

362/A

der Abgeordneten Verzetnitsch , Nürnberger , Hostasch , Dr . Kostelka .  
und Genossen

betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsruhegesetz  
geändert werden

Der Nationalrat möge beschließen:

Bundesgesetz, mit dem das Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsruhegesetz geändert werden

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel I  
Änderung des Arbeitszeitgesetzes

Das Arbeitszeitgesetz, BGBl. Nr. 46 1/1969, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz  
BGBl. Nr. ....., wird wie folgt geändert:

1. § 1 Abs. 2 Z 2 und 3 lautet:

„2. Arbeitnehmer im Sinne 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 Werktage von höchstens sieben zusammenhängenden,  
die Ausfallstage einschließenden Wochen verteilt werden. Die tägliche Normalarbeitszeit darf  
zehn Stunden nicht überschreiten.

(3) Der Zeitraum von sieben Wochen gemäß Abs. 2 (Einarbeitungszeitraum) kann durch  
Betriebsvereinbarung aufbis zu 13 Wochen verlängert werden. Der Kollektivvertrag kann die  
Betriebsvereinbarung zur weiteren Verlängerung des Einarbeitungszeitraumes ermächtigen  
oder den Einarbeitungszeitraum selbst verlängern. Die tägliche Normalarbeitszeit darf neun  
Stunden nicht überschreiten.

(4) Die wöchentliche Normalarbeitszeit des Personals von Verkaufsstellen im Sinne des  
Öffnungszeitengesetzes 1991, BGBl. Nr. 50/1992, 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 40 Stunden bzw. die durch Kollektivvertrag festgelegte  
Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Der Kollektivvertrag kann

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

Die tägliche Normalarbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten.

(5) Der zur Erreichung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit nach Abs. 4 im Durchrechnungszeitraum erforderliche Zeitausgleich ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebsanforderungen 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.

(6) Für Arbeitnehmer, die nicht unter Abs. 4 fallen, kann der Kollektivvertrag zulassen, daß in einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu 52 Wochen die Normalarbeitszeit

1. bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu acht Wochen aufhöchstens 50 Stunden,
  2. bei einem längeren Durchrechnungszeitraum aufhöchstens 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 Durchrechnungszeitraum unter der Bedingung zulassen, daß der zur Erreichung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit erforderliche Zeitausgleich jedenfalls in mehrwöchigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird. Die tägliche Normalarbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten.

(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. 6) mit einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird,
  3. Durchrechnung der Normalarbeitszeit (Abs. 6) mit einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 52 Wochen, wenn der Zeitausgleich in mehrwöchigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird,
- auf zehn Stunden ausgedehnt wird.

(8) Der Kollektivvertrag kann bei einer Arbeitszeitverteilung gemäß Abs. 4 und 6 eine Übertragung von Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum zulassen.

(9) Die Betriebsvereinbarung kann Regelungen nach Abs. 6 und 7 zulassen, wenn

1. der Kollektivvertrag die Betriebsvereinbarung dazu ermächtigt, oder
2. für die betroffenen Arbeitnehmer mangels Bestehen einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf Arbeitgeberseite kein Kollektivvertrag abgeschlossen werden kann.

(10) Für Arbeitnehmer in Betrieben gemäß § 2 Abs. 2 des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes, BGBl. Nr. 414/1972, gilt Abs. 3 mit der Maßgabe, daß die tägliche Normalarbeitszeit bei Verlängerung des Einarbeitungszeitraumes durch Kollektivvertrag zehn Stunden nicht überschreiten darf. Abs. 7 Z 1 ist nicht anzuwenden."

Normalarbeitszeit bei Schichtarbeit

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

1. innerhalb des Schichtturnusses oder
  2. bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit (§ 4 Abs. 6) 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 in den Fällen des § 4 Abs. 3 und 7 bis auf zehn Stunden ausgedehnt werden.

(3) Bei durchlaufender mehrschichtiger Arbeitsweise mit Schichtwechsel kann die tägliche Normalarbeitszeit bis auf zwölf Stunden ausgedehnt werden,

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

(4) Der Kollektivvertrag kann 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 mangels Bestehen einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf Arbeitgeberseite kein Kollektivvertrag abgeschlossen werden kann.

