

**REPUBLIK ÖSTERREICH
Bundesministerium
für Arbeit und Soziales**

1010 Wien, den 21.9.1995

Stubenring 1

DVR: 0017001

Telefon: (0222) 711 00

Telex 111145 oder 111780

Telefax 715 82 57

Post-Kto.Nr.: 05070.004

Abstunft:

Elisabeth Florus

Klappe: 6270

Zl. 52.105/6-2/95

An das
Präsidium des Nationalrates
Parlament
1010 Wien

Gesetzesentwurf	
Zl.	P6 - GE/19
Datum	16. 10. 1995
Verteilt	17. 10. 1995

St. Florus

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes über die Regelung der Arbeit in Backwaren-Erzeugungsbetrieben (Bäckereiarbeiter/innengesetz - BäckAG 1995) und über Änderungen des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987 und des Arbeitsruhegesetzes

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales beehrt sich, in der Anlage 25 Exemplare des Entwurfs eines Bundesgesetzes über die Regelung der Arbeit in Backwaren-Erzeugungsbetrieben (Bäckereiarbeiter/innengesetz 1995 - BäckAG 1995) und über Änderungen des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987 und des Arbeitsruhegesetzes zur gefälligen Kenntnisnahme zu übermitteln.

Als Frist für die Abgabe der Stellungnahme wurde der

15. November 1995

festgesetzt.

Anlage

Für den Bundesminister:

K n ö f l e r

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:

[Handwritten signature]

Anlage zu ZL. 52.105/6 -2/95

E n t w u r f

Bundesgesetz über die Regelung der Arbeit in Backwaren-
Erzeugungsbetrieben (Bäckereiarbeiter/innengesetz 1995 - BäckAG 1995)
und über Änderungen des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von
Kindern und Jugendlichen 1987 und des Arbeitsruhegesetzes

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel I
Bäckereiarbeitergesetz 1995

Abschnitt 1
Geltungsbereich

§ 1. (1) Dieses Bundesgesetz gilt für Arbeitnehmer/innen, die in
Backwaren-Erzeugungsbetrieben beschäftigt und überwiegend bei der
Erzeugung von Backwaren verwendet werden. Als Backwaren-
Erzeugungsbetriebe sind Betriebe anzusehen, in denen Brot und
sonstige für den menschlichen Genuß bestimmte Backwaren für den
Verkauf oder den Verbrauch im Betrieb erzeugt werden.

(2) Dieses Bundesgesetzes gilt nicht für

1. Betriebe oder Betriebsteile, in denen Tätigkeiten der
Konditoreien im Sinne des § 94 Z 60 der Gewerbeordnung
1994, BGBl. Nr. 194 (GewO 1994) ausgeübt werden;
2. die Erzeugung von Backwaren in privaten Haushalten, wenn
die Backwaren ausschließlich für den Eigenverbrauch
bestimmt sind;
3. Betriebe des Gastgewerbes im Sinne der §§ 142 ff GewO 1994,
in denen Backwaren ausschließlich für den Eigenverbrauch
oder zur Verabreichung an Gäste erzeugt werden.

- 2 -

(3) Für Jugendliche im Sinne des § 3 des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987 (KJBG), BGBl. Nr. 599, gilt dieses Bundesgesetz nur insoweit, als seine Bestimmungen günstiger sind als die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen. Für Lehrlinge, die das 15. Lebensjahr vollendet haben, gilt jedoch § 8 dieses Bundesgesetzes.

Abschnitt 2 Arbeitszeit

Normalarbeitszeit

§ 2. (1) Die Tagesarbeitszeit darf acht Stunden, die Wochenarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird.

(2) Durch Kollektivvertrag kann zugelassen werden, daß die Wochenarbeitszeit auf die einzelnen Tage der Woche abweichend von Abs. 1 verteilt wird. Dabei darf die Tagesarbeitszeit neun Stunden nicht überschreiten.

(3) Durch Kollektivvertrag kann zugelassen werden, daß die Wochenarbeitszeit bis zu 43 Stunden ausgedehnt wird, wenn innerhalb eines durch den Kollektivvertrag festzulegenden Durchrechnungszeitraumes die durchschnittliche Wochenarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreitet. Die Tagesarbeitszeit darf dabei neun Stunden nicht überschreiten.

(4) Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Innerhalb des Schichtturnusses darf die Wochenarbeitszeit im wöchentlichen Durchschnitt die nach Abs. 1 zulässige Dauer nicht überschreiten. Bei Durchrechnung der Wochenarbeitszeit gemäß Abs. 3 darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in einzelnen Schichtturnussen bis zu 43 Stunden betragen, wenn die durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb des Durchrechnungszeitraumes die nach Abs. 1 zulässige Dauer nicht überschreitet.

(5) Bei mehrschichtiger Arbeitsweise darf die Tagesarbeitszeit neun Stunden nicht überschreiten. Soweit dies zur Ermöglichung des Schichtwechsels erforderlich ist, kann die Tagesarbeitszeit aus Anlaß des Schichtwechsels bis auf zwölf Stunden ausgedehnt werden.

Überstundenarbeit

§ 3. (1) Bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes kann die Arbeitszeit über die nach § 2 zulässige Dauer um zwei Stunden pro Tag verlängert werden. Wöchentlich sind jedoch nicht mehr als zehn Überstunden zulässig. Die Tagesarbeitszeit darf zehn Stunden, die Wochenarbeitszeit

1. innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von vier Monaten im Durchschnitt 48 Stunden und
2. in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes 50 Stunden

nicht überschreiten.

(2) Eine Verlängerung der Arbeitszeit über das in Abs. 1 festgesetzte Ausmaß ist nur für vorübergehende und unaufschiebbare Arbeiten zulässig, die zur Behebung einer Betriebsstörung oder zur Verhütung des Verderbens von Gütern erforderlich sind, wenn

1. unvorhergesehene und nicht zu verhindernde Gründe vorliegen und
2. andere zumutbare Maßnahmen zur Erreichung dieses Zweckes nicht getroffen werden können.

- 4 -

(3) Der/die Arbeitgeber/in hat die Vornahme von Arbeiten im Sinne des Abs. 2 dem Arbeitsinspektorat unverzüglich schriftlich anzuzeigen. Die Anzeige hat die Gründe und das Ausmaß der Arbeitszeitverlängerung sowie die Anzahl der zur Überstundenleistung herangezogenen Arbeitnehmer/innen zu enthalten.

Überstundenzuschlag

§ 4. (1) Jede Überstundenleistung ist mit einem Überstundenzuschlag zu entlohnen.

(2) Der Überstundenzuschlag beträgt mindestens 50 vH des auf die Normalarbeitsstunde entfallenden Lohnes.

Nachtarbeitszuschlag

§ 5. Für die während der Zeit von zwanzig Uhr bis sechs Uhr geleistete Arbeit gebührt neben dem regelmäßigen Entgelt ein besonderer Zuschlag. Dieser Zuschlag beträgt für die Zeit von zwanzig Uhr bis vier Uhr mindestens 75 v. H., für die Zeit von vier Uhr bis sechs Uhr mindestens 50 v. H. des auf die Normalarbeitsstunde entfallenden Lohnes.

Abschnitt 3

Ruhepausen und tägliche Ruhezeit

Ruhepausen

§ 6. (1) Die Arbeitszeit ist durch eine Ruhepause von einer halben Stunde zu unterbrechen. Eine Viertelstunde dieser Ruhepause ist in die Arbeitszeit einzurechnen.

(2) Arbeitsbedingte Unterbrechungen und Arbeitsunterbrechungen, die kürzer als eine Viertelstunde dauern, gelten nicht als Ruhepausen.

Tägliche Ruhezeit

§ 7. (1) Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist den Arbeitnehmer/innen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren.

(2) Diese Ruhezeit muß für Arbeitnehmerinnen, die keine Lehre im Lehrberuf „Bäcker“ abgeschlossen haben, die Zeit zwischen zwanzig Uhr und fünf Uhr in sich schließen, soweit nicht § 8 Anwendung findet.

(3) Durch Kollektivvertrag kann abweichend von Abs. 2 die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen ab drei Uhr zugelassen werden, wenn

1. dies durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Vereinbarung geregelt wird,
2. in der Person der Arbeitnehmerin gelegene oder wichtige betriebliche Gründe eine Verlegung der Ruhezeit rechtfertigen und
3. der Arbeitnehmerin das sichere Erreichen des Betriebes bzw. der Wohnung in einem zumutbaren Zeitraum möglich ist oder der/die Arbeitgeber/in für eine entsprechende Transportmöglichkeit sorgt.

Ruhezeiten für Lehrlinge

§ 8. (1) Lehrlinge im Lehrberuf „Bäcker“, die das 15. Lebensjahr vollendet haben, dürfen ab vier Uhr beschäftigt werden.

(2) Die Beschäftigung von weiblichen Lehrlingen gemäß Abs. 1 ist nur zulässig, wenn der Arbeitnehmerin das sichere Erreichen des Betriebes bzw. der Wohnung in einem zumutbaren Zeitraum möglich ist oder der/die Arbeitgeber/in für eine entsprechende Transportmöglichkeit sorgt.

Abschnitt 4 Wöchentliche Ruhezeit und Feiertagsruhe

Wochenendruhe

§ 9 (1) Arbeitnehmer/innen haben in jeder Kalenderwoche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat (Wochenendruhe). Während dieser Zeit dürfen Arbeitnehmer/innen nur beschäftigt werden, wenn dies aufgrund des § 17 zulässig ist.

