben in Unterordnung unter die örtlich zuständige Post- und Telegraphendirektion und die Generaldirektion die Postämter und ihre Hilfsstellen zu erbringen. Weiters ist die Post zur Personenbeförderung gemäß dem Kraftfahrliniengesetz verpflichtet. Die oberste Leitung des Postautowesens obliegt dem Bundesministerium für Verkehr.

Die Bediensteten der Österreichischen Bundesbahnen stehen in einem Dienstverhältnis zum Bund. Innerhalb dieser Dienstverhältnisse wurde das Dienstrecht der Bundesbahnbeamten dem Dienstrecht der öffentlich-rechtlichen Bundesbediensteten, das Dienstrecht jener Bundesbahnbediensteten, denen eine solche Angleichung nicht zuteil wurde, dem Vertragsbedienstetengesetz 1948 nachgebildet. Auch sind in den Dienstdauervorschriften spezifische auf den Betrieb der ÖBB abgestellte Regelungen der Arbeits- und Ruhezeiten enthalten.

Die Ausnahme der Haupt- und Nebenbahnen erfolgte unter Berücksichtigung der Gleichartigkeit der Betriebsverhältnisse, die sich im Kontrahierungzwang und der Betriebspflicht äußern. Weiters kommt diese Gleichartigkeit auch bei der Anwendung dienstrechtlicher Vorschriften, insbesondere der Dienstdauervorschrift A 10, zum Ausdruck.

Zu Z 3:

Lehrer und Erzieher, die in einem Arbeitsverhältnis zu einer Gebietskörperschaft bzw. zu einem Gemeindeverband stehen, sind bereits durch Z 1 aus dem Geltungsbereich ausgenommen. Im übrigen entspricht diese Ausnahme § 1 Abs. 2 Z 6 AZG. Gemäß Z 3 sind daher auch Arbeitnehmer an priva-

ten Unterrichts- und Erziehungsanstalten ausgenommen, allerdings nur, soweit es sich um Lehr- und Erziehungskräfte handelt.

Die Begriffe „Lehr- und Erziehungskräfte“ und „Unterrichts- und Erziehungsanstalten“ sind — da sie in einer Ausnahmebestimmung verwendet werden — eng auszulegen.

Arbeitnehmer an privaten Unterrichts- und Erziehungsanstalten, die nicht als Lehr- und Erziehungskräfte tätig sind, zum Beispiel Hausarbeiter, Schulwarte, Portiere u. ä., unterliegen dem Arbeitsruhegesetz.

Unter dem Begriff „Unterrichts- und Erziehungsanstalten“ sind vor allem Schulen und Einrichtungen der Jugendwohlfahrt zu verstehen. Einrichtungen, die in erster Linie der Unterbringung von Kindern oder Jugendlichen dienen, ohne daß der Unterrichts- oder Erziehungszweck im Vordergrund steht, wie zum Beispiel Kinderdörfer, Lehr- lingsheime u. dgl., fallen nicht unter die Ausnahmebestimmung des § 1 Abs. 2 Z 3.

Zu Z 4:

Die Ausnahmeregelung für leitende Angestellte entspricht § 1 Abs. 2 Z 8 AZG. Leitende Angestellte sind solche, die berufen sind, auf betriebstechnischem, kaufmännischem oder administrativem Gebiet unter eigener Verantwortung Verfügungen zu treffen, die auf die Führung des Betriebes von maßgeblichem Einfluß sind. Zur Beurteilung der hiefür maßgebenden Kriterien ist auf den faktischen Einfluß und die Funktion des zu beurteilenden Arbeitnehmers abzustellen (OGH v. 3. Juni 1980, 4 Ob 72/80). Nach dem Ausschußbericht zum Arbeitszeitgesetz (1463 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates, XI. GP) besteht die Absicht, den Begriff des leitenden Angestellten gegenüber der Betriebsverfassung weiter zu fassen und damit einen größeren Personenkreis von den Vorschriften des AZG auszunehmen, wobei jedoch keinesfalls das dem Gesetz zugrunde liegende Schutzprinzip vernachlässigt werden darf.

Zu Z 5:

Die Ausnahmen nach lit. a, b und e sind auf Grund der Eigenart der Arbeitsverhältnisse gerechtfertigt. Für diese Arbeitnehmergruppen wurden in Sondergesetzen eigene Arbeitsruhebestimmungen normiert. Da für Jugendliche weiterhin die überwiegend günstigeren Bestimmungen des KJBG gelten, war dieser Personenkreis aus dem Geltungsbereich auszunehmen (lit. c). Die Arbeitnehmer, für die die Vorschriften des Landarbeitsgesetzes gelten, sind aus kompetenzrechtlichen Gründen — dem Bund steht gem. Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG idF der Novelle BGBl. Nr. 444/1974 nur die Grundsatzgebung zu — ausgenommen (lit. d). Im

übrigen bedingt die Eigenart der Landarbeit eine gesonderte Arbeitsruheregelung.

Zu Z 6:

Gemäß § 1 Abs. 2 Z 3 AZG sind die Bäckereiarbeiter vom Geltungsbereich dieses Gesetzes ausgenommen. Die Arbeitszeitvorschriften für Bäckereiarbeiter sind in den §§ 2 bis 9, die Vorschriften über die Sonn- und Feiertagsruhe in den §§ 11 und 12 Bäckereiarbeitergesetz geregelt. Gemäß § 11 Abs. 4 dieses Gesetzes gelten für Arbeitnehmer, die andere Arbeiten als die in § 11 Abs. 2 und 3 angeführten Arbeiten verrichten, die allgemeinen Vorschriften über die Sonn- und Feiertagsruhe. Der Bericht des Ausschusses für soziale Verwaltung (1635 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates, XIII. GP) führt aus, daß unter den allgemeinen Vorschriften über die Sonn- und Feiertagsruhe das Sonntagsruhegesetz, die SRG-Durchführungsverordnung und das Feiertagsruhegesetz zu verstehen sind. Das SRG und die Verordnung werden durch diesen Entwurf jedoch aufgehoben. Es ist daher erforderlich, für die anderen Arbeiten die Bestimmungen dieses Entwurfes anzuwenden.

Zu Z 7:

Die Theaterbetriebe fielen nicht unter die Gewerbeordnung und daher nicht unter das Sonntagsruhegesetz. Die Formulierung der Ausnahmebestimmung ist dem § 133 ArbVG nachgebildet. Damit sind nicht nur die Schauspieler, sondern alle im Theater beschäftigten Personen erfaßt, da § 1 Abs. 2 Schauspielergesetz eine Definition des Theaterunternehmers enthält und daher auf den Unternehmer abstellt. Im Hinblick auf die vorhandenen kollektivvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen, die den unterschiedlichen Beschäftigungen Rechnung tragen, konnten trotz intensiver Beratungen keine ähnlichen Regelungen gefunden werden, wie es für andere Betriebsarten möglich war.

Zu Z 8:

Heimarbeiter ist, wer ohne Gewerbetreibender nach den Bestimmungen der Gewerbeordnung zu sein, in eigener Wohnung oder selbstgewählter Arbeitsstätte im Auftrag und für Rechnung von Personen, die Heimarbeit vergeben, mit der Herstellung, Bearbeitung, Verarbeitung oder Verpackung von Waren beschäftigt ist (§ 2 Abs. 1 lit. a Heimarbeitsgesetz). Die Lieferfristen sind so zu bemessen, daß die Aufträge bei Einhaltung der jeweils geltenden gesetzlichen Normalarbeitszeit und ohne Sonn- und Feiertagsarbeit ausgeführt werden können (§ 14 Abs. 4 Heimarbeitsgesetz).

Zu Abs. 3:

Für Arbeitnehmer der gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgesellschaften, die in Betrie-

1289 der Beilagen

17

ben beschäftigt sind, findet das ARG Anwendung. Ausgenommen sind entsprechend dem Art. 15 StGG der kultische Bereich und der Bereich der inneren Verwaltung. Bestehen für Verwaltungsstellen interne Dienstordnungen, die gleichwertige Regelungen wie das ARG beinhalten, so findet dieses Gesetz keine Anwendung.

In Österreich sind derzeit gesetzlich anerkannt:

Die katholische Kirche in allen drei Riten (römisch-katholisch, griechisch-katholisch, arménisch-katholisch),
 die evangelische Kirche augsburgerischen und helvetischen Bekenntnisses,
 die griechisch-orientalische Kirche,
 die altkatholische Kirche,
 die Methodistenkirche,
 die Kirche Jesu Christi der Heiligen der letzten Tage (Mormonen),
 die israelitische Religionsgesellschaft.

Zu § 2 (Begriff der Ruhezeit):

Zur Klarstellung der im Gesetzestext verwendeten Begriffe hat der Entwurf eine Begriffsdefinition analog den Arbeitszeitbegriffen des AZG (Abs. 1) geschaffen. Abs. 2 enthält unter Hinweis auf die Ausnahmebestimmungen gleichzeitig auch die Einschränkung, daß selbst im Falle einer Ausnahmeregelung nur die unumgänglich notwendige Anzahl von Arbeitnehmern beschäftigt werden darf.