(3) Das Arbeitsinspektorat kann 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, wenn

1. für die betroffenen Arbeitnehmer mangels Bestehen einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf Arbeitgeberseite kein Kollektivvertrag abgeschlossen werden kann und
2. darüber hinaus in die Arbeitszeit des Arbeitnehmers 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 mangels Bestehen einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf Arbeitgeberseite kein Kollektivvertrag abgeschlossen werden kann."

6. § 6 Abs. 1 und 1a lautet:

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

1. die Grenzen der nach den §§ 3 bis 5, 5a oder § 14 Abs. 2 zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten werden oder
2. die tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird, die sich auf Grund der Verteilung dieser wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß den §§ 3 bis 5a und 18 Abs. 2 ergibt.

(1a) Am Ende einer Gleitzeitperiode bestehende Zeitguthaben, die nach der Gleitzeitvereinbarung in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden können, sowie am Ende eines Durchrechnungszeitraumes bestehende Zeitguthaben, die gemäß § 4 Abs. 8 in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden können, gelten nicht als Überstunden."

7. In § 7 Abs. 2 entfallen die Worte „für Lenker und Beifahrer von Kraftfahrzeugen sowie Kutscher,".

8. § 7 Abs. 3 bis 5 lautet:

„(3) Unter den Voraussetzungen des § 5 Abs. 1 und 2 kann die Wochenarbeitszeit durch Überstunden bis auf 60 Stunden, die Tagesarbeitszeit bis auf 13 Stunden ausgedehnt werden.

Bei Zulassung einer Verlängerung der Arbeitszeit durch das Arbeitsinspektorat gemäß § 5 Abs. 3 sind Überstunden nach Abs. 1 nur bis zu einer Tagesarbeitszeit 13 Stunden und einer Wochenarbeitszeit von 60 Stunden zulässig.

(4) 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, in höchstens zwölf Wochen des Kalenderjahres Überstunden bis zu einer Wochenarbeitszeit von 60 Stunden zugelassen werden, wenn andere Maßnahmen nicht zumutbar sind. Die Tagesarbeitszeit darf zwölf Stunden nicht überschreiten.

(5) Darüber hinaus kann das Arbeitsinspektorat bei Nachweis eines dringenden Bedürfnisses auf Antrag des Arbeitgebers nach Anhörung der gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer eine Arbeitszeitverlängerung bewilligen, soweit die Verlängerungsmöglichkeiten gemäß Abs. 1 bis 4 ausgeschöpft sind. Eine Tagesarbeitszeit über zehn Stunden und eine Wochenarbeitszeit über 60 Stunden kann das Arbeitsinspektorat jedoch nur zulassen, wenn dies im öffentlichen Interesse et.forderlich ist."

9. Dem § 7 wird folgender Abs. 6 angefügt:

„(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 mangels Bestehen einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf Arbeitgeberseite kein Kollektivvertrag abgeschlossen werden kann."

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

11. § 8 Abs. 4 entfällt. Der bisherige Abs. 5 enthält die Bezeichnung „Abs. 4“.

12. § 9 lautet samt Überschrift:

„Höchstgrenzen der Arbeitszeit

§ 9. (1) Die Tagesarbeitszeit darf zehn Stunden und die Wochenarbeitszeit 50 Stunden nicht überschreiten, sofern die Abs. 2 bis 4 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 im Falle des § 14 Abs. 3 (Verlängerung der Arbeitszeit für Lenker) zehn Stunden überschreiten und in den Fällen der §§ 4a Abs. 3 (Normalarbeitszeit bei Schichtarbeit), 5 (Arbeitsbereitschaft), 5a (besondere Erholungsmöglichkeiten), 7 Abs. 3 bis 6 (erhöhter Arbeitsbedarf), 8 Abs. 2 und 5 (Vor- und Abschlußarbeiten) und 18 Abs. 2 ( Betriebe des öffentlichen Verkehrs) zehn Stunden insoweit überschreiten, als dies nach diesen Bestimmungen zulässig ist.