(2) Die Wochenendruhe hat für alle Arbeitnehmer/innen spätestens Samstag um 13 Uhr, für Arbeitnehmer/innen, die mit unbedingt notwendigen Abschluß-, Reinigungs-, Instandhaltungs- oder Instandsetzungsarbeiten beschäftigt sind, spätestens Samstag um 15 Uhr zu beginnen und darf frühestens am Sonntag um 20 Uhr enden.

(3) Bei mehrschichtiger Arbeitsweise hat die Wochenendruhe spätestens am Samstag um 18 Uhr zu beginnen und darf frühestens am Sonntag um 18 Uhr enden. Die Wochenendruhe darf am Sonntag frühestens um 12 Uhr enden, wenn dies durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Vereinbarung geregelt wurde.

Wochenruhe

§ 10. Arbeitnehmer/innen, die nach der für sie geltenden Arbeitszeiteinteilung während der Zeit der Wochenendruhe beschäftigt werden, haben in jeder Kalenderwoche an Stelle der Wochenendruhe Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden (Wochenruhe). Die Wochenruhe hat einen ganzen Wochentag einzuschließen.

Wöchentliche Ruhezeit bei Schichtarbeit

§ 11. (1) Zur Ermöglichung der Schichtarbeit kann durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Vereinbarung, die wöchentliche Ruhezeit abweichend von den §§ 9 und 10 geregelt werden.

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

Ersatzruhe

§ 12. (1) Arbeitnehmer/innen, die während ihrer wöchentlichen Ruhezeit beschäftigt werden, haben in der folgenden Arbeitswoche Anspruch auf Ersatzruhe, die auf ihre Wochenarbeitszeit anzurechnen ist. Die Ersatzruhe ist im Ausmaß der während der wöchentlichen Ruhezeit geleisteten Arbeit zu gewähren, die innerhalb von 36 Stunden vor dem Arbeitsbeginn in der nächsten Arbeitswoche erbracht wurde.

(2) Während der Ersatzruhe dürfen Arbeitnehmer/innen nicht beschäftigt werden.

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

Sonntagszuschlag

§ 13. Die Arbeit an Sonntagen ist mit einem Sonntagszuschlag zu entlohnen. Dieser Zuschlag beträgt für jede geleistete Arbeitsstunde mindestens 100 vH des auf die Normalarbeitsstunde an Werktagen entfallenden Lohnes.

- 8 -

Feiertagsruhe

§ 14. (1) Arbeitnehmer/innen haben an Feiertagen Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden, die frühestens um 0 Uhr und spätestens um 6 Uhr des Feiertages beginnen muß. Während dieser Zeit dürfen Arbeitnehmer/innen nur beschäftigt werden, wenn dies aufgrund des § 17 zulässig ist.

(2) Feiertage im Sinne dieses Bundesgesetzes sind:

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

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

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

(5) Bei mehrschichtiger Arbeitsweise hat die Feiertagsruhe spätestens mit Ende der Nachtschicht zum Feiertag zu beginnen und darf frühestens mit Beginn der Nachtschicht zum nächsten Werktag enden. Die Wochenendruhe darf am Sonntag frühestens um 12 Uhr enden, wenn dies durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Vereinbarung geregelt wurde.

(6) Ist für die Normalarbeitszeit (§ 2) an Feiertagen Zeitausgleich vereinbart, so muß dieser mindestens einen Kalendertag oder 36 Stunden umfassen.

(7) Fällt ein Feiertag auf einen Sonntag, so sind die §§ 9 bis 12 anzuwenden.

Freizeit zur Erfüllung der religiösen Pflichten

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

(2) Arbeitnehmer/innen haben diesen Anspruch bei Vereinbarung der Wochenend- oder Feiertagsarbeit, spätestens jedoch zwei Tage vorher, bei späterer Vereinbarung sofort, dem/der Arbeitgeber/in gegenüber geltend zu machen.

Entgelt für Feiertage und Ersatzruhe

§ 16. (1) Arbeitnehmer/innen behalten für die infolge eines Feiertages oder der Ersatzruhe (§ 12) ausgefallene Arbeit ihren Anspruch auf Entgelt.

(2) Arbeitnehmer/innen gebührt jenes Entgelt, das sie erhalten hätten, wenn die Arbeit nicht aus den im Abs. 1 genannten Gründen ausgefallen wäre.

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

(4) Arbeitnehmer/innen, die während der Feiertagsruhe beschäftigt werden, haben außer dem Entgelt nach Abs. 1 Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt, es sei denn, es wird Zeitausgleich im Sinne des § 14 Abs. 6 vereinbart.

- 10 -

Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe

§ 17. (1) Während der Wochenend- und Feiertagsruhe dürfen Arbeitnehmer/innen mit folgenden Arbeiten beschäftigt werden:

1. der Herführung, dem Mischen und dem Auswiegen von Teigen,
2. dem Zusammendrehen und Wirken der Pressen sowie dem mechanischen Teilen und Wirken von ungeformten Teigen bei Weißgebäck und Sandwichwecken,
3. dem Anheizen von Backöfen,
4. dem Auftauen und Aufreschen der in Tiefkühl- und Gärunterbrechungsanlagen gelagerten Halb- und Fertigerzeugnisse,
5. der unaufschiebbaren Reinigung und Instandhaltung der Betriebsräume und -anlagen.

(2) Weiters dürfen Arbeitnehmer/innen während der Wochenend- und Feiertagsruhe beschäftigt werden

1. höchstens fünfmal innerhalb eines Kalenderjahres an Wochenenden und höchstens zweimal innerhalb eines Kalenderjahres an Feiertagen aus den im § 3 Abs. 2 angeführten Gründen, ferner aus Anlaß von baulichen Herstellungen oder von Arbeiten an Maschinen und Betriebseinrichtungen, durch welche die Arbeiten zur Erzeugung oder die Kühlung und Tiefkühlung von Backwaren behindert werden. Diese Ausnahme gilt auch für die Erzeugung von Backwaren in einem und für einen anderen Backwaren-Erzeugungsbetrieb, wenn die Vornahme dieser Arbeiten im eigenen Betrieb infolge der durchzuführenden Reparatur- und Herstellungsarbeiten nicht möglich ist;
2. höchstens zweimal innerhalb eines Kalenderjahres an Wochenenden aus Anlaß von Messen, jedoch nur für den örtlichen Bereich und die Dauer der Veranstaltung.

(3) Die Landeshauptleute können nach Anhörung der in Betracht kommenden gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer/innen und der Arbeitgeber/innen Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe zulassen:

1. für das ganze Bundesland am Ostersonntag, Pfingstsonntag und am Festtag des Landespatrons, wenn dieser auf einen Sonntag fällt;

2. für einzelne Gemeinden, wenn wegen örtlicher Veranstaltungen ein außergewöhnlicher Bedarf an Backwaren zu erwarten ist; die Ausnahmen können für eine einzelne Gemeinde oder Teile einer Gemeinde an höchstens 15 Tagen im Kalenderjahr bewilligt werden.

(4) Zu Arbeiten gemäß Abs. 1 bis 3 darf nur die unbedingt erforderliche Anzahl an Arbeitnehmer/innen herangezogen werden.

Abschnitt 5

Allgemeine Vorschriften

Auflage- und Aushangpflicht

§ 18 Jede/r Arbeitgeber/in hat an für die Arbeitnehmer/Innen leicht zugänglicher und gut einsehbarer Stelle einen Abdruck dieses Bundesgesetzes aufzulegen und einen Aushang über den für den Betrieb geltenden Beginn und das Ende der Tages- und Wochenarbeitszeit, der Ruhepausen und der wöchentlichen Ruhezeit anzubringen.

Aufzeichnungspflicht

§ 19. (1) Arbeitgeber/innen haben zur Überwachung der Einhaltung der in diesem Bundesgesetz geregelten Angelegenheiten in der Betriebsstätte Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden zu führen.

(2) Die Verpflichtung zur Führung von Aufzeichnungen über die Ruhepausen gemäß § 6 entfällt, wenn

1. durch Betriebsvereinbarung
 - a) Beginn und Ende der Ruhepausen festgelegt werden oder
 - b) es den Arbeitnehmer/innen überlassen wird, innerhalb eines festgelegten Zeitraumes die Ruhepausen zu nehmen, und
2. die Betriebsvereinbarung keine längeren Ruhepausen als das Mindestausmaß gemäß § 6 vorsieht und
3. von dieser Vereinbarung nicht abgewichen wird.

- 12 -

Strafbestimmungen

§ 20. Arbeitgeber/innen und deren Bevollmächtigte, die den Vorschriften der §§ 2, 3, 6 bis 12, 14, 15 Abs. 1 sowie 17 bis 19 zuwiderhandeln, sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafen von 300 S bis 15000 S, im Wiederholungsfalle von 2000 S bis 30000 S zu bestrafen.

Abschnitt 6

Schlußbestimmungen

Verweisungen

§ 21. Soweit in diesem Bundesgesetz auf andere Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

Weitergelten von Regelungen

§ 22. Für die Arbeitnehmer/innen gegenüber den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes günstigere Regelungen in Kollektivverträgen oder Betriebsvereinbarungen werden durch dieses Bundesgesetz nicht berührt.

