

**REPUBLIK ÖSTERREICH**  
**Bundesministerium**  
**für Arbeit und Soziales**

Zl. 52.015/36-2/96

An das  
Präsidium des  
Nationalrates  
Parlament  
1010 Wien

<b>Gesetzentwurf</b>	
Zl.	78
	-GE/19 96
Datum	25. P. 1996
Verteilt	25.9.96 (1)

1010 Wien, den 19. September 1996

Stubenring 1

DVR: 0017001

Telefon: (0222) 711 00

Telex 111145

Telefax 715 82 57

P.S.K.Kto.Nr.: 05070.004

Auskunft:

Hans Binder

Klappe: 6100

*St. Hajek*

**Betrifft:** Entwurf eines Bundesgesetzes mit dem das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz und das Arbeitsverfassungsgesetz geändert werden

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales beeht sich, in der Anlage 25 Exemplare des Entwurfes eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz und das Arbeitsverfassungsgesetz geändert werden, zur gefälligen Kenntnisnahme zu übermitteln.

Als Frist für die Abgabe der Stellungnahme wurde der

**21.10.1996**

festgesetzt.

**Anlage**

Für den Bundesminister:

**K n ö f l e r**

Für die Richtigkeit  
der Ausfertigung:

*Keller*

**Anlage zu Zl. 52.015/36-2/96****E n t w u r f**

eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz und das Arbeitsverfassungsgesetz geändert werden [CELEX Nr. 393L0104]

Der Nationalrat hat beschlossen:

**Artikel I  
Änderung des Arbeitszeitgesetzes**

Das Arbeitszeitgesetz, BGBl. Nr. 461/1969, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 417/1996, wird wie folgt geändert:

1. § 1 Abs. 2 Z 2 und 3 lautet:

„2. Arbeitnehmer, für die die Vorschriften des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287, gelten;  
3. Arbeitnehmer, für die die Vorschriften des Bäckereiarbeiter/innengesetzes 1996, BGBl. Nr. 410, gelten;“

2. § 1 Abs. 2 Z 5 lautet:

„5. Arbeitnehmer, für die die Vorschriften des Hausbesorgergesetzes, BGBl. Nr. 16/1970, gelten;“

3. Die §§ 4 und 4a lauten samt Überschriften:

„Andere Verteilung der Normalarbeitszeit

§ 4. (1) Zur Erreichung einer längeren Freizeit, die mit der wöchentlichen Ruhezeit oder einer Ruhezeit gemäß § 12 zusammenhängen muß, kann die Normalarbeitszeit an einzelnen Tagen regelmäßig gekürzt und die ausfallende Normalarbeitszeit auf die übrigen Tage der Woche verteilt werden. Die Betriebsvereinbarung, für Arbeitnehmer in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, das Arbeitsinspektorat, kann eine andere ungleichmäßige Verteilung der Normalarbeitszeit innerhalb der Woche zulassen, soweit dies die Art des Betriebes erfordert. Die tägliche Normalarbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten.

(2) Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Arbeitnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann die ausfallende Normalarbeitszeit auf die übrigen Werkstage von höchstens 52, die Ausfallstage einschließenden Wochen verteilt werden. Die tägliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten.

(3) Die wöchentliche Normalarbeitszeit von Arbeitnehmern des Handels kann in den einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraumes von vier Wochen bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Zeitraumes die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden bzw. die durch Kollektivvertrag festgelegte Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Der Kollektivvertrag kann

1. eine Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes zulassen oder
2. die Betriebsvereinbarung oder den Einzeldienstvertrag zur Verlängerung ermächtigen.

Die tägliche Normalarbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten.

(4) Der zur Erreichung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit nach Abs. 3 im Durchrechnungszeitraum erforderliche Zeitausgleich ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse zusammenhängend zu gewähren. Ein Zeitausgleich von mehr als vier Stunden kann in zwei Teilen gewährt werden, wobei ein Teil mindestens vier Stunden zu betragen hat.

(5) Für Arbeitnehmer, die nicht unter Abs. 3 fallen, kann der Kollektivvertrag zulassen, daß in einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu 52 Wochen die Normalarbeitszeit

1. bei einem im Kollektivvertrag festgelegten unter 52 Wochen liegenden

Durchrechnungszeitraum auf höchstens 50 Stunden,

2. bei einem längeren Durchrechnungszeitraum auf höchstens 48 Stunden

ausgedehnt wird, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 40 Stunden bzw. die durch Kollektivvertrag festgelegte Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Der Kollektivvertrag kann einen längeren, über ein Jahr hinausgehenden Durchrechnungszeitraum unter besonderen Bedingungen zulassen, insbesonders unter der Bedingung, daß der zur Erreichung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit erforderliche Zeitausgleich jedenfalls in mehrwöchigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird. Die tägliche Normalarbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten.

(6) Die Betriebsvereinbarung kann Regelungen nach Abs. 5 zulassen, wenn

1. der Kollektivvertrag die Betriebsvereinbarung dazu ermächtigt, oder

2. für die betroffenen Arbeitnehmer kein Kollektivvertrag wirksam ist.

Diese Betriebsvereinbarung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Zustimmung der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber, soweit solche bestehen. Der Kollektivvertrag kann auch den Einzeldienstvertrag zu einer Regelung gemäß Abs. 5 ermächtigen.

(7) Der Kollektivvertrag kann zulassen, daß die tägliche Normalarbeitszeit bei

1. regelmäßiger Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf vier zusammenhängende

Tage,

2. Durchrechnung der Normalarbeitszeit (Abs. 5) mit einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen,

3. Durchrechnung der Normalarbeitszeit (Abs. 5) mit einem längeren Durchrechnungszeitraum, wenn der zur Erreichung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit erforderliche Zeitausgleich in zusammenhängenden Zeiträumen von jeweils mindestens einer Woche gewährt wird,

auf zehn Stunden ausgedehnt wird.

(8) Die Betriebsvereinbarung kann eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit gemäß Abs. 7 auf zehn Stunden zulassen, wenn

1. der Kollektivvertrag die Betriebsvereinbarung dazu ermächtigt, oder
2. für die betroffenen Arbeitnehmer kein Kollektivvertrag wirksam ist.

Diese Betriebsvereinbarung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Zustimmung der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, soweit solche bestehen.

#### Normalarbeitszeit bei Schichtarbeit

§ 4a. (1) Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf

1. innerhalb des Schichtturnusses
2. bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit (§ 4 Abs. 5) innerhalb des Durchrechnungszeitraumes

im Durchschnitt 40 Stunden bzw. die durch Kollektivvertrag festgelegte Normalarbeitszeit nicht überschreiten.

(2) Die tägliche Normalarbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten. Sie kann bis auf zehn Stunden ausgedehnt werden

1. bei Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen und
2. in den Fällen des § 4 Abs. 7 und 8.

(3) Bei Arbeiten, die werktags und sonntags einen ununterbrochenen Fortgang mit Schichtwechsel erfordern, kann die tägliche Normalarbeitszeit bis auf zwölf Stunden ausgedehnt werden,

1. am Wochenende (Beginn der Nachschicht zum Samstag bis zum Ende der Nachschicht zum Montag), wenn dies durch Betriebsvereinbarung geregelt ist, oder
2. wenn dies mit einem Schichtwechsel in Verbindung steht.

(4) Der Kollektivvertrag kann in den Fällen des Abs. 3 zulassen, daß die Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen bis auf 56 Stunden ausgedehnt wird.”

4. § 5 lautet samt Überschrift:

„Verlängerung der Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft

§ 5. (1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann bis auf 60 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit bis auf zwölf Stunden ausgedehnt werden, wenn

1. der Kollektivvertrag oder die Betriebsvereinbarung dies zuläßt und
2. darüber hinaus in die Arbeitszeit des Arbeitnehmers regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

(2) Eine Betriebsvereinbarung gemäß Abs. 1 ist nur zulässig, wenn

1. der Kollektivvertrag die Betriebsvereinbarung dazu ermächtigt, oder
2. für die betroffenen Arbeitnehmer kein Kollektivvertrag wirksam ist.

Diese Betriebsvereinbarung bedarf der Zustimmung der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, soweit solche bestehen.

(3) Ist kein Kollektivvertrag wirksam, kann das Arbeitsinspektorat für Betriebe, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, eine Verlängerung der wöchentlichen Normalarbeitszeit bis auf 60 Stunden, der täglichen Normalarbeitszeit bis auf zwölf Stunden für Arbeitnehmer zulassen, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.”

5. Dem § 5a wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Für Arbeitnehmer, die soziale Dienste für Personen leisten, die auf Grund besonderer persönlicher, familiärer oder gesundheitlicher Verhältnisse oder infolge außergewöhnlicher Ereignisse einer sozialen oder gesundheitlichen Gefährdung ausgesetzt sind und die einer kontinuierlichen Betreuung bedürfen, kann die Betriebsvereinbarung eine Ausdehnung der Normalarbeitszeit gemäß Abs. 1 bis 3 unter den genannten Voraussetzungen zulassen, wenn

1. der Kollektivvertrag die Betriebsvereinbarung dazu ermächtigt, oder
2. für die betroffenen Arbeitnehmer kein Kollektivvertrag wirksam ist.

Diese Betriebsvereinbarung bedarf der Zustimmung der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, soweit solche bestehen.”

6. § 6 Abs. 1 lautet:

- „§ 6. (1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn entweder
- a) die Grenzen der nach den §§ 3, 5 oder 5a zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten werden oder
  - b) die tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird, die sich auf Grund der Verteilung dieser wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß den §§ 3 bis 5a und 18 Abs. 2 ergibt.“

7. § 7 lautet samt Überschrift:

„Verlängerung der Arbeitszeit bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes

§ 7. (1) Bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes kann die Wochenarbeitszeit durch Überstunden bis auf 45 Stunden, in zwölf Wochen des Kalenderjahres bis auf 50 Stunden ausgedehnt werden. Die Tagesarbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten.

(2) Der Kollektivvertrag kann Überstunden

1. für Arbeitnehmer im Gastgewerbe, im Verkehrswesen sowie in bestimmten Arten oder Gruppen von Betrieben, in denen ähnlich gelagerte Verhältnisse vorliegen, bis zu einer Wochenarbeitszeit von 55 Stunden, in zwölf Wochen des Kalenderjahres bis auf 60 Stunden
2. für die übrigen Arbeitnehmer bis zu einer Wochenarbeitszeit von 50 Stunden, in zwölf Wochen des Kalenderjahres bis auf 55 Stunden zulassen oder die Betriebsvereinbarung zur Zulassung ermächtigen. Die Tagesarbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten.

(3) Bei vorübergehend auftretendem besonderem Arbeitsbedarf können zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils durch Betriebsvereinbarung, die den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer

sowie dem zuständigen Arbeitsinspektorat zu übermitteln ist, Überstunden bis zu einer Wochenarbeitszeit von 60 Stunden zugelassen werden, wenn andere Maßnahmen nicht zumutbar sind. Die Tagesarbeitszeit darf zwölf Stunden nicht überschreiten.

(4) Für Arbeitnehmer, die auf im öffentlichen Interesse betriebenen Großbaustellen oder auf Baustellen der Wildbach- und Lawinenverbauung in Gebirgsregionen beschäftigt sind, gelten die Abs. 1 bis 3 mit der Maßgabe, daß die jeweilige Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von zwei Wochen im Durchschnitt nicht überschritten werden darf.

(5) Unter den Voraussetzungen des § 5 kann die Wochenarbeitszeit durch Überstunden bis auf 60 Stunden, die Tagesarbeitszeit bis auf 13 Stunden ausgedehnt werden.

(6) Wird die gesamte Wochenarbeitszeit auf vier zusammenhängende Tage verteilt, kann der Kollektivvertrag zulassen, daß die Arbeitszeit an diesen Tagen durch Überstunden gemäß Abs. 1 und 2 bis auf zwölf Stunden ausgedehnt wird. Die Betriebsvereinbarung kann eine solche Arbeitszeitverlängerung zulassen, wenn

1. der Kollektivvertrag die Betriebsvereinbarung dazu ermächtigt, oder
2. für die betroffenen Arbeitnehmer kein Kollektivvertrag wirksam ist.

(7) Für Arbeitnehmer, die bei Messen und messeähnlichen Veranstaltungen im Sinne des § 17 des Arbeitsruhegesetzes, BGBI. Nr 144/ 1983, beschäftigt werden, kann der Kollektivvertrag zulassen, daß die Wochenarbeitszeit für die Dauer der Veranstaltung durch Überstunden bis auf 60 Stunden verlängert wird. Die Tagesarbeitszeit darf 10 Stunden nicht überschreiten.”

8. In § 8 Abs. 2 entfallen die Worte „für männliche Arbeitnehmer“.

9. § 8 Abs. 4 entfällt. Der bisherige Abs. 5 enthält die Bezeichnung „Abs. 4“.

**10. § 9 lautet samt Überschrift:****„Höchstgrenzen der Arbeitszeit**

**§ 9. (1) Bei Zusammentreffen mehrerer Arbeitszeitverlängerungen bzw. anderen Verteilungen der Normalarbeitszeit darf die jeweils höhere Arbeitszeitgrenze nicht überschritten werden. Soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, darf die Wochenarbeitszeit 50 Stunden nicht überschreiten.**

**(2) Ist nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes eine Wochenarbeitszeit von mehr als 48 Stunden zulässig, darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten. Der Kollektivvertrag kann eine Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes bis auf 26 Wochen zulassen.**

**(3) Abs. 2 ist nicht anzuwenden bei**

- 1. Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft (§§ 5 und 7 Abs. 5) und**
- 2. Verlängerung der Arbeitszeit bei besonderen Erholungsmöglichkeiten (§§ 5a und 8 Abs. 4).“**

**11. § 10 lautet samt Überschrift:****„Überstundenvergütung**

**§ 10. (1) Für Überstunden gebührt**

- 1. ein Zuschlag von 50 % oder**
- 2. eine Abgeltung durch Zeitausgleich. Der Überstundenzuschlag ist bei der Bemessung des Zeitausgleiches zu berücksichtigen oder gesondert auszuzahlen.**

**(2) Normen der kollektiven Rechtsgestaltung können festlegen, ob mangels einer abweichenden Vereinbarung eine Abgeltung in Geld oder durch Zeitausgleich zu erfolgen hat. Besteht keine Regelung, gebührt mangels einer abweichenden Vereinbarung eine Abgeltung in Geld.**

(3) Der Berechnung des Zuschlages ist der auf die einzelne Arbeitsstunde entfallende Normallohn zugrunde zu legen. Bei Akkord-, Stück- und Gedinglöhnen ist dieser nach dem Durchschnitt der letzten dreizehn Wochen zu bemessen. Durch Kollektivvertrag kann auch eine andere Berechnungsart vereinbart werden.“

12. Dem § 11 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

„Eine andere Teilung der Ruhepause kann aus diesen Gründen durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch das Arbeitsinspektorat, zugelassen werden.

13. § 11 Abs. 5 lautet:

„(5) Die Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, das Arbeitsinspektorat, kann eine Verkürzung der Ruhepause auf mindestens 15 Minuten zulassen, wenn es im Interesse der Arbeitnehmer gelegen oder aus betrieblichen Gründen notwendig ist. Wird die Ruhepause gemäß Abs. 1 geteilt, muß ein Teil mindestens 15 Minuten betragen.“

14. § 12 Abs. 1 und 2 lautet:

„§ 12. (1) Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist den Arbeitnehmern eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren.

(2) Der Kollektivvertrag kann die ununterbrochene Ruhezeit auf mindestens acht Stunden verkürzen. Solche Verkürzungen der Ruhezeit sind innerhalb der nächsten zehn Kalendertage durch entsprechende Verlängerung einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit auszugleichen. Eine Verkürzung auf weniger als zehn Stunden ist nur zulässig, wenn der Kollektivvertrag weitere Maßnahmen zur Sicherstellung der Erholung der Arbeitnehmer vorsieht.“

15. § 12 Abs. 2b lautet:

„(2b) Beträgt die tägliche Normalarbeitszeit gemäß § 5a mehr als zwölf Stunden, ist abweichend von Abs. 1 eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 23 Stunden zu gewähren.“

16. § 19b Abs. 3 Z 1 lautet:

„1. Arbeiter, für die die Vorschriften des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287, gelten;“

17. Dem § 19b wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Von den §§ 19e bis 19f sind weiters ausgenommen:

1. Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis zu einer Stiftung, zu einem Fonds oder zu einer Anstalt stehen, sofern diese Einrichtungen von Organen einer Gebietskörperschaft oder von Personen verwaltet werden, die hiezu von Organen einer Gebietskörperschaft bestellt sind;
2. Arbeitnehmer, für die die Vorschriften des Bäckereiarbeitergesetzes, BGBl. Nr. 69/1955, gelten;
3. Arbeitnehmer, für die die Vorschriften des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes, BGBl. Nr. 235/1962, gelten;
4. Lehr- und Erziehungskräfte an Unterrichts- und Erziehungsanstalten, soweit sie nicht unter Abs. 2 fallen;
5. Arbeitnehmer, die im Rahmen des Bordpersonals von Luftverkehrsunternehmungen tätig sind.“

18. Die §§ 19c und 19d lauten samt Überschriften:

„Lage der Normalarbeitszeit

§ 19c. (1) Die Lage der Normalarbeitszeit und ihre Änderung ist zu vereinbaren, soweit sie nicht durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgesetzt wird.