(3) Die Wochenarbeitszeit darf in den Fällen der §§ 4c (Dekadenarbeit) und 14 Abs. 3 (Verlängerung der Arbeitszeit für Lenker) 50 Stunden überschreiten und in den Fällen der §§ 4a Abs. 4 (Schichtarbeit), 5 (Arbeitsbereitschaft), 5a (besondere Erholungsmöglichkeiten), 7 Abs. 2 bis 5 (erhöhter Arbeitsbedarf) und 18 Abs. 3 (Betriebe des öffentlichen Verkehrs) 50 Stunden insoweit überschreiten, als dies nach diesen Bestimmungen zulässig ist.

(4) 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. Der Kollektivvertrag kann eine Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes bis auf 52 Wochen bei Vorliegen von technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen zulassen.

(5) Abs. 4 ist nicht anzuwenden bei

1. Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft (§§ 5 und 7 Abs. 3) und
2. Verlängerung der Arbeitszeit bei besonderen Erholungsmöglichkeiten (§§ 5a und 8 Abs. 4)."

13. § 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) Der Kollektivvertrag kann festlegen, ob mangels einer abweichenden Vereinbarung eine Abgeltung in Geld oder durch Zeitausgleich zu erfolgen hat. Trifft der Kollektivvertrag keine Regelung oder kommt kein Kollektivvertrag zur Anwendung, kann die Betriebsvereinbarung diese Regelung treffen. 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."

14. Dem § 11 Abs. 1 werden folgende Sätze 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. Ein Teil der Ruhepause muß mindestens zehn Minuten betragen."

15. § 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."

16. § 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."

17. § 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."

18. § 14 lautet samt Überschrift:

„Arbeitszeit

§ 14. (1) Die Arbeitszeit für Lenker umfaßt die Lenkzeiten, die Zeiten für sonstige

Arbeitsleistungen und die Zeiten der Arbeitsbereitschaft ohne die Ruhepausen. Bei Teilung der täglichen Ruhezeit beginnt eine neue Tagesarbeitszeit nach Ablauf des mindestens achtstündigen Teiles der Ruhezeit, bei Unterbrechung der täglichen Ruhezeit bei kombinierter Beförderung nach Ablauf der gesamten Ruhezeit.

(2) Die wöchentliche Normalarbeitszeit von Lenkern von Kraftfahrzeugen kann in den einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraumes von zwei Wochen bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Zeitraumes die durchschnittliche wöchentliche 40 Stunden bzw. die durch Kollektivvertrag festgelegte Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Eine Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes kann durch Kollektivvertrag zugelassen werden. Der Kollektivvertrag kann auch die Betriebsvereinbarung und den Einzeldienstvertrag zur Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes ermächtigen. Die tägliche Normalarbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten. § 4 Abs. 5 ist anzuwenden.

(3) Der Kollektivvertrag, für Betriebe, für die kein Kollektivvertrag wirksam ist, die Betriebsvereinbarung, kann zusätzlich zu den nach § 7 Abs. 1 zulässigen Überstunden bis zehn weitere Überstunden zulassen. Diese Arbeitszeitverlängerung ist für Lenker unzulässig, bei denen aufgrund der arbeitsvertraglichen Pflichten nicht das Lenken eines Kraftfahrzeuges im Vordergrund steht."

19. Nach § 14 wird folgender § 14a samt Überschrift eingefügt:

„Lenkzeit

§ 14a. (1) Innerhalb der zulässigen Arbeitszeit darf die gesamte tägliche Lenkzeit zwischen zwei Ruhezeiten acht Stunden nicht überschreiten. Der Kollektivvertrag, für Betriebe, für die kein Kollektivvertrag wirksam ist, die Betriebsvereinbarung, kann zulassen, daß die Lenkzeit bis auf neun Stunden, zweimal wöchentlich jedoch bis auf zehn Stunden ausgedehnt wird.

(2) Innerhalb einer Woche darf die gesamte Lenkzeit 48 Stunden nicht überschreiten. Der Kollektivvertrag, für Betriebe, für die kein Kollektivvertrag wirksam ist, die Betriebsvereinbarung, kann eine Verlängerung der wöchentlichen Lenkzeit bis auf 56 Stunden zulassen. Innerhalb eines Zeitraumes von zwei aufeinanderfolgenden Wochen darf die Lenkzeit 90 Stunden nicht überschreiten.