Vollziehung und Inkrafttreten

§ 23. (1) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes ist der/die Bundesminister/in für Arbeit und Soziales betraut.

(2) Dieses Bundesgesetz tritt mit 1. Dezember 1995 in Kraft. Mit diesem Zeitpunkt tritt das Bundesgesetz vom 31. März 1955, BGBl. Nr. 69/1955, in der Fassung der Bundesgesetze BGBl. Nr. 116/1960, 348/1975 und 232/1978 über die Regelung der Arbeit in Betrieben, in denen Backwaren erzeugt werden, außer Kraft.

Artikel II

Änderung des Bundesgesetzes über die Beschäftigung
von Kindern und Jugendlichen 1987

Das Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987, BGBl. Nr. 599, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 257/1993, wird wie folgt geändert:

1. § 17 Abs. 5 entfällt.

2. Dem § 34 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Die Aufhebung des § 17 Abs. 5 tritt mit 1. Dezember 1995 in Kraft.“

Artikel III

Änderung des Arbeitsruhegesetzes

Das Arbeitsruhegesetz, BGBl. Nr. 144/1983, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 447/1994, wird wie folgt geändert:

1. § 1 Abs. 2 Z 7 lautet:

„7. Arbeitnehmer, die dem Bäckereiarbeitergesetz 1995, BGBl.Nr. XXXXX, unterliegen;“

2. Nach § 33 Abs. 1 b wird folgender Abs. 1 c angefügt:

„(1 c) § 1 Abs. 2 Z 7 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXXX tritt mit 1. Dezember 1995 in Kraft.“

- 14 -

V o r b l a t t

Problem:

1. Dienstnehmerinnen, die eine Lehre im Lehrberuf Bäcker abgeschlossen haben, ist es aufgrund des im Bäckereiarbeitergesetz (BäckAG) allgemein geregelten Nachtarbeitsverbot für Frauen meist nicht möglich, den Beruf des Bäckers auch tatsächlich auszuüben.
2. Das BäckAG läßt keine Durchrechnung der Normalarbeitszeit zu.
3. Überstunden sind weitgehend verboten.
4. Allgemeiner Modernisierungsbedarf des - zuletzt 1978 novellierten - BäckAG, insbesondere hinsichtlich der Aufzeichnungspflichten.

Ziel und Inhalt:

Schaffung eines modernen Bäckereiarbeiter/innengesetzes. Ausnahme der Konditoreien aus dem Geltungsbereich des BäckAG. Schaffung einer Durchrechnungsmöglichkeit der Wochenarbeitszeit sowie Zulassung von Überstunden im Fall eines erhöhten Arbeitsbedarfes. Gleichstellung von gelernten Bäckerinnen mit ihren männlichen Berufskollegen in bezug auf die Nachtarbeit. Übernahme der anwendbaren Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes.

Alternativen:

Umfangreiche Novellierung des bestehenden BäckAG oder Beibehaltung der unbefriedigenden Rechtslage.

Kosten:

Dem Bund werden durch diese Novelle keine Kosten entstehen.

Konformität mit EG-Recht:

Die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen der EU-Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung werden erfüllt.

E r l ä u t e r u n g e n

Allgemeiner Teil

Das Bäckereiarbeitergesetz stammt aus dem Jahr 1955. Durch die Novelle BGBl. Nr. 348/1975 erfolgte im wesentlichen lediglich eine Übernahme der 40-Stunden-Woche. Im übrigen blieben die Grundstrukturen des Gesetzes unverändert.

Das Nachtarbeitsverbot für Frauen hindert gelernte Bäckerinnen weitgehend an der Ausübung ihres Berufes, da in Bäckereien die Arbeit in der Regel bereits vor fünf Uhr früh beginnt. Die starren Arbeitszeitregelungen entsprechen nicht den heutigen Erfordernissen nach flexibleren Gestaltungsmöglichkeiten. Überstunden sind bisher weitgehend unzulässig.

Die Vorschriften über die Sonn- und Feiertagsruhe sind unübersichtlich und bleiben teilweise hinter den Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes zurück.

Das Bäckereiarbeitergesetz enthält keine Aufzeichnungspflichten, die eine wirksame Kontrolle durch die Arbeitsinspektion ermöglichen. Schließlich enthält das Gesetz veraltete Formulierungen (z.B. „Halten von Lehrlingen“) und Regelungen, die mit dem Berufsausbildungsgesetz in Widerspruch stehen.

Eine Neuregelung ist daher dringend notwendig. Wegen der zahlreichen erforderlichen Änderungen ist eine Novelle zum geltenden Bäckereiarbeitergesetz nicht zweckmäßig, sondern eine gänzliche Neufassung notwendig.

Arbeitnehmerinnen mit einer abgeschlossenen Lehre im Lehrberuf „Bäcker“ werden nunmehr mit ihren männlichen Kollegen in bezug auf die Nachtarbeit gleich behandelt.

Eine Verlegung des Arbeitsbeginnes für ungelernte Arbeiterinnen kann durch Kollektivvertrag zugelassen werden, wenn das sichere

- 16 -

Erreichen des Arbeitsplatzes bzw. der Wohnung durch die Arbeitnehmerin gewährleistet ist und hierüber eine Betriebsvereinbarung oder schriftliche Einzelvereinbarung vorliegt.

Die Arbeitszeitregelungen werden teilweise an das Arbeitszeitgesetz (AZG) angepaßt.

So werden Möglichkeiten zur Durchrechnung der Wochenarbeitszeit und zur Leistung von Überstunden bei erhöhtem Arbeitsbedarf geschaffen und Aufzeichnungspflichten vorgesehen. Diese Flexibilisierung der Arbeitszeitregelungen erfordert auch für männliche Arbeitnehmer eine Regelung über die tägliche Ruhezeit.

Die Grundbestimmungen des Arbeitsruhegesetzes betreffend Wochen(end)ruhe, Ersatzruhe sowie Feiertagsruhe und deren Abgeltung werden auch für die bisher vom Geltungsbereich des ARG ausgenommenen Arbeitnehmer/innen unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Arbeit in Backwaren-Erzeugungsbetrieben übernommen. Die vom ARG abweichende und schon bisher für alle dem BäckAG unterliegenden Arbeitnehmer/innen geltende Verordnungsermächtigung für die Landeshauptleute wird erweitert.

Für Arbeitnehmerinnen ohne abgeschlossene Lehre soll das Nachtarbeitsverbot weiter aufrechtbleiben. Österreich hat eine Erklärung zum EWR-Abkommen betreffend die Umsetzung des Art. 5 der Richtlinie 76/207 über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Arbeitsleben abgegeben, wonach hinsichtlich der Nachtarbeit ein mittelfristiges Aufrechterhalten der geltenden österreichischen Rechtslage angestrebt wird. In den Verhandlungen über einen Beitritt zur EU wurde eine Übergangsfrist bis zum Jahr 2001 vereinbart. Für Arbeitnehmerinnen, die eine Lehre im Lehrberuf „Bäcker“ abgeschlossen haben, wird das Gleichbehandlungsgebot durch diese Novelle zum BäckAG verwirklicht und somit der EG-Richtlinie entsprochen.

Die Aufhebung des Nachtarbeitsverbots für Arbeitnehmerinnen, die den Lehrberuf „Bäcker“ abgeschlossen haben, und die Zulassung einer kollektivvertraglichen Einschränkung des Nachtarbeitsverbots für

Arbeitnehmerinnen ohne einen solchen Lehrabschluß in § 7 Abs. 2 und 3 geschieht unter der Maßgabe, daß der Gesetzgeber, sobald er eine umfassende, den Rechtsvorschriften der EU und der ILO entsprechende Regelung der Nachtarbeit für beide Geschlechter beschließt, in diese Regelung auch die Bäckerarbeiter/innen einbeziehen wird. Die vorliegende Sonderregelung ist insofern als vorläufige Lösung zu verstehen.

Durch das neue Bäckereiarbeitergesetz werden die arbeitsrechtlichen Bestimmungen (tägliche und wöchentliche Ruhezeit, Ruhepausen, Wochenarbeitszeit) der EU-Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (93/104/EG) [CELEX Nr. 393L0104] erfüllt. Die sonstigen Bestimmungen der Richtlinie, insbesondere die Schutzmaßnahmen für Nachtarbeiter/innen, bleiben einer einheitlichen Regelung überlassen.

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

Besonderer Teil:

Zu Art. I (Bäckereiarbeitergesetz 1995)

Zu § 1:

Die Neuformulierung soll der besseren Verständlichkeit dienen.

In Backwaren-Erzeugungsbetrieben beschäftigte Arbeitnehmer/innen, die im Expedit verwendet werden, unterliegen nicht dem BäckAG, da dieses nur auf Arbeitnehmer/innen, die bei der Erzeugung von Backwaren verwendet werden, Anwendung findet.

Abs. 1 verweist nicht mehr ausdrücklich auf Lehrlinge, da Judikatur und Literatur hinreichend klargestellt haben, daß Lehrlinge unter dem Begriff „Arbeitnehmer/innen“ zu subsumieren sind, da das Lehrverhältnis arbeitsvertragsrechtlich als Arbeitsverhältnis zu qualifizieren ist (vgl. u.a. Arb 9083; Berger - Fida - Gruber, Berufsausbildungsgesetz, Erläuterungen 4 f zu § 1 mit Hinweisen auf die Judikatur).