Zu § 3 (Wochenendruhe):

Während das SRG (aber auch das Bergarbeitergesetz und das Regiebautenarbeitergesetz) ein Gebot der Arbeitsruhe an Sonntagen vorsieht, legt das ARG — dem KJBG folgend — den Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit fest.

Abs. 1 enthält den Anspruch auf eine mindestens 36stündige Ruhezeit für alle dem ARG unterliegenden Arbeitnehmer, wobei an dem Grundsatz festgehalten wird, daß in diese ununterbrochene Ruhezeit der Sonntag zu fallen hat (vergleiche im übrigen die Erläuterungen zu § 6 Abs. 1). Allerdings enthält Abs. 3 gewisse Ausnahmen für die Schichtarbeit.

Abs. 2 hält im Prinzip der Wochenendruhe für alle Arbeitnehmer eines Betriebes fest, dh. grundsätzlich soll während der Wochenendruhe in einem Betrieb nicht gearbeitet werden. Der Beginn der Wochenendruhe ist grundsätzlich mit Samstag 13 Uhr festgelegt. Wenn jedoch unbedingt notwendige Abschluß-, Reinigungs-, Instandsetzungs- und Instandhaltungsarbeiten zu verrichten sind, kann der Beginn der Wochenendruhe bis 15 Uhr aufgeschoben werden.

In Schichtbetrieben, in denen zwar eine vollkontinuierliche Arbeitsweise aus technologischen Gründen nicht erforderlich ist, aber im Interesse der Erhaltung und Sicherung der Arbeitsplätze sowie einer besseren Kapazitätsauslastung der Maschinen in mehreren vollen Schichten gearbeitet wird, soll es gemäß Abs. 3 möglich sein, die Samstagschichten im vollen Umfang durchzuführen. Es ist daher zulässig, Arbeitnehmer sowohl in der Nachmittagsschicht am Samstag (in der Regel 14 bis 22 Uhr) als auch in der Nachschicht zum Sonntag, die in der Regel Samstag um 22 Uhr beginnt und Sonntag um 6 Uhr endet, zu beschäftigen. Entfallen sollen lediglich die Sonntagsschichten von 6 bis 14 Uhr und von 14 bis 22 Uhr. Daher kann auf Grund dieser Bestimmung bereits wieder mit der Nachschicht zum Montag, die in der Regel am Sonntag um 22 Uhr beginnt und Montag um 6 Uhr endet, die Arbeit aufgenommen werden. Voraussetzung ist allerdings, daß dem einzelnen Arbeitnehmer, der in der Nachschicht zum Sonntag gearbeitet hat, im Anschluß an die Nachschicht eine 36stündige Ruhezeit gewährt wird. Bei den Arbeitnehmern, die Sonntag Abend mit der Nachschicht zum Montag beginnen, muß die 36stündige Ruhezeit dieser Schicht vorausgegangen sein.

Abs. 4 nimmt Bezug auf § 4 Abs. 3 AZG, wonach zur Ermöglichung einer längeren zusammenhängenden Freizeit in Verbindung mit Feiertagen die ausfallende Arbeitszeit auf die Werkstage der die Ausfallstage einschließenden Wochen verteilt werden kann. Wird von dieser Möglichkeit des AZG Gebrauch gemacht, dann kann innerhalb dieses 7-Wochen-Zeitraumes der Beginn der Wochenendruhe bis spätestens Samstag 18 Uhr aufgeschoben werden. Die 36stündige Ruhezeit ist aber auch in diesen Fällen zu wahren.

Zu § 4 (Wochenruhe):

Arbeitnehmer, die in vollkontinuierlichen Schichtbetrieben beschäftigt sind sowie Arbeitnehmer in Betrieben, die unter die Ausnahmeregelungen der §§ 10, 12 und 13 sowie unter die Sonderbestimmungen der §§ 19 bis 22 fallen, haben an Stelle der Wochenendruhe Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden während der Kalenderwoche. Für diese Arbeitnehmer tritt an die Stelle der „Wochenendruhe“ (§ 3) die „Wochenruhe“.

Ausschlaggebend für die Gewährung der Wochenruhe ist, daß der Arbeitnehmer nicht nur ausnahmsweise, sondern regelmäßig während der Zeit der Wochenendruhe beschäftigt wird. Diese Arbeitszeiteinteilung kann entweder auf einer Betriebsvereinbarung nach § 97 Abs. 1 Z 2 ArbVG oder auf einer Einzelvereinbarung beruhen. Keinesfalls kann die Arbeitszeiteinteilung einseitig vom Arbeitgeber verfügt und abgeändert werden.

Die Bestimmungen betreffend die Gewährung der Ersatzruhe (§ 6) sind dann anzuwenden, wenn die „Wochenruhe“ gestört wird. Diese Wochenruhe darf jedoch nicht mehrfach geteilt werden, sondern muß einen ganzen Kalendertag beinhalten.

Zu § 5 (Abweichende Regelung der wöchentlichen Ruhezeit):

Abs. 1 soll jene Fälle abdecken, an die bei Gesetzwerdung des § 12 Abs. 3 zweiter Satz AZG gedacht war. Darüber hinaus soll diese Bestimmung den wirtschaftlichen Gegebenheiten und Notwendigkeiten entsprechend Rechnung tragen.

Zu Abs. 2:

Es muß jedoch gewährleistet sein, daß dem einzelnen Arbeitnehmer in einem bestimmten Durchrechnungszeitraum in Summe dieselben Ruhezeiten zukommen, die den übrigen Arbeitnehmern auf Grund des § 3 dieses Entwurfes zustehen. Da auch durch das AZG Höchstgrenzen der zulässigen Arbeitszeit bzw. Arbeitszeitverlängerung vorgegeben sind, muß innerhalb des Durchrechnungszeitraumes der Schichtplan die entsprechenden Ruhezeiten ausweisen.

Abs. 3 sieht eine abweichende Regelung der wöchentlichen Ruhezeit vor, die über Abs. 2 hinausgeht. Wenn es in Kampagnebetrieben oder bei Auftragsspitzen erforderlich ist, kann der Bundesminister für soziale Verwaltung (der Bundesminister für Handel, Gewerbe und Industrie) Schichtpläne zulassen, die eine Ruhezeit von 24 Stunden unterschreiten. Eine ähnliche Regelung sieht bereits § 12 Abs. 4 AZG vor. Diese ist jedoch mangels Erlassung einer entsprechenden Verordnung nicht in Kraft getreten. Die gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben bei Erlassung der Verordnung ein Anhörungsrecht. Darüber hinaus ist ähnlich wie bei der Überstundenregelung des § 6 AZG eine Interessenabwägung vorzunehmen. Die Möglichkeit der Befristung einer solchen Verordnung soll sicherstellen, daß die Verkürzung der wöchentlichen Ruhezeit tatsächlich auf den erforderlichen Zeitraum beschränkt wird.

Zu Abs. 4:

Ebenso wie durch die Befristung soll durch die amtsweigige Aufhebung oder die Aufhebung auf Antrag sichergestellt werden, daß solche Verkürzungen der Ruhezeit nicht über Gebühr ausgedehnt werden.

Zu Abs. 5:

Diese Bestimmung trifft Regelungen für die sogenannte Dekadenarbeit. Obwohl aus medizinischer und familienpolitischer Sicht diese Form der Arbeitszeiteinteilung unerwünscht ist, wurde doch für besondere Gegebenheiten aus Gründen der

Entfernung der Arbeitsstätte vom Wohnort, einer schwierigen Verkehrslage oder aus technischen Gründen eine Zulassungsnorm für den Kollektivvertrag geschaffen. Um ein Ausufern der Dekadenarbeit von vornherein zu verhindern, darf sie nur auf Großbaustellen und Baustellen der Wildbach- und Lawinenverbauung durch Kollektivvertrag vorgesehen werden, wenn sich alle diese Baustellen in Gebirgsregionen befinden. Dieser Kollektivvertrag kann sowohl die Wochenendruhe als auch die Wochenruhe abweichend regeln. Es muß jedoch in einem vierwöchigen Durchrechnungszeitraum die durchschnittliche Ruhezeit 36 Stunden betragen. Zur Berechnung dieser Ruhezeit dürfen nicht einzelne Stunden oder halbe Tage herangezogen werden, sondern nur 24stündige Ruhezeiten.

Zu Abs. 6:

Eine Ausnahme von der gesetzlichen wöchentlichen Ruhezeit wird auch für die Herstellung und den Vertrieb von Tageszeitungen und Montagfrüh-Blättern getroffen. Auch hier kann der Kollektivvertrag abweichende Regelungen über die wöchentliche Ruhezeit treffen. Als Montagfrüh-Blatt gilt nach den einschlägigen Kollektivvertragsbestimmungen eine Zeitung, die nur an Montagen oder nach Feiertagen erscheint.

Zu § 6 (Ersatzruhe):

Die Gestaltung dieser Bestimmung baut auf den kritischen Ausführungen von Martinek-Schwarz „Gedanken zu einer Neuregelung der Arbeitsruhe an Sonn- und Feiertagen“ in „Das Recht der Arbeit“ Nr. 37/1959, Seite 96/97 auf. In Weiterführung der dort entwickelten Gedanken wird ein Anspruch auf eine Ersatzruhezeit festgelegt, die dem Arbeitnehmer immer dann zusteht, wenn seine individuelle 36stündige wöchentliche Ruhezeit ausnahmsweise gestört wird.