(2) Abweichend von Abs. 1 kann die Lage der Normalarbeitszeit vom Arbeitgeber geändert werden, wenn

1. dies aus objektiven, in der Art der Arbeitsleistung gelegenen Gründen sachlich gerechtfertigt ist,
2. dem Arbeitnehmer die Lage der Normalarbeitszeit für die jeweilige Woche mindestens zwei Wochen im voraus mitgeteilt wird,
3. berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers dieser Einteilung nicht entgegenstehen und
4. keine Vereinbarung entgegensteht.

(3) Von Abs. 2 Z 2 kann abgewichen werden, wenn dies zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils erforderlich ist und andere Maßnahmen nicht zumutbar sind. Durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung können wegen tätigkeitsspezifischer Erfordernisse von Abs. 2 Z 2 abweichende Regelungen getroffen werden.

#### Teilzeitarbeit

§ 19d. (1) Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzliche Normalarbeitszeit oder eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet.

(2) Ausmaß und Lage der Arbeitszeit und ihre Änderung sind zu vereinbaren, sofern sie nicht durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgesetzt werden. § 19c Abs. 2 und 3 sind anzuwenden.

(3) Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer sind zur Arbeitsleistung über das vereinbarte Arbeitszeitausmaß (Mehrarbeit) nur insoweit verpflichtet, als

1. gesetzliche Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder der Arbeitsvertrag dies vorsehen,
2. ein erhöhter Arbeitsbedarf vorliegt oder die Mehrarbeit zur Vornahme von Vor- und Abschlußarbeiten (§ 8) erforderlich ist, und

3. berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers der Mehrarbeit nicht entgegenstehen.

(4) Sofern in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Arbeitsverträgen Ansprüche nach dem Ausmaß der Arbeitszeit bemessen werden, ist bei Teilzeitbeschäftigten die regelmäßig geleistete Mehrarbeit zu berücksichtigen, dies insbesondere bei der Bemessung der Sonderzahlungen.

(5) Arbeitnehmern, deren Arbeitszeit bei demselben Arbeitgeber wegen Inanspruchnahme der Gleitpension auf ein im § 253c Abs. 2 ASVG genanntes Ausmaß vermindert wird, gebühren im Kalenderjahr der Umstellung sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988 in dem der Vollzeitbeschäftigung und der Beschäftigung mit verminderter Arbeitszeit entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(6) Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer dürfen wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern nicht benachteiligt werden, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung. Freiwillige Sozialleistungen sind zumindest in jenem Verhältnis zu gewähren, das dem Verhältnis der regelmäßig geleisteten Arbeitszeit zur gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit entspricht. Im Streitfall hat der Arbeitgeber zu beweisen, daß eine Benachteiligung nicht wegen der Teilzeitarbeit erfolgt.

(7) Durch Kollektivvertrag kann festgelegt werden, welcher Zeitraum für die Berechnung der regelmäßig geleisteten Mehrarbeit (Abs. 4) und für die Berechnung der Sozialleistungen (Abs. 6) heranzuziehen ist.

(8) Die Abs. 2 bis 4 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigungen gemäß § 15c des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, § 8 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes, BGBl. Nr. 651/1989, oder vergleichbarer österreichischer Rechtsvorschriften."

19. Nach § 19d werden folgende §§ 19e bis 19g samt Überschriften eingefügt:

„Abgeltung von Zeitguthaben

§ 19e. (1) Besteht im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Guthaben des Arbeitnehmers an Normalarbeitszeit oder Überstunden, für die Zeitausgleich gebührt, ist das Guthaben abzugelten, soweit der Kollektivvertrag nicht die Verlängerung der Kündigungsfrist im Ausmaß des zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehenden Zeitguthabens vorsieht. Der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ist die Beendigung einer Arbeitskräfteüberlassung gleichzuhalten.

(2) Für Guthaben an Normalarbeitszeit gebührt ein Zuschlag von 50 %. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

Abbau von Zeitguthaben

§ 19f. (1) Wird bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit (§ 4 Abs. 3 und 5) der Zeitpunkt des Ausgleichs von Zeitguthaben nicht im vorhinein festgelegt, kann der Arbeitnehmer pro Halbjahr des Durchrechnungszeitraumes den Zeitpunkt des Ausgleichs von Zeitguthaben im Ausmaß seiner wöchentlichen Normalarbeitszeit einseitig bestimmen, soweit durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung nicht anderes festgelegt wird.

(2) Wird bei Überstundenarbeit, für die Zeitausgleich gebührt, der Zeitpunkt des Ausgleichs nicht im vorhinein festgelegt und wird der Ausgleich nicht binnen 13 Wochen gewährt, kann der Arbeitnehmer binnen einer weiteren Woche bekanntgeben, daß er den Zeitpunkt des Ausgleichs zu einem späteren Zeitpunkt einseitig bestimmen wird. Mangels einer solchen Bekanntgabe ist die Überstunde gemäß § 10 Abs. 1 Z 1 und Abs. 3 abzugelten. Die Frist von 13 Wochen beginnt

1. bei Überstunden, die bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit (§ 4 Abs. 3 und 5) durch Überschreitung der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit entsteht, mit Ende des Durchrechnungszeitraumes,
2. in den übrigen Fällen, sobald ein Anspruch auf Zeitausgleich von 30 Stunden entstanden ist.

(3) Der Arbeitnehmer ist zur einseitigen Inanspruchnahme nur berechtigt, wenn

1. er dem Arbeitgeber den gewünschten Zeitpunkt mindestens vier Wochen im vorhinein bekanntgibt und
2. das Interesse des Arbeitnehmers an der Inanspruchnahme zu diesem Zeitpunkt höher zu bewerten ist als ein allenfalls entgegenstehendes betriebliches Interesse. Der Arbeitnehmer kann davon ausgehen, daß kein betriebliches Interesse entgegensteht, wenn der Arbeitgeber nicht binnen 14 Tagen nach der Bekanntgabe gemäß Z 1 die Klage auf Feststellung des Bestehens eines entgegenstehenden höherwertigen betrieblichen Interesses eingebracht hat.

#### Unabdingbarkeit

§ 19g. Die dem Arbeitnehmer auf Grund dieses Abschnittes zustehenden Rechte können durch Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.”

20. Nach § 20 werden folgende §§ 20a und 20b samt Überschriften eingefügt:

#### „Rufbereitschaft

§ 20a. (1) Der Arbeitnehmer darf außerhalb seiner Arbeitszeit zur Rufbereitschaft nur an neun Tagen pro Monat herangezogen werden.

(2) Wird der Arbeitnehmer während der Rufbereitschaft zur Arbeitsleistung herangezogen, kann

1. die Tagesarbeitszeit bis auf zwölf Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb von zwei Wochen ein entsprechender Ausgleich erfolgt, und
2. die tägliche Ruhezeit unterbrochen werden, wenn innerhalb von zwei Wochen eine andere tägliche Ruhezeit um vier Stunden verlängert wird.

**Reisezeit**

**§ 20b. (1) Reisezeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer über Auftrag des Arbeitgebers vorübergehend seinen Dienstort (Arbeitsstätte) verläßt, um an anderen Orten seine Arbeitsleistung zu erbringen, sofern der Arbeitnehmer während der Reisebewegung keine Arbeitsleistung zu erbringen hat.**

**(2) Durch Reisezeiten können die Höchstgrenzen der Arbeitszeit überschritten werden.**

**(3) Bestehen während der Reisezeit ausreichende Erholungsmöglichkeiten, kann die tägliche Ruhezeit verkürzt werden. Durch Kollektivvertrag kann festgelegt werden, in welchen Fällen ausreichende Erholungsmöglichkeiten bestehen.**

**(4) Bestehen während der Reisezeit keine ausreichenden Erholungsmöglichkeiten, kann die tägliche Ruhezeit durch Kollektivvertrag höchstens auf acht Stunden verkürzt werden. Ergibt sich dabei am nächsten Arbeitstag ein späterer Arbeitsbeginn als in der Vereinbarung gemäß § 19 c Abs. 1 vorgesehen, ist die Zeit zwischen dem vorgesehenen und dem tatsächlichen Beginn auf die Arbeitszeit anzurechnen.**

**(5) Verkürzungen der täglichen Ruhezeit nach Abs. 3 und 4 sind nur zweimal pro Kalenderwoche zulässig."**

**21. Dem § 26 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:**

**„Der Beginn und die Dauer eines Durchrechnungszeitraumes sind festzuhalten.“**

**22. Dem § 26 wird folgender Abs. 7 angefügt:**

**„(7) In den Arbeitszeitaufzeichnungen sind Überstunden gesondert auszuweisen.“**

23. § 27 lautet samt Überschrift:

„Behördenzuständigkeit und Verfahrensvorschriften

§ 27. (1) Die nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes 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) Bescheide nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes sind zu widerrufen, wenn die entsprechenden Voraussetzungen weggefallen sind.

(3) Über Berufungen gegen Bescheide der Arbeitsinspektorate entscheidet der Bundesminister für Arbeit und Soziales, soweit es sich jedoch um Bescheide einer Berghauptmannschaft handelt, der Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten.

(4) Meldungen nach §§ 7 Abs. 3, 11 Abs. 8 und § 20 Abs. 2 sind von Stempel- und Rechtsgebühren des Bundes befreit.“

24. § 28 Abs. 1 lautet.

„§ 28. (1) Arbeitgeber und deren Bevollmächtigte, die

1. Arbeitnehmer über die Höchstgrenzen der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 2 Abs. 2, § 7, § 8 Abs. 1, 2 oder 4, § 9, § 18 Abs. 2 oder 3, § 19 Abs. 2, § 19a oder § 20a Abs. 2 Z 1 hinaus einsetzen;
2. Arbeitnehmer mit gemäß § 6 Abs. 2, § 7, § 8, § 19 Abs. 2 oder § 19a unzulässiger Überstundenarbeit beschäftigen;
3. Ruhepausen oder Kurzpausen gemäß § 11 Abs. 1, 3, 4 oder 5 nicht gewähren;
4. die tägliche Ruhezeit gemäß § 12 Abs. 1 bis 2b, § 19a, § 20a Abs. 2 Z 2 oder § 20b Abs. 4 nicht gewähren;
5. die Meldepflichten an das Arbeitsinspektorat gemäß § 7 Abs 3, § 11 Abs. 8 oder 10 oder § 20 Abs. 2, die Auflagepflichten gemäß § 24, die Aushangpflicht gemäß § 25, die Aufzeichnungspflichten gemäß § 26 Abs. 1 bis 5 oder die Auskunfts- und Einsichtspflichten gemäß § 26 Abs. 6 verletzen;

6. Verordnungen gemäß § 12 Abs. 4, § 21 oder § 23 übertreten oder  
7. Bescheide gemäß § 4 Abs. 1, § 5 Abs. 3, § 7 Abs. 5, § 11 Abs. 1, 5 und 6, § 12 Abs. 4  
oder § 19 Abs. 3 nicht einhalten,  
8. Arbeitnehmer entgegen § 20 a Abs. 1 zur Rufbereitschaft heranziehen oder den  
Ausgleich gemäß § 20 a Abs. 2 Z 1 nicht gewähren,  
sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengerem Strafe unterliegt, von der  
Bezirksverwaltungsbehörde, soweit es sich um Betriebe handelt, die der bergbehördlichen  
Aufsicht unterstehen, von der Berghauptmannschaft mit einer Geldstrafe von 300 S bis 6000 S  
zu bestrafen.”

25. § 32 entfällt.

26. In § 32a entfällt die Bezeichnung „Abs. 1“ und der Abs. 2.

27. § 32b lautet:

„§ 32 b. Kollektivverträge, die sich auf die Regelungen einzelner Arbeitsbedingungen  
beschränken und deren Wirkungsbereich sich fachlich auf die überwiegende Anzahl der  
Wirtschaftszweige und räumlich auf das ganze Bundesgebiet erstreckt, gelten nicht als  
Kollektivverträge im Sinne des § 4 Abs. 6 Z 3 und Abs. 8 Z 3, § 5 Abs. 2 und 3, § 5a Abs. 4 Z  
3, § 14 Abs. 4, § 16 Abs. 5 und § 19 Abs. 3.“

28. Der bisherige Text des § 32c erhält die Bezeichnung „Abs. 1“. Folgender Abs. 2 wird  
angefügt:

„(2) Am 1. 1. 1996 bestehende rechtskräftige Bescheide der Arbeitsinspektion in  
Angelegenheiten, die nach den Änderungen durch das Bundesgesetz, BGBl. Nr. XXXXX  
nicht mehr der Arbeitsinspektion zugewiesen sind, werden zu diesem Zeitpunkt  
gegenstandslos. Zu diesem Zeitpunkt anhängige Verfahren, die nach den Änderungen durch  
das Bundesgesetz, BGBl. Nr. XXXXX nicht durchzuführen wären, sind einzustellen.“

29. Nach § 33 Abs. 1f wird folgender Abs. 1g eingefügt:

„(1g) § 1 Abs. 2 Z 2, 3 und 5, §4, § 4a, § 5, § 5a Abs. 4, § 6 Abs. 1, § 7, § 8 Abs. 2 und 4, § 9, § 10, § 11 Abs. 1 und 5, § 12 Abs. 1, 2 und 2 b, § 19b Abs. 3 und 4, §§ 19c bis 19g, § 20a, § 20b, § 26 Abs. 1 und 7, § 27, § 28 Abs. 1, § 32a und § 32b, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXXX, treten mit 1. Jänner 1997 in Kraft. Mit diesem Zeitpunkt tritt § 32 außer Kraft.“

## Artikel II Änderung des Arbeitsruhegesetzes

Das Arbeitsruhegesetz, BGBl. Nr. 144/1983, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 410/19896, wird wie folgt geändert:

1. § 3 Abs. 4 lautet:

„(4) Wird in Verbindung mit Feiertagen eingearbeitet und die ausfallende Arbeitszeit auf die Werkstage der die Ausfallstage einschließenden Wochen verteilt (§ 4 Abs. 2 des Arbeitszeitgesetzes, BGBl. Nr. 461/1969), so kann der Beginn der Wochenendruhe bis spätestens Samstag 18 Uhr aufgeschoben werden.“

2. Nach § 6 wird folgender § 6a samt Überschrift eingefügt:

„Rufbereitschaft

§ 6a. Der Arbeitnehmer darf außerhalb seiner Arbeitszeit zur Rufbereitschaft nur während zwei wöchentlichen Ruhezeiten pro Monat herangezogen werden.“

3. Nach § 10 wird folgender § 10 a samt Überschrift eingefügt:

„Reisezeit

§ 10 a. Verläßt der Arbeitnehmer über Auftrag des Arbeitgebers vorübergehend seinen Dienstort (Arbeitsstätte), um an anderen Orten seine Arbeitsleistung zu erbringen, ist eine Reisebewegung während der Wochenend- und Feiertagsruhe zulässig, wenn dies zur Erreichung des Reiseziels notwendig oder im Interesse des Arbeitnehmers gelegen ist.“

4. Nach § 12 wird folgender § 12a samt Überschrift eingefügt:

„Ausnahmen durch Kollektivvertrag

§ 12a. (1) Der Kollektivvertrag kann weitere Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe zulassen, wenn dies zur Verhinderung eines wirtschaftlichen Nachteils erforderlich ist.

(2) Soweit dies nach der Art der Tätigkeit zweckmäßig ist, hat der Kollektivvertrag die nach Abs. 1 zulässige Arbeiten einzeln anzuführen und das für die Durchführung notwendige Zeitausmaß festzulegen.“

5. § 27 Abs. 1 lautet:

„§ 27. (1) Arbeitgeber und deren Bevollmächtigte, die den §§ 3, 4, 5 Abs. 1 und 2, §§ 6, 6a, 7, 8 und 9 Abs. 1 bis 3 und 5 und den §§ 10 bis 18, 22b, 22c Satz 2 und 23 bis 25 zuwiderhandeln, sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengerer 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.“

6. In § 32a entfällt die Bezeichnung „Abs. 1“ und der Abs. 2.

7. § 33 Abs. 1c lautet:

„(1c) § 13 a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 804/1995 tritt mit 1. Dezember 1995 in Kraft. Mit diesem Tag tritt auch § 7 a außer Kraft.“

8. Nach § 33 Abs. 1 c werden folgende Abs. 1d und 1 e eingefügt:

„(1d) § 1 Abs. 2 Z 7 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 410/1996 tritt mit 1. Juli 1996 in Kraft.