Abs. 2 nimmt Konditoreien vom Geltungsbereich des BäckAG aus, da die besonderen Verhältnisse der Bäckereien in diesen Betrieben nicht vorliegen. Auf Konditoreien findet das Arbeitszeitgesetz sowie das Arbeitsruhegesetz unbeschränkt Anwendung.

Es wird nicht auf eine Gewerbeberechtigung als Konditor nach der GewO abgestellt, sondern auf die Durchführung der für Konditoreien typischen Tätigkeiten. Damit ist klargestellt, daß auch die industrielle Herstellung von Konditorwaren vom Geltungsbereich ausgenommen ist. In Konditorei-Bäckerei-Mischbetrieben ist in der Regel eine klare Abgrenzung zwischen den Betriebsteilen möglich. Der Konditoreiteil derartiger Betriebe fällt ebenfalls nicht unter das Bäckereiarbeitergesetz.

Zu Abs. 3:

Grundsätzlich gelten wie bisher für Jugendliche die günstigeren Regelungen des KJBG. Da § 8 keine im Vergleich zum KJBG günstigere - aber eine für die Berufsausbildung notwendige - Regelung darstellt, ist dessen Anwendbarkeit ausdrücklich klarzustellen. In diesem Einzelfall verdrängt die ungünstigere Regelung des BäckAG die günstigere des KJBG als Spezialnorm.

Zu § 2 :

Die Neuformulierung des Abs. 1 folgt der Textierung des § 3 Abs. 1 AZG. Tagesarbeitszeit ist aufgrund der Legaldefinition des § 2 Abs. 1 Z 2 AZG die Arbeitszeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24 Stunden. Unter Wochenarbeitszeit ist die Arbeitszeit innerhalb des Zeitraumes von Montag bis einschließlich Sonntag zu verstehen. Diese Definitionen werden auch auf das BäckAG anzuwenden sein.

Abs. 2 wird nunmehr ausdrücklich als Zulassungsnorm (Ermächtigung des Kollektivvertrages zur Regelung einer Ausnahme von einer zwingenden öffentlich-rechtlichen Norm des Arbeitnehmerschutzrechtes) formuliert.

Während Abs. 2 lediglich eine andere Verteilung der Normalarbeitszeit innerhalb der Woche zuläßt, ermöglicht Abs. 3 die Durchrechnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit innerhalb eines mehrwöchigen Zeitraumes. Dieser vom Kollektivvertrag konkret festzulegende Durchrechnungszeitraum kann höchstens ein Jahr betragen.

Die wöchentliche Arbeitszeit kann bis zu 43 Stunden ausgedehnt werden, wobei jedoch die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 40 Stunden im Durchrechnungszeitraum nicht überschritten werden darf.

Diese Bestimmung ist als Übergangslösung bis zu einer Neuregelung der Durchrechnung der Normalarbeitszeit im Arbeitszeitgesetz anzusehen. Sobald diese Neuregelung feststeht, wird eine Anpassung des Abs. 3 zu überlegen sein.

Durch Abs. 4 Satz 3 wird auch eine Durchrechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit im Schichtturnus ermöglicht. Beträgt z.B. der Durchrechnungszeitraum acht Wochen und der Schichtturnus vier Wochen, wäre auch eine durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit von 42 Stunden im ersten Schichtturnus und von 38 Stunden im zweiten Schichtturnus zulässig.

Mehrschichtige Arbeitsweise liegt vor, wenn ein Arbeitsplatz an einem Arbeitstag von mehreren einander abwechselnden Arbeitnehmer/innen eingenommen wird (vgl. Schwarz, Arbeitsruhegesetz³, 141; Cerny, Arbeitszeitrecht, 55).

Die in Bäckereibetrieben vielfach üblichen überlappenden Schichten können dann unter dem Begriff „mehrschichtig“ subsumiert werden, wenn es sich um kurzfristige Überlappungen handelt. Das Grundmerkmal der Schichtarbeit, daß sich mehrere Arbeitnehmer/innen auf einem Arbeitsplatz - wenn auch nicht nahtlos - abwechseln, muß jedenfalls gegeben sein.

Zu § 3:

- 20 -

Abs. 1 eröffnet nunmehr die Möglichkeit einer Arbeitszeitverlängerung (Überstundenleistung) bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes. Eine Tagesarbeitszeit von zehn Stunden stellt - außer im Fall des Abs. 2 und des § 2 Abs. 3 letzter Satz - die Höchstgrenze der täglichen Arbeitszeit dar. Die Höchstgrenze der Arbeitszeit in einzelnen Wochen beträgt analog zu § 9 AZG 50 Stunden. Nach Art. 6 iVm. Art. 16 Z 2 der EU-Richtlinie muß die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von vier Monaten mit 48 Stunden begrenzt werden.

Die Formulierung der Abs. 2 und 3 wird § 20 Abs. 1 lit b und Abs. 2 AZG - „Außergewöhnliche Fälle“ - angepaßt, wobei „wirtschaftlicher Sachschaden“ im BäckAG keinen Rechtfertigungsgrund für eine Arbeitszeitverlängerung darstellt.

Die nunmehr eingefügte Einschränkung, wonach eine Verlängerung nur möglich ist, wenn andere zumutbare Maßnahmen nicht getroffen werden können, entspricht ebenfalls § 20 AZG.

Zu §§ 4 und 5:

Die Bestimmungen entsprechen den bisherigen §§ 4 und 8.

Zu § 6:

Die Bestimmung entspricht dem bisherigen § 2 Abs. 4 und erfüllt Art. 4 der EU-Richtlinie. Nach der Rechtsprechung des VwGH muß der Zeitpunkt der Ruhepause im vorhinein festgelegt werden.

Zu § 7:

Zu Abs. 1:

Da nunmehr Arbeitnehmerinnen mit einer abgeschlossenen Lehre im Lehrberuf „Bäcker“ den männlichen Arbeitnehmern in bezug auf Nachtarbeit gleichgestellt werden, erfolgt in Abs. 1 eine geschlechtsneutrale Formulierung.

Somit wird auch für männliche Arbeitnehmer die Dauer der Ruhezeit festgelegt. Die Notwendigkeit dieser Festlegung ergibt sich aus der Neuregelung der Arbeitszeit und der Überstunden sowie der Zulassung

einer Durchrechnung der Wochenarbeitszeit. Auch Art. 3 der EU-Richtlinie fordert eine 11-stündige Ruhezeit.

Für die dem BäckAG unterliegenden Arbeitnehmerinnen galt bisher ein absolutes Nachtarbeitsverbot. Dieses erschwerte gelernten Bäckerinnen die Berufsausübung und kam in vielen Fällen einem „Berufsverbot“ gleich. Arbeitnehmerinnen mit einer abgeschlossenen Bäckerlehre wird durch die Gleichstellung mit ihren männlichen Berufskollegen nunmehr die ungehinderte Ausübung ihres Berufes ermöglicht. Dies hat für die Arbeitnehmerinnen zugleich eine Lohnsteigerung zur Folge, da sie bei Nachtarbeit in den Genuß des Nachtarbeitszuschlages gemäß § 5 kommen. Vergleiche auch den allgemeinen Teil der Erläuterungen.

Zu Abs. 2 und 3:

Für Arbeitnehmerinnen ohne abgeschlossene Lehre im Lehrberuf „Bäcker“ (ungelernte Arbeiterinnen) muß die Ruhezeit weiterhin die Zeit zwischen 20 Uhr und fünf Uhr in sich schließen, soweit es sich nicht um weibliche Lehrlinge handelt.

Der Kollektivvertrag kann jedoch in Einzelfällen einen Beschäftigungsbeginn ab drei Uhr zulassen, wenn über die Vorverlegung des Beschäftigungsbeginns eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen bzw. in betriebsratslosen Betrieben eine schriftliche Vereinbarung getroffen wurde und das sichere Erreichen des Arbeitsplatzes bzw. der Wohnung durch die Arbeitnehmerin gewährleistet ist.

Eine Rechtfertigung der Ruhezeitverlegung durch in der Person der Arbeitnehmerin gelegene Gründe liegt z.B. dann vor, wenn Ehepaare oder Lebensgefährten gemeinsam in einem Betrieb oder in nahegelegenen Betrieben arbeiten und gemeinsam zur Arbeit fahren.

Die tägliche Ruhezeit muß auch in diesem Fall mindestens elf aufeinanderfolgende Stunden betragen. Die Ausnahme betrifft lediglich den Zeitraum, den die Ruhezeit einschließen muß.

Eine aufgrund der Weigerung der Arbeitnehmerin, der Verlegung des Beschäftigungsbeginns in betriebsratslosen Betrieben zuzustimmen,

- 22 -

ausgesprochene Kündigung kann gem. § 105 Abs. 3 Z 1 lit. i ArbVG angefochten werden.

Zu § 8:

Die Möglichkeit eines Beschäftigungsbeginnes für Lehrlinge ab vier Uhr wird nunmehr im BäckG geregelt. § 17 Abs. 5 KJBG wird durch Art. II des Entwurfes aufgehoben.

Da weibliche Lehrlinge den männlichen Lehrlingen hinsichtlich des Beschäftigungsbeginnes gleichgestellt werden, erfolgt eine geschlechtsneutrale Formulierung. Lediglich die sichere Erreichbarkeit des Betriebes wird für weibliche Lehrlinge analog zu § 7 Abs. 3 Z 3 gefordert.