Zu Abs. 1:

Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer nicht willkürlich zu Arbeiten während seiner wöchentlichen Ruhezeit heranziehen. Er ist hinsichtlich der Tätigkeit an die Ausnahmebestimmungen dieses Entwurfes gebunden. Weiters darf er jeweils nur die unbedingt erforderliche Anzahl von Arbeitnehmern beschäftigen. Wird ein Arbeitnehmer während seiner Wochenendruhe oder seiner Wochenruhe zu Arbeiten herangezogen, so hat er Anspruch auf Ersatzruhe. Die Ersatzruhe steht nur dann zu, wenn die Arbeit innerhalb von 36 Stunden vor dem Beginn der nächsten Arbeitswoche geleistet wurde. Zum Beispiel gebührt dann, wenn ein Arbeitnehmer mit Reinigungs- oder Instandhaltungsarbeiten gemäß § 10 Abs. 1 Z 1 bis Samstag 18 Uhr beschäftigt wurde und seine nächste Arbeitswoche Montag 6 Uhr beginnt, keine Ersatzruhe. Weiters steht keine Ersatzruhe zu, wenn ein Arbeitnehmer

1289 der Beilagen

19

in einem Betrieb mit 5-Tage-Woche am Samstag Vormittag zu Arbeiten herangezogen wird. Die Ersatzruhe ist in jenem Ausmaß zu gewähren, das der Zeit der geleisteten Arbeit entspricht.

Zu Abs. 2 und 3:

Wird der Arbeitnehmer auch in seiner Ersatzruhe gestört, so steht ihm eine weitere Ersatzruhe zu. Eine Beschäftigung während der Ersatzruhe ist ausnahmslos nur für die in den §§ 11 oder 14 genannten Notsituationen zulässig.

Zu Abs. 4:

Nur dann, wenn die Gefahr für Menschen und Güter anhält, dürfen Arbeitnehmer weiterhin zur Beseitigung dieser Gefahr herangezogen werden. In solchen Ausnahmesituationen, die einen unbedingten Einsatz aller verfügbaren Kräfte verlangen, würde eine Weiterführung der Ersatzruhebestimmung die Regelung nicht sinnvoll und zweckmäßig erscheinen lassen.

Es ist daher keine weitere Ersatzruhe vorgesehen.

Zu Abs. 5:

Grundsätzlich hat die Ersatzruhe unmittelbar vor Beginn der nächsten wöchentlichen Ruhezeit zu liegen. Eine davon abweichende Regelung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann vereinbart werden. Eine solche Vereinbarung ist aber vor Antritt der ausnahmsweisen Arbeitsleistung zu treffen.

Zu § 7 (Feiertagsruhe):

Die Regelung der Arbeitsruhe an Feiertagen im Artikel XIV SRG ist äußerst dürfig. Er enthält lediglich die Aussage, daß „den an Feiertagen beschäftigten Arbeitern mit Berücksichtigung ihrer Confession die zum Besuch des Vormittagsgottesdienstes notwendige Zeit einzuräumen“ ist.

Die eigentliche Regelung der Feiertagsruhe ist derzeit im Feiertagsruhegesetz 1957, BGBl. Nr. 153 (als Wiederverlautbarung des Gesetzes vom 7. August 1945, StGBl. Nr. 116), enthalten. Weiters gelten noch eine Reihe von Verordnungen, die für gewisse Branchen und Betriebe Ausnahmen von der Arbeitsruhe an Feiertagen zulassen.

Über die Regelung betreffend die Lohnfortzahlung an Feiertagen siehe die Erläuterungen zu § 9 des Entwurfes.

Die Abs. 1 bis 3 entsprechen im wesentlichen dem geltenden Recht (§§ 1 und 2 Abs. 2 Feiertagsruhegesetz).

Zu Abs. 4:

Da durch die Arbeitsruhe an Feiertagen — zusätzlich zu der regelmäßig gebührenden

wöchentlichen Ruhezeit von mindestens 36 Stunden — Freizeit geschaffen werden soll, darf die mindestens 24stündige Ruhezeit an Feiertagen grundsätzlich nicht auf die wöchentliche Ruhezeit angerechnet werden. Besteht jedoch eine fixe Vereinbarung der wöchentlichen Ruhezeit in einem Schichtplan und fällt ein Feiertag, zB der 15. August, auf einen Sonntag, so ist der Feiertag durch den Sonntag konsumiert und nicht am Montag nachzufeiern.

Abs. 5 enthält die zu § 3 Abs. 3 des Entwurfes analoge Regelung für Feiertage, die besagt, daß in Schichtbetrieben, in denen eine vollkontinuierliche Arbeitsweise erforderlich ist, lediglich die beiden Tagschichten (6 bis 14 Uhr, 14 bis 22 Uhr) entfallen sollen.

Zu Abs. 6:

Das Gesetz sieht die Möglichkeit vor, für Arbeit am Feiertag Zeitausgleich zu vereinbaren. Hat die Arbeit am Feiertag acht Stunden gedauert, so muß der Zeitausgleich mindestens einen Kalendertag oder 36 Stunden umfassen. Eine ähnliche Bestimmung findet sich bereits derzeit im Kollektivvertrag der AUA. Endet die Feiertagsarbeit um 24 Uhr, so steht dem Arbeitnehmer ein voller Kalendertag zur Verfügung. Endet sie nach 0 Uhr, so sind 36 Stunden Freizeitausgleich zu gewähren.

Zu Abs. 7:

Siehe Erläuterungen zu Abs. 4.

Zu § 8 (Freizeit zur Erfüllung der religiösen Pflichten):

Die entsprechenden Regelungen sind derzeit in Art. V Abs. 1 und Art. IX Abs. 5 SRG sowie im § 12 der Sonntagsruhe — DV, RGBl. Nr. 58/1895, — enthalten. § 8 stellt eine Fortschreibung des geltenden Rechtes dar.

Abs. 1 enthält den Anspruch auf Freizeit zur Erfüllung der religiösen Pflichten. Diese Bestimmung wird insbesondere für jene Feiertage von Bedeutung sein, an denen religiöse Feste zB Christi Himmelfahrt oder Fronleichnam gefeiert werden. In der Regel ist bei der Arbeitseinteilung für Sonn- und Feiertage darauf Bedacht zu nehmen, daß niemand an der Erfüllung seiner religiösen Pflichten gehindert oder eingeschränkt wird. Für die Zeit, die zur Erfüllung dieser Pflichten erforderlich ist, erhält der Arbeitnehmer jedoch kein zusätzliches Feiertagsentgelt.

Zu Abs. 2:

Da der Arbeitgeber für den Fall, daß ein Arbeitnehmer von seinem Recht nach Abs. 1 Gebrauch machen will, anderweitig Vorsorge für die Verrichtung der unbedingt erforderlichen Tätigkeiten während des Besuches des Gottesdienstes bzw. der

Feierlichkeiten treffen muß, hat der Arbeitnehmer seinen Anspruch rechtzeitig, dh. bei Vereinbarung der Wochenend- oder Feiertagsarbeit, spätestens jedoch zwei Tage vor der Arbeitsleistung dem Arbeitgeber gegenüber geltend zu machen. Wird die Arbeitsleistung jedoch kurzfristig vereinbart, weil etwa ein Mitarbeiter durch plötzliche Krankheit ausfällt, so ist anlässlich dieser Vereinbarung der Wunsch nach Freizeit für den Besuch des Gottesdienstes geltend zu machen.

Zu § 9 (Entgelt für Feiertage und Ersatzruhe):

Das Sonntagsruhegesetz und die dazu ergangene Durchführungsverordnung enthalten keine Bestimmungen über die Entlohnung für Sonntagsarbeiten. Allerdings finden sich in verschiedenen Kollektivverträgen unterschiedliche Regelungen. § 3 Abs. 2 Feiertagsruhegesetz enthält eine Aussage zur Entgeltregelung. Auf Grund dieser Bestimmung gebührt für Feiertage das regelmäßige Entgelt. Für Arbeiten, die auf Grund geltender Ausnahmebestimmungen geleistet werden, ist das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt zu zahlen. Diese Bestimmungen gelten jedoch nicht, wenn ein Feiertag auf einen Sonntag fällt. § 3 Abs. 3 Feiertagsruhegesetz enthält eine Günstigkeitsklausel. Bestimmungen in Kollektivverträgen, die günstigere Regelungen über die Feiertage oder über die Entlohnung der Feiertagsarbeit enthalten, bleiben unberührt. Auf Grund § 3 Abs. 4 Feiertagsruhegesetz wurde die Verordnung vom 29. Oktober 1945, StGBL. Nr. 212, über die Lohnfortzahlung an Feiertagen erlassen. In Anlehnung an die im Feiertagsruhegesetz und in der zitierten Verordnung entwickelten Grundsätze sind die in § 9 enthaltenen Ansprüche auf Entgelt geregelt.

Abs. 1 begründet den Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, wenn infolge eines Feiertages oder der gesetzlich vorgeschriebenen Gewährung der Ersatzruhe Arbeitszeit ausfällt.