(3) Bei Teilung der täglichen Ruhezeit beginnt eine neue tägliche Lenkzeit nach Ablauf des mindestens achtstündigen Teiles der Ruhezeit, bei Unterbrechung der täglichen Ruhezeit bei kombinierter Beförderung nach Ablauf der gesamten Ruhezeit."

20. § 15 lautet samt Überschrift:

„Lenkpausen

§ 15. (1) Nach einer Lenkzeit von höchstens vier Stunden ist eine Lenkpause von mindestens 30 Minuten einzulegen.

(2) Abweichend von Abs. 1 ist beim Lenken von Kraftfahrzeugen, die  
1. zur Güterbeförderung dienen und deren zulässiges Gesamtgewicht, einschließlich Anhänger oder Sattelanhänger, 3,5 Tonnen übersteigt, oder  
2. zur Personenbeförderung dienen und die nach ihrer Bauart und Ausstattung geeignet und dazu bestimmt sind, mehr als neun Personen einschließlich des Fahrers zu befördern,  
nach einer Lenkzeit von höchstens viereinhalb Stunden eine Lenkpause von mindestens 45 Minuten einzulegen.

(3) Durch Kollektivvertrag kann zugelassen werden, daß die Lenkpause von mindestens 45 Minuten durch mehrere Lenkpausen von mindestens 15 Minuten ersetzt wird, die in die Lenkzeit oder unmittelbar nach dieser so einzufügen sind, daß bei Beginn des letzten Teiles der Lenkpause die Lenkzeit von viereinhalb Stunden noch nicht überschritten ist.

(4) Für den Kraftfahrlinienverkehr mit einer Linienstrecke von nicht mehr als 50 km kann durch Kollektivvertrag, in Betrieben, für die kein Kollektivvertrag wirksam ist, durch Betriebsvereinbarung, auch zugelassen werden, daß die Lenkpause ersetzt wird durch  
1. mehrere Lenkpausen von mindestens je zehn Minuten, wenn die Gesamtdauer der



Lenkpausen mindestens ein Sechstel der fahrplanmäßigen Lenkzeit beträgt oder  
2. eine Lenkpause von mindestens 30 Minuten nach einer ununterbrochenen Lenkzeit von höchstens viereinhalb Stunden.

(5) Zeiten, die der Lenker im fahrenden Fahrzeug verbringt, ohne es zu lenken, können auf Lenkpausen angerechnet werden. Andere Arbeiten dürfen nicht ausgeübt werden.

(6) Lenkpausen dürfen nicht auf die tägliche Ruhezeit angerechnet werden."

21. § 16 lautet samt Überschrift:

„Einsatzzeit

§ 16. (1) Die Einsatzzeit von Lenkern umfaßt die zwischen zwei Ruhezeiten anfallende Arbeitszeit und die Arbeitszeitunterbrechungen. Bei Teilung der täglichen Ruhezeit beginnt eine neue Einsatzzeit nach Ablauf des mindestens achtstündigen Teiles der Ruhezeit, bei Unterbrechung der täglichen Ruhezeit bei kombinierter Beförderung nach Ablauf der gesamten Ruhezeit.

(2) Die Einsatzzeit darf zwölf Stunden nicht überschreiten, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird.

(3) Für Lenker von Kraftfahrzeugen, die

1. zur Güterbeförderung dienen und deren zulässiges Gesamtgewicht, einschließlich Anhänger oder Sattelanhänger, 3,5 Tonnen übersteigt oder

2. zur Personenbeförderung dienen und die nach ihrer Bauart und Ausstattung geeignet und dazu bestimmt sind, mehr als neun Personen einschließlich des Fahrers zu befördern,

kann der Kollektivvertrag, für Betriebe, für die kein Kollektivvertrag wirksam ist, die Betriebsvereinbarung eine Verlängerung der Einsatzzeit soweit zulassen, daß die vorgeschriebene tägliche Ruhezeit eingehalten wird.