Eine ausdrückliche Einschränkung des früheren Beschäftigungsbeginnes auf „Arbeiten, die der Berufsausbildung dienen“ erübrigt sich, da Lehrlinge grundsätzlich nicht für berufsfremde Arbeiten herangezogen werden dürfen (vgl. §§ 1, 9 und 32 BAG).

Zu §§ 9 bis 17:

Die Grundbestimmungen des ARG betreffend Wochen(end)ruhe, Ersatzruhe sowie Feiertagsruhe und deren Abgeltung werden für alle Arbeitnehmer/innen weitgehend übernommen. Es wird jedoch eine abweichende Regelung des Endes der Wochenendruhe und der Feiertagsruhe ermöglicht. Die bisher als Ausnahmen von der Sonn- und Feiertagsruhe geltenden Ausnahmen werden beibehalten. Die vom ARG abweichende und schon bisher für alle dem BäckAG unterliegenden Arbeitnehmer/innen geltende Verordnungsermächtigung der Landeshauptleute, durch die Ausnahmen von der Wochenend- oder Feiertagsruhe bewilligt werden können, wird auf 15 Tage erweitert. Die bisherigen Ausnahmen durch Bescheid des Arbeitsinspektorates (§ 11 Abs. 5 alt) sind nunmehr ex lege zulässig, da das Arbeitsinspektorat im Bescheidverfahren keine Möglichkeit zur Überprüfung der Voraussetzungen hat.

Die Definitionen des § 2 Abs. 1 ARG für die Begriffe Wochenendruhe, Wochenruhe, wöchentliche Ruhezeit, Ersatzruhe und Feiertagsruhe kommen auch im Bäckereiarbeitergesetz zur Anwendung.

Zu § 18:

Die Regelung entspricht dem bisherigen § 16.

Zu § 19:

Arbeitszeitaufzeichnungen sind für eine wirksame Kontrolle durch das Arbeitsinspektorat unumgänglich. Um diese Kontrolle zu erleichtern, sind die Aufzeichnungen in der Betriebsstätte zu führen. Wie in § 26 AZG sind alle Aufzeichnungen zu führen, die zur Überwachung der Einhaltung der Vorschriften dieses Gesetzes notwendig sind und müssen iSd Judikatur des VwGH Angaben über die Dauer und die Lage der Arbeitszeit, der Ruhezeit und der Ruhepausen enthalten.

Die Normierung einer Vorlage- und Übermittlungspflicht hinsichtlich der Aufzeichnungen ist nicht erforderlich, da das Arbeitsinspektionsgesetz 1993 entsprechende Regelungen enthält (insbesondere § 8 ArbIG).

Abs. 2 entspricht § 26 Abs. 5 AZG. Die Pflicht zur Führung von Aufzeichnungen über Pausen wird eingeschränkt, wenn diese ausreichend fixiert sind. Es wird jedoch verhindert, daß bei überlangen Arbeitszeiten nachträglich behauptet wird, der Arbeitnehmer hätte irgendwann lange Pausen genommen.

Zu § 20:

Wie im AZG sollen Arbeitgeber und deren Bevollmächtigte strafbar sein. Die bisherige Festsetzung der Verjährungsfrist mit sechs Monaten ist nicht notwendig, da auch § 31 Abs. 2 VStG diese Frist enthält.

Weiters werden in § 20 Zitat Anpassungen vorgenommen.

- 24 -

Zu § 22:

Bisher enthielt nur § 2 Abs. 5 alt eine Bestimmung über die Weitergeltung von günstigeren Regelungen, die auf Arbeitszeit und Ruhepausen eingeschränkt war. Nunmehr wird eine allgemeine Regelung getroffen.

Zu Art. II (Änderung des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987)

Zu Z 1 und 2:

Vgl. die Erläuterungen zu § 8 BäckAG.

Zu Art. III (Änderung des Arbeitsruhegesetzes)

Zu Z 1:

Das das Bäckereiarbeitergesetz nunmehr eigenständige Regelungen über die Wochenend- und Feiertagsruhe enthält, sind die betroffenen Arbeitnehmer zur Gänze vom Arbeitsruhegesetz auszunehmen.

E n t w u r f

G e l t e n d e s R e c h t

Artikel I
Bäckereiarbeitergesetz 1995

Bäckereiarbeitergesetz 1955

Abschnitt 1
Geltungsbereich

§ 1. (1) Dieses Bundesgesetz gilt für Arbeitnehmer/innen, die in Backwaren-Erzeugungsbetrieben beschäftigt und überwiegend bei der Erzeugung von Backwaren verwendet werden. Als Backwaren-Erzeugungsbetriebe sind Betriebe anzusehen, in denen Brot und sonstige für den menschlichen Genuß bestimmte Backwaren für den Verkauf oder den Verbrauch im Betrieb erzeugt werden.

§ 1. (1) Die Vorschriften dieses Bundesgesetzes gelten für Dienstnehmer einschließlich der Lehrlinge, die in Backwaren-Erzeugungsbetrieben beschäftigt und bei der Erzeugung von Backwaren verwendet werden, und zwar auch dann, wenn sie nebenbei zu anderen Arbeiten herangezogen werden. Als Backwaren-Erzeugungsbetriebe sind Betriebe anzusehen, in denen Brot und sonstige für den menschlichen Genuß bestimmte Backwaren einschließlich der Zuckerbackwaren für den Verkauf oder den Verbrauch im Betrieb erzeugt werden.

- (2) Dieses Bundesgesetzes gilt nicht für
1. Betriebe oder Betriebsteile, in denen Tätigkeiten der Konditoreien im Sinne des § 94 Z 60 der Gewerbeordnung 1994, BGBl. Nr. 194 (GewO 1994) ausgeübt werden;
 2. die Erzeugung von Backwaren in privaten Haushalten, wenn die Backwaren ausschließlich für den Eigenverbrauch bestimmt sind;
 3. Betriebe des Gastgewerbes im Sinne der §§ 142 ff GewO 1994, in denen Backwaren ausschließlich für den Eigenverbrauch oder zur Verabreichung an Gäste erzeugt werden.

(3) Die Vorschriften dieses Bundesgesetzes gelten nicht für die Erzeugung von Backwaren in privaten Haushalten, soweit die Backwaren ausschließlich für den Eigenverbrauch bestimmt sind; sie gelten ferner nicht in Betrieben des Gastgewerbes, in denen Backwaren ausschließlich für den Eigenverbrauch oder zur Verabreichung an Gäste erzeugt werden.

E n t w u r f

(3) Für Jugendliche im Sinne des § 3 des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987 (KJBG), BGBl. Nr. 599, gilt dieses Bundesgesetz nur insoweit, als seine Bestimmungen günstiger sind als die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen. Für Lehrlinge, die das 15. Lebensjahr vollendet haben, gilt jedoch § 8 dieses Bundesgesetzes.

Abschnitt 2 Arbeitszeit

Normalarbeitszeit

§ 2. (1) Die Tagesarbeitszeit darf acht Stunden, die Wochenarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird.

(2) Durch Kollektivvertrag kann zugelassen werden, daß die Wochenarbeitszeit auf die einzelnen Tage der Woche abweichend von Abs. 1 verteilt wird. Dabei darf die Tagesarbeitszeit neun Stunden nicht überschreiten.

(3) Durch Kollektivvertrag kann zugelassen werden, daß die Wochenarbeitszeit bis zu 43 Stunden ausgedehnt wird, wenn innerhalb eines durch den Kollektivvertrag festzulegenden Durchrechnungszeitraumes die durchschnittliche Wochenarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreitet. Die Tagesarbeitszeit darf dabei neun Stunden nicht überschreiten.

G e l t e n d e s R e c h t

(2) Für Dienstnehmer einschließlich der Lehrlinge, die als Jugendliche im Sinne des § 3 des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen, BGBl. Nr. 146/1948, in der jeweils geltenden Fassung anzusehen sind, gelten, soweit dieses Bundesgesetz keine günstigere Regelung trifft, die Vorschriften des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen in der jeweils geltenden Fassung.

Arbeitszeit und Ruhepausen

§ 2. (1) Die Arbeitszeit darf innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von vierundzwanzig Stunden nicht mehr als acht Stunden, innerhalb einer Woche nicht mehr als vierzig Stunden betragen.

(2) Durch Kollektivvertrag kann die Wochenarbeitszeit von vierzig Stunden auf die einzelnen Tage der Woche abweichend von Abs. 1 verteilt werden, wobei die Tagesarbeitszeit neun Stunden nicht überschreiten darf.

E n t w u r f

G e l t e n d e s R e c h t

(4) Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Innerhalb des Schichtturnusses darf die Wochenarbeitszeit im wöchentlichen Durchschnitt die nach Abs. 1 zulässige Dauer nicht überschreiten. Bei Durchrechnung der Wochenarbeitszeit gemäß Abs. 3 darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in einzelnen Schichtturnussen bis zu 43 Stunden betragen, wenn die durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb des Durchrechnungszeitraumes die nach Abs. 1 zulässige Dauer nicht überschreitet.

(5) Bei mehrschichtiger Arbeitsweise darf die Tagesarbeitszeit neun Stunden nicht überschreiten. Soweit dies zur Ermöglichung des Schichtwechsels erforderlich ist, kann die Tagesarbeitszeit aus Anlaß des Schichtwechsels bis auf zwölf Stunden ausgedehnt werden.