Abs. 2 übernimmt in Analogie zu § 3 Abs. 1 EFZG und § 6 Abs. 2 Urlaubsgesetz das Lohnausfallsprinzip. Das Entgelt darf daher, auch wenn infolge des Feiertages oder der Ersatzruhe die Arbeitsleistung unterbleibt, nicht gemindert werden.

Abs. 3 entspricht § 6 Abs. 4 Urlaubsgesetz und § 3 Abs. 4 Entgeltfortzahlungsgesetz. Dadurch wird dem Kodifikationsgedanken gefolgt, für gleiche Ansprüche gleiche Regelungen zu treffen.

Abs. 4 entspricht § 3 Abs. 5 EFZG und § 6 Abs. 5 Urlaubsgesetz.

Zu Abs. 5: Gemäß Abs. 5 erhält ein Arbeitnehmer, der während eines Feiertages — also während einer nach Abs. 1 zu bezahlenden Freizeit — zu Arbeiten herangezogen wird, neben dem fortgezahlten Entgelt das auf die Zeit der Arbeitsleistung

entfallende Entgelt. Diese Regelung gilt jedoch nur, wenn kein Zeitausgleich für die Arbeit am Feiertag vereinbart wurde.

Zu Abschnitt 3 (Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe):

Der 3. Abschnitt enthält in den §§ 10 und 11 die notwendigen gesetzlichen Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe, in den §§ 12 bis 14 die gesetzliche Grundlage, im Verordnungsweg Ausnahmen festzulegen und in § 15 die Möglichkeit, Ausnahmen bescheidmäßig zu bewilligen. Auf Grund der gesetzlichen Ausnahmen der §§ 10 und 11 können die angeführten Tätigkeiten unter den im Gesetz enthaltenen Voraussetzungen verrichtet werden. Es bedarf hiezu keines weiteren Verwaltungsaktes, wie Verordnung oder Bescheid. Allerdings ist der Arbeitgeber gem. § 10 Abs. 2 und § 11 Abs. 2 des Entwurfes verpflichtet, die Vornahme solcher Arbeiten binnen vier Tagen nach Beginn der Arbeit dem örtlich zuständigen Arbeitsinspektorat schriftlich anzuzeigen.

Zu § 10 (Ausnahmen für bestimmte Tätigkeiten):

In § 10 sind jene Tätigkeiten zusammengefaßt, die unabhängig von einzelnen Wirtschaftszweigen oder Branchen in Betrieben jeder Art auftreten können, deren Vornahme voraussehbar ist und für die eine generelle Regelung in Form einer ex lege-Ausnahme zweckmäßig erscheint.

Abs. 1 Z 1 übernimmt etwas modifiziert die derzeit in Art. III Z 1 SRG enthaltene Ausnahmebestimmung. Auf Grund dieser Bestimmung sind Reinigungs- und Instandhaltungsarbeiten größeren Umfangs zulässig, die ohne Gefährdung nur durchgeführt werden können, wenn der Produktionsprozeß vorübergehend (also während des Wochenendes oder eines Feiertages) stillsteht oder die in längeren Intervallen (keinesfalls also täglich) durchgeführt werden müssen.

Zu Z 2:

Der 1. Satzteil entspricht Artikel III Z 2 Sonntagsruhegesetz, der 2. Satzteil § 2 Abs. 3 und § 4 der Durchführungsverordnung zum Sonntagsruhegesetz. Die Ausnahme wurde dahingehend erweitert, daß auch andere nicht dem Betrieb gehörige Tiere gewartet werden dürfen (zB eigene und fremde Pferde in einem Reitstall.)

Zu Z 3:

Die Ausnahme ist für jene Betriebe gedacht, die eine eigene Betriebsfeuerwehr unterhalten. Ebenso wäre auch bestehenden Berufsfeuerwehren ihre Tätigkeit an den Sonn- und Feiertagen ohne die Ausnahme nicht gestattet.

1289 der Beilagen

21

Zu Z 4 und 5:

Diese Regelungen enthalten neue Ausnahmen, die im Interesse der Versorgung jener Arbeitnehmer, die auf Grund der übrigen Ausnahmebestimmungen während der Wochenend- und Feiertagsruhe zu Arbeiten herangezogen werden dürfen, notwendig erscheint.

Z 6 übernimmt die in § 2 Abs. 3 bzw. in § 4 Sonntagsruhe-Durchführungsverordnung enthaltenen Gesichtspunkte, soweit sie sich auf „Arbeitsräume“ beziehen und daher nicht durch die Ausnahmebestimmung der Z 2 gedeckt sind.

Zu Z 7:

Diese Ausnahme ist besonders im Hinblick auf die Störung der Arbeitsabläufe durch solche Arbeiten während der Arbeitszeit und zur Hintanhaltung eines besonderen wirtschaftlichen Schadens erforderlich.

Zu Z 8:

Ähnlich wie in Ziffer 4 ist für durchlaufend geführte Internate und Heime eine ex lege-Ausnahme zur Versorgungstätigkeit erforderlich. Diese Regelung betrifft Internate von Schulen, Ferienheime, Kinderheime, Kinderdörfer, Pensionistenheime, Pflegeheime, Altersheime und ähnliche Anstalten. Diese Ausnahme betrifft jedoch nur Personen, die nicht als Erzieher tätig sind. Diese Personengruppe ist gemäß § 1 Abs. 2 Z 3 aus dem Geltungsbereich des ARG ausgenommen.

Zu Abs. 2:

Die schriftliche Anzeige an das Arbeitsinspektorat hat den Umfang der durchzuführenden Arbeiten zu enthalten und ist zu begründen. Den Arbeitgeber trifft weiters die Pflicht, die Beendigung der Arbeiten anzugeben. Diese Regelung dient der Überprüfbarkeit von Arbeiten an Wochenenden und Feiertagen durch die zuständigen Arbeitnehmerschutzbehörden.

Die derzeit geltende Regelung des Art. III Z 3 Sonntagsruhegesetz, wonach Arbeiten zur Vornahme der Inventur einmal im Jahr auch an einem Sonn- oder Feiertag vorgenommen werden können, wurde in den vorliegenden Entwurf nicht aufgenommen. Organisatorische Maßnahmen im Betrieb ermöglichen es, solche Arbeiten heute während der übrigen Woche vorzunehmen. Die Übernahme dieser Ausnahmebestimmung würde außerdem den Bestimmungen des Internationalen Übereinkommens (Nr. 106) über die wöchentliche Ruhezeit im Handel und in Büros widersprechen und daher einer Ratifikation dieses Übereinkommens durch Österreich entgegenstehen.

Zu § 11 (Ausnahmen in außergewöhnlichen Fällen):**Zu Abs. 1:**

Die Notwendigkeit der Vornahme der in Abs. 1 angeführten Tätigkeiten ist durch höhere Gewalt bedingt und daher nicht vorhersehbar. Es handelt sich also um Situationen, die durch Ereignisse, die außerhalb der menschlichen Einflußmöglichkeit liegen, bedingt sind, in denen aber zur Abwendung einer größeren Gefahr Sofortmaßnahmen ergriffen werden müssen. Diese Ausnahmebestimmung übernimmt inhaltlich die in Art. III Z 4 Sonntagsruhegesetz enthaltenen Gedanken und ist im Rahmen des Arbeitsruhegesetzes als Pendant zu § 20 AZG anzusehen. Die Ausnahme erstreckt sich nur auf jene Arbeitskräfte, die zur Durchführung der Arbeiten unbedingt benötigt werden. Solche Arbeiten können aber nicht nur im eigenen Betrieb, sondern unter Umständen auch außerhalb desselben notwendig werden. So wird zB ein Gasrohrbruch in einem Einfamilienhaus als außergewöhnlicher Fall anzusehen sein, der den Installateur berechtigt, für die zur Reparatur erforderlichen Arbeitnehmer von der Ausnahmebestimmung Gebrauch zu machen.

Zu Abs. 2:

Im Hinblick auf die Dringlichkeit der in diesem Paragraphen zugelassenen Arbeiten schreibt das Gesetz keine vorherige Bewilligung durch das Arbeitsinspektorat vor. Die Arbeiten sind jedoch binnen vier Tagen ab deren Beginn dem Arbeitsinspektorat schriftlich anzugeben und zu begründen.

Zu Abs. 3 und 4:

Diese Regelung soll sicherstellen, daß im Bedarfsfall Arbeitskräfte für Notfälle zur Verfügung stehen. In den letzten Jahren hat sich die Einrichtung von Gebrechendiensten immer mehr durchgesetzt. Um diese zweckmäßigen Einrichtungen weiterhin aufrecht erhalten zu können, war es erforderlich, eine diesbezügliche Ausnahmebestimmung zu schaffen. Es handelt sich hiebei entweder um Bereitschaftsdienste oder um die sogenannte Rufbereitschaft. Beim Bereitschaftsdienst (Arbeitsbereitschaft) ist der Arbeitnehmer im Betrieb anwesend, um sofort eingesetzt werden zu können. Die Rufbereitschaft besteht hingegen darin, daß der Arbeitnehmer nicht an der Arbeitsstätte selbst oder in deren unmittelbaren Nähe sein muß, sondern seinen jeweiligen Aufenthaltsort selbst wählen kann und den Arbeitgeber nur davon unterrichten muß, wo ihn dieser erreichen kann. Wird der Arbeitnehmer im Rahmen der Rufbereitschaft zu Arbeiten herangezogen, so hat er an Feiertagen Anspruch auf eine Entlohnung gem. § 9 Abs. 5, für Arbeiten während der Wochenendruhe Anspruch auf Ersatzruhe. Über eine Entlohnung der Rufbereitschaft, in der der Arbeitnehmer nicht zur Arbeitsleistung herangezogen wird, trifft das Gesetz keine Aussage. Diesbezüglich ist der Kollektivvertrag oder die Ein-

zelvereinbarung maßgebend. Werden solche Bereitschaften eingerichtet, so hat der Arbeitgeber vor Einrichtung der Bereitschaft dies dem Arbeitsinspektorat schriftlich anzuseigen und die Gründe hierfür bekanntzugeben.