(4) Für Lenker der übrigen Kraftfahrzeuge kann der Kollektivvertrag, für Betriebe, für die kein Kollektivvertrag wirksam ist, die Betriebsvereinbarung, eine Verlängerung der Einsatzzeit bis auf 14 Stunden zulassen.

(5) Abs. 2 bis 4 gelten nicht für Lenker, für die aufgrund der arbeitsvertraglichen Pflichten nicht das Lenken eines Kraftfahrzeuges im Vordergrund steht."

22. § 17 Abs. 4 lautet:

„(4) Im Nahverkehr ist das Fahrtenbuch oder ein anderer geeigneter Nachweis zu führen. Nahverkehr ist die Beförderung von Gütern oder Personen bis zu Entfernungen von 65 km, gerechnet in der Luftlinie vom Standort der Betriebsstätte. Ein geeigneter Nachweis liegt vor, wenn er Angaben über Beginn und Ende der Arbeitszeit, der Lenkzeit sowie der Lenkpausen und Ruhepausen enthält. Im Nachweis sind die Eintragungen laufend vorzunehmen. Der Arbeitgeber hat die vorgesehenen Nachweise den für die Betriebsstätte zuständigen Arbeitsinspektorat zu übermitteln. Die Verwendung der Nachweise ist zulässig, wenn das Arbeitsinspektorat nicht innerhalb von vier Wochen schriftlich Einwendung erhebt. Der Arbeitgeber kann bei Einwendungen des Arbeitsinspektorates einen Feststellungsbescheid beantragen."

23. § 18 Abs. 1 lautet:

„§ 18. (1) Für Arbeitnehmer, die in den dem öffentlichen Verkehr dienenden Haupt- oder Nebenbahnbetrieben, in Straßenbahn- oder Oberleitungsomnibusbetrieben, in Haupt- oder Kleinseilbahnen, im Schiffsdienst von Schifffahrtsunternehmen und von Hafengebieten sowie in Betrieben der Luftfahrt tätig sind, gelten, soweit § 1 Abs. 2 nicht anderes bestimmt, die Bestimmungen der Abschnitte 2 und 3 nach Maßgabe der folgenden Absätze."

24. § 19b Abs. 3 Z 1 lautet:

„1. Arbeiter im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287, "

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

„(4) Von den §§ 19e und 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 Bäckereiarbeiter/innengesetzes 1996, BGBl. Nr. 410, 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.“

26. 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 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 in unvorhersehbaren Fällen 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 Kalendertjahr 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."

27. 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 und der Zeitausgleich in diesem Zeitraum verbraucht wird. 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. Der Kollektivvertrag kann Abweichendes regeln.

Abbau von Zeitguthaben

§ 19f. (1) Wird bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit (§ 4 Abs. 4 und 6) der Zeitpunkt des Ausgleichs von Zeitguthaben nicht im vorhinein festgelegt und wird der Ausgleich nicht binnen 13 Wochen gewährt, 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. Die Frist von 13 Wochen beginnt

1. bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 26 Wochen mit Ende des Durchrechnungszeitraumes,
2. bei einem längeren Durchrechnungszeitraum nach Ablauf von 26 Wochen.

(2) Wird bei Überstundenarbeit, für die Zeitausgleich gebührt, der Zeitpunkt des Ausgleichs nicht im vorhinein vereinbart 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. 4 und 6) 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, spätestens jedoch nach einem Jahr.

(3) Der Arbeitnehmer ist zur einseitigen Inanspruchnahme nur berechtigt, wenn er dem Arbeitgeber den gewünschten Zeitpunkt mindestens vier Wochen im vorhinein bekanntgegeben hat. Hat der Arbeitgeber jedoch binnen 14 Tagen nach dieser Bekanntgabe

wegen des Verbrauches des Zeitguthabens die Klage eingebracht, so ist der Verbrauch des Zeitguthabens in diesem Zeitraum nur dann zulässig, wenn das Interesse des Arbeitnehmers an der Inanspruchnahme zu diesem Zeitpunkt höher zu bewerten ist als ein entgegenstehendes betriebliches Interesse.