Überstundenarbeit

§ 3. (1) Bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes kann die Arbeitszeit über die nach § 2 zulässige Dauer um zwei Stunden pro Tag verlängert werden. Wöchentlich sind jedoch nicht mehr als zehn Überstunden zulässig. Die Tagesarbeitszeit darf zehn Stunden, die Wochenarbeitszeit

1. innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von vier Monaten im Durchschnitt 48 Stunden und
2. in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes 50 Stunden

nicht überschreiten.

(3) Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Innerhalb des Schichtturnusses darf die Wochenarbeitszeit im wöchentlichen Durchschnitt die nach Abs. 1 zulässige Dauer nicht überschreiten. Aus Anlaß des Schichtwechsels darf die Tagesarbeitszeit neun Stunden nur insoweit überschreiten, als dies zur Ermöglichung des Schichtwechsels erforderlich ist.

E n t w u r f

(2) Eine Verlängerung der Arbeitszeit über das in Abs. 1 festgesetzte Ausmaß ist nur für vorübergehende und unaufschiebbare Arbeiten zulässig, die zur Behebung einer Betriebsstörung oder zur Verhütung des Verderbens von Gütern erforderlich sind, wenn

1. unvorhergesehene und nicht zu verhindernde Gründe vorliegen und
2. andere zumutbare Maßnahmen zur Erreichung dieses Zweckes nicht getroffen werden können.

(3) Der/die Arbeitgeber/in hat die Vornahme von Arbeiten im Sinne des Abs. 2 dem Arbeitsinspektorat unverzüglich schriftlich anzuzeigen. Die Anzeige hat die Gründe und das Ausmaß der Arbeitszeitverlängerung sowie die Anzahl der zur Überstundenleistung herangezogenen Arbeitnehmer/innen zu enthalten.

Überstundenzuschlag

§ 4. (1) Jede Überstundenleistung ist mit einem Überstundenzuschlag zu entlohnen.

(2) Der Überstundenzuschlag beträgt mindestens 50 vH des auf die Normalarbeitsstunde entfallenden Lohnes.

G e l t e n d e s R e c h t

§ 3. (1) Eine Verlängerung der Arbeitszeit über das im § 2 festgesetzte Ausmaß hinaus ist gegen sofortige Mitteilung an das Arbeitsinspektorat zulässig, wenn eine unvorhergesehene oder nicht zu verhindernde Betriebsstörung, die auf höhere Gewalt zurückzuführen ist, eintritt oder wenn die Arbeitszeitverlängerung erforderlich ist, um das Verderben von Rohstoffen und Halbfabrikaten zu verhüten. Die Mitteilung ist schriftlich zu erstatten und hat die Gründe und das Ausmaß der Arbeitszeitverlängerung sowie die Anzahl der zur Überstundenleistung herangezogenen Dienstnehmer zu enthalten.

(2) Ergibt sich aus anderen außergewöhnlichen Umständen das Bedürfnis, die Arbeitszeit über das im § 2 festgesetzte Ausmaß hinaus zu verlängern, so kann das Arbeitsinspektorat nach Anhörung der in Betracht kommenden Interessenvertretungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber eine Verlängerung der Arbeitszeit bis zu zehn Stunden an höchstens zwanzig Tagen innerhalb eines Kalenderjahres bewilligen.

§ 4. (1) Jede Überstundenleistung ist mit einem Überstundenzuschlag zu entlohnen.

(2) Der Überstundenzuschlag beträgt mindestens 50 vom Hundert des auf die Normalarbeitsstunde entfallenden Lohnes.

E n t w u r f

Nachtarbeitszuschlag

§ 5. Für die während der Zeit von zwanzig Uhr bis sechs Uhr geleistete Arbeit gebührt neben dem regelmäßigen Entgelt ein besonderer Zuschlag. Dieser Zuschlag beträgt für die Zeit von zwanzig Uhr bis vier Uhr mindestens 75 v. H., für die Zeit von vier Uhr bis sechs Uhr mindestens 50 v. H. des auf die Normalarbeitsstunde entfallenden Lohnes.

Abschnitt 3

Ruhepausen und tägliche Ruhezeit

Ruhepausen

§ 6. (1) Die Arbeitszeit ist durch eine Ruhepause von einer halben Stunde zu unterbrechen. Eine Viertelstunde dieser Ruhepause ist in die Arbeitszeit einzurechnen.

(2) Arbeitsbedingte Unterbrechungen und Arbeitsunterbrechungen, die kürzer als eine Viertelstunde dauern, gelten nicht als Ruhepausen.

Tägliche Ruhezeit

§ 7. (1) Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist den Arbeitnehmer/innen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren.

(2) Diese Ruhezeit muß für Arbeitnehmerinnen, die keine Lehre im Lehrberuf „Bäcker“ abgeschlossen haben, die Zeit zwischen zwanzig Uhr und fünf Uhr in sich schließen, soweit nicht § 8 Anwendung findet.

G e l t e n d e s R e c h t

§ 8. Für die während der Zeit von zwanzig Uhr bis sechs Uhr geleistete Arbeit gebührt neben dem regelmäßigen Entgelt ein besonderer Zuschlag. Dieser Zuschlag beträgt für die Zeit von zwanzig Uhr bis vier Uhr mindestens 75 v.H., für die Zeit von vier Uhr bis sechs Uhr mindestens 50 v.H. des auf die Normalarbeitsstunde entfallenden Lohnes.

§ 2. (4) Zwischen den Arbeitsstunden ist eine Ruhepause von einer halben Stunde zu gewähren, wovon eine Viertelstunde dieser Pause in die tägliche Arbeitszeit einzurechnen ist. Arbeitsbedingte Arbeitsunterbrechungen und Arbeitsunterbrechungen, die kürzer als eine Viertelstunde dauern, gelten nicht als Ruhepausen.

§ 9. Weiblichen Dienstnehmern ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren, die die Zeit zwischen zwanzig Uhr und fünf Uhr in sich schließen muß.

E n t w u r f

G e l t e n d e s R e c h t

(3) Durch Kollektivvertrag kann abweichend von Abs. 2 die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen ab drei Uhr zugelassen werden, wenn

1. dies durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Vereinbarung geregelt wird,
2. in der Person der Arbeitnehmerin gelegene oder wichtige betriebliche Gründe eine Verlegung der Ruhezeit rechtfertigen und
3. der Arbeitnehmerin das sichere Erreichen des Betriebes bzw. der Wohnung in einem zumutbaren Zeitraum möglich ist oder der/die Arbeitgeber/in für eine entsprechende Transportmöglichkeit sorgt.

Ruhezeiten für Lehrlinge

§ 8. (1) Lehrlinge im Lehrberuf „Bäcker“, die das 15. Lebensjahr vollendet haben, dürfen ab vier Uhr beschäftigt werden.

(2) Die Beschäftigung von weiblichen Lehrlingen gemäß Abs. 1 ist nur zulässig, wenn der Arbeitnehmerin das sichere Erreichen des Betriebes bzw. der Wohnung in einem zumutbaren Zeitraum möglich ist oder der/die Arbeitgeber/in für eine entsprechende Transportmöglichkeit sorgt.

§ 17. (5) KJBG: In Backwaren-Erzeugungsbetrieben (§ 1 des Bäckereiarbeitergesetzes, BGBl. Nr. 69/1955) dürfen Jugendliche ab dem vollendeten 15. Lebensjahr mit Arbeiten, die der Berufsausbildung dienen, ab vier Uhr beschäftigt werden.

E n t w u r f

G e l t e n d e s R e c h t

Abschnitt 4

Wöchentliche Ruhezeit und Feiertagsruhe

Sonn- und Feiertagsruhe

Wochenendruhe

§ 9. (1) Arbeitnehmer/innen haben in jeder Kalenderwoche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat (Wochenendruhe). Während dieser Zeit dürfen Arbeitnehmer/innen nur beschäftigt werden, wenn dies aufgrund des § 17 zulässig ist.

§ 11. (1) In Backwaren-Erzeugungsbetrieben dürfen Dienstnehmer an Sonntagen und an den im Feiertagsruhegesetz 1957, BGBl.Nr. 153, in seiner jeweils geltenden Fassung, angeführten Feiertagen, mit der Erzeugung von Backwaren nicht beschäftigt werden, sofern im folgenden nicht anderes bestimmt wird.

(4) Für andere als die von Dienstnehmern auf Grund der Abs. 2 und 3 geleisteten Arbeiten gelten die allgemeinen Vorschriften über die Sonn- und Feiertagsruhe.

(2) Die Wochenendruhe hat für alle Arbeitnehmer/innen spätestens Samstag um 13 Uhr, für Arbeitnehmer/innen, die mit unbedingt notwendigen Abschluß-, Reinigungs-, Instandhaltungs- oder Instandsetzungsarbeiten beschäftigt sind, spätestens Samstag um 15 Uhr zu beginnen und darf frühestens am Sonntag um 20 Uhr enden.

(3) Bei mehrschichtiger Arbeitsweise hat die Wochenendruhe spätestens am Samstag um 18 Uhr zu beginnen und darf frühestens am Sonntag um 18 Uhr enden. Die Wochenendruhe darf am Sonntag frühestens um 12 Uhr enden, wenn dies durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Vereinbarung geregelt wurde.

(6) Ferner sind Betriebe mit mehrschichtiger Arbeitsweise insoweit vom Verbot des Abs. 1 ausgenommen, als in diesen Betrieben an Sonn- und Feiertagen eine Nachtschicht ab 20 Uhr begonnen werden kann.