Zu § 12 (Ausnahmen durch Verordnung für bestimmte Tätigkeiten):

§ 12 ist als eine der wichtigsten Bestimmungen des vorliegenden Gesetzentwurfes anzusehen. Während in § 3 der für die Arbeitnehmer bedeutsame Anspruch auf Wochenendruhe verankert ist — wohl mit dem Hinweis auf die Möglichkeit, diese in eine Wochenruhe (§ 4) umzuwandeln — so bildet § 12 die gesetzliche Grundlage, um die notwendigen Ausnahmen von der Wochenendruhe (vom Arbeitsverbot während des Wochenendes) im Interesse der Gesamtwirtschaft festzulegen. Von der Fassung dieser Bestimmung hängt es ab, nach welchen Gesichtspunkten und unter welchen Voraussetzungen für welche Bereiche und in welchem Umfang Ausnahmen zulässig sein werden. Es bedarf daher einer klaren Interessenabwägung zwischen dem unabsehbaren Schutzgedanken, der dem gesamten Gesetzentwurf zugrunde liegt, und den Notwendigkeiten einer funktionierenden Wirtschaft, die auch auf dem internationalen Markt zu bestehen und konkurrenzfähig zu sein hat.

Bisher ist die gesetzliche Grundlage für die Ausnahmen von der Sonn- und Feiertagsruhe durch die Art. VI, VII und IX SRG und die hiezu ergangenen Verordnungen gegeben. Eine unkritische Übernahme dieser Regelungen war jedoch schon deshalb nicht möglich, weil der nunmehrige Geltungsbereich des Arbeitsruhegesetzes weit über den Geltungsbereich des Sonntagsruhegesetzes, das als Bestandteil der Gewerbeordnung 1859 nur für der Gewerbeordnung unterliegende Betriebe gelten konnte, hinausgeht. Es war daher Aufgabe und Zielsetzung der langjährigen Verhandlungen über den Ausnahmekatalog, die Konzeption dieser Verordnungsermächtigung an der Praxis zu messen, um festzustellen, ob sie tatsächlich allen Bedürfnissen Rechnung tragen kann und ob sich die bisher nicht dem Sonntagsruhegesetz eingegliederten Bereiche, für die teilweise Sonderregelungen bestehen, in die vorliegende Fassung des Gesetzentwurfes einordnen lassen.

Die Ausnahmen, die in der gemäß § 12 zu erlassenden Verordnung enthalten sein werden, müssen sich zumindest auf einen der in Z 1 bis 7 enthaltenen Tatbestände stützen können.

Z 1 betrifft insbesondere Ver- und Entsorgungsanlagen (Gas-, Wasser- und E-Werke, Kläranlagen, Kanäle, Fernheizwerke, Pipelines, Müllabfuhr), Nachrichtenagenturen, Rundfunk, Tankstellen, Servicestellen, Abschleppdienste sowie Gesundheitsdienste und Sanitätswesen.

Zu Z 2:

Diese Ausnahme ist vor allem für den für Österreich wichtigen Wirtschaftsfaktor Fremdenverkehr bedeutsam. Auf diesen Tatbestand sind Tätigkeiten im Hotel- und Gastgewerbe sowie solche, die zur Befriedigung der Unterhaltungs-, Erholungs- und Bildungsbedürfnisse der Bevölkerung erforderlich sind (zB Ausstellungen, Theater, Kinos, Museen, Schaustellungen und Darbietungen aller Art, auf Sport- und Spielplätzen, in Erholungszentren und Bädern), zu stützen.

Zu Z 3:

Diese Ausnahmebestimmung umfasst die in § 19 Abs. 1 angeführten Verkehrsbetriebe, daher auch Taxis, Fiaker, Ausflugswagen, Stadtrundfahrten, Hotelwagen und Funkzentralen des Taxigewerbes sowie den Kraftfahrzeugverleih.

Z 4 ist als Verordnungsermächtigung für die in vollkontinuierlichen Betrieben durchzuführenden Tätigkeiten heranzuziehen.

Zu Z 5:

Die Eigenständigkeit und die besonderen Verhältnisse im Bergbau erfordern eine gesonderte Verordnungsermächtigung. Da durch den vorliegenden Entwurf § 9 Abs. 1 Bergarbeitergesetz, der eine Ausnahme für Sonntagsarbeiten vorsieht, die ihrer Natur nach keine Unterbrechungen erleiden dürfen, aufgehoben wird, ist die vorliegende Regelung als Ersatz für diese Bestimmung anzusehen.

Zu Z 6:

Gemäß Ziffer 6 können Tätigkeiten zugelassen werden, die zwar nicht notwendigerweise im kontinuierlichen Betrieb geführt werden, die aber, wenn einmal begonnen, ohne Unterbrechung zu Ende geführt werden müssen, um das angestrebte Ergebnis zu erhalten. Auf Ziffer 4 und 6 stützen sich die Ausnahmen für die Bereiche: Industrie in Steinen, Erden, Ton und Glas; Hüttenwerke und Metallverarbeitung; Gerbereien und Lederverarbeitung; Textilindustrie; Zellstoff und Papierindustrie; chemische Industrie einschließlich der erdölverarbeitenden Industrie.

Z 7 ist für Tätigkeiten in Saisonbetrieben, insbesondere der Lebensmittelwirtschaft (während der jeweiligen Erntezeiten von Obst und Gemüse sowie der Zuckerrüben) heranzuziehen.

Abs. 2 entspricht weitgehend der in Art. VI Abs. 3 SRG enthaltenen Regelung. In der Verordnung sind sowohl das zeitliche Ausmaß als auch die erforderlichen Tätigkeiten möglichst genau zu umschreiben. Diese Forderung wird, soweit dies notwendig ist, bereits im Ausnahmekatalog berücksichtigt.

1289 der Beilagen

23

Zu Abs. 3:

Diese besondere Regelung ist für Großbauten, wie zB Kraftwerksbauten, für Bauten auf öffentlichen Verkehrswegen, auf gefährlichen Böden und im Stollen- und Tunnelbau erforderlich, sofern alle diese Arbeiten aus Gründen der Sicherheit der Allgemeinheit bzw. der Beschäftigten oder aus bau-technischen Gründen während der Wochenend-(Feiertags-)Ruhezeit nicht unterbrochen oder nur in diesen Zeiten durchgeführt werden können.

Zu § 13 (Ausnahmen durch Verordnung des Landeshauptmannes):

Diese Verordnungsermächtigung zielt darauf ab, im Interesse des Fremdenverkehrs den regionalen, örtlichen und saisonalen Bedürfnissen Rechnung zu tragen. Die Verordnung des Landeshauptmannes ist an zwei Kriterien gebunden:

1. Es darf nicht bereits eine Ausnahme durch Bundesgesetz oder Verordnung des Bundesministers erfolgt sein.
2. Es muß ein außergewöhnlicher regionaler Bedarf für solche Versorgungsleistungen vor allem im Interesse des Fremdenverkehrs oder wegen lokaler Veranstaltungen bzw. Ereignisse gegeben sein (zB Schiverleih in Wintersportzentren, Kirtag, Jubiläumsfeiern).

Verordnungen der Landeshauptleute müssen ebenso wie die Verordnung des Bundesministers eine genaue Umschreibung der Tätigkeiten, des zeitlichen Ausmaßes und der Zahl der Arbeitnehmer enthalten. In der Verordnung ist festzuhalten, für welchen räumlichen Bereich (einzelne Orte oder Bezirke) die Ausnahmeregelung gilt. Da die nach dem Sonntagsruhegesetz erlassenen Verordnungen in einer Reihe von Publikationsorganen erschienen sind, zum Teil wieder aufgehoben wurden und auch wiederholt Rechtsüberleitungen stattgefunden haben, ist die Rechtslage unübersichtlich geworden. Um dem Bundesministerium für soziale Verwaltung einen Überblick über die Rechtslage und die Bedürfnisse der Praxis zu verschaffen, sollen Verordnungen der Landeshauptleute zur Kenntnis vorgelegt werden.

Zu § 14 (Ausnahmen durch Verordnungen im öffentlichen Interesse):

Die Festlegung von Ausnahmen auf Grund der Verordnungsermächtigung des § 14 wird nur in ganz besonderen Fällen in Frage kommen, wenn durch die Einhaltung der Wochenend- oder Feiertagsruhe unter besonders schwerwiegenden Umständen zB bei Naturkatastrophen oder Epidemien größeren Umfangs die Versorgung der Bevölkerung mit lebenswichtigen Gütern unmöglich wäre. Dem Wesen der Verordnung entspre-

chend werden von einer solchen Ausnahme nicht einzelne Firmen sondern zB alle für die Behebung der Schäden erforderlichen Betriebe einer oder mehrerer Branchen des Katastrophengebietes erfaßt sein.