(1 e) § 3 Abs. 4, § 6a, § 10 a, § 12a und § 32a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXXX, treten mit 1. Jänner 1997 in Kraft.“

### Artikel III Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes

Das Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. .... wird wie folgt geändert:

1. Der bisherige Text des § 29 erhält die Absatzbezeichnung „(1)“. Folgender Abs. 2 wird angefügt:

„(2) Wenn ein Gesetz eine Angelegenheit der Regelung durch Betriebsvereinbarung vorbehält, kann es gleichzeitig vorsehen, daß diese Betriebsvereinbarung zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Zustimmung der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bedarf. Sofern auf Arbeitgeberseite keine kollektivvertragsfähige Körperschaft besteht, ist nur die Zustimmung der kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Arbeitnehmer erforderlich. Ein Kollektivvertrag kann ein Zustimmungsrecht der kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu einer Betriebsvereinbarung nur vorsehen, wenn er durch Gesetz dazu ermächtigt wurde.“

2. Dem § 30 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Auf Betriebsvereinbarungen gemäß § 29 Abs. 2 ist Abs. 2 mit der Maßgabe anzuwenden, daß ihre Wirkung mit dem auf den Tag der Unterzeichnung sowie der Abgabe der Zustimmungserklärungen folgenden Tag eintritt.“

3. Im § 32 wird folgender Abs. 1a eingefügt:

„(1a) Auf Betriebsvereinbarungen gemäß § 29 Abs. 2 ist Abs. 1 mit der Maßgabe anzuwenden, daß die Kündigung, sofern sie durch das vertragsschließende Organ der Arbeitnehmerschaft erfolgt, zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Zustimmung der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Arbeitnehmer, sofern sie durch den Betriebsinhaber erfolgt, der schriftlichen Zustimmung der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Arbeitgeber bedarf. Wenn in einer Betriebsvereinbarung gemäß § 29 Abs. 2 nicht anderes vorgesehen ist, bedarf auch ihre einvernehmliche Aufhebung durch die Vertragspartner der schriftlichen Zustimmung der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. § 29 Abs. 2 zweiter Satz ist anzuwenden.“

4. § 208 Abs. 8 wird folgender Abs. 9 angefügt:

„(9) § 29 Abs. 2, § 30 Abs. 4 und § 32 Abs. 1a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXX treten mit 1. Jänner 1997 in Kraft.“

## V o r b l a t t

### Problem:

Die geltenden Arbeitszeitregelungen werden vielfach als zu starr angesehen. Die zahlreichen zeitaufwendigen Verwaltungsverfahren stehen einer Konzentration der Arbeitsinspektion auf die Kontroll- und Beratungstätigkeit entgegen. Das Arbeitszeitgesetz ist an die EU-Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeit anzupassen. Geschlechtsspezifische Regelungen widersprechen den Gleichbehandlungsbestimmungen der EU.

### Ziel:

Einführung zusätzlicher Gestaltungsmöglichkeiten durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung unter Wahrung der Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Abbau der Genehmigungsverfahren der Arbeitsinspektion. Anpassung an das EU-Recht.

### Inhalt:

Erweiterung der Einarbeitungsmöglichkeiten, Ausbau der Durchrechnung der Normalarbeitszeit durch Kollektivvertrag mit vertragsrechtlichen Ausgleichsregelungen, Einführung einer Sonderbestimmung für soziale Dienste, Vereinfachung des Überstundensystems, weitestgehender Verzicht auf Genehmigungsverfahren der Arbeitsinspektion, Anpassungen an EU-Recht, insbesondere bei den Höchstgrenzen der Arbeitszeit sowie bei der täglichen Ruhezeit, Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe durch Kollektivvertrag.

### Alternativen:

Beibehaltung der derzeitigen unbefriedigenden und EU-widrigen Rechtslage.

### Kosten:

Den Gebietskörperschaften werden durch diese Novelle keine Kosten entstehen.

### EU-Konformität:

Bei Verwirklichung des Entwurfes wird die EU-Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung weitgehend erfüllt. Die Bestimmungen über die Nacharbeit sollen im Rahmen des geplanten Nacharbeitsgesetzes umgesetzt werden.

## Allgemeiner Teil

Das Arbeitszeitgesetz enthält insbesondere seit der Novelle BGBI. Nr. 446/1994 bereits zahlreiche Möglichkeiten, die Arbeitszeit an die Bedürfnisse der Arbeitnehmer und des Betriebes anzupassen. Solche Gestaltungsmöglichkeiten sind zB die unregelmäßige Verteilung der Arbeitszeit innerhalb der Woche, die Durchrechnung der Normalarbeitszeit über einen mehrwöchigen Zeitraum durch Kollektivvertrag und die gleitende Arbeitszeit. Diese Möglichkeiten werden jedoch von vielen Seiten als zu gering angesehen.

Der Entwurf sieht daher folgende Neuerungen vor:

\* Zulassung von längeren Durchrechnungszeiträumen für die wöchentliche Normalarbeitszeit durch Kollektivvertrag. Diese Ermächtigung kann an die Betriebsvereinbarung weitergegeben werden. Dadurch werden „Jahresarbeitszeitmodelle“ und mehrjähriges Ansparen von Zeitguthaben ermöglicht. Bei blockweisem Zeitausgleich durch freie Wochen kann durch Kollektivvertrag eine tägliche Normalarbeitszeit von zehn Stunden zugelassen werden.

In bestimmten Fällen können längere Durchrechnungszeiträume durch Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Arbeitnehmer und Arbeitgeber zugelassen werden.

- \* Zulassung einer täglichen Normalarbeitszeit von zehn Stunden durch Kollektivvertrag bei 4-Tage-Woche und Durchrechnung der Normalarbeitszeit mit blockweisem Zeitausgleich.
- \* Beim Einarbeiten in Zusammenhang mit Feiertagen wird die tägliche Normalarbeitszeit unabhängig vom Einarbeitungszeitraum mit zehn Stunden festgesetzt.
- \* Praxisgerechte Vereinfachung der Überstundenregelung und der Höchstgrenzen der Arbeitszeit.
- \* Zulassung des Zeitausgleichs für Überstunden durch Kollektivvertrag.

Diese weitgehenden Gestaltungsmöglichkeiten dürfen nicht dazu führen, daß sich die betriebliche Arbeitszeit in der Praxis ausschließlich an betrieblichen Bedürfnissen (zB Arbeitsanfall) orientiert und die Arbeitnehmer keine Möglichkeit der Mitgestaltung haben.

Der Entwurf sieht daher als Ausgleichsmaßnahmen für die langfristige Durchrechnung der Normalarbeitszeit eine Einschränkung des Weisungsrechts des Arbeitgebers, Regelungen über die Abgeltung von Zeitguthaben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Durchrechnungszeitraumes und über den einseitigen Abbau von Zeitguthaben durch den Arbeitnehmer vor.

In sozialen Diensten ist es oft notwendig, daß die Betreuung durch eine einzige Bezugsperson über längere Zeiträume aufrecht erhalten wird. Mit der Regelung über die Verlängerung der Arbeitszeit bei besonderen Erholungsmöglichkeiten kann nicht das Auslangen gefunden werden, da die geltende Regelung eine Zulassung durch Kollektivvertrag voraussetzt, bei sozialen Diensten jedoch in der Regel keine kollektivvertragsfähige Körperschaft auf Arbeitgeberseite besteht. Künftig soll in diesen Bereichen auch eine Arbeitszeitverlängerung durch Betriebsvereinbarung (mit Zustimmung der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Arbeitnehmer, da diese Regelung ja den Kollektivvertrag ersetzt) möglich sein.

Nach der derzeitigen Regelung des Arbeitsruhegesetzes sind Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe nicht zulässig, wenn ausschließlich wirtschaftliche Gründe vorliegen. Ausnahmen aus solchen Gründen sollen durch Kollektivvertrag zulässig sein.

Das Arbeitszeitgesetz enthält noch einzelne unterschiedliche Regelungen für Männer und Frauen, z.B. bei der Tagesarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft und bei der Verkürzung der täglichen Ruhezeit. Da solche Regelungen den Gleichbehandlungsbestimmungen der EU widersprechen und nicht mehr zeitgemäß sind, haben sie zu entfallen.

Die EU-Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (93/104/EG) [CELEX Nr. 393L0104] ist bis zum 17.11.1996 umzusetzen. Anpassungsbedarf besteht vor allem

hinsichtlich der Höchstgrenzen der Arbeitszeit und der täglichen Ruhezeit. Die Regelungen der Richtlinie über die Nacharbeit sollen im geplanten neuen Nacharbeitsgesetz umgesetzt werden.

Das Arbeitszeitgesetz sieht in seiner geltenden Fassung zahlreiche Genehmigungsverfahren für abweichende Arbeitszeitmodelle durch die Arbeitsinspektion vor. Diese Genehmigungsverfahren sind äußerst zeitaufwendig und verhindern eine Konzentration der Arbeitsinspektion auf die wesentlich wichtigeren Kontroll- und Beratungstätigkeiten. Der Entwurf sieht daher eine möglichst weitgehende Reduktion dieser Verwaltungsverfahren vor. Die Zulassung von abweichenden Regelungen wird in der Regel der Betriebsvereinbarung übertragen.

Da Arbeitnehmer, die in einem Dienstverhältnis zu Gebietskörperschaften stehen, vom Geltungsbereich des AZG weitestgehend ausgenommen sind, können durch den Entwurf keine Kostenbelastungen für Gebietskörperschaften entstehen.

Die Zuständigkeit des Bundes zur Regelung gründet sich auf Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG.

### Besonderer Teil

#### Zu Art. I (Änderung des Arbeitszeitgesetzes):

##### Zu Z 1 und 2 (§ 1 Abs. 2 Z 2, 3 und 5):

Diese Bestimmungen enthalten Zitatberichtigungen.

##### Zu Z 3 (§§ 4 und 4a):

Zu § 4:

**Abs. 1** übernimmt die bisherige Regelung des § 4 Abs. 2 und 4. Zur Zulassung von abweichenden Vereinbarungen nach Satz 2 wird vorrangig die Betriebsvereinbarung ermächtigt.

**Abs. 2** sieht eine wesentliche Vereinfachung der Einarbeitungsregelung vor. Da das Einarbeiten von Fenstertagen auch im Interesse der Arbeitnehmer liegt, wird ein Einarbeitungszeitraum von 52 Wochen bereits im Gesetz zugelassen. Der Entwurf trifft keine Aussage über die Verteilung der Einarbeitungsstunden innerhalb des Einarbeitungszeitraumes, um flexible Lösungen für den Arbeitnehmer zu ermöglichen.

**Abs. 3 und 4** entsprechen Abs. 5 und 6 alt. Diese branchenspezifischen Sonderregelungen für die langfristige Durchrechnung der Normalarbeitszeit ist teils strenger als die neue allgemeine Durchrechnungsregelung (Abs. 5), da in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes nur eine Normalarbeitszeit von 44 Stunden möglich ist und der Zeitausgleich zusammenhängend zu gewähren ist, teils weniger streng, da ein Durchrechnungszeitraum von bis zu vier Wochen auch ohne Kollektivvertrag möglich ist. Die bisherige Anführung des Personals von Verkaufsstellen im Sinne des Öffnungszeitengesetzes kann entfallen, da ohnedies bereits nach geltendem Recht alle Arbeitnehmer im Handel einbezogen sind.

Die bisherige Sonderregelung für Lenker entfällt. Sollte weiterhin ein Bedarf nach einer solchen Regelung bestehen, wäre sie in Abschnitt 4 zu übernehmen.

Die neue allgemeine Durchrechnungsmöglichkeit der Normalarbeitszeit (**Abs. 5**) lässt einen Durchrechnungszeitraum von bis zu einem Jahr durch Kollektivvertrag zu. Dadurch werden die sogenannten Jahresarbeitszeitverträge ermöglicht.

Ein längerer - über ein Jahr hinausgehender - Durchrechnungszeitraum ist nur zulässig, wenn ein Ausgleich in mehrwöchigen Freizeitblöcken vorgesehen wird. Durch diese unbegrenzte Möglichkeit der Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes ist auch ein mehrjähriges Ansparen von Zeitguthaben möglich. Wird zum Beispiel bei einem entsprechend langen Durchrechnungszeitraum während fünf Jahren die wöchentliche Normalarbeitszeit durchgehend auf 48 Stunden ausgedehnt, kann das gesamte nächste Jahr als Zeitausgleich freigenommen werden.

**Abs. 6 ermöglicht die Zulassung der Durchrechnung der Normalarbeitszeit in folgenden Fällen:**

1. Der Kollektivvertrag ermächtigt die Betriebsvereinbarung zur Zulassung einer Durchrechnung oder zur Ausdehnung des Durchrechnungszeitraumes.
2. Es ist kein Kollektivvertrag wirksam. Sogenannte Generalkollektivverträge gelten nicht als Kollektivverträge im Sinne dieser Bestimmung (vgl. § 32b).

Eine Regelung der Betriebsvereinbarung ist jedoch nicht zulässig, wenn ein Kollektivvertrag wirksam ist, dieser jedoch keine derartige Bestimmung enthält. In diesem Fall ist davon auszugehen, daß die Kollektivvertragspartner keine Durchrechnungsregelung zulassen wollten.

Diese Betriebsvereinbarung bedarf der Zustimmung der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, da sie den primär zur Regelung zuständigen Kollektivvertrag „ersetzt“. Begleitregelungen im Arbeitsverfassungsgesetz enthält Art. III. Besteht keine Interessenvertretung der Arbeitgeber, genügt die Zuständigkeit der Arbeitnehmervertretung.

Solche Betriebsvereinbarungen sind im Gegensatz zu § 97 Abs. 1 Z 2 ArbVG, der nur eine Regelung über die Verteilung der Arbeitszeit innerhalb der Woche zuläßt, nicht jedoch eine über die Woche hinausgehende Regelung, nicht erzwingbar im Sinne des § 97 Abs. 2 ArbVG.

Eine Regelung durch den Einzeldienstvertrag ist notwendig, da in der überwiegenden Mehrzahl der Betriebe kein Betriebsrat errichtet ist. Eine solche Regelung ist nur bei ausdrücklicher Ermächtigung durch den Kollektivvertrag zulässig, der auch Begleitmaßnahmen vorsehen kann. Andernfalls wäre der einzelne Arbeitnehmer einem starken Druck des Arbeitgebers ausgesetzt, in eine Durchrechnungsregelung bedingungslos einzustimmen.

Durchrechnungsmodelle werden nur durch die Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen mit 48 Stunden (entspricht EU-RL) und der täglichen Normalarbeitszeit mit neun bzw. zehn Stunden eingeschränkt. Im übrigen ist der Kollektivvertrag (bzw. die Betriebsvereinbarung) in seinen

Gestaltungsmöglichkeiten frei. Vertragsrechtliche Ausgleichsmaßnahmen werden im Abschnitt 6 a (§§ 19 c und 19 e und 19 f) geregelt.

In den Fällen der **Abs. 1 und 3 bis 6** darf die tägliche Normalarbeitszeit neun Stunden nicht überschreiten. Eine zehnständige Normalarbeitszeit ist gemäß **Abs. 2** nur bei Einarbeiten von Fenstertagen zulässig.

Gemäß **Abs. 7** kann die Normalarbeitszeit durch Kollektivvertrag bei 4-Tage-Woche (Z 1), bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit mit einem kürzeren Durchrechnungszeitraum (Z 2) und bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit mit blockweisem Zeitausgleich (Z 3) auf 10 Stunden ausgedehnt werden. Mit dieser Bestimmung wird auch ein Arbeitszeitmodell zugelassen, bei dem Wochen mit einer Arbeitszeit von 30 Stunden und 50 Stunden wechseln. Eine 4-Tage-Woche im Sinne dieser Bestimmung liegt vor, wenn die gesamte Wochenarbeitszeit auf vier zusammenhängende Tage verteilt wird. An den weiteren Tagen der Woche dürfen daher auch keine Überstunden angeordnet werden.

Nach **Abs. 8** kann die tägliche Normalarbeitszeit in bestimmten Fällen (diese entsprechen dem Abs. 6) durch Betriebsvereinbarung verlängert werden. Für die Zulassung durch Betriebsvereinbarung ist aus denselben Motiven wie bei der Durchrechnung die Zustimmung der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften erforderlich.

#### Zu § 4a:

In **Abs. 1** wird klargestellt, daß auch für Schichtarbeiter eine Durchrechnung der Normalarbeitszeit zugelassen werden kann. Ist dies der Fall, darf die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes 40 Stunden nicht überschreiten. Innerhalb einzelner Schichtturnusse darf sie daher 40 Stunden überschreiten. Wird keine Durchrechnung gemäß § 4 Abs. 5 zugelassen, darf die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit weiterhin innerhalb des Schichtturnusses 40 Stunden nicht überschreiten. Die bisherige eingeschränkte Kombinationsmöglichkeit des Abs. 2 kann entfallen.

Zu Z 4 (§ 5):

Die bisherigen ungleichen Grenzen der täglichen Normalarbeitszeit für Männer und Frauen sind EU-widrig. Durch die geschlechtsneutrale Regelung wird der bisherige Abs. 1 a überflüssig.

Bei Ermächtigung durch den Kollektivvertrag oder wenn kein Kollektivvertrag wirksam ist wird zunächst die Betriebsvereinbarung (mit Zustimmung der kollektivvertragsfähigen Körperschaften) zur Regelung ermächtigt. Nur wenn kein Kollektivvertrag wirksam ist und kein Betriebsrat eingerichtet ist, soll weiterhin eine Zulassung durch das Arbeitsinspektorat erfolgen.

Zur Vereinbarkeit mit EU-Recht siehe die Erläuterungen zu Z 10 (§ 9).

Zu Z 5 (§ 5a Abs. 4):

Bei sozialen Diensten sind oft besondere Erholungsmöglichkeiten gegeben, die eine Ausdehnung der Normalarbeitszeit bis auf 24 Stunden rechtfertigen. Solche Arbeitszeiten sind zur Sicherstellung einer kontinuierlichen Betreuung der betroffenen Personen durch eine Bezugsperson oft notwendig. Da in den meisten Fällen wegen des Fehlens einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf Arbeitgeberseite kein Kollektivvertrag wirksam ist, konnte von der Möglichkeit des § 5a bisher kaum Gebrauch gemacht werden. Bei Ermächtigung durch den Kollektivvertrag und mangels Wirksamkeit eines Kollektivvertrages soll daher bei sozialen Diensten die Betriebsvereinbarung eine Verlängerung vornehmen können, wenn ein arbeitsmedizinisches Gutachten vorliegt. Auch hier wird die Zustimmung der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften vorgesehen.

Zu Z 6 (§ 6 Abs. 1):

Diese Bestimmung enthält lediglich eine Zitatkorrektur.

Zu Z 7 (§ 7):

§ 9 Abs. 2 sieht zur Erfüllung der EU-RL eine durchschnittliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden vor. Arbeitszeiten bis zu 50, 55 bzw. 60 Stunden nach Abs. 1 bis 4 sind daher nur in einzelnen Wochen zulässig.