Unabdingbarkeit

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

28. Der Einleitungshalbsatz des § 20 Abs. 1 lautet:

„In außergewöhnlichen Fällen finden die Bestimmungen der §§ 3 bis 5a, 7 bis 9, 11, 12, 14 bis 15b, 15e, 16, 18, 19c Abs. 4 Z 1 und 2, 20a und 20b Abs. 3 bis 5 keine Anwendung auf vorübergehende und unaufschiebbare Arbeiten, die"

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

„Rufbereitschaft

§ 20a. (1) Rufbereitschaft außerhalb der Arbeitszeit darf nur an zehn Tagen pro Monat vereinbart werden. Der Kollektivvertrag kann zulassen, daß Rufbereitschaft innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten an 30 Tagen vereinbart werden kann.

(2) Leistet der Arbeitnehmer während der Rufbereitschaft Arbeiten, 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. Ein Teil der Ruhezeit muß mindestens acht Stunden betragen.

Reisezeit

§ 20b. (1) Reisezeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer über Auftrag des Arbeitgebers vorübergehend seinen Dienort (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 § 19c 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."

30. Dem § 26 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

„Der Beginn und die Dauer eines Durchrechnungszeitraumes sind festzuhalten."

3 1. Dem § 26 wird folgender Abs. 7 angefügt:

„(7) In der Abrechnung gemäß § 78 Abs. 5 EStG 1988 sind die geleisteten Überstunden auszuweisen."

32. § 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, gegen Bescheide einer Berghauptmannschaft der Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten.

(4) Meldungen nach § § 7 Abs. 3, 11 Abs. 8, 17 Abs. 4 und § 20 Abs. 2 sind von Stempel- und Rechtsgebühren des Bundes befreit."

33. § 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. Ruhepausen oder Kurzpausen gemäß § 11 Abs. 1, 3, 4 oder 5 nicht gewähren;
  3. die tägliche Ruhezeit gemäß § 12 Abs. 1 bis 2b, § 19a, § 20a Abs. 2 Z 2 oder § 20b Abs. 4 nicht gewähren;
  4. 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 Auskunftspflichten und Einsichtspflichten gemäß § 26 Abs. 6 verletzen;
  5. Verordnungen gemäß § 12 Abs. 4, § 21 oder § 23 übertreten oder
  6. Bescheide gemäß § 4 Abs. 1, § 5 Abs. 3, § 11 Abs. 1, 5 und 6, § 12 Abs. 4 oder § 19 Abs. 3 nicht einhalten,
  7. Arbeitnehmer entgegen § 20a Abs. 1 zur Rufbereitschaft heranziehen oder den Ausgleich gemäß § 20a 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."

34. § 28 Abs. 1a Z 3 lautet:

„3. Lenker über die gemäß § 14a Abs. 1 und 2 zulässige Lenkzeit hinaus einsetzen;"

35. In § 28 Abs. 1a Z 10 wird der Ausdruck „oder" durch einen Punkt ersetzt. Z 11 entfällt.

36. § 28 Abs. 1b Z 1 lautet:

„ 1. die Pflichten gemäß § 15d Satz 2 sowie gemäß Art. 12 Satz 2 oder Art. 15 Abs. 2 der Verordnung (EWG) Nr. 3820/85 verletzen oder"

37. § 32 entfällt.

38. In § 32a entfällt die Bezeichnung „Abs. 1 " und der Abs. 2.

39. § 32b lautet:

„§ 32b. 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 § 14 Abs. 3, § 14a Abs. 1 und 2, § 15 Abs. 4, § 16 Abs. 3 und 4 sowie § 19 Abs. 3."