Zu § 15 (Ausnahmen in Einzelfällen):**Zu Abs. 1:**

Die technologische Entwicklung der letzten Jahrzehnte hat es immer wieder notwendig gemacht, die im Verzeichnis zum Sonntagsruhegesetz angeführten Ausnahmen diesen Neuerungen anzupassen. Da aber eine Novellierung immer einige Zeit in Anspruch nimmt, wurde verschiedentlich ohne rechtliche Grundlagen gearbeitet. § 15 soll es ermöglichen, in Zukunft Tätigkeiten, die auf Grund neuer Technologien durchzuführen sind, mittels Bescheid während der Wochenend- oder Feiertagsruhe zuzulassen.

Abs. 2 stellt eine analoge Regelung für den Bergbau dar. Sie geht insofern über die Regelung des Abs. 1 hinaus, als auch sonstige bergtechnische Erfordernisse Berücksichtigung finden.

Zu § 16 (Märkte und marktähnliche Veranstaltungen):

Die Gewerbeordnung definiert als Markt eine Veranstaltung, bei der auf einem örtlich bestimmten Gebiet (Marktplatz, Markthalle) auf Grund des der Gemeinde verliehenen Marktrecht und zu den durch die Marktordnung bestimmten Markttagen und Marktzeiten von jedermann Waren nach Maßgabe der Marktordnung feilgeboten und verkauft werden dürfen. Unter einem Gelegenheitsmarkt („Quasimarkt“) sind marktähnliche Veranstaltungen, die nur gelegentlich aus besonderen Anlässen abgehalten werden und nicht auf einem Marktrecht beruhen, zu verstehen. Sie dürfen nur auf Grund einer Bewilligung abgehalten werden. Finden solche Veranstaltungen an Wochenenden oder Feiertagen statt, so soll auch die Beschäftigung von Arbeitskräften zulässig sein. Die Beschäftigung ist aber nur in dem von der Gewerbebehörde bewilligten örtlichen und zeitlichen Ausmaß zulässig. Das zeitliche Ausmaß umfaßt auch den Auf- und Abbau der Marktstände.

Zu § 17 (Messen und messeähnliche Veranstaltungen):

In Österreich besteht derzeit keine bundesgesetzliche Regelung für die Veranstaltung von Messen.

Diese fällt unter den Kompetenztatbestand „Angelegenheiten des Gewerbes und der Industrie“ im Sinne des Art. 10 Abs. 1 Z 8 B-VG und damit laut Bundesministeriengesetz 1973 in die Zuständigkeit des Handelsministers. Durch die Vollzugsanweisung des Staatsamtes für Handel, Gewerbe, Industrie und Bauten vom 25. Dezember 1919

betreffend die Regelung des Messewesens, StGBL. Nr. 18/1920, wurden Muster- und Warenmessen als Veranstaltungen im Rahmen der allgemeinen Gewerbeförderung definiert, auf die die Bestimmungen der Gewerbeordnung keine Anwendung finden. An die Stelle der Vollzugsanweisung trat für die Messen das Bundesgesetz vom 19. Dezember 1924 betreffend die Regelung des Messewesens, BGBl. Nr. 15/1925. Diesem wurde durch die Verordnung über die Einführung des Gesetzes über Wirtschaftswerbung im Lande Österreich vom 11. Juni 1938, RGBL. Jahrgang 1938 I, Seite 624, womit das Gesetz über die Wirtschaftswerbung vom 12. September 1933, DRGBL. I, Seite 625, für Österreich in Geltung gesetzt wurde, derogiert. Diese Verordnung wurde ihrerseits durch die Kundmachung der provisorischen Staatsregierung vom 27. Juli 1945, StGBL. Nr. 110, über die Aufhebung der deutschen Rechtsvorschriften auf dem Gebiet der Wirtschaftswerbung ausdrücklich aufgehoben. § 324 Abs. 2 der Gewerbeordnung 1973 stellt ausdrücklich fest, daß Messen nicht als Märkte im Sinne der Gewerbeordnung zu verstehen sind. Derzeit werden Messen auf Grund der Veranstaltungsgesetze der einzelnen Bundesländer unter dem Kompetenztatbestand des Art. 15 B-VG in einem Bewilligungsverfahren zugelassen. Es ist daher erforderlich, für die Beschäftigung von Arbeitnehmern bei Messen im Arbeitsruhegesetz eine entsprechende Regelung vorzusehen.

Abs. 1 umreißt genau jene Tätigkeiten, zu denen Arbeitnehmer während des Wochenendes bzw. an Feiertagen herangezogen werden dürfen. Arbeiten, die durch zumutbare organisatorische Maßnahmen auch außerhalb der Ruhezeiten möglich sind, dürfen nicht zugelassen werden.

Zu Abs. 2:

Werde- und Verkaufsveranstaltungen, die nur von einzelnen Unternehmen oder ständig oder innerhalb der eigenen Betriebsstätte abgehalten werden, gelten weder als Messen noch als messeähnliche Veranstaltungen. Das gleiche gilt für Werbezüge oder ähnliche Werbefahrten.

Abs. 3 enthält die Definition des Messebegriffes. Um als Messe zu gelten, muß eine Veranstaltung nachstehende Kriterien erfüllen:

1. Sie muß innerhalb eines zeitlichen Rahmens abgehalten werden.
2. Es darf sich nicht um eine **einmalige** Veranstaltung handeln.
3. Eine Reihe von Ausstellern muß daran teilnehmen.
4. Das Angebot muß weitreichend sein.
5. Die Veranstaltung muß mehreren Wirtschaftszweigen (allgemeine Messe) oder einem bestimmten Wirtschaftszweig (Fachmesse) gewidmet sein.

6. Der Verkauf muß überwiegend nach Muster und in erster Linie an Wiederverkäufer und Großabnehmer erfolgen.

Unter diese Begriffsbestimmung fallen nicht die Antiquitätenmessen, da sie die in Abs. 3 geforderten Voraussetzungen nicht erfüllen. Den Bedürfnissen der Praxis Rechnung tragend, wird eine entsprechende Ausnahmeregelung im Katalog zur Verordnung getroffen.

Abs. 4 enthält die Definition der messeähnlichen Veranstaltungen. Darunter sind wirtschaftliche Leistungsschauen zu verstehen, die die Produkte eines Gewerbezweiges eines bestimmten Gebietes dem Besucher näherbringen. Solche Veranstaltungen dienen in erster Linie der Information und nur subsidiär dem Warenverkauf.

Zu Abs. 5:

Als weitere Voraussetzung für beide Arten dieser Veranstaltungen ist es erforderlich, daß sie außerhalb der normalen Betriebsstätten stattfinden und durch eine eigene Organisation durchgeführt werden.

Zu § 18 (Verkaufsstellen in Bahnhöfen und Autobusbahnhöfen, auf Flugplätzen und Schiffslandeplätzen, Zollfreiläden):

Eine ähnliche Bestimmung findet sich bereits in Art. IX Abs. 3 Sonntagsruhegesetz, wonach der Landeshauptmann für den Warenverschleiß im kleinen auf Bahnhöfen Ausnahmen von der Sonntagsruhe in der Höchstdauer von acht Stunden gestatten kann. Der Ermächtigungsbestimmung des Art. IX Abs. 3 wurde durch § 1 der Verordnung des Reichsarbeitsministers vom 21. Dezember 1939, DRGBL. I, Seite 2471, derogiert. Die Verordnungen der Landeshauptleute haben durch den Wegfall der sie stützenden Gesetzesstelle keine rechtliche Basis mehr. Auf Bahnhöfen besteht nach dem Eisenbahngesetz 1957 eine gesetzlich festgelegte Betriebspflicht für die Pächter der ÖBB. Da offensichtlich ein Bedürfnis besteht, die Versorgung der Reisenden mit verschiedenen Artikeln sicherzustellen, ist eine Ausnahme erforderlich. Diese Ausnahme muß im Gesetz selbst erfolgen, da wegen der Beschränkung auf spezifische Standorte die Aufnahme in den Ausnahmenkatalog allein nicht für ausreichend erachtet wird. Die Einschränkung auf einen bestimmten Reisebedarf und auf jene Verkaufsstellen, die sich im „(unmittelbaren) Bahnhofsbereich“ befinden, soll verhindern, daß andere ebenfalls im Bahnhofsbereich gelegene Läden oder Kaufhäuser (zB im Bahnhof Wien Mitte, im Franz-Josefs-Bahnhof) von diesen Ausnahmeregelungen Gebrauch machen.

Zu den Sonderbestimmungen (§§ 19 bis 22):

Analog zu den Sonderbestimmungen des Arbeitszeitgesetzes für Arbeitnehmer in Verkehrsbetrieben

1289 der Beilagen

25

(§ 18 AZG), für bestimmte Arbeitnehmer in Heil- und Pflegeanstalten (Krankenanstalten) und Kuranstalten (§ 19 AZG) und für bestimmte Arbeitnehmer in öffentlichen Apotheken und Anstalsapothen (§ 19 a AZG) sieht auch das Arbeitsruhegesetz Sonderbestimmungen für diese Arbeitnehmer vor. Darüber hinaus werden im Entwurf auch Sonderbestimmungen für Arbeitnehmer im Bewachungsgewerbe getroffen. Der Kollektivvertrag ist ermächtigt, für diese Arbeitnehmergruppen abweichende Regelungen der wöchentlichen Ruhezeit sowie der Lage der Ersatzruhe zu treffen.