E n t w u r f

Wochenruhe

§ 10. Arbeitnehmer/innen, die nach der für sie geltenden Arbeitszeiteinteilung während der Zeit der Wochenendruhe beschäftigt werden, haben in jeder Kalenderwoche an Stelle der Wochenendruhe Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden (Wochenruhe). Die Wochenruhe hat einen ganzen Wochentag einzuschließen.

Wöchentliche Ruhezeit bei Schichtarbeit

§ 11. (1) Zur Ermöglichung der Schichtarbeit kann durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Vereinbarung, die wöchentliche Ruhezeit abweichend von den §§ 9 und 10 geregelt werden.

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

G e l t e n d e s R e c h t

§ 11. (7) Die Arbeitszeit der Dienstnehmer, die auf Grund der Ausnahmestimmungen der Abs. 2 bis 6 zu Sonntagsarbeit herangezogen werden, ist an einem Werktag der dem Sonntag unmittelbar folgenden Woche in dem Ausmaß zu kürzen, in dem am Sonntag Arbeit geleistet wurde.

E n t w u r f

Ersatzruhe

§ 12. (1) Arbeitnehmer/innen, die während ihrer wöchentlichen Ruhezeit beschäftigt werden, haben in der folgenden Arbeitswoche Anspruch auf Ersatzruhe, die auf ihre Wochenarbeitszeit anzurechnen ist. Die Ersatzruhe ist im Ausmaß der während der wöchentlichen Ruhezeit geleisteten Arbeit zu gewähren, die innerhalb von 36 Stunden vor dem Arbeitsbeginn in der nächsten Arbeitswoche erbracht wurde.

(2) Während der Ersatzruhe dürfen Arbeitnehmer/innen nicht beschäftigt werden.

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

Sonntagszuschlag

§ 13. Die Arbeit an Sonntagen ist mit einem Sonntagszuschlag zu entlohnen. Dieser Zuschlag beträgt für jede geleistete Arbeitsstunde mindestens 100 vH des auf die Normalarbeitsstunde an Werktagen entfallenden Lohnes.

G e l t e n d e s R e c h t

§ 12. (1) Die Arbeit an Sonntagen ist mit einem Sonntagszuschlag zu entlohnen. Dieser Zuschlag beträgt für jede geleistete Arbeitsstunde mindestens hundert vom Hundert des auf die Normalarbeitsstunde an Werktagen entfallenden Lohnes.

E n t w u r f

G e l t e n d e s R e c h t

Feiertagsruhe

§ 14. (1) Arbeitnehmer/innen haben an Feiertagen Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden, die frühestens um 0 Uhr und spätestens um 6 Uhr des Feiertages beginnen muß. Während dieser Zeit dürfen Arbeitnehmer/innen nur beschäftigt werden, wenn dies aufgrund des § 17 zulässig ist.

(2) Hinsichtlich des Beginnes und der Dauer der Feiertagsruhe und der Lohnzahlung an Feiertagen gelten die Vorschriften der §§ 2 Abs. 2 erster Satz und 3 Abs. 2 bis 4 des Feiertagsruhegesetzes 1957, BGBl. Nr. 153, in der jeweils geltenden Fassung sowie die Vorschriften der Artikel I und II der Verordnung über die Lohnzahlung an Feiertagen, StGBI. Nr. 212/1945, in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Feiertage im Sinne dieses Bundesgesetzes sind:

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

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

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

E n t w u r f

G e l t e n d e s R e c h t

(5) Bei mehrschichtiger Arbeitsweise hat die Feiertagsruhe spätestens mit Ende der Nachtschicht zum Feiertag zu beginnen und darf frühestens mit Beginn der Nachtschicht zum nächsten Werktag enden. Die Wochenendruhe darf am Sonntag frühestens um 12 Uhr enden, wenn dies durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Vereinbarung geregelt wurde.

(6) Ist für die Normalarbeitszeit (§ 2) an Feiertagen Zeitausgleich vereinbart, so muß dieser mindestens einen Kalendertag oder 36 Stunden umfassen.

(7) Fällt ein Feiertag auf einen Sonntag, so sind die §§ 9 bis 12 anzuwenden.

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

(2) Arbeitnehmer/innen haben diesen Anspruch bei Vereinbarung der Wochenend- oder Feiertagsarbeit, spätestens jedoch zwei Tage vorher, bei späterer Vereinbarung sofort, dem/der Arbeitgeber/in gegenüber geltend zu machen.

E n t w u r f

G e l t e n d e s R e c h t

Entgelt für Feiertage und Ersatzruhe

§ 16. (1) Arbeitnehmer/innen behalten für die infolge eines Feiertages oder der Ersatzruhe (§ 12) ausgefallene Arbeit ihren Anspruch auf Entgelt.

(2) Arbeitnehmer/innen gebührt jenes Entgelt, das sie erhalten hätten, wenn die Arbeit nicht aus den im Abs. 1 genannten Gründen ausgefallen wäre.

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

(4) Arbeitnehmer/innen, die während der Feiertagsruhe beschäftigt werden, haben außer dem Entgelt nach Abs. 1 Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt, es sei denn, es wird Zeitausgleich im Sinne des § 14 Abs. 6 vereinbart.

E n t w u r f

Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe

§ 17. (1) Während der Wochenend- und Feiertagsruhe dürfen Arbeitnehmer/innen mit folgenden Arbeiten beschäftigt werden:

1. der Herführung, dem Mischen und dem Auswiegen von Teigen,
2. dem Zusammendrehen und Wirken der Pressen sowie dem mechanischen Teilen und Wirken von ungeformten Teigen bei Weißgebäck und Sandwichwecken,
3. dem Anheizen von Backöfen,
4. dem Auftauen und Aufreschen der in Tiefkühl- und Gärunterbrechungsanlagen gelagerten Halb- und Fertigerzeugnisse,
5. der unaufschiebbaren Reinigung und Instandhaltung der Betriebsräume und -anlagen.

G e l t e n d e s R e c h t

Sonn- und Feiertagsruhe

§ 11. (1) In Backwaren-Erzeugungsbetrieben dürfen Dienstnehmer an Sonntagen und an den im Feiertagsruhegesetz 1957, BGBl.Nr. 153, in seiner jeweils geltenden Fassung, angeführten Feiertagen, mit der Erzeugung von Backwaren nicht beschäftigt werden, sofern im folgenden nicht anderes bestimmt wird.

- (2) Die Bestimmung des Abs. 1 gilt nicht für
 1. die Herführung, das Mischen und das Auswiegen von Teigen,
 2. das Zusammendrehen und Wirken der Pressen sowie das mechanische Teilen und Wirken von ungeformten Teigen bei Weißgebäck und Sandwichwecken,
 3. das Anheizen von Backöfen,
 4. das Auftauen und Aufreschen der in Tiefkühl- und Gärunterbrechungsanlagen gelagerten Halb- und Fertigerzeugnisse,
 5. die unaufschiebbare Reinigung und Instandhaltung der Betriebsräume und -anlagen,

jedoch darf zu diesen Arbeiten nur die unbedingt erforderliche Anzahl von Dienstnehmern herangezogen werden.

(3) Die Bestimmung des Abs. 1 gilt ferner nicht für die Beschäftigung von Dienstnehmern zur Herstellung leicht verderblicher Zuckerbackwaren in Zuckerbäckereibetrieben, jedoch darf die Arbeit nicht länger als drei Stunden dauern und sich nicht über zwölf Uhr Mittag hinaus erstrecken.

E n t w u r f

(2) Weiters dürfen Arbeitnehmer/innen während der Wochenend- und Feiertagsruhe beschäftigt werden

1. höchstens fünfmal innerhalb eines Kalenderjahres an Wochenenden und höchstens zweimal innerhalb eines Kalenderjahres an Feiertagen aus den im § 3 Abs. 2 angeführten Gründen, ferner aus Anlaß von baulichen Herstellungen oder von Arbeiten an Maschinen und Betriebseinrichtungen, durch welche die Arbeiten zur Erzeugung oder die Kühlung und Tiefkühlung von Backwaren behindert werden. Diese Ausnahme gilt auch für die Erzeugung von Backwaren in einem und für einen anderen Backwaren-Erzeugungsbetrieb, wenn die Vornahme dieser Arbeiten im eigenen Betrieb infolge der durchzuführenden Reparatur- und Herstellungsarbeiten nicht möglich ist;
2. höchstens zweimal innerhalb eines Kalenderjahres an Wochenenden aus Anlaß von Messen, jedoch nur für den örtlichen Bereich und die Dauer der Veranstaltung.

(3) Die Landeshauptleute können nach Anhörung der in Betracht kommenden gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer/innen und der Arbeitgeber/innen Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe zulassen:

1. für das ganze Bundesland am Ostersonntag, Pfingstsonntag und am Festtag des Landespatrons, wenn dieser auf einen Sonntag fällt;

G e l t e n d e s R e c h t

(5) Das Arbeitsinspektorat kann einzelnen Betriebsinhabern Ausnahmen von der Arbeitsruhe an Sonn- und Feiertagen bewilligen:

1. Aus den im § 3 Abs. 1 angeführten Gründen, ferner aus Anlaß von baulichen Herstellungen oder von Arbeiten an Maschinen und Betriebseinrichtungen, durch welche die Arbeiten zur Erzeugung oder die Kühlung und Tiefkühlung von Backwaren behindert werden, an höchstens fünf Sonntagen und höchstens zwei Feiertagen innerhalb eines Kalenderjahres. Diese Bewilligung kann auch zur Erzeugung von Backwaren in einem und für einen anderen Backwaren-Erzeugungsbetrieb erteilt werden, wenn die Vornahme dieser Arbeiten im eigenen Betrieb infolge der durchzuführenden Reparatur- und Herstellungsarbeiten vorübergehend nicht möglich ist;
2. aus Anlaß von Messen an je zwei Sonntagen, jedoch nur für den örtlichen Bereich und die Dauer der Veranstaltung.