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

„(2) Am 1. Jänner 1997 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.“

41. Nach § 33 Abs. 1g wird folgender Abs. 1h eingefügt:

„(1h) § 1 Abs. 2 Z 2, 3 und 5, § 4, § 4a, § 5, § 5a Abs. 4, § 6 Abs. 1 und 1a, § 7, § 8 Abs. 2 und 4, § 9, § 10, § 11 Abs. 1 und 5, § 12 Abs. 1, 2 und 2b, § 14, § 14a, § 15, § 16, § 17 Abs. 4, § 18 Abs. 1, § 19b Abs. 3 und 4, § 19c bis 19g, § 20 Abs. 1, § 20a, § 20b, § 26 Abs. 1 und 7, § 27, § 28 Abs. 1, Abs. 1a Z 3 und 10, Abs. 1b Z 1, § 32a, § 32b und § 32c, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXXX, treten mit 1. Jänner 1997 in Kraft. Mit diesem Zeitpunkt tritt § 32 außer Kraft.“

42. § 33 Abs. 4 lit. d lautet:

„d) hinsichtlich § 26 Abs. 7 und § 27 Abs. 4 der Bundesminister für Finanzen;“  
Änderung des Arbeitsruhegesetzes

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

1. § 3 Abs. 4 lautet:

„(4) Wird in Verbindung mit Feiertagen eingearbeitet und die ausfallende Arbeitszeit auf die Werktage der die Ausfallstage einschließenden Wochen verteilt (§ 4 Abs. 2 und 3 des Arbeitszeitgesetzes, BGBl. Nr. 461/1969), so kann der Beginn der Wochenendruhe im Einarbeitungszeitraum bis spätestens Samstag 18 Uhr aufgeschoben werden.“

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

„Rufbereitschaft

§ 6a. Rufbereitschaft außerhalb der Arbeitszeit darf nur während zwei wöchentlicher Ruhezeiten pro Monat vereinbart werden.“

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

„Reisezeit

§ 10a. Verläßt der Arbeitnehmer über Auftrag des Arbeitgebers vorübergehend seinen Dienort (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 sowie zur Sicherung der Beschäftigung erforderlich ist.

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

5. Nach § 22a Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:

„(la) Für den Kraftfahrlinienverkehr mit einer Linienstrecke von nicht mehr als 50 km sind die Abweichungen gemäß Abs. 1 nur anzuwenden, wenn durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung

1. eine Verlängerung der täglichen Lenkzeit auf mehr als zweimal wöchentlich neun Stunden zugelassen wurde (§ 14a Abs. 1AZG) oder
2. eine Verlängerung der wöchentlichen Lenkzeit zugelassen wurde (§ 14a Abs. 2 AZG)."

6. § 27 Abs. 1 lautet:

„§ 27. (l) 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 strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde, soweit es sich um Betriebe handelt, die der bergbehördlichen Aufsicht unterstehen, von der Berghauptmannschaft mit einer Geldstrafe von 500 S bis 30.000 S zu bestrafen."

7. In § 32a entfällt die Bezeichnung „Abs. 1 " und der Abs. 2.

8. § 33 Abs. 1c lautet:

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

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

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

(1e) § 3 Abs. 4, § 6a, § 10a, § 12a, § 22a Abs. 1a, § 27 Abs. 1 und § 32a in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. Nr. XXXXX, treten mit 1. Jänner 1997 in Kraft.

Erläuterungen

#### Allgemeiner Teil

Das Arbeitszeitgesetz enthält insbesondere seit der Novelle BGBl. Nr. 446/1994 bereits zahlreiche Möglichkeiten, die Arbeitszeit an die Bedürfnisse der Arbeitnehmer und des Betriebes anzupassen. Solche Gestaltungsmöglichkeiten sind z.B. 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. Dadurch werden „Jahresarbeitszeitmodelle" und mehrjähriges Ansparen von Zeitguthaben ermöglicht. Bei blockweisem Zeitausgleich durch freie Tage bzw. Wochen kann durch Kollektivvertrag eine tägliche Normalarbeitszeit von zehn Stunden zugelassen werden.
- \* Zulassung einer täglichen Normalarbeitszeit von zehn Stunden bei 4-Tage-Woche und Durchrechnung der Normalarbeitszeit mit blockweisem Zeitausgleich.
- \* Die Zulassung erfolgt in beiden Fällen durch Kollektivvertrag. Im Rahmen der Zulassung von Durchrechnungsmodellen kann der Kollektivvertrag Spielräume für die nähere Ausgestaltung durch Betriebsvereinbarung und Einzelvereinbarung eröffnen.
- \* Ausdrückliche Zulassung des Zeitausgleichs für Überstunden.