Zu § 19 (Sonderbestimmungen für Arbeitnehmer in Verkehrsbetrieben):

Abs. 1 zählt taxativ auf, für welche Verkehrsbetriebe die Sonderbestimmungen gelten. Das Güterbeförderungsgesetz wird in den Katalog deshalb nicht aufgenommen, weil der Güterverkehr an Wochenenden nach der Straßenverkehrsordnung generell verboten ist und nur in bestimmten Ausnahmefällen zugelassen werden darf. Es ist daher für diese Ausnahmen eine Regelung der Durchrechnungsbestimmungen nicht erforderlich.

Abs. 2 legt den Rahmen für die kollektivvertragliche Ermächtigung fest. Eine Einschränkung für den Kollektivvertrag besteht insoweit, als nur 24stündige Ruhezeiten zur Berechnung herangezogen werden dürfen. Grundsätzlich geht der Entwurf davon aus, daß dem Arbeitnehmer die 36stündige Ruhezeit zur Regeneration zur Verfügung stehen muß. Dieser Grundsatz läßt daher eine finanzielle Abgeltung der Ersatzruhe nicht zu. Nur ausnahmsweise — wenn ein besonderer Personalbedarf besteht (Feiertagsverkehr, Großveranstaltungen, Massenerkrankungen) — wird von diesem Grundsatz abgegangen.

Abs. 3 stellt ein Pendant zur Kollektivvertragsermächtigung für Betriebe von Gebietskörperschaften dar. Bestehen solche dienstrechtlichen Vorschriften nicht, so gilt das Arbeitsruhegesetz.

Zu § 20 [Sonderbestimmungen für Arbeitnehmer in Heil- und Pflegeanstalten (Krankenanstalten) und Kuranstalten]:

Siehe zu § 19. In Abs. 1 wird der Personenkreis angeführt, für den diese Sonderbestimmungen gelten. Zur Aufrechterhaltung des Anstaltsbetriebes kann durch Kollektivvertrag eine finanzielle Abgeltung der Ersatzruhe vorgesehen werden.

Zu § 21 (Sonderbestimmungen für bestimmte Arbeitnehmer in öffentlichen Apotheken und Anstalsapothenen):

Siehe Erläuterungen zu §§ 19 und 20.

Zu § 22 (Sonderbestimmungen für Arbeitnehmer in Betrieben des Bewachungsgewerbes):

Im Bewachungsgewerbe ist es erforderlich, daß die Arbeitnehmer ihre Tätigkeit ohne Unterbrechung ausüben. Wenn nun ein Arbeitnehmer wegen Krankheit ausfällt und durch einen anderen ersetzt werden muß, wird dadurch die Diensteinteilung völlig gestört. Dem Arbeitnehmer, der an Stelle eines erkrankten Kollegen einspringen muß, ist Ersatzruhe zu gewähren. Durch die Konsumierung dieser Ersatzruhe fällt jedoch wieder ein Arbeitnehmer aus, der seinerseits ersetzt werden muß, da der Arbeitgeber vertraglich zur durchgehenden Bewachung der Objekte verpflichtet ist. Um diesen Schwierigkeiten zu begegnen, wurde zur Aufrechterhaltung der ordnungsgemäßen Bewachung allgemein eine finanzielle Abgeltung der Ersatzruhe durch Kollektivvertrag zugelassen.

Zu §§ 23 und 24 (Auflegen des Gesetzes; Aushang der Ruhezeitenregelung):

Diese Verpflichtung des Arbeitgebers soll die Arbeitnehmer in die Lage versetzen, sich jederzeit über die gesetzlichen Bestimmungen und allfällige bescheidmäßige Anordnungen über die zeitliche Lage der Wochenruhe oder über bewilligte Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe zu informieren. Analoge Bestimmungen finden sich in den §§ 24 und 25 AZG, in § 29 Arbeitnehmerschutzgesetz und anderen.

Zu § 25 (Aufzeichnungen und Auskunftspflicht):

Schon bisher waren Gewerbetreibende gemäß Art. IV Sonntagsruhegesetz verpflichtet, ein Verzeichnis anzulegen, in welches für jeden einzelnen Sonntag die Namen der beschäftigten Arbeiter, der Ort und die Dauer ihrer Beschäftigung sowie die Art der vorgenommenen Arbeit einzutragen und auf Verlangen der Behörde vorzulegen war. Diese Gedankengänge wurden grundsätzlich beibehalten. Die Bestimmungen des Arbeitsinspektionsgesetzes 1974, BGBl. Nr. 143, werden durch diese Bestimmungen nicht berührt.

Zu § 26 (Behördenzuständigkeit und Verfahrensvorschriften):

Diese Bestimmung wurde in Analogie zu § 27 AZG formuliert und ist im Zusammenhang mit dem Arbeitsinspektionsgesetz 1974 zu sehen.

Zu § 27 (Strafbestimmungen):

Nach der derzeitigen Rechtslage sind Verletzungen der Vorschriften über die Sonn- und Feiertagsruhe nach den Bestimmungen der alten Gewerbeordnung strafbar. Daran hat auch die Gewerbeordnung 1973 nichts geändert (siehe § 376 Z 47 GewO 1973). Auch die Höchststrafe entspricht jener des § 376 Z 47 Abs. 3 GewO 1973. Da nunmehr durch

das vorliegende Gesetz die Wochenend- und Feiertagsruhe unabhängig von der Gewerbeordnung geregelt wird, müssen in die Neuregelung auch Strafbestimmungen aufgenommen werden, die den in anderen Arbeitnehmerschutzgesetzen enthaltenen Strafvorschriften entsprechen.

Zu § 28 (Weitergelten von Regelungen):

Abs. 1 enthält den Grundsatz, daß bestehende günstigere Regelungen in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Einzelverträgen durch die vorliegende Neuregelung nicht abgelöst werden.

Durch Abs. 2 sollen bereits bestehende kollektivvertragliche Ausnahmeregelungen, soweit sie mit der Rechtslage im Einklang stehen, aufrecht erhalten werden. Weiters kann durch Kollektivvertrag in Ausnahmefällen [für Arbeitnehmer in Verkehrsbetrieben, in Heil- und Pflegeanstalten (Krankenanstalten und Kuranstalten), in öffentlichen Apotheken und Anstaltsapothechen und in Betrieben des Bewachergewerbes] eine finanzielle Abgeltung der Ersatzruhe vorgesehen werden, wenn dies zur Aufrechterhaltung des Betriebes erforderlich ist. Beste hende kollektivvertragliche Ansprüche können auf Ansprüche nach dem Arbeitsruhegesetz nur insoweit angerechnet werden, als durch sie die Belastung der Arbeit während des Wochenendes nicht aber Mehrarbeit oder andere Arbeitserschwernisse abgegolten werden.

Zu Abs. 3:

Der kollektivvertraglichen Regelung muß entnommen werden können, daß die Feiertagsarbeit entweder durch einen Prozentsatz des Entgelts oder durch einen Zuschlag abgegolten wird. Ent hält ein Kollektivvertrag keine derartige Regelung, so findet eine Anrechnung nicht statt. Weiters dürfen Leistungen für Mehrarbeit oder andere Arbeitserschwernisse nicht angerechnet werden.

Zu § 29 (Außerkrafttreten von Ausnahmegenehmigungen):

Diese Bestimmung dient der Rechtssicherheit. Nach Ablauf von sechs Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes sollen keine behördlichen Verfü gungen mehr in Kraft stehen, die sich auf überholte Rechtsvorschriften stützen. Stellt der Unternehmer einen Antrag auf eine Ausnahmegenehmigung nach diesem Bundesgesetz innerhalb von sechs Monaten und hat die Behörde innerhalb dieses Zeitraumes nicht entschieden, so bleibt seine bisherige Ausnahmegenehmigung bis zur Erledigung seines Antrages durch die Behörde in Kraft. Ein Verzug der Behörde soll nicht zu Lasten des Arbeitgebers gehen. Ausgenommen von dieser Regelung sind Strafbescheide. Diese bleiben in Kraft.

Zu § 30 (Anhängige Verfahren):

Zu Abs. 1:

Im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes sollen anhängige Verwaltungsverfahren nach den Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes und nicht nach den außer Kraft getretenen Vorschriften zu Ende geführt werden. In Einzelfällen kann diese Bestimmung allenfalls zu einer Wiederholung von Teilen des Verfahrens führen, doch scheint die Regelung im Interesse der künftigen Rechtssicherheit und Einheitlichkeit zweckmäßig.

Zu Abs. 2:

Diese Regelung trägt dem Grundsatz des Verbotes der Rückwirkung von Strafbestimmungen (vergleiche Art. 7 MRK) ebenso wie § 1 Abs. 2 VStG 1950 Rechnung.