Das bisherige Überstundensystem, das sowohl zulässige Überstundenkontingente als auch Höchstgrenzen der Arbeitszeit vorsieht, hat sich als außerordentlich kompliziert erwiesen. Insbesondere das Jahreskontingent ist für die Betriebe kaum administrierbar und für die Arbeitsinspektion nicht kontrollierbar. Die Durchrechnungsmöglichkeiten der Normalarbeitszeit, die die Basis für die Überstundenkontingente darstellt, würde dieses Problem noch verstärken. Vorgeschlagen wird daher eine Neuregelung des Überstundensystems, die zwar die bisherigen Höchstgrenzen der Arbeitszeit im wesentlichen beibehält, die Kontingentbegrenzungen jedoch beseitigt.

Die bisherige Grundnorm des Abs. 1 (Normalarbeitszeit der jeweiligen Woche + 5 Stunden + bis zu 5 Stunden aus dem Jahrespaket) wird durch eine Begrenzung der Wochenarbeitszeit mit 45 Stunden (entspricht in der Summe den bisher zugelassenen 5 Stunden), in 12 Wochen des Kalenderjahres jedoch 50 Stunden (entspricht dem bisherigen Jahrespaket) ersetzt.

Die bisherige Regelung des Abs. 2 (Normalarbeitszeit der jeweiligen Woche + 5 Stunden gemäß Abs. 1 + ein beliebiger Teil des Jahrespakete + 5 bzw 10 Stunden) wird durch analoge Grenzen ersetzt. Lenker sind in dieser Bestimmung nicht mehr enthalten, da nach einem gesondert zur Begutachtung ausgesandtem Entwurf alle Regelungen für Lenker im Abschnitt 4 zusammengefaßt werden sollen.

**Abs. 3** berücksichtigt arbeitsintensive Aufträge, deren verspätete Erfüllung einen großen wirtschaftlichen Nachteil zur Folge hätte (z.B. Pönale, Entgang von Folgeaufträgen). Andere Maßnahmen sind z.B. zumutbar, wenn zusätzliche Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt vorhanden und längere Einschulungen nicht erforderlich sind. Bei Zulassung durch BV kann davon ausgegangen werden, daß der Betriebsrat einer Arbeitszeitverlängerung gemäß Abs. 3 nur zustimmt, wenn tatsächlich entsprechende Gründe vorliegen. Um eine Kontrolle zu ermöglichen, ist die Übermittlung dieser Betriebsvereinbarung an die zuständigen

Kollektivvertragspartner und das Arbeitsinspektorat vorgesehen. Eine einzelvertragliche Zulassung würde aufwendige Verwaltungsverfahren durch die Arbeitsinspektion notwendig machen. Solche Arbeitszeitverlängerungen sind nur vorübergehend zulässig, zB. für die Dauer der Bearbeitung eines dringenden Auftrags. Keinesfalls darf dies eine Dauerlösung darstellen.

Bei Dekadenarbeit (**Abs. 4**) kann bereits die Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen bis zu 63 Stunden betragen. Die Höchstarbeitszeitgrenzen sind daher im Durchschnitt der Dekade einzuhalten.

**Abs. 5** lässt analog zum bisherigen Abs. 3 bei Arbeitsbereitschaft eine Arbeitszeitverlängerung durch Überstunden zu, und zwar unter den Bedingungen des § 5. Dies betrifft sowohl die Frage, in welchen Fällen eine Regelung durch Betriebsvereinbarung bzw. das Arbeitsinspektorat zulässig ist als auch die Bedingung, daß in die Arbeitszeit des einzelnen Arbeitnehmers regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fallen muß.

Bei einer 4-Tage-Woche soll auch die Leistung von Überstunden nur an diesen 4 Tagen erfolgen. Da nach § 4 Abs. 7 bereits die tägliche Normalarbeitszeit bis zu 10 Stunden betragen kann, lässt **Abs. 6** eine Ausdehnung der Tagesarbeitszeit durch Überstunden bis auf 12 Stunden zu. Eine derart hohe Arbeitszeitgrenze, die eine Dauerlösung darstellt, kann nur durch Kollektivvertrag zugelassen werden. Die Begrenzung der Wochenarbeitszeit richtet sich nach Abs. 1 und 2.

**Abs. 7** entspricht einem praktischen Bedürfnis. Dauernde Arbeitszeitverlängerungen sind nach dieser Bestimmung nicht möglich. Messen sind nach dem ARG Fachmessen (§ 17 Abs. 3 ARG) und Publikumsmessen in der Dauer von zwei bis zehn Tagen (§ 17 Abs. 4 ARG). Messeähnliche Veranstaltungen sind Handwerksausstellungen, Leistungsschauen und dergleichen, bei welchen der Informationszweck gegenüber der Verkaufsabsicht überwiegt (§ 17 Abs. 5 ARG). In allen Fällen ist Voraussetzung, daß die Veranstaltung von einem eigenen Veranstalter durchgeführt wird und außerhalb der normalen Betriebsstätte durchgeführt wird (§ 17 Abs. 6 ARG). Bei sogenannten „Hausmessen“ ist daher keine Arbeitszeitverlängerung nach dieser Bestimmung zulässig.

Zu Z 8 und 9 (§ 8 Abs. 2 und 4):

In Abs. 2 wird eine geschlechtsneutrale Regelung vorgesehen, da die bisherige einseitige Regelung für Männer EU-widrig ist.

Zur Einschränkung der Verwaltungstätigkeit der Arbeitsinspektion entfällt Abs. 4 alt mangels Relevanz in der Praxis.

Zu Z 10 (§ 9):

Die Höchstgrenzen der Tagesarbeitszeit ergeben sich aus §§ 4 bis 8 bzw. den Sonderbestimmungen. Notwendig ist daher lediglich, aus der bisherigen Regelung des § 9 die Begrenzung der Wochenarbeitszeit mit 50 Stunden und die Zusammenrechnungsregelung zu übernehmen (Abs. 1).

Die Begrenzung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit (Abs. 2) mit 48 Stunden innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen (etwa vier Monate), der durch Kollektivvertrag auf 26 Wochen (etwa sechs Monate) verlängert werden kann, entspricht Art. 6 in Zusammenhang mit Art. 16 Z 2 und Art. 17 Abs. 4 EU-RL. Im Gegensatz zur EU-Richtlinie wird zur Erleichterung der Abrechnung auf Wochen statt auf Monate abgestellt. Die Höchstarbeitszeitgrenzen in anderen Bestimmungen - sofern sie mehr als 48 Stunden betragen - sind daher als Höchstarbeitszeit in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes anzusehen.

In den Fällen des Abs. 3 liegt zwar Arbeitszeit i.S.d. AZG (§ 2), nicht jedoch i.S.d. EU-RL (Art. 2 Z 1) vor, da nach der Definition der EU-RL Arbeitszeit nur dann vorliegt, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber nicht nur zur Verfügung steht, sondern auch eine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt. Dies ist bei Arbeitsbereitschaft und besonderen Erholungsmöglichkeiten nicht der Fall. Im Falle des § 5 muß Arbeitsbereitschaft mindestens in einem Ausmaß von einem Drittel vorliegen; die Arbeitszeit im Sinne der EU-RL beträgt daher höchstens 40 Stunden. Im Falle des § 5 a muß Arbeitsbereitschaft überwiegen; die Arbeitszeit

im Sinne der EU-RL muß daher weniger als 36 Stunden betragen. Artikel 6 EU-RL wird daher in beiden Fällen erfüllt.

Zu Z 11 (§ 10):

Abs. 1 normiert die Vergütung der Überstunden entweder mit einem Geldzuschlag oder mit Zeitausgleich, wobei beim Zeitausgleich der Überstundenzuschlag zu berücksichtigen ist (dh. eine Überstunde ist im Verhältnis 1:1,5 auszugleichen) oder gesondert auszuzahlen ist (dh. der Zeitausgleich gebührt im Verhältnis 1:1, dazu ist zusätzlich der Überstundenzuschlag gesondert auszuzahlen).

Wie die Abgeltung der Überstunden erfolgt, ist grundsätzlich zu vereinbaren. Der Kollektivvertrag oder die Betriebsvereinbarung kann aber vorsehen, daß Überstunden mangels einer Vereinbarung ausschließlich durch Zeitausgleich (1:1,5 oder 1:1 + Überstundenzuschlag) abzugelten sind (Abs. 2). Enthalten auch die Normen der kollektiven Rechtsgestaltung keine Regelung, gebührt ein Zuschlag.

Zu Z 12 und 13 (§ 11 Abs. 1 und 5):

Bisher konnte das Arbeitsinspektorat abweichende Pausenregelungen zulassen. Zur Einschränkung der Verwaltungsverfahren der Arbeitsinspektion wird diese Möglichkeit vorrangig auf die Betriebsvereinbarung übertragen.

Die zulässigen Abweichungen werden entsprechend der bisherigen Praxis konkretisiert. Zulässig sind vom bisherigen Abs. 1 abweichende Teilungen sowie Verkürzungen der Pause. Wird sowohl eine Teilung als auch eine Verkürzung der Pause vereinbart, muß ein Teil mindestens 15 Minuten betragen. Eine Regelung in Form von 1x10 Minuten und 1x5 Minuten ist daher unzulässig.

Die EU-RL (Art. 4) sieht keine Mindestdauer der Ruhepause vor.

Zu Z 14 (§ 12 Abs. 1 und 2):

Abs. 1 entspricht dem bisherigen Abs. 1 Satz 1. Die bisherige Verkürzungsmöglichkeit nur für Männer ist EU-widrig. Eine geschlechtsneutrale Regelung ist notwendig (nunmehr Abs. 2 Satz 1).

Wie bisher kann durch Kollektivvertrag ohne weitere Bedingungen eine Kürzung auf 10 Stunden erfolgen. Auch weitergehende Verkürzungen werden zur Einschränkung der Verwaltungsverfahren auf den Kollektivvertrag übertragen, wobei die Sicherung der Erholung der Arbeitnehmer als Bedingung beibehalten wird. Die absolute Mindestruhezeit von 8 Stunden entspricht der Verwaltungspraxis.

Der Ausgleich (Abs. 2 Satz 2) ist gemäß Art. 17 Abs. 2 und 3 EU-RL vorgeschrieben, wird jedoch in der Praxis wenig Bedeutung haben, da die wöchentliche Ruhezeit meist ohnedies mehr als 36 Stunden beträgt.

Zu Z 15 (§ 12 Abs. 2b):

Die Herabsetzung der Ruhezeit bei besonderen Erholungsmöglichkeiten von 24 auf 23 Stunden entspricht einem praktischen Bedürfnis, da eine 24-stündige Normalarbeitszeit zuzüglich einer halben Stunde Überstundenarbeit (Übergabe) gemäß § 8 Abs. 4 und einer halbstündigen Pause eine Anwesenheitszeit von 25 Stunden ergibt und daher bei einer 24-stündigen Ruhezeit am übernächsten Tag erst eine Stunde später mit der Arbeit begonnen werden kann. Dies ist jedoch mit den meisten Dienstplänen nicht vereinbar.

Zu Z 16 (§ 19b Abs. 3 Z 1):

Diese Bestimmung enthielt bisher eine Ausnahme für alle Arbeitnehmer, die dem Landarbeitsgesetz unterliegen. Da die Parallelbestimmung des Landarbeitsgesetzes als vertragsrechtliche Regelung nur für Arbeiter gilt, besteht für Gutsangestellte eine Regelungslücke, die nunmehr geschlossen wird.

**Zu Z 17 (§ 19b Abs. 4):**

Die §§ 19e bis 19f enthalten Bestimmungen, die in einem unmittelbaren Zusammenhang mit den arbeitnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen des AZG stehen. Eine Regelung für Arbeitnehmer, die von den übrigen Abschnitten des AZG ausgenommen sind, wäre sinnlos.

**Zu Z 18 (§§ 19c und 19d):****Zu § 19c:**

Zur Einschränkung des Weisungsrechtes des Arbeitgebers werden die bisher nur für Teilzeitbeschäftigte geltenden Regelungen des § 19 c Abs. 2 und 3 hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit (das Ausmaß ist durch Gesetz oder Kollektivvertrag geregelt) auch für Vollzeitbeschäftigte übernommen. Damit werden Arbeit auf Abruf und Arbeit nach Arbeitsanfall verhindert.

Klargestellt wird, daß die Vereinbarung nur die Lage der Normalarbeitszeit betrifft. Die Anordnung von Überstunden wird weiterhin durch § 6 Abs. 2 geregelt.

**Zu Abs. 3:**

Im Gegensatz zum geltenden § 19d Satz 2 soll eine Verkürzung der Vorankündigung auch ohne Zulassung durch Kollektivvertrag möglich sein, und zwar in jenen dringenden Fällen, in denen nach § 7 Abs. 3 des Entwurfes zusätzliche Überstunden durch Betriebsvereinbarung angeordnet werden können.

**Zu § 19d:**

Diese Bestimmung entspricht dem bisherigen § 19c.

Zu Z 19 (§§ 19e bis 19g):**Zu § 19e:**

Die Regelung über die Abgeltung von Zeitguthaben gilt sowohl für ein Guthaben an Normalarbeitszeit (z.B. bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit, bei Einarbeiten und bei Gleitzeit) als auch für ein Guthaben an Überstunden, für welches Zeitausgleich gebührt. Der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist die Beendigung einer Arbeitskräfteüberlassung, im Rahmen derer der überlassene Arbeitnehmer Zeitguthaben aufgrund der Arbeitszeitregelung im Beschäftigerbetrieb angesammelt hat, gleichzuhalten.

Die Regelung kann nicht zur Anwendung kommen, wenn der Kollektivvertrag eine Verlängerung der Kündigungsfrist bis zu jenem Zeitpunkt vorsieht, zu dem ein Abbau des Guthabens möglich ist.

Guthaben an Überstunden sind jedenfalls mit Zuschlag abzugelten. Auf für Guthaben an Normalarbeitszeit soll in der Regel ein Zuschlag gebühren, wenn ein Ausgleich nicht mehr möglich ist. Eine Ausnahme besteht nach dem Vorbild des § 10 Abs. 2 UrlG nur bei unbegründetem vorzeitigen Austritt.

**Zu § 19f:**

Die Regelung über den Abbau von Zeitguthaben kann bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit (Abs. 1) nur jene Fälle betreffen, in denen die Lage der Normalarbeitszeit gemäß § 19c Abs. 1 nicht für den gesamten Durchrechnungszeitraum festgelegt wird. In diesen Fällen soll der Arbeitnehmer einseitig den Zeitpunkt des Abbaus eines Teiles des Guthabens festlegen können. Damit wird verhindert, daß erst knapp vor Ende des Durchrechnungszeitraums eine gehäufte Abgeltung des Guthabens vereinbart wird. Die Inanspruchnahme des Ausgleichs ist nicht zweckgebunden.

Pro Halbjahr der Dauer des Durchrechnungszeitraumes steht eine Woche Zeitausgleich zur einseitigen Inanspruchnahme zur Verfügung steht. Dies bedeutet jedoch nicht, daß die Inanspruchnahme in diesem Halbjahr zu erfolgen hat. Ein Ansparen ist daher möglich.

**Abs. 2** trifft eine Regelung über den Abbau von Zeitguthaben bei Überstundenarbeit. Da der Zeitausgleich auch einen Ausgleich für die Belastung durch Überstundenarbeit bietet, soll der Ausgleich möglichst rasch erfolgen. Wird er nicht binnen 13 Wochen gewährt, steht er dem Arbeitnehmer zur einseitigen Inanspruchnahme zur Verfügung.

Bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit steht erst am Ende des Durchrechnungszeitraumes fest, ob die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten wird und somit Überstunden geleistet wurden. Die 13-Wochen-Frist beginnt daher erst mit Ende des Durchrechnungszeitraumes. Wird hingegen die tägliche Normalarbeitszeit oder die wöchentliche Normalarbeitszeit (bei Durchrechnungsmodellen die Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes) überschritten, beginnt diese Frist, sobald sich ein Ausgleich auf Zeitausgleich von 30 Stunden (somit nach 20 geleisteten Überstunden) angesammelt hat. Es wäre sinnlos, für jede einzelne geleistete Überstunde einen gesonderten 13-Wochen-Zeitraum vorzusehen.

Das Interesse des Arbeitnehmers (**Abs. 3**) wird z.B. bei der Teilnahme an einer Bildungsveranstaltung höher zu bewerten sein als organisatorische Probleme für den Arbeitgeber. Eine Kündigung wegen der einseitigen Inanspruchnahme ist als anfechtbare Motivkündigung i.S.d. § 105 Abs. 3 lit. i ArbVG bzw § 107 ArbVG anzusehen.

Um den Arbeitnehmer nicht dem Risiko auszusetzen, allenfalls wegen einer Fehleinschätzung der Interessenabwägung zu Unrecht von der einseitigen Bestimmung des Zeitausgleichs Gebrauch zu machen, wird - ähnlich dem Urlaubsrecht - der Arbeitgeber verpflichtet, auf die vom Arbeitnehmer bekanntgegebene Inanspruchnahme binnen zwei Wochen zu reagieren. Tut er dies nicht, kann der Arbeitnehmer zum bekanntgegebenen Zeitpunkt den Zeitausgleich antreten.

**Zu § 19g:**

Die Regelung entspricht dem bisherigen § 19d Satz 1.