§ 13. (1) Der Landeshauptmann kann nach Anhörung der in Betracht kommenden gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber Ausnahmen von der Bestimmung des § 11 Abs. 1 bis 4 bewilligen:

1. Für das ganze Bundesland am Ostersonntag, Pfingstsonntag und am Festtag des Landespatrons, wenn dieser auf einen Sonntag fällt;

E n t w u r f

2. für einzelne Gemeinden, wenn wegen örtlicher Veranstaltungen ein außergewöhnlicher Bedarf an Backwaren zu erwarten ist; die Ausnahmen können für eine einzelne Gemeinde oder Teile einer Gemeinde an höchstens 15 Tagen im Kalenderjahr bewilligt werden.

(4) Zu Arbeiten gemäß Abs. 1 bis 3 darf nur die unbedingt erforderliche Anzahl an Arbeitnehmer/innen herangezogen werden.

Abschnitt 5 Allgemeine Vorschriften

Auflage- und Aushangpflicht

§ 18. Jede/r Arbeitgeber/in hat an für die Arbeitnehmer/Innen leicht zugänglicher und gut einsehbarer Stelle einen Abdruck dieses Bundesgesetzes aufzulegen und einen Aushang über den für den Betrieb geltenden Beginn und das Ende der Tages- und Wochenarbeitszeit, der Ruhepausen und der wöchentlichen Ruhezeit anzubringen.

Aufzeichnungspflicht

§ 19. (1) Arbeitgeber/innen haben zur Überwachung der Einhaltung der in diesem Bundesgesetz geregelten Angelegenheiten in der Betriebsstätte Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden zu führen.

G e l t e n d e s R e c h t

2. für einzelne Gemeinden, wenn örtliche Veranstaltungen wegen des Zustromes Ortsfremder einen verstärkten Bedarf an Backwaren zur Folge haben; die Ausnahmen können für eine einzelne Gemeinde oder Teile einer Gemeinde an höchstens fünf Tagen im Kalenderjahr bewilligt werden.

(2) Für Arbeiten, die auf Grund der Bestimmungen des Abs. 1 vorgenommen werden, gelten die Bestimmungen der §§ 8, 11 Abs. 7 und 12 entsprechend.

Auflage- und Aushangpflicht

§ 16. Jeder Dienstgeber hat an für Dienstnehmer leicht zugänglicher und gut sichtbarer Stelle einen Abdruck dieses Bundesgesetzes aufzulegen sowie einen Aushang über den für den Betrieb geltenden Beginn und das Ende der Tages- und Wochenarbeitszeit, der Ruhepausen und über die Dauer der Wochenruhe anzubringen.

E n t w u r f

(2) Die Verpflichtung zur Führung von Aufzeichnungen über die Ruhepausen gemäß § 6 entfällt, wenn

1. durch Betriebsvereinbarung
 - a) Beginn und Ende der Ruhepausen festgelegt werden oder
 - b) es den Arbeitnehmer/innen überlassen wird, innerhalb eines festgelegten Zeitraumes die Ruhepausen zu nehmen, und
2. die Betriebsvereinbarung keine längeren Ruhepausen als das Mindestausmaß gemäß § 6 vorsieht und
3. von dieser Vereinbarung nicht abgewichen wird.

Strafbestimmungen

§ 20. Arbeitgeber/innen und deren Bevollmächtigte, die den Vorschriften der §§ 2, 3, 6 bis 12, 14, 15 Abs. 1 sowie 17 bis 19 zuwiderhandeln, sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafen von 300 S bis 15000 S, im Wiederholungsfalle von 2000 S bis 30000 S zu bestrafen.

Abschnitt 6 Schlußbestimmungen

Verweisungen

§ 21. Soweit in diesem Bundesgesetz auf andere Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

G e l t e n d e s R e c h t

Strafbestimmungen

§ 18. (1) Übertretungen der Vorschriften der §§ 2, 3, 9, 11 Abs. 1 und 7, 15 Abs.1 und 4 und 16 dieses Bundesgesetzes werden, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geld von 300 S bis 15.000 S, im Wiederholungsfalle von 2000 S bis 30.000 S bestraft. Die Verjährungsfrist (§ 31 Abs. 2 VStG 1950, BGBl.Nr. 172) beträgt sechs Monate.

E n t w u r f

Weitergelten von Regelungen

§ 22. Für die Arbeitnehmer/innen gegenüber den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes günstigere Regelungen in Kollektivverträgen oder Betriebsvereinbarungen werden durch dieses Bundesgesetz nicht berührt.

Vollziehung und Inkrafttreten

§ 23. (1) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes ist der/die Bundesminister/in für Arbeit und Soziales betraut.

(2) Dieses Bundesgesetz tritt mit 1. Dezember 1995 in Kraft. Mit diesem Zeitpunkt tritt das Bundesgesetz vom 31. März 1955, BGBl. Nr. 69/1955, in der Fassung der Bundesgesetze BGBl. Nr. 116/1960, 348/1975 und 232/1978 über die Regelung der Arbeit in Betrieben, in denen Backwaren erzeugt werden, außer Kraft.

G e l t e n d e s R e c h t

§ 2. (5) Vereinbarungen über Wochenarbeitszeit einschließlich der Pausenregelung, durch die ein Dienstnehmer insgesamt günstiger gestellt wird als nach den Bestimmungen des Abs. 1 und 4, bleiben unberührt.

Halten von Lehrlingen

§ 15. (1) Die Aufnahme eines Lehrlings in einen Backwaren-Erzeugungsbetrieb ist nur zulässig, wenn dem Lehrberechtigten durch das Zeugnis eines Arbeitsinspektionsarztes oder eines Amtsarztes bescheinigt wird, daß der Lehrstellenbewerber körperlich geeignet und gesund ist.

E n t w u r f

G e l t e n d e s R e c h t

(2) Das Zeugnis kann auf die Eignung für einen bestimmten oder für alle der Erzeugung von Backwaren dienenden Betriebe lauten und kann auch eine Beschränkung hinsichtlich der Art des Betriebes, für die der Lehrling dem Arzt geeignet erscheint, enthalten. Das Zeugnis verliert seine Gültigkeit, wenn der Untersuchte nicht binnen sechs Monaten, vom Tage der Ausstellung des Zeugnisses an gerechnet, als Lehrling in einen Betrieb aufgenommen wird, für den er nach dem Zeugnis geeignet ist.

(3) Das Zeugnis ist dem Inhaber des Backwaren-Erzeugungsbetriebes oder dessen Beauftragten bei Antritt der Lehre auszuhändigen und von diesem aufzubewahren. Das Zeugnis ist bei der Aufdingung des Lehrlings vorzulegen.

(4) Den Organen der Arbeitsinspektion ist das Zeugnis auf Verlangen vorzuweisen.

(5) Wurde beim Abschluß eines Lehrvertrages ein Zeugnis nicht vorgelegt, so kann die Bezirksverwaltungsbehörde den Lehrvertrag auflösen, wenn das Zeugnis trotz Aufforderung der Bezirksverwaltungsbehörde nicht binnen drei Monaten beigebracht wird.

E n t w u r f

G e l t e n d e s R e c h t

Artikel II

Änderung des Bundesgesetzes über die
Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987

Das Bundesgesetz über die Beschäftigung von
Kindern und Jugendlichen 1987, BGBl. Nr. 599,
zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl.
Nr. 257/1993, wird wie folgt geändert:

1. § 17 Abs. 5 entfällt.

(5) In Backwaren-Erzeugungsbetrieben (§ 1 des
Bäckereiarbeitergesetzes, BGBl. Nr. 69/1955)
dürfen Jugendliche ab dem vollendeten 15.
Lebensjahr mit Arbeiten, die der
Berufsausbildung dienen, ab vier Uhr beschäftigt
werden.

2. Dem § 34 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Die Aufhebung des § 17 Abs. 5 tritt mit
1. Dezember 1995 in Kraft.“

E n t w u r f

G e l t e n d e s R e c h t

Artikel III
Änderung des Arbeitsruhegesetzes

Das Arbeitsruhegesetz, BGBl. Nr. 144/1983, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 447/1994, wird wie folgt geändert:

1. § 1 Abs. 2 Z 7 lautet:

„7. Arbeitnehmer, die dem Bäckereiarbeitergesetz 1995, BGBl.Nr. XXXXX, unterliegen;“

2. Nach § 33 Abs. 1 b wird folgender Abs. 1 c angefügt:

„(1 c) § 1 Abs. 2 Z 7 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXXX tritt mit 1. Dezember 1995 in Kraft.“

7. Arbeitnehmer, die dem Bäckereiarbeitergesetz, BGBl. Nr. 69/1955, unterliegen, soweit auf sie nicht § 11 Abs. 4 Bäckereiarbeitergesetz Anwendung findet;