Zu § 31 (Aufhebung von Rechtsvorschriften):

Zu Abs. 1:

Zu Z 1, 2, 4 bis 6 und 10:

Die Z 1, 2, 4 bis 6 und 10 werden aufgehoben, da die unter den Geltungsbereich dieser Gesetze bzw. Verordnungen fallenden Arbeitnehmer in den Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes fallen.

Zu Z 3:

Verordnungen im Sinne des Art. VI AngG wurden nicht erlassen.

Zu Z 7:

Die gewerberechtlichen Bestimmungen müssen aufrechterhalten bleiben, bis das Bundesministerium für Handel, Gewerbe und Industrie das Sonn- und Feiertagsgeschäftszeitengesetz ausgearbeitet hat. Die Aufhebung der arbeitsrechtlichen Bestim mungen dient der Klarstellung, da durch Inkraft treten dieses Bundesgesetzes ohnehin eine materielle Derogation der arbeitsrechtlichen Bestim mungen erfolgt.

Folgende Fassungen des SRG müssen nicht zitiert werden, da sie wieder außer Kraft gesetzt wurden:

RGBl. Nr. 183/1914: Kaiserliche Verordnung mit Verordnungsermächtigung für den Handelsminister, Innenminister und Kultusminister, das Sonntagsruhegesetz ganz oder teilweise aufzuheben.

RGBl. Nr. 184/1914: Verordnung des Handelsministers im Einvernehmen mit dem Innenminister und Kultusminister: Das Sonntagsruhegesetz wird außer Kraft gesetzt.

RGBl. Nr. 221/1914: Das Sonntagsruhegesetz wird für Buchdrucker wieder in Kraft gesetzt.

1289 der Beilagen

27

RGBI. Nr. 403/1915: Das Sonntagsruhegesetz wird für Handelsgewerbe wieder in Kraft gesetzt. Die Verordnung RGBI. Nr. 184/1914 tritt für diesen Bereich außer Kraft.

RGBI. Nr. 376/1918: Verordnung des Ministers für soziale Verwaltung im Einvernehmen mit den beteiligten Ministern setzt die Verordnung RGBI. Nr. 184/1914 für Friseure, Raseure und Perückenmacher außer Kraft.

RGBI. Nr. 377/1918 setzt die Verordnung RGBI. Nr. 184/1914 für Fleischhauer, Pferdefleischhauer, Fleischselcher, Wursterzeuger und Wildbrethändler außer Kraft.

StGBI. Nr. 21/1918: Vollzugsanweisung des Deutsch-Österreichischen Staatsrates, womit die Verordnung RGBI. Nr. 184/1914 außer Kraft tritt.

Zu Z 8:

Die Bestimmungen über den Ladenschluß wurden bereits durch das Ladenschlußgesetz vom 9. Juli 1958, BGBl. Nr. 156, und durch § 374 Abs. 1 Z 40 der Gewerbeordnung 1973 außer Kraft gesetzt. Den Bestimmungen über die Mindestruhezeit wurde durch das Arbeitszeitgesetz, BGBl. Nr. 461/1969, materiell derogiert. Da die Sonntagsruhe nunmehr im Arbeitsruhegesetz geregelt ist, können auch diese Bestimmungen des Gesetzes StGBI. Nr. 282/1919 aufgehoben werden.

Zu Z 9:

Da diesen Bestimmungen durch die Ziffern 1, 4, 5 und 8 dieses Absatzes derogiert wird, sind die entsprechenden Verweise im Feiertagsruhegesetz aufzuheben. Diese Aufhebung dient der Rechtsklarheit.

Zu Z 11 und 12:

Diese Verordnungen sind durch das Arbeitsruhegesetz überholt, da sie Gewerbe betreffen, die vom Arbeitsruhegesetz erfaßt sind, zB Friseure, Eisenhüttenwerke, Zuckerfabriken während der Campagne usw.

Zu Z 13:

Da die Verordnung zum Arbeitsruhegesetz gleichzeitig mit dem Gesetz in Kraft treten soll, kann die auf Grund des Sonntagsruhegesetzes erlassene Verordnung ebenfalls aufgehoben werden.

Zu Z 14:

Infolge Aufhebung des Sonntagsruhegesetzes ist die Aufhebung dieser Verordnung erforderlich.

Zu Z 15:

§ 7 der Durchführungsverordnung zum SRG enthält eine Verordnungsermächtigung an die Landeshauptleute. Diese Verordnung wird zur Gänze aufgehoben. Die Basis für die Erlassung einer Verordnung durch die Landeshauptleute fällt daher weg. Das ARG enthält ebenfalls Verordnungsermächtigungen, so daß außer § 7 lit. e der alten Verordnung alle Gewerbe vom ARG und den möglichen Ausnahmen erfaßt sind.

§ 7 lit. e enthält eine Ausnahmeregelung für Bäcker. Diese sind jedoch vom Geltungsbereich des ARG teilweise ausgenommen. Das Bäckereiarbeitergesetz (§ 13) sieht vor, daß der Landeshauptmann in bestimmten Fällen (Ostermontag, Pfingstmontag, Festtag des Landespatrons oder für einzelne Gemeinden bei örtlichen Veranstaltungen — höchstens fünf Tage pro Jahr) Ausnahmen von der Sonntagsruhe gestatten kann. Landesregelungen wurden nur für die Bundesländer Niederösterreich, Kärnten und Vorarlberg aufgefunden. Die übrigen Bundesländer dürften keine Ausnahmeregelungen für Bäcker erlassen haben.

NÖ: Landesgesetz vom 16. März 1979, LGBl. Nr. 46/1979, in der Fassung der letzten Novelle LGBl. Nr. 108/1981, 7015-3. § 1 Abs. 1 lit. a: „Die Abgabe und Zustellung von Backwaren an Wiederverkäufer auf Bestellung ohne Verwendung familienvremder Arbeitskräfte, das sind Personen, die mit dem Gewerbeinhaber bis zum 4. Grad weder verwandt noch verschwägert sind, ist gestattet.“

Vorarlberg: LGBl. Nr. 8/1956: § 1 Z 1 im Zusammenhang mit § 4 sieht in gewissen Gemeinden an Sonntagen zwischen 10 und 12 Uhr den Verkauf von Backwaren vor.

Kärnten: Verordnung des Landeshauptmannes vom 12. Juli 1982, LGBl. Nr. 44: Den Backwaren-Erzeugungsbetrieben werden für die Sonntage 18. und 25. Juli, 1., 8. und 15. August 1982 die Erzeugung von Backwaren von 2 Uhr bis 8 Uhr und die Zustellung von Backwaren von 6 Uhr bis 11 Uhr in den Städten Klagenfurt, Villach, Hermagor, Spittal a. d. Drau, St. Veit a. d. Glan, Friesach, Feldkirchen, Völkermarkt, Wolfsberg und Ferlach sowie in einigen Gemeinden bewilligt.

Zu Z 16:

Die Aufhebung dient lediglich der Klarstellung, da die entsprechenden Vorschriften schon durch Z 7 und 8 außer Kraft treten.

Zu Z 17:

Infolge Aufhebung der Ministerialverordnung RGBI. Nr. 186/1912 (siehe Z 13) hat die gegenständliche Verordnung keine Rechtsgrundlage. Weiters sieht das Gesetz selbst nun eine Ausnahme vor (vergleiche § 18 Abs. 1).

28

1289 der Beilagen

Zu Abs. 2:**Zu Z 1:**

§ 7 Abs. 2 und 3 entspricht § 1 Abs. 1 und 2 des Feiertagsruhegesetzes. § 9 Arbeitsruhegesetz enthält eine selbständige Regelung der Entgeltzahlung. § 12 Abs. 1 Z 5 enthält eine Verordnungsermächtigung für Ausnahmen für den Bergbau. § 4 Feiertagsruhegesetz erscheint daher überholt.

Zu Z 2:

Das Arbeitsruhegesetz enthält eigene Regelungen über die Feiertagsentlohnung, die im wesentlichen der Verordnung StGBI. Nr. 212/1945 entsprechen. Das Bundesgesetz Nr. 105/1961 betrifft die Wiederverlautbarung des Heimarbeitsgesetzes. Dieses hebt in § 72 Abs. 2 Z 6 die Bestimmungen der Verordnung StGBI. Nr. 212/1945 über die Lohnzahlung für Feiertage an Heimarbeiter auf.

Zu Z 3:

§ 12 Abs. 3 und 4 Arbeitszeitgesetz sind zwar derzeit nicht in Kraft, da § 33 Abs. 2 AZG bestimmt, daß § 12 Abs. 3 erst mit Erlassung einer Verordnung nach § 12 Abs. 4 in Kraft tritt. Eine solche Verordnung wurde bisher nicht erlassen. Im Hinblick auf den unterschiedlichen Geltungsbereich des Arbeitsruhegesetzes und des Arbeitszeitgesetzes können diese Bestimmungen nur für die unter das Arbeitsruhegesetz fallenden Arbeitnehmer aufgehoben werden.

Zu § 32 (Weitergelten von Rechtsvorschriften):

Gemäß § 32 sollen die von den Landeshauptleuten erlassenen Verordnungen als bundesgesetzliche Regelung für die Dauer von höchstens 18 Monaten in Geltung bleiben, um den Landeshauptleuten Gelegenheit zu geben, neue Verordnungen gemäß § 13 zu erlassen.