Zu Z 20 (§§ 20a und 20b):

**Zu § 20 a:**

Eine Definition der Rufbereitschaft ist - ebenso wie bei der Arbeitsbereitschaft - wegen der ausführlichen Judikatur nicht erforderlich. Durch die Formulierung „außerhalb seiner Arbeitszeit“ wird klargestellt, daß es sich bei der Rufbereitschaft nicht um Arbeitszeit im Sinne des § 2 handelt. Das Ausmaß der Einteilung zur Rufbereitschaft wird begrenzt (Abs. 1).

Bei Arbeitsleistung während der Rufbereitschaft wird oft die Höchstgrenze der Tagesarbeitszeit überschritten, da diese Arbeitsleistung -sofern nicht die vorgeschriebene Mindestruhezeit abgelaufen ist - zur Arbeitszeit des vergangenen Arbeitstages hinzuzurechnen ist (§ 2 Abs. 1 Z 2). Dies soll künftig bei entsprechendem Ausgleich in eingeschränktem Ausmaß zulässig sein, da solche Überschreitungen im Wesen der Rufbereitschaft liegen (Abs. 2 Z 1).

Die Arbeitsleistung während der Ruhezeit bewirkt in der Regel auch eine Unterbrechung der Tagesruhezeit, soweit nicht nach Ende des Arbeitseinsatzes bis zum Beginn der nächsten Tagesarbeitszeit ein elfstündiger Zeitraum verbleibt. Eine Sonderreglung ist daher erforderlich (Abs. 2 Z 2).

**Zu § 20 b:**

Durch die Definition der Reisezeiten in Abs. 1 wird klargestellt, daß „aktive Reisezeiten“ nicht als Zeiten gelten, die Arbeitszeitüberschreitungen oder Ruhezeitverkürzungen rechtfertigen. Auch das Lenken eines Kraftfahrzeuges zählt als Arbeitsleistung, soweit dies auf Anordnung des Arbeitgebers geschieht.

**Abs. 2 ist zur Ermöglichung von Dienstreisen von mehr als 10 Stunden unumgänglich.**

**Zu Abs. 3 und 4:**

Erholungsmöglichkeiten, die eine Anrechnung der Reisezeit auf die Ruhezeit rechtfertigen, sind als ausreichend anzusehen, wenn sie den Erholungsmöglichkeiten während der Ruhezeit gleichwertig sind. Dies wird z.B. bei einer Reise im Schlafwagen oder - bei entsprechender

Ausstattung - in der 1. Klasse eines Flugzeuges der Fall sein. Der KV soll verbindlich festsetzen können, in welchen Fällen ausreichende Erholungsmöglichkeiten bestehen. Schon derzeit stellt z.B. der KV für technische Angestellte im graphischen Gewerbe bei der Abgeltung der Reisezeit darauf ab, welches Verkehrsmittel benutzt wird.

**Zu Abs. 5:**

Selbst bei ausreichenden Erholungsmöglichkeiten soll verhindert werden, daß dem Arbeitnehmer bei häufigen Dienstreisen kaum mehr eine echte Freizeit zur Verfügung steht.

**Zu Z 21 (§ 26 Abs. 1):**

Bei allen Formen der Durchrechnung der Arbeitszeit ergibt sich die Notwendigkeit, den Beginn und die Dauer des Durchrechnungszeitraumes eindeutig und nachvollziehbar festzulegen. Die Überprüfung von Arbeitszeitmodellen hat ergeben, daß die Beurteilung der Zulässigkeit des Modells und der Frage, ob Überstundenarbeit vorliegt, davon abhängt, mit welchem Tag man den Beginn des Durchrechnungszeitraumes ansetzt.

Die Regelung gilt sowohl für die Durchrechnung der Normalarbeitszeit, die Gleitzeit als auch die Durchrechnung der Höchstarbeitszeit (z.B. nach § 9 Abs. 2).

**Zu Z 22 (§ 26 Abs. 7):**

Die Verpflichtung, geleistete Überstunden gesondert zu vermerken, dient nicht zur Verbesserung der Kontrolltätigkeit der Arbeitsinspektion und fällt daher weder unter die Einsichtspflichten des Abs. 6 noch unter die Strafbestimmungen des § 28. Die Einfügung dieser Regelung ist vielmehr notwendig, da bereits bei den bestehenden Durchrechnungsmöglichkeiten im nachhinein, z.B. bei Prozessen vor dem Arbeits- und Sozialgericht, oft nicht nachvollziehbar ist, ob bestimmte Stunden als Überstunden zu werten sind. Durch die neu hinzukommenden Durchrechnungsmöglichkeiten wird dieses Problem verstärkt.

Überstunden müssen weiterhin auch in den Aufzeichnungen gemäß Abs. 1 enthalten sein.  
Eine Kennzeichnung der Überstunden in diesen Aufzeichnungen ist ausreichend.

Diese Regelung gilt auch für jene Fälle, in denen der Arbeitnehmer die Arbeitszeitaufzeichnungen selbst führt (Abs. 2 und 4) und auch für die eingeschränkte Aufzeichnungspflicht des Abs. 3.

Zu Z 23 (§ 27):

Bei den Genehmigungsverfahren soll der administrative Aufwand durch Wegfall von verpflichtenden Befristungen verringert werden (Abs. 2). Statt dessen wird eine Widerrufsmöglichkeit bei Wegfall der Voraussetzungen vorgesehen.

Der bisherige Abs. 5 kann entfallen, da gemäß § 5 ArbIG 1993 keine derartigen Fälle auftreten können.

Zu Z 24 und 27 (§ 28 Abs. 1 und § 32b)):

Diese Bestimmungen enthalten Zitatieranpassungen.

Zu Z 25 (Entfall des § 32):

Diese Bestimmung ist obsolet, da die in Abs. 1 angeführten Verordnungen durch § 124 Abs. 1 Z 1 und 2 ASchG aufgehoben wurden und der in Abs. 2 angeführten Verordnung durch die Fahrtenbuchverordnung materiell derogiert wurde.

Zu Z 26 (§ 32a):

Grundlage für die Geltung von EU-Verordnungen in Österreich ist nicht mehr das EWR-Abkommen, sondern die EU-Mitgliedschaft Österreichs.

**Zu Art. II (Änderung des Arbeitsruhegesetzes):****Zu Z 1 (§ 3 Abs. 4):**

Diese Bestimmung enthält eine Zitatangepassung.

**Zu Z 2 (§ 6a):**

Die Regelung des Art. I Z 20 (§ 20a AZG), nach der der Arbeitnehmer nur an neun Tagen pro Monat zur Rufbereitschaft herangezogen werden darf, ließe eine Einteilung während jeder wöchentlichen Ruhezeit zu. Dies würde den Arbeitnehmer in seinen Freizeitmöglichkeiten übermäßig einschränken.

**Zu Z 3 (§ 10 a):**

Die Vornahme von Dienstreisen soll in bestimmten Fällen eine Ausnahme von der Wochenend- und Feiertagsruhe rechtfertigen. Ein Interesse des Arbeitnehmers an einer Dienstreise während der Wochenend- und Feiertagsruhe kann z.B. vorliegen, wenn der Arbeitnehmer an einer möglichst raschen Rückkehr an seinen Heimatort interessiert ist.

**Zu Z 4 (§ 12a):**

In den letzten Jahren wurden vermehrt Anträge auf Ausnahme von der Wochenend- und Feiertagsruhe durch Verordnung gestellt, bei denen die in § 12 angeführten Gründe nicht vorliegen. Maßgeblich für die Anträge waren wirtschaftliche Gründe, insbesondere Standortnachteile gegenüber Staaten, in denen eine Wochenend- und Feiertagsarbeit möglich ist bzw. wirtschaftliche Nachteile in Branchen, in denen zahlreiche kurzfristig zu erledigende Aufträge eingehen und die rechtzeitige Erfüllung Voraussetzung für Folgeaufträge ist.

Der Ausbau von Gestaltungsmöglichkeiten im Arbeitszeitrecht muß auch für diese Fälle eine Lösung bieten. Abs. 1 lässt Ausnahmen durch Kollektivvertrag zu, da dieser branchenspezifische wirtschaftliche Gründe am besten beurteilen kann.

Ausnahmen in jenen Bereichen, die bereits durch Verordnung geregelt sind, sind grundsätzlich zulässig, wenn z.B. aus wirtschaftlichen Gründen einzelne Tätigkeiten während der Wochenend- und Feiertagsruhe durchgeführt werden sollen, bei denen eine technologische Begründung nicht vorliegt und die daher nicht in der Verordnung enthalten sind.

**Abs. 2** sieht analog zu § 12 Abs. 2 Satz 1 eine Anführung der einzelnen Tätigkeiten sowie des notwendigen Zeitausmaßes vor, soweit dies zweckmäßig ist. Schrankenlose Ausnahmen sollen damit verhindert werden.

**Zu Z 6 (§ 32a):**

Vergleiche die Erläuterungen zu Art. I Z 26 (§ 32a AZG).

**Zu Z 7 und 8 (§34):**

Neben dem Inkrafttreten der Novelle enthält diese Bestimmung die Bereinigung eines Redaktionsversehens anlässlich der letzten Änderungen durch Art. III des Bundesgesetzes BGBI. Nr 410/1996.

**Zu Art. III (Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes)**

**Zu Z 1 (§ 29 Abs. 2):**

Die vorgeschlagene Regelung schafft keinen neuen Typ der Betriebsvereinbarung, sondern sieht lediglich vor, daß eine Betriebsvereinbarung zu ihrer Wirksamkeit dann der Zustimmung der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bedarf, wenn ein solches Zustimmungsrecht durch ausdrückliche gesetzliche oder kollektivvertragliche Anordnung vorgesehen ist. Im Fall der gesetzlichen Anordnung eines solchen Zustimmungsrechts ist die Zustimmung der kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Arbeitnehmer ausreichend, wenn auf Arbeitgeberseite eine

kollektivvertragsfähige Körperschaft nicht besteht. Die kollektivvertragliche Anordnung eines solchen Zustimmungsrechts der kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer ist nur aufgrund einer ausdrücklichen gesetzlichen Ermächtigung zulässig.

Fälle der Konkurrenz von Kollektivvertragsfähigkeiten sind nach den im Arbeitsverfassungsgesetz bestehenden Regelungen zu lösen; insbesondere gilt für das Zustimmungsrecht nach der vorgeschlagenen Bestimmung der Grundsatz des Vorrangs der freiwilligen Berufsvereinigungen gemäß § 6 ArbVG.

**Zu Z 2 (§ 30 Abs. 4):**

Mit dieser Bestimmung wird klargestellt, daß eine Betriebsvereinbarung, die gemäß § 29 Abs. 2 zustimmungsbedürftig ist, und ihren Wirksamkeitsbeginn selbst nicht regelt, mit dem Tag in Kraft tritt, der auf den Tag der Unterzeichnung sowie der Abgabe der Zustimmungserklärungen der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer folgt. Erfolgen die Unterschriften des Belegschaftsorgans und des Betriebsinhabers und die Abgabe der Zustimmungserklärungen an verschiedenen Tagen, so ist für das Inkrafttreten der späteste dieser Tage maßgeblich.

**Zu Z 3 (§ 32 Abs. 1a):**

Diese Regelung sieht vor, daß eine zustimmungsbedürftige Betriebsvereinbarung, die die Art ihrer Beendigung nicht selbst regelt, - wie alle anderen (fakultativen) Betriebsvereinbarungen auch - nach Abs. 1 gekündigt werden kann. Wenn die Kündigung durch das vertragschließende Organ auf Arbeitnehmerseite erfolgt, bedarf sie der Zustimmung der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Arbeitnehmer; wenn die Kündigung durch den Betriebsinhaber erfolgt, bedarf sie der Zustimmung der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Arbeitgeber. Wenn eine solche nicht besteht, kann der Betriebsinhaber allein kündigen.

Aus dem Verweis auf Abs. 1 ergibt sich weiters, daß der in dieser Bestimmung genannte Zeitablauf bei Befristung auch für zustimmungsbedürftige Betriebsvereinbarungen gemäß § 29 Abs. 2 eine zulässige Art der Beendigung darstellt.

Ebenso stellt die einvernehmliche Aufhebung einer Betriebsvereinbarung gemäß § 29 Abs. 2 eine zulässige Art der Beendigung dar; sie bedarf aber - anders als bei allen anderen Betriebsvereinbarungen - der Zustimmung der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Dies gilt jedoch dann nicht, wenn in der Betriebsvereinbarung selbst ein solches Zustimmungsrecht zu einem Aufhebungsvertrag ausgeschlossen wird. Das Zustimmungsrecht der kollektivvertragsfähigen Körperschaften bleibt dennoch insofern gewahrt, als der Abschluß der Betriebsvereinbarung und damit auch die in dieser enthaltenen Beendigungsregelungen jedenfalls ihrer Zustimmung bedürfen. Durch den Verweis auf § 29 Abs. 2 zweiter Satz wird klargestellt, daß im Fall, daß auf Arbeitgeberseite keine kollektivvertragsfähige Körperschaft besteht, wiederum die Zustimmung der kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Arbeitnehmer ausreicht.

## Text gegenüberstellung

### AZG, ARG, ArbVG

Entwurf	Geltendes Recht
Artikel I	Arbeitszeitgesetz
<p>Änderung des Arbeitszeitgesetzes</p> <p>1. § 1 Abs. 2 Z 2 und 3 lautet:            „2. Arbeitnehmer, für die die Vorschriften des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287, gelten;            3. Arbeitnehmer, für die die Vorschriften des Bäckereiarbeiter/innengesetzes 1996, BGBl. Nr. 410, gelten;“</p> <p>2. § 1 Abs. 2 Z 5 lautet:            „5. Arbeitnehmer, für die die Vorschriften des Hausbesorgergesetzes, BGBl. Nr. 16/1970, gelten;“</p> <p>3. Die §§ 4 und 4a lauten samt Überschriften:            „Andere Verteilung der Normalarbeitszeit            § 4. (1) Zur Erreichung einer längeren Freizeit, die mit der wöchentlichen Ruhezeit oder einer Ruhezeit gemäß § 12 zusammenhängen muß, kann die Normalarbeitszeit an einzelnen Tagen regelmäßig gekürzt und die ausfallende Normalarbeitszeit auf die übrigen Tage der Woche verteilt werden. Die Betriebsvereinbarung, für Arbeitnehmer in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, das Arbeitsinspektorat, kann eine andere ungleichmäßige Verteilung der Normalarbeitszeit innerhalb der Woche zulassen, soweit dies die Art des Betriebes erfordert. Die tägliche Normalarbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten.</p>	<p>2. Arbeitnehmer, für die die Vorschriften des Landarbeitsgesetzes, BGBl. Nr. 140/1948, gelten;            3. Arbeitnehmer, für die die Vorschriften des Bäckereiarbeitergesetzes, BGBl. Nr. 69/1955, gelten;</p> <p>5. Arbeitnehmer, für die die Vorschriften der Hausbesorgerordnung 1957, BGBl. Nr. 154, gelten;</p> <p>Andere Verteilung der Normalarbeitszeit            § 4. (2) Zur Erreichung einer längeren Freizeit, die entweder mit der Wochenruhe oder mit einer Ruhezeit gemäß § 12 zusammenhängen muß, kann die Normalarbeitszeit an einzelnen Tagen regelmäßig gekürzt und die ausfallende Normalarbeitszeit auf die übrigen Tage der Woche verteilt werden.            (4) Das Arbeitsinspektorat kann eine ungleichmäßige Verteilung der Normalarbeitszeit innerhalb der Woche zulassen, soweit dies die Art des Betriebes erfordert.</p>

**Entwurf**

(2) Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Arbeitnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann die ausfallende Normalarbeitszeit auf die übrigen Werkstage von höchstens 52, die Ausfallstage einschließenden Wochen verteilt werden. Die tägliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten.

(3) Die wöchentliche Normalarbeitszeit von Arbeitnehmern des Handels kann in den einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraumes von vier Wochen bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Zeitraumes die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden bzw. die durch Kollektivvertrag festgelegte Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Der Kollektivvertrag kann

1. eine Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes zulassen oder
2. die Betriebsvereinbarung oder den Einzeldienstvertrag zur Verlängerung ermächtigen.

Die tägliche Normalarbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten.

**Geltendes Recht**

(3) Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Arbeitnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann die ausfallende Normalarbeitszeit auf die Werkstage von höchstens sieben zusammenhängenden, die Ausfallstage einschließenden Wochen verteilt werden.

(3 a) Der Zeitraum von sieben Wochen gemäß Abs. 3 (Einarbeitungszeitraum) kann durch Betriebsvereinbarung auf bis zu 13 Wochen verlängert werden. Der Kollektivvertrag kann die Betriebsvereinbarung zur weiteren Verlängerung des Einarbeitungszeitraumes ermächtigen oder den Einarbeitungszeitraum selbst verlängern.

(5) Die wöchentliche Normalarbeitszeit des Personals von Verkaufsstellen im Sinne des Ladenschlußgesetzes, BGBl. Nr. 156/1958, und sonstiger Arbeitnehmer des Handels kann in den einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraumes von vier Wochen bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Zeitraumes die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit die nach § 3 zulässige Dauer bzw. die durch Kollektivvertrag festgelegte Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Eine Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes von vier Wochen kann durch Kollektivvertrag zugelassen werden. Der Kollektivvertrag kann auch die Betriebsvereinbarung und den Einzeldienstvertrag zur Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes ermächtigen.

**Entwurf**

(4) Der zur Erreichung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit nach Abs. 3 im Durchrechnungszeitraum erforderliche Zeitausgleich ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse zusammenhängend zu gewähren. Ein Zeitausgleich von mehr als vier Stunden kann in zwei Teilen gewährt werden, wobei ein Teil mindestens vier Stunden zu betragen hat.

(5) Für Arbeitnehmer, die nicht unter Abs. 3 fallen, kann der Kollektivvertrag zulassen, daß in einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu 52 Wochen die Normalarbeitszeit

1. bei einem im Kollektivvertrag festgelegten unter 52 Wochen liegenden Durchrechnungszeitraum auf höchstens 50 Stunden,
2. bei einem längeren Durchrechnungszeitraum auf höchstens 48 Stunden

ausgedehnt wird, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 40 Stunden bzw. die durch Kollektivvertrag festgelegte Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Der Kollektivvertrag kann einen längeren, über ein Jahr hinausgehenden Durchrechnungszeitraum unter besonderen Bedingungen zulassen, insbesonders unter der Bedingung, daß der zur Erreichung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit erforderliche Zeitausgleich jedenfalls in mehrwöchigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird. Die tägliche Normalarbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten.

**Geltendes Recht**

(6) Der zur Erreichung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit nach Abs. 5 im Durchrechnungszeitraum erforderliche Zeitausgleich ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse zusammenhängend zu gewähren. Ein Zeitausgleich von mehr als vier Stunden kann in zwei Teilen gewährt werden, wobei ein Teil mindestens vier Stunden zu betragen hat.

(8) Für Arbeitnehmer, auf welche die Abs. 5 bis 7 keine Anwendung finden, kann durch Kollektivvertrag zugelassen werden, daß die Normalarbeitszeit innerhalb eines mehrwöchigen Zeitraumes so verteilt wird, daß sie im wöchentlichen Durchschnitt die nach § 3 zulässige Dauer nicht überschreitet. Für Arbeitnehmer in Betrieben gemäß § 2 Abs. 2a des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG), BGBl. Nr. 414, 1972, kann der Kollektivvertrag den Durchrechnungszeitraum bis auf ein Jahr ausdehnen.

Entwurf	Geltendes Recht
---------	-----------------

- (6) Die Betriebsvereinbarung kann Regelungen nach Abs. 5 zulassen, wenn
1. der Kollektivvertrag die Betriebsvereinbarung dazu ermächtigt, oder
  2. für die betroffenen Arbeitnehmer kein Kollektivvertrag wirksam ist.

Diese Betriebsvereinbarung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Zustimmung der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber, soweit solche bestehen. Der Kollektivvertrag kann auch den Einzeldienstvertrag zu einer Regelung gemäß Abs. 5 ermächtigen.

- (7) Der Kollektivvertrag kann zulassen, daß die tägliche Normalarbeitszeit bei
1. regelmäßiger Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf vier zusammenhängende Tage,
  2. Durchrechnung der Normalarbeitszeit (Abs. 5) mit einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen,
  3. Durchrechnung der Normalarbeitszeit (Abs. 5) mit einem längeren Durchrechnungszeitraum, wenn der zur Erreichung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit erforderliche Zeitausgleich in zusammenhängenden Zeiträumen von jeweils mindestens einer Woche gewährt wird,  
auf zehn Stunden ausgedehnt wird.

- (9) Im Falle einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit nach Abs. 2, 3 a, 4, 5, 7 und 8 darf die tägliche Normalarbeitszeit neun Stunden, im Falle einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit nach Abs. 3 sowie einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit nach Abs. 3a zweiter Satz für Betriebe gemäß § 2 Abs. 2a BUAG zehn Stunden nicht überschreiten.

**Geltendes Recht****Entwurf**

**(8) Die Betriebsvereinbarung kann eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit gemäß Abs. 7 auf zehn Stunden zulassen, wenn**

1. der Kollektivvertrag die Betriebsvereinbarung dazu ermächtigt, oder
2. für die betroffenen Arbeitnehmer kein Kollektivvertrag wirksam ist.

Diese Betriebsvereinbarung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Zustimmung der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, soweit solche bestehen.

**Normalarbeitszeit bei Schichtarbeit**

**§ 4a. (1) Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf**

1. innerhalb des Schichtturnusses
2. bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit (§ 4 Abs. 5) innerhalb des Durchrechnungszeitraumes

im Durchschnitt 40 Stunden bzw. die durch Kollektivvertrag festgelegte Normalarbeitszeit nicht überschreiten.

**(2) Die tägliche Normalarbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten. Sie kann bis auf zehn Stunden ausgedehnt werden**

1. bei Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen und
2. in den Fällen des § 4 Abs. 7 und 8.

**Normalarbeitszeit bei Schichtarbeit**

**§ 4 a. (1) Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Innerhalb des Schichtturnusses darf die wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt die Normalarbeitszeit gemäß § 3 nicht überschreiten. Die tägliche Normalarbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten.**

**(2) Der Kollektivvertrag kann eine Verlängerung der wöchentlichen Normalarbeitszeit innerhalb eines Schichtturnusses bis auf 42 Stunden zulassen, wenn die Wochenarbeitszeit innerhalb eines vom Kollektivvertrag festgelegten Zeitraumes im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß § 3 nicht überschreitet.**

**Entwurf**

(3) Bei Arbeiten, die werktags und sonntags einen ununterbrochenen Fortgang mit Schichtwechsel erfordern, kann die tägliche Normalarbeitszeit bis auf zwölf Stunden ausgedehnt werden,

1. am Wochenende (Beginn der Nachschicht zum Samstag bis zum Ende der Nachschicht zum Montag), wenn dies durch Betriebsvereinbarung geregelt ist, oder
2. wenn dies mit einem Schichtwechsel in Verbindung steht.

(4) Der Kollektivvertrag kann in den Fällen des Abs. 3 zulassen, daß die Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen bis auf 56 Stunden ausgedehnt wird."

**4. § 5 lautet samt Überschrift:**

„Verlängerung der Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft  
**§ 5. (1)** Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann bis auf 60 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit bis auf zwölf Stunden ausgedehnt werden, wenn

1. der Kollektivvertrag oder die Betriebsvereinbarung dies zuläßt und
2. darüber hinaus in die Arbeitszeit des Arbeitnehmers regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

**Geltendes Recht**

(3) Bei Arbeiten, die werktags und sonntags einen ununterbrochenen Fortgang mit Schichtwechsel erfordern, kann die tägliche Normalarbeitszeit bis auf zwölf Stunden ausgedehnt werden,

1. am Wochenende (Beginn der Nachschicht zum Samstag bis zum Ende der Nachschicht zum Montag), wenn dies durch Betriebsvereinbarung geregelt ist, oder
2. wenn dies mit einem Schichtwechsel in Verbindung steht.

(4) Der Kollektivvertrag kann in den Fällen des Abs. 3 zulassen, daß die Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen bis auf 56 Stunden ausgedehnt wird.

**Verlängerung der Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft**

**§ 5. (1)** Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann bis auf 60 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit für Arbeitnehmer bis auf zwölf Stunden und für Arbeitnehmerinnen bis auf zehn Stunden ausgedehnt werden, wenn

1. der Kollektivvertrag dies zuläßt und
2. darüber hinaus in die Arbeitszeit des Arbeitnehmers regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

**Entwurf****Geltendes Recht**

(1 a) Abweichend von Abs. 1 kann durch Kollektivvertrag die tägliche Normalarbeitszeit für Arbeitnehmerinnen,

1. die soziale Dienste für Personen leisten, die auf Grund besonderer persönlicher, familiärer oder gesundheitlicher Verhältnisse oder infolge außergewöhnlicher Ereignisse einer sozialen oder gesundheitlichen Gefährdung ausgesetzt sind und die einer kontinuierlichen Betreuung bedürfen, oder
2. die bei Krankentransporten und Blutspendediensten beschäftigt sind, bis auf zwölf Stunden ausgedehnt werden.

(2) Eine Betriebsvereinbarung gemäß Abs. 1 ist nur zulässig, wenn

1. der Kollektivvertrag die Betriebsvereinbarung dazu ermächtigt, oder
2. für die betroffenen Arbeitnehmer kein Kollektivvertrag wirksam ist.

Diese Betriebsvereinbarung bedarf der Zustimmung der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, soweit solche bestehen.

(3) Ist kein Kollektivvertrag wirksam, kann das Arbeitsinspektorat für Betriebe, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, eine Verlängerung der wöchentlichen Normalarbeitszeit bis auf 60 Stunden, der täglichen Normalarbeitszeit bis auf zwölf Stunden für Arbeitnehmer zulassen, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt."

(2) Das Arbeitsinspektorat kann für Betriebe, Betriebsabteilungen oder für bestimmte Arbeiten, für die kein Kollektivvertrag wirksam ist, bei Vorliegen der in Abs. 1 oder 1 a genannten Voraussetzungen eine Verlängerung der Normalarbeitszeit nach Maßgabe der Abs. 1 und 1 a zulassen.

**Entwurf****Geltendes Recht****5. Dem § 5a wird folgender Abs. 4 angefügt:**

„(4) Für Arbeitnehmer, die soziale Dienste für Personen leisten, die auf Grund besonderer persönlicher, familiärer oder gesundheitlicher Verhältnisse oder infolge außergewöhnlicher Ereignisse einer sozialen oder gesundheitlichen Gefährdung ausgesetzt sind und die einer kontinuierlichen Betreuung bedürfen, kann die Betriebsvereinbarung eine Ausdehnung der Normalarbeitszeit gemäß Abs. 1 bis 3 unter den genannten Voraussetzungen zulassen, wenn

1. der Kollektivvertrag die Betriebsvereinbarung dazu ermächtigt, oder
2. für die betroffenen Arbeitnehmer kein Kollektivvertrag wirksam ist.

Diese Betriebsvereinbarung bedarf der Zustimmung der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, soweit solche bestehen.“

**6. § 6 Abs. 1 lautet:**

„§ 6. (1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn entweder  
 a) die Grenzen der nach den §§ 3, 5 oder 5a zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten werden oder  
 b) die tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird, die sich auf Grund der Verteilung dieser wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß den §§ 3 bis 5a und 18 Abs. 2 ergibt.“

**§ 6. (1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn entweder**

- a) die Grenzen der nach den §§ 3 oder 5 zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten werden oder
- b) die tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird, die sich auf Grund der Verteilung dieser wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß den §§ 3 bis 5 und 18 Abs. 2 ergibt.

**Entwurf****7. § 7 lautet samt Überschrift:****„Verlängerung der Arbeitszeit bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes“**

**§ 7. (1) Bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes kann die Wochenarbeitszeit durch Überstunden bis auf 45 Stunden, in zwölf Wochen des Kalenderjahres bis auf 50 Stunden ausgedehnt werden. Die Tagesarbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten.**

**(2) Der Kollektivvertrag kann Überstunden**

1. für Arbeitnehmer im Gastgewerbe, im Verkehrswesen sowie in bestimmten Arten oder Gruppen von Betrieben, in denen ähnlich gelagerte Verhältnisse vorliegen, bis zu einer Wochenarbeitszeit von 55 Stunden, in zwölf Wochen des Kalenderjahres bis auf 60 Stunden
2. für die übrigen Arbeitnehmer bis zu einer Wochenarbeitszeit von 50 Stunden, in zwölf Wochen des Kalenderjahres bis auf 55 Stunden zulassen oder die Betriebsvereinbarung zur Zulassung ermächtigen. Die Tagesarbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten.

**Geltendes Recht****Verlängerung der Arbeitszeit bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes**

**§ 7. (1) Bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes kann die Arbeitszeit unbeschadet der Bestimmungen des § 8 über die nach den §§ 3 bis 5 zulässige Dauer um fünf Überstunden in der einzelnen Woche und darüber hinaus um höchstens sechzig Überstunden innerhalb eines Kalenderjahres verlängert werden. Wöchentlich sind jedoch nicht mehr als zehn Überstunden zulässig. Die Tagesarbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten.**

**(2) Unbeschadet der nach Abs. 1 erster Satz zulässigen Überstunden können durch Kollektivvertrag bis zu fünf weitere Überstunden, für Lenker und Beifahrer von Kraftfahrzeugen sowie Kutscher, für Arbeitnehmer im Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe, im Verkehrswesen sowie in bestimmten Arten oder Gruppen von Betrieben, in denen ähnlich gelagerte Verhältnisse vorliegen, jedoch bis zu zehn weitere Überstunden wöchentlich zugelassen werden. Dabei kann das Ausmaß der wöchentlichen Überstunden abweichend von Abs. 1 zweiter Satz festgelegt werden.**

**Entwurf**

(3) Bei vorübergehend auftretendem besonderem Arbeitsbedarf können zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils durch Betriebsvereinbarung, die den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sowie dem zuständigen Arbeitsinspektorat zu übermitteln ist, Überstunden bis zu einer Wochenarbeitszeit von 60 Stunden zugelassen werden, wenn andere Maßnahmen nicht zumutbar sind. Die Tagesarbeitszeit darf zwölf Stunden nicht überschreiten.

(4) Für Arbeitnehmer, die auf im öffentlichen Interesse betriebenen Großbaustellen oder auf Baustellen der Wildbach- und Lawinenverbauung in Gebirgsregionen beschäftigt sind, gelten die Abs. 1 bis 3 mit der Maßgabe, daß die jeweilige Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von zwei Wochen im Durchschnitt nicht überschritten werden darf.

(5) Unter den Voraussetzungen des § 5 kann die Wochenarbeitszeit durch Überstunden bis auf 60 Stunden, die Tagesarbeitszeit bis auf 13 Stunden ausgedehnt werden.

**Geltendes Recht**

(5) Das Arbeitsinspektorat kann bei Nachweis eines dringenden Bedürfnisses auf Antrag des Arbeitgebers nach Anhörung der gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer eine über das Ausmaß der Abs. 1 bis 3 hinausgehende Arbeitszeitverlängerung bewilligen. Eine Tagesarbeitszeit über zehn Stunden kann das Arbeitsinspektorat jedoch nur zulassen, wenn dies im öffentlichen Interesse erforderlich ist.

(3) Wenn in den Fällen des § 5 von der dort vorgesehenen Möglichkeit einer kollektivvertraglichen Verlängerung der Wochenarbeitszeit nicht oder nur zum Teil Gebrauch gemacht wurde, kann durch Kollektivvertrag ein höheres als das nach Abs. 1 zulässige Ausmaß an Überstunden zugelassen werden. Die Tagesarbeitszeit darf in diesen Fällen jedoch dreizehn, für Arbeitnehmerinnen zehn Stunden, und die Wochenarbeitszeit sechzig Stunden nicht überschreiten.

**Geltendes Recht****Entwurf**

(6) Wird die gesamte Wochenarbeitszeit auf vier zusammenhängende Tage verteilt, kann der Kollektivvertrag zulassen, daß die Arbeitszeit an diesen Tagen durch Überstunden gemäß Abs. 1 und 2 bis auf zwölf Stunden ausgedehnt wird. Die Betriebsvereinbarung kann eine solche Arbeitszeitverlängerung zulassen, wenn

1. der Kollektivvertrag die Betriebsvereinbarung dazu ermächtigt, oder
2. für die betroffenen Arbeitnehmer kein Kollektivvertrag wirksam ist.

(7) Für Arbeitnehmer, die bei Messen und messeähnlichen Veranstaltungen im Sinne des § 17 des Arbeitsruhegesetzes, BGBl. Nr 144/ 1983, beschäftigt werden, kann der Kollektivvertrag zulassen, daß die Wochenarbeitszeit für die Dauer der Veranstaltung durch Überstunden bis auf 60 Stunden verlängert wird. Die Tagesarbeitszeit darf 10 Stunden nicht überschreiten.“

8. In § 8 Abs. 2 entfallen die Worte „für männliche Arbeitnehmer“.

9. § 8 Abs. 4 entfällt. Der bisherige Abs. 5 enthält die Bezeichnung „Abs. 4“.

**§ 8. (2) Die Arbeitszeit darf in den Fällen des Abs. 1 für männliche Arbeitnehmer über zehn Stunden täglich verlängert werden, wenn eine Vertretung des Arbeitnehmers durch andere Arbeitnehmer nicht möglich ist und dem Arbeitgeber die Heranziehung betriebsfremder Personen nicht zugemutet werden kann.**

**(4) Das Arbeitsinspektorat kann feststellen, ob bestimmte Arbeiten als Vor- und Abschlußarbeiten gelten.**

**Entwurf****Geltendes Recht**

**10. § 9 lautet samt Überschrift:**

**„Höchstgrenzen der Arbeitszeit**

**§ 9. (1) Bei Zusammentreffen mehrerer Arbeitszeitverlängerungen bzw. anderer Verteilungen der Normalarbeitszeit darf die jeweils höhere Arbeitszeitgrenze nicht überschritten werden. Soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, darf die Wochenarbeitszeit 50 Stunden nicht überschreiten.**

**(2) Ist nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes eine Wochenarbeitszeit von mehr als 48 Stunden zulässig, darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten. Der Kollektivvertrag kann eine Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes bis auf 26 Wochen zulassen.**

**(3) Abs. 2 ist nicht anzuwenden bei**

- 1. Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft (§§ 5 und 7 Abs. 5) und**
- 2. Verlängerung der Arbeitszeit bei besonderen Erholungsmöglichkeiten (§§ 5a und 8 Abs. 4)."**

**Höchstgrenzen der Arbeitszeit**

**§ 9. (1) Die Tagesarbeitszeit darf zehn Stunden und die Wochenarbeitszeit 50 Stunden nicht überschreiten, sofern die Abs. 2 und 3 nicht anderes bestimmen. Diese Höchstgrenzen der Arbeitszeit dürfen auch beim Zusammentreffen einer anderen Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit mit Arbeitszeitverlängerungen nicht überschritten werden.**

**(2) Die Tagesarbeitszeit darf in den Fällen der §§ 4 a (Normalarbeitszeit bei Schichtarbeit), 5 (Arbeitsbereitschaft), 5 a (besondere Erholungsmöglichkeiten), 7 Abs. 3 bis 5 (erhöhter Arbeitsbedarf), 8 Abs. 2 und 5 (Vor- und Abschlußarbeiten), 16 Abs. 2 bis 5 (Verlängerung der Einsatzzeit), 18 Abs. 2 (Betriebe des öffentlichen Verkehrs) und 19 (Krankenanstalten und Kuranstalten) zehn Stunden insoweit überschreiten, als dies nach diesen Bestimmungen zulässig ist.**

**(3) Die Wochenarbeitszeit darf im Falle des § 4 c (Dekadenarbeit) 50 Stunden überschreiten und in den Fällen der §§ 4 a Abs. 4 (Schichtarbeit), 5 (Arbeitsbereitschaft), 5 a (besondere Erholungsmöglichkeiten), 7 Abs. 2 bis 5 (erhöhter Arbeitsbedarf), 18 Abs. 3 (Betriebe des öffentlichen Verkehrs) und 19 (Krankenanstalten und Kuranstalten) 50 Stunden insoweit überschreiten, als dies nach diesen Bestimmungen zulässig ist.**

Entwurf	Geltendes Recht
<b>11. § 10 lautet samt Überschrift: „Überstundenvergütung“</b>	<b>Überstundenvergütung</b>
<b>§ 10. (1) Für Überstunden gebührt</b>	<b>§ 10. (1) Für Überstunden gebührt ein Zuschlag von 50 v.H.</b>
1. ein Zuschlag von 50 % oder 2. eine Abgeltung durch Zeitausgleich. Der Überstundenzuschlag ist bei der Bemessung des Zeitausgleiches zu berücksichtigen oder gesondert auszuzahlen.	(2) Normen der kollektiven Rechtsgestaltung können festlegen, ob mangels einer abweichenden Vereinbarung eine Abgeltung in Geld oder durch Zeitausgleich zu erfolgen hat. Besteht keine Regelung, gebührt mangels einer abweichenden Vereinbarung eine Abgeltung in Geld.
(3) Der Berechnung des Zuschlages ist der auf die einzelne Arbeitsstunde entfallende Normallohn zugrunde zu legen. Bei Akkord-, Stück- und Gedinglöhnen ist dieser nach dem Durchschnitt der letzten dreizehn Wochen zu bemessen. Durch Kollektivvertrag kann auch eine andere Berechnungsart vereinbart werden."	(2) Der Berechnung des Zuschlages gemäß Abs. 1 ist der auf die einzelne Arbeitsstunde entfallende Normallohn zugrunde zu legen. Bei Akkord-, Stück- und Gedinglöhnen ist dieser nach dem Durchschnitt der letzten dreizehn Wochen zu bemessen. Durch Kollektivvertrag kann auch eine andere Berechnungsart vereinbart werden.
<b>12. Dem § 11 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:</b> „Eine andere Teilung der Ruhepause kann aus diesen Gründen durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch das Arbeitsinspektorat, zugelassen werden.“	<b>§ 11. (1) Beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als sechs Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen. Wenn es im Interesse der Arbeitnehmer des Betriebes gelegen oder aus betrieblichen Gründen notwendig ist, können anstelle einer halbstündigen Ruhepause zwei Ruhepausen von je einer Viertelstunde oder drei Ruhepausen von je zehn Minuten gewährt werden.</b>

**Entwurf****Geltendes Recht****13. § 11 Abs. 5 lautet:**

„(5) Die Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, das Arbeitsinspektorat, kann eine Verkürzung der Ruhepause auf mindestens 15 Minuten zulassen, wenn es im Interesse der Arbeitnehmer gelegen oder aus betrieblichen Gründen notwendig ist. Wird die Ruhepause gemäß Abs. 1 geteilt, muß ein Teil mindestens 15 Minuten betragen.“

**14. § 12 Abs. 1 und 2 lautet:**

„§ 12. (1) Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist den Arbeitnehmern eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren.

(2) Der Kollektivvertrag kann die ununterbrochene Ruhezeit auf mindestens acht Stunden verkürzen. Solche Verkürzungen der Ruhezeit sind innerhalb der nächsten zehn Kalendertage durch entsprechende Verlängerung einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit auszugleichen. Eine Verkürzung auf weniger als zehn Stunden ist nur zulässig, wenn der Kollektivvertrag weitere Maßnahmen zur Sicherstellung der Erholung der Arbeitnehmer vorsieht.“

**15. § 12 Abs. 2b lautet:**

„(2b) Beträgt die tägliche Normalarbeitszeit gemäß § 5a mehr als zwölf Stunden, ist abweichend von Abs. 1 eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 23 Stunden zu gewähren.“

(5) Das Arbeitsinspektorat kann, wenn es im Interesse der Arbeitnehmer des Betriebes gelegen oder aus betrieblichen Gründen notwendig ist, eine von Abs. 1 abweichende Pausenregelung zulassen.

§ 12. (1) Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist den Arbeitnehmern eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren. Durch Kollektivvertrag kann zugelassen werden, daß die ununterbrochene Ruhezeit für männliche Arbeitnehmer nur zehn Stunden beträgt.

(2) Das Arbeitsinspektorat kann beim Nachweis eines dringenden Bedürfnisses Ausnahmen zulassen, wenn die Erholung des Arbeitnehmers durch andere Maßnahmen gesichert ist.

(2 b) Beträgt die tägliche Normalarbeitszeit gemäß § 5 a mehr als zwölf Stunden, ist abweichend von Abs. 1 eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden zu gewähren.

**Geltendes Recht****Entwurf**

**16. § 19b Abs. 3 Z 1 lautet:**

„1. Arbeitnehmer, für die die Vorschriften des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287, gelten;“

1. Arbeitnehmer, für die die Vorschriften des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287, gelten;

**17. Dem § 19b wird folgender Abs. 4 angefügt:**

„(4) Von den §§ 19e bis 19f sind weiters ausgenommen:

1. Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis zu einer Stiftung, zu einem Fonds oder zu einer Anstalt stehen, sofern diese Einrichtungen von Organen einer Gebietskörperschaft oder von Personen verwaltet werden, die hiezu von Organen einer Gebietskörperschaft bestellt sind;
2. Arbeitnehmer, für die die Vorschriften des Bäckereiarbeitergesetzes, BGBl. Nr. 69/1955, gelten;
3. Arbeitnehmer, für die die Vorschriften des Hausgehilfen- und Hausangestellten gesetzes, BGBl. Nr. 235/1962, gelten;
4. Lehr- und Erziehungskräfte an Unterrichts- und Erziehungsanstalten, soweit sie nicht unter Abs. 2 fallen;
5. Arbeitnehmer, die im Rahmen des Bordpersonals von Luftverkehrsunternehmungen tätig sind.“

**18. Die §§ 19c und 19d lauten samt Überschriften:**

„Lage der Normalarbeitszeit

§ 19c. (1) Die Lage der Normalarbeitszeit und ihre Änderung ist zu vereinbaren, soweit sie nicht durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgesetzt wird.

<b>Entwurf</b>	<b>Geltendes Recht</b>
----------------	------------------------

(2) Abweichend von Abs. 1 kann die Lage der Normalarbeitszeit vom Arbeitgeber geändert werden, wenn

1. dies aus objektiven, in der Art der Arbeitsleistung gelegenen Gründen sachlich gerechtfertigt ist,
2. dem Arbeitnehmer die Lage der Normalarbeitszeit für die jeweilige Woche mindestens zwei Wochen im vorhinein mitgeteilt wird,
3. berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers dieser Einteilung nicht entgegenstehen und
4. keine Vereinbarung entgegensteht.

(3) Von Abs. 2 Z 2 kann abgewichen werden, wenn dies zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils erforderlich ist und andere Maßnahmen nicht zumutbar sind. Durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung können wegen tätigkeitsspezifischer Erfordernisse von Abs. 2 Z 2 abweichende Regelungen getroffen werden.

#### **Teilzeitarbeit**

§ 19d. (1) Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzliche Normalarbeitszeit oder eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet.

(2) Ausmaß und Lage der Arbeitszeit und ihre Änderung sind zu vereinbaren, sofern sie nicht durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgesetzt werden. § 19c Abs. 2 und 3 sind anzuwenden.

#### **Teilzeitarbeit**

§ 19 c. (1) Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzliche Normalarbeitszeit oder eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet.

(2) Ausmaß und Lage der Arbeitszeit und ihre Änderung sind zu vereinbaren, sofern sie nicht durch Betriebsvereinbarung festgesetzt werden.

**Entwurf****Geltendes Recht**

(3) Abweichend von Abs. 2 kann die Lage der Arbeitszeit vom Arbeitgeber geändert werden, wenn

1. dies aus objektiven, in der Art der Arbeitsleistung gelegenen Gründen sachlich gerechtfertigt ist,
2. dem Arbeitnehmer die Lage der Arbeitszeit für die jeweilige Woche mindestens zwei Wochen im vorhinein mitgeteilt wird,
3. berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers dieser Einteilung nicht entgegenstehen und
4. keine Vereinbarung entgegensteht.

(4) Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer sind zur Arbeitsleistung über das vereinbarte Arbeitszeitausmaß (Mehrarbeit) nur insoweit verpflichtet, als

1. gesetzliche Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder der Arbeitsvertrag dies vorsehen,
2. ein erhöhter Arbeitsbedarf vorliegt oder die Mehrarbeit zur Vornahme von Vor- und Abschlußarbeiten (§ 8) erforderlich ist, und
3. berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers der Mehrarbeit nicht entgegenstehen.

(4) Sofern in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Arbeitsverträgen Ansprüche nach dem Ausmaß der Arbeitszeit bemessen werden, ist bei Teilzeitbeschäftigten die regelmäßig geleistete Mehrarbeit zu berücksichtigen, dies insbesondere bei der Bemessung der Sonderzahlungen.

(5) Sofern in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Arbeitsverträgen Ansprüche nach dem Ausmaß der Arbeitszeit bemessen werden, ist bei Teilzeitbeschäftigten die regelmäßig geleistete Mehrarbeit zu berücksichtigen, dies insbesondere bei der Bemessung der Sonderzahlungen.

**Entwurf**

(5) Arbeitnehmern, deren Arbeitszeit bei demselben Arbeitgeber wegen Inanspruchnahme der Gleitpension auf ein im § 253c Abs. 2 ASVG genanntes Ausmaß vermindert wird, gebühren im Kalenderjahr der Umstellung sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988 in dem der Vollzeitbeschäftigung und der Beschäftigung mit verminderter Arbeitszeit entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(6) Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer dürfen wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern nicht benachteiligt werden, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung. Freiwillige Sozialleistungen sind zumindest in jenem Verhältnis zu gewähren, das dem Verhältnis der regelmäßig geleisteten Arbeitszeit zur gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit entspricht. Im Streitfall hat der Arbeitgeber zu beweisen, daß eine Benachteiligung nicht wegen der Teilzeitarbeit erfolgt.

(7) Durch Kollektivvertrag kann festgelegt werden, welcher Zeitraum für die Berechnung der regelmäßig geleisteten Mehrarbeit (Abs. 4) und für die Berechnung der Sozialleistungen (Abs. 6) heranzuziehen ist.

**Geltendes Recht**

(5a) Arbeitnehmern, deren Arbeitszeit bei demselben Arbeitgeber wegen Inanspruchnahme der Gleitpension auf ein im § 253 c Abs. 2 ASVG genanntes Ausmaß vermindert wird, gebühren im Kalenderjahr der Umstellung sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988 in dem der Vollzeitbeschäftigung und der Beschäftigung mit verminderter Arbeitszeit entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(6) Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer dürfen wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern nicht benachteiligt werden, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung. Freiwillige Sozialleistungen sind zumindest in jenem Verhältnis zu gewähren, das dem Verhältnis der regelmäßig geleisteten Arbeitszeit zur gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit entspricht. Im Streitfall hat der Arbeitgeber zu beweisen, daß eine Benachteiligung nicht wegen der Teilzeitarbeit erfolgt.

(7) Durch Kollektivvertrag kann festgelegt werden, welcher Zeitraum für die Berechnung der regelmäßig geleisteten Mehrarbeit (Abs. 5) und für die Berechnung der Sozialleistungen (Abs. 6) heranzuziehen ist.

**Entwurf**

(8) Die Abs. 2 bis 4 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigungen gemäß § 15c des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, § 8 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes, BGBl. Nr. 651/1989, oder vergleichbarer österreichischer Rechtsvorschriften.“

19. Nach § 19d werden folgende §§ 19e bis 19g samt Überschriften eingefügt:

**„Abgeltung von Zeitguthaben**

**§ 19e.** (1) Besteht im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Guthaben des Arbeitnehmers an Normalarbeitszeit oder Überstunden, für die Zeitausgleich gebührt, ist das Guthaben abzugelten, soweit der Kollektivvertrag nicht die Verlängerung der Kündigungsfrist im Ausmaß des zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehenden Zeitguthabens vorsieht. Der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ist die Beendigung einer Arbeitskräfteüberlassung gleichzuhalten.

(2) Für Guthaben an Normalarbeitszeit gebührt ein Zuschlag von 50 %. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

**Abbau von Zeitguthaben**

**§ 19f.** (1) Wird bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit (§ 4 Abs. 3 und 5) der Zeitpunkt des Ausgleichs von Zeitguthaben nicht im vorhinein festgelegt, kann der Arbeitnehmer pro Halbjahr des Durchrechnungszeitraumes den Zeitpunkt des Ausgleichs von Zeitguthaben im Ausmaß seiner wöchentlichen Normalarbeitszeit einseitig bestimmen, soweit durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung nicht anderes festgelegt wird.

**Geltendes Recht**

(8) Die Abs. 2 bis 5 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigungen gemäß § 15 c des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, und § 8 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes, BGBl. Nr. 651/1989.

**Entwurf****Geltendes Recht**

(2) Wird bei Überstundenarbeit, für die Zeitausgleich gebührt, der Zeitpunkt des Ausgleichs nicht im vorhinein festgelegt und wird der Ausgleich nicht binnen 13 Wochen gewährt, kann der Arbeitnehmer binnen einer weiteren Woche bekanntgeben, daß er den Zeitpunkt des Ausgleichs zu einem späteren Zeitpunkt einseitig bestimmen wird. Mangels einer solchen Bekanntgabe ist die Überstunde gemäß § 10 Abs. 1 Z 1 und Abs. 3 abzugelten.

Die Frist von 13 Wochen beginnt

1. bei Überstunden, die bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit (§ 4 Abs. 3 und 5) durch Überschreitung der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit entsteht, mit Ende des Durchrechnungszeitraumes,
2. in den übrigen Fällen, sobald ein Anspruch auf Zeitausgleich von 30 Stunden entstanden ist.

(3) Der Arbeitnehmer ist zur einseitigen Inanspruchnahme nur berechtigt, wenn

1. er dem Arbeitgeber den gewünschten Zeitpunkt mindestens vier Wochen im vorhinein bekanntgibt und
2. das Interesse des Arbeitnehmers an der Inanspruchnahme zu diesem Zeitpunkt höher zu bewerten ist als ein allenfalls entgegenstehendes betriebliches Interesse. Der Arbeitnehmer kann davon ausgehen, daß kein betriebliches Interesse entgegensteht, wenn der Arbeitgeber nicht binnen 14 Tagen nach der Bekanntgabe gemäß Z 1 die Klage auf Feststellung des Bestehens eines entgegenstehenden höherwertigen betrieblichen Interesses eingebracht hat.

## Entwurf

### Unabdingbarkeit

**§ 19g.** Die dem Arbeitnehmer auf Grund dieses Abschnittes zustehenden Rechte können durch Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden."

### Geltendes Recht

### Unabdingbarkeit

**§ 19 d.** Die dem Arbeitnehmer auf Grund dieses Abschnittes zustehenden Rechte können durch Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung können wegen tätigkeitsspezifischer Erfordernisse abweichende Regelungen von den Bestimmungen des § 19 c Abs. 2 und Abs. 3 Z 2 getroffen werden.

20. Nach § 20 werden folgende §§ 20a und 20b samt Überschriften eingefügt:

### „Rusbereitschaft

**§ 20a.** (1) Der Arbeitnehmer darf außerhalb seiner Arbeitszeit zur Rubsbereitschaft nur an neun Tagen pro Monat herangezogen werden.

(2) Wird der Arbeitnehmer während der Rubsbereitschaft zur Arbeitsleistung herangezogen, kann

1. die Tagesarbeitszeit bis auf zwölf Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb von zwei Wochen ein entsprechender Ausgleich erfolgt, und
2. die tägliche Ruhezeit unterbrochen werden, wenn innerhalb von zwei Wochen eine andere tägliche Ruhezeit um vier Stunden verlängert wird.

### Reisezeit

**§ 20b.** (1) Reisezeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer über Auftrag des Arbeitgebers vorübergehend seinen Dienstort (Arbeitsstätte) verläßt, um an anderen Orten seine Arbeitsleistung zu erbringen, sofern der Arbeitnehmer während der Reisebewegung keine Arbeitsleistung zu erbringen hat.

**Entwurf****Geltendes Recht**

**(2) Durch Reisezeiten können die Höchstgrenzen der Arbeitszeit überschritten werden.**

**(3) Bestehen während der Reisezeit ausreichende Erholungsmöglichkeiten, kann die tägliche Ruhezeit verkürzt werden. Durch Kollektivvertrag kann festgelegt werden, in welchen Fällen ausreichende Erholungsmöglichkeiten bestehen.**

**(4) Bestehen während der Reisezeit keine ausreichenden Erholungsmöglichkeiten, kann die tägliche Ruhezeit durch Kollektivvertrag höchstens auf acht Stunden verkürzt werden. Ergibt sich dabei am nächsten Arbeitstag ein späterer Arbeitsbeginn als in der Vereinbarung gemäß § 19 c Abs. 1 vorgesehen, ist die Zeit zwischen dem vorgesehenen und dem tatsächlichen Beginn auf die Arbeitszeit anzurechnen.**

**(5) Verkürzungen der täglichen Ruhezeit nach Abs. 3 und 4 sind nur zweimal pro Kalenderwoche zulässig."**

**21. Dem § 26 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:  
„Der Beginn und die Dauer eines Durchrechnungszeitraumes sind festzuhalten.“**

**22. Dem § 26 wird folgender Abs. 7 angefügt:  
„(7) In den Arbeitszeitaufzeichnungen sind Überstunden gesondert auszuweisen.“**

**§ 26. (1) Der Arbeitgeber hat zur Überwachung der Einhaltung der in diesem Bundesgesetz geregelten Angelegenheiten in der Betriebsstätte Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden zu führen.**

**Entwurf****23. § 27 lautet samt Überschrift:**

„Behördenzuständigkeit und Verfahrensvorschriften

**§ 27.** (1) Die nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes 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) Bescheide nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes sind zu widerrufen, wenn die entsprechenden Voraussetzungen weggefallen sind.

(3) Über Berufungen gegen Bescheide der Arbeitsinspektorate entscheidet der Bundesminister für Arbeit und Soziales, soweit es sich jedoch um Bescheide einer Berghauptmannschaft handelt, der Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten.

(4) Meldungen nach §§ 7 Abs. 3, 11 Abs. 8 und § 20 Abs. 2 sind von Stempel- und Rechtsgebühren des Bundes befreit.“

**24. § 28 Abs. 1 lautet.**

„§ 28. (1) Arbeitgeber und deren Bevollmächtigte, die

1. Arbeitnehmer über die Höchstgrenzen der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 2 Abs. 2, § 7, § 8 Abs. 1, 2 oder 4, § 9, § 18 Abs. 2 oder 3, § 19 Abs. 2, § 19a oder § 20a Abs. 2 Z 1 hinaus einsetzen;

**Geltendes Recht**

Behördenzuständigkeit und Verfahrensvorschriften

**§ 27.** (1) Die nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes 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) Bescheide gemäß § 4 Abs. 4, § 5 Abs. 2, § 7 Abs. 5, § 11 Abs. 5, § 12 Abs. 2 und 4, § 14 Abs. 4, § 16 Abs. 5 und § 19 Abs. 3 sind zu befristen, wobei die Bewilligung über das Kalenderjahr nicht hinausgehen darf.

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

(6) Anzeigen gemäß § 20 Abs. 2 sind von Stempel- und Rechtsgebühren des Bundes befreit.

**§ 28. (1) Arbeitgeber und deren Bevollmächtigte, die**

1. Arbeitnehmer über die Höchstgrenzen der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 2 Abs. 2, § 4 Abs. 9, § 4 a Abs. 3 oder 4, § 5 Abs. 1 oder 1 a, § 5 a Abs. 1 in Verbindung mit § 8 Abs. 5, § 5 a Abs. 3, § 7 Abs. 1, 3 oder 4, § 8 Abs. 1 oder 2, § 9, § 18 Abs. 2 oder 3, § 19 Abs. 2 oder § 19 a hinaus einsetzen;

**Entwurf**

2. Arbeitnehmer mit gemäß § 6 Abs. 2, § 7, § 8, § 19 Abs. 2 oder § 19a unzulässiger Überstundenarbeit beschäftigen;
3. Ruhepausen oder Kurzpausen gemäß § 11 Abs. 1, 3, 4 oder 5 nicht gewähren;
4. die tägliche Ruhezeit gemäß § 12 Abs. 1 bis 2b, § 19a, § 20a Abs. 2 Z 2 oder § 20b Abs. 4 nicht gewähren;
5. die Meldepflichten an das Arbeitsinspektorat gemäß § 7 Abs 3, § 11 Abs. 8 oder 10 oder § 20 Abs. 2, die Auflagepflichten gemäß § 24, die Aushangpflicht gemäß § 25, die Aufzeichnungspflichten gemäß § 26 Abs. 1 bis 5 oder die Auskunfts- und Einsichtspflichten gemäß § 26 Abs. 6 verletzen;
6. Verordnungen gemäß § 12 Abs. 4, § 21 oder § 23 übertreten oder
7. Bescheide gemäß § 4 Abs. 1, § 5 Abs. 3, § 7 Abs. 5, § 11 Abs. 1, 5 und 6, § 12 Abs. 4 oder § 19 Abs. 3 nicht einhalten,
8. Arbeitnehmer entgegen § 20 a Abs. 1 zur Rufbereitschaft heranziehen oder den Ausgleich gemäß § 20 a Abs. 2 Z 1 nicht gewähren,

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 300 S bis 6000 S zu bestrafen.”

**Geltendes Recht**

2. Arbeitnehmer mit gemäß § 6 Abs. 2, § 7 Abs. 1 bis 3, § 8, § 19 Abs. 2 oder § 19 a unzulässiger Überstundenarbeit beschäftigen;
3. Ruhepausen oder Kurzpausen gemäß § 11 Abs. 1, 3 oder 4 nicht gewähren;
4. die tägliche Ruhezeit gemäß § 12 Abs. 1, 2 a oder 2 b oder § 19 a nicht gewähren;
5. die Meldepflichten gemäß § 11 Abs. 8 oder 10 oder § 20 Abs. 2, die Auflagepflichten gemäß § 24, die Aushangpflicht gemäß § 25, die Aufzeichnungspflichten gemäß § 26 Abs. 1, 2, 4 oder 5 oder die Auskunfts- und Einsichtspflichten gemäß § 26 Abs. 6 verletzen;
6. Verordnungen gemäß § 12 Abs. 4, § 21 oder § 23 übertreten oder
7. Bescheide gemäß § 4 Abs. 1, § 5 Abs. 2, § 7 Abs. 5, § 11 Abs. 5 oder 6, § 12 Abs. 2 oder 4 oder § 19 Abs. 3 nicht einhalten,

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 300 S bis 6000 S zu bestrafen.

**Entwurf****Geltendes Recht**

**25. § 32 entfällt.**

**Weitergelten von Arbeitnehmerschutzvorschriften**

**§ 32. (1) Soweit § 33 Abs. 2 Z 4 des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen, BGBl. Nr. 146/1948, nicht anderes bestimmt, bleiben die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes geltenden Bestimmungen der**

- a) Glashüttenverordnung vom 23. Dezember 1938, Deutsches RGBl. I S. 1961 (GBl. f. d. L. Ö. Nr. 1003/1939), in der Fassung der Verordnung vom 13. September 1940, Deutsches RGBl. I S. 1246,
- b) Verordnung über die Herstellung, Verpackung, Lagerung und Einfuhr von Thomasmehl vom 30. Jänner 1931, Deutsches RGBl. I S. 17, in der Fassung der Verordnung vom 30. September 1931, Deutsches RGBl. I S. 525 (GBl. f. d. L. Ö. Nr. 1436/1939),  
als Bundesgesetze vorläufig in Geltung. Die unter lit. a und lit. b genannten Vorschriften treten je mit dem Zeitpunkt außer Kraft, zu dem die darin geregelten Angelegenheiten auf Grund bestehender bundesgesetzlicher Vorschriften durch Verordnung geregelt werden. Die betreffenden Verordnungen haben das Außerkrafttreten der unter lit. a und lit. b bezeichneten Vorschriften festzustellen.

(2) Die Bestimmungen der Nr. 54 erster bis dritter Satz der Ausführungsverordnung zur Arbeitszeitordnung vom 12. Dezember 1938, Deutsches RGBl. I S. 1799 (GBl. f. d. L. Ö. Nr. 667/1939), bleiben als Bundesgesetz bis zu dem Zeitpunkt vorläufig in Geltung, in dem die betreffende Angelegenheit durch Verordnung gemäß § 17 Abs. 3 dieses Bundesgesetzes geregelt worden ist. Diese Verordnung hat das Außerkrafttreten der angeführten Bestimmungen der Nr. 54 der Ausführungsverordnung festzustellen.

**Entwurf****Geltendes Recht**

**26.** In § 32a entfällt die Bezeichnung „Abs. 1“ und der Abs. 2.

**27.** § 32b lautet:

„§ 32 b. Kollektivverträge, die sich auf die Regelungen einzelner Arbeitsbedingungen beschränken und deren Wirkungsbereich sich fachlich auf die überwiegende Anzahl der Wirtschaftszweige und räumlich auf das ganze Bundesgebiet erstreckt, gelten nicht als Kollektivverträge im Sinne des § 4 Abs. 6 Z 3 und Abs. 8 Z 3, § 5 Abs. 2 und 3, § 5a Abs. 4 Z 3, § 14 Abs. 4, § 16 Abs. 5 und § 19 Abs. 3.“

**28.** Der bisherige Text des § 32c erhält die Bezeichnung „Abs. 1“. Folgender Abs. 2 wird angefügt:

„(2) Am 1. 1. 1996 bestehende rechtskräftige Bescheide der Arbeitsinspektion in Angelegenheiten, die nach den Änderungen durch das Bundesgesetz, BGBl. Nr. XXXXX nicht mehr der Arbeitsinspektion zugewiesen sind, werden zu diesem Zeitpunkt gegenstandslos. Zu diesem Zeitpunkt anhängige Verfahren, die nach den Änderungen durch das Bundesgesetz, BGBl. Nr. XXXXX nicht durchzuführen wären, sind einzustellen.“

**Verweisungen**

§ 32 a. (1) Soweit in diesem Bundesgesetz auf andere Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

(2) Soweit in diesem Bundesgesetz auf Rechtsvorschriften der EG verwiesen wird, sind diese in der gemäß Anhang XIII des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum nach Maßgabe von Protokoll 1 über horizontale Anpassungen für Österreich jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

§ 32 b. Kollektivverträge, die sich auf die Regelungen einzelner Arbeitsbedingungen beschränken und deren Wirkungsbereich sich fachlich auf die überwiegende Anzahl der Wirtschaftszweige und räumlich auf das ganze Bundesgebiet erstreckt, gelten nicht als Kollektivverträge im Sinne der §§ 5 Abs. 2, 14 Abs. 4, 16 Abs. 5 und 19 Abs. 3.

**Entwurf****Geltendes Recht**

**29.** Nach § 33 Abs. 1f wird folgender Abs. 1g eingefügt:  
 „(1g) § 1 Abs. 2 Z 2, 3 und 5, § 4, § 4a, § 5, § 5a Abs. 4, § 6 Abs. 1, § 7, § 8 Abs. 2 und 4, § 9, § 10, § 11 Abs. 1 und 5, § 12 Abs. 1, 2 und 2 b, § 19b Abs. 3 und 4, §§ 19c bis 19g, § 20a, § 20b, § 26 Abs. 1 und 7, § 27, § 28 Abs. 1, § 32a und § 32b, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXXX, treten mit 1. Jänner 1997 in Kraft. Mit diesem Zeitpunkt tritt § 32 außer Kraft.“

**Artikel II**  
**Änderung des Arbeitsruhegesetzes**

Das Arbeitsruhegesetz, BGBl. Nr. 144/1983, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 410/19896, wird wie folgt geändert:

**1. § 3 Abs. 4 lautet:**

„(4) Wird in Verbindung mit Feiertagen eingearbeitet und die ausfallende Arbeitszeit auf die Werkstage der die Ausfallstage einschließenden Wochen verteilt (§ 4 Abs. 2 des Arbeitszeitgesetzes, BGBl. Nr. 461/1969), so kann der Beginn der Wochenendruhe bis spätestens Samstag 18 Uhr aufgeschoben werden.“

**2. Nach § 6 wird folgender § 6a samt Überschrift eingefügt:**

„Rufbereitschaft“

**§ 6a.** Der Arbeitnehmer darf außerhalb seiner Arbeitszeit zur Rufbereitschaft nur während zwei wöchentlichen Ruhezeiten pro Monat herangezogen werden.“

**Arbeitsruhegesetz**

§ 3. (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.

<p><b>Entwurf</b></p>	<p><b>Geltendes Recht</b></p>
-----------------------	-------------------------------

**3. Nach § 10 wird folgender § 10 a samt Überschrift eingefügt:**

„Reisezeit

**§ 10 a. Verläßt der Arbeitnehmer über Auftrag des Arbeitgebers vorübergehend seinen Dienstort (Arbeitsstätte), um an anderen Orten seine Arbeitsleistung zu erbringen, ist eine Reisebewegung während der Wochenend- und Feiertagsruhe zulässig, wenn dies zur Erreichung des Reiseziels notwendig oder im Interesse des Arbeitnehmers gelegen ist.“**

**4. Nach § 12 wird folgender § 12a samt Überschrift eingefügt:**

„Ausnahmen durch Kollektivvertrag

**§ 12a. (1) Der Kollektivvertrag kann weitere Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe zulassen, wenn dies zur Verhinderung eines wirtschaftlichen Nachteils erforderlich ist.**

**(2) Soweit dies nach der Art der Tätigkeit zweckmäßig ist, hat der Kollektivvertrag die nach Abs. 1 zulässige Arbeiten einzeln anzuführen und das für die Durchführung notwendige Zeitausmaß festzulegen.“**

**5. § 27 Abs. 1 lautet:**

**„§ 27. (1) Arbeitgeber und deren Bevollmächtigte, die den §§ 3, 4, 5 Abs. 1 und 2, §§ 6, 6a, 7, 8 und 9 Abs. 1 bis 3 und 5 und den §§ 10 bis 18, 22b, 22c Satz 2 und 23 bis 25 zuwiderhandeln, sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengerer 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.“**

**§ 27. (1) Arbeitgeber und deren Bevollmächtigte, 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, 22b, 22c Satz 2 und 23 bis 25 zuwiderhandeln, sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengerer 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.**

**Entwurf**

**6. In § 32a entfällt die Bezeichnung „Abs. 1“ und der Abs. 2.**

**7. § 33 Abs. 1c lautet:**

„(1c) § 13 a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 804/1995 tritt mit 1. Dezember 1995 in Kraft. Mit diesem Tag tritt auch § 7 a außer Kraft.“

**8. Nach § 33 Abs. 1 c werden folgende Abs. 1d und 1 e eingefügt:**

„(1d) § 1 Abs. 2 Z 7 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 410/1996 tritt mit 1. Juli 1996 in Kraft.

(1 e) § 3 Abs. 4, § 6a, § 10 a, § 12a und § 32a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXXX, treten mit 1. Jänner 1997 in Kraft.“

**Geltendes Recht****Verweisungen**

§ 32 a. (1) Soweit in diesem Bundesgesetz auf andere Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

(2) Soweit in diesem Bundesgesetz auf Rechtsvorschriften der EG verwiesen wird, sind diese in der gemäß Anhang XIII des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum nach Maßgabe von Protokoll 1 über horizontale Anpassungen für Österreich jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

(1c) § 1 Abs. 2 Z 7 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 410/1996 tritt mit 1. Juli 1996 in Kraft.

**Entwurf****Geltendes Recht**

**Artikel III**  
**Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes**

**Arbeitsverfassungsgesetz**

Das Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. .... wird wie folgt geändert:

1. Der bisherige Text des § 29 erhält die Absatzbezeichnung „(1)“. Folgender Abs. 2 wird angefügt:

„(2) Wenn ein Gesetz eine Angelegenheit der Regelung durch Betriebsvereinbarung vorbehält, kann es gleichzeitig vorsehen, daß diese Betriebsvereinbarung zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Zustimmung der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bedarf. Sofern auf Arbeitgeberseite keine kollektivvertragsfähige Körperschaft besteht, ist nur die Zustimmung der kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Arbeitnehmer erforderlich. Ein Kollektivvertrag kann ein Zustimmungsrecht der kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu einer Betriebsvereinbarung nur vorsehen, wenn er durch Gesetz dazu ermächtigt wurde.“

2. Dem § 30 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Auf Betriebsvereinbarungen gemäß § 29 Abs. 2 ist Abs. 2 mit der Maßgabe anzuwenden, daß ihre Wirkung mit dem auf den Tag der Unterzeichnung sowie der Abgabe der Zustimmungserklärungen folgenden Tag eintritt.“

**Geltendes Recht****Entwurf**

**3. Im § 32 wird folgender Abs. 1a eingefügt:**

„(1a) Auf Betriebsvereinbarungen gemäß § 29 Abs. 2 ist Abs. 1 mit der Maßgabe anzuwenden, daß die Kündigung, sofern sie durch das vertragsschließende Organ der Arbeitnehmerschaft erfolgt, zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Zustimmung der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Arbeitnehmer, sofern sie durch den Betriebsinhaber erfolgt, der schriftlichen Zustimmung der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Arbeitgeber bedarf. Wenn in einer Betriebsvereinbarung gemäß § 29 Abs. 2 nicht anderes vorgesehen ist, bedarf auch ihre einvernehmliche Aufhebung durch die Vertragspartner der schriftlichen Zustimmung der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. § 29 Abs. 2 zweiter Satz ist anzuwenden.“

**4. § 208 Abs. 8 wird folgender Abs. 9 angefügt:**

„(9) § 29 Abs. 2, § 30 Abs. 4 und § 32 Abs. 1a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXX treten mit 1. Jänner 1997 in Kraft.“