Diese weitgehenden Gestaltungsmöglichkeiten dürfen nicht dazu führen, daß sich die betriebliche Arbeitszeit in der Praxis ausschließlich an betrieblichen Bedürfnissen (z.B. 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.

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 mehrzeitgemäß sind, haben sie zu entfallen.

Die EU-Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (93/104/EG) (CELEX Nr. 393L0104) ist umzusetzen. Anpassungsbedarf besteht vor allem hinsichtlich der Höchstgrenzen der Arbeitszeit und der täglichen Ruhezeit. Die Regelungen der Richtlinie über die Nachtarbeit sollen im geplanten neuen Nachtarbeitsgesetz 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 Beratungs- und Kontrolltätigkeiten. Der Entwurf sieht daher eine möglichst weitgehende Reduktion dieser Verwaltungsverfahren vor. Die Zulassung von abweichenden Regelungen wird in der Regel der Betriebsvereinbarung übertragen.

In den Sonderbestimmungen für Lenker sind folgende Änderungen vorgesehen:

- Zulassung längerer Tagesarbeitszeiten zur Ermöglichung der vollen Ausschöpfung der durch die EG-Verordnung vorgegebenen Lenkzeiten
- Anpassung der Bestimmungen über den Beginn der täglichen Einsatz-, Arbeits- und Lenkzeit an die Judikatur des EuGH zu Artikel 8 Abs. 1 EG-VO 3820/85
- Streichung der Arbeitsbereitschaft als Voraussetzung für die Verlängerung der Einsatzzeit
- Erweiterung der Gestaltungsmöglichkeiten für die Lenkpause und Ermöglichung einer abweichenden Regelung der wöchentlichen Ruhezeit für innerstädtische Verkehrsbetriebe, die von den längeren Lenkzeiten der EU-VO 3820/85 keinen Gebrauch machen.

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. 1 ( 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 und 3 entsprechend den bisherigen Abs. 3 und 3a.



Abs. 4 und 5 entsprechen Abs. 5 und 6 alt. Diese branchenspezifischen Sonderregelungen für die langfristige Durchrechnung der Normalarbeitszeit ist teils strenger als die neue allgemeine Durchrechnungsregelung (Abs. 6), 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 ausdrückliche Regelung, daß der Kollektivvertrag auch die Einzelvereinbarung ermächtigen kann, entfällt. Es ist selbstverständlich, daß bei Zulassung der Durchrechnung die Arbeitszeiteinteilung durch Einzelvereinbarung oder Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Z 2 erfolgt.

Die bisherige Sonderregelung für Lenker wird in Abschnitt 4 übernommen.

Die neue allgemeine Durchrechnungsmöglichkeit der Normalarbeitszeit (Abs. 6) läßt einen Durchrechnungszeitraum von bis zu einem Jahr durch Kollektivvertrag zu. Dadurch werden die sogenannten Jahresarbeitszeitverträge ermöglicht.

Ein längerer - über ein Jahr hinausgebender - Durchrechnungszeitraum ist nur zulässig, wenn ein Ausgleich in mehrwöchigen Freizeitblöcken vorgesehen wird. Durch diese unbegrenzte Möglichkeit der Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes durch Kollektivvertrag 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. Beträgt der Durchrechnungszeitraum nicht mehr als 8 Wochen (entspricht der bisher zulässigen Dauer), darf die Normalarbeitszeit in den einzelnen Wochen weiterhin bis zu 50 Stunden betragen. Bei einem längeren Durchrechnungszeitraum beträgt die Grenze 48 Stunden.

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 6a (§§ 19c, 19e und 19f) geregelt.

Die tägliche Normalarbeitszeit darf auch bei Durchrechnungsmodellen 9 Stunden nicht überschreiten. Nur bei 4-Tage-Woche (Z 1), bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit mit Durchrechnungszeitraum bis zu einem Jahr und Ausgleich durch mehrere zusammenhängende freie Tage (Z 2) und bei längerer Durchrechnung der Normalarbeitszeit mit blockweisem Zeitausgleich (Z 3) kann der Kollektivvertrag gemäß Abs. 7 die Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausdehnen. 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.

Abs. 8 ermöglicht eine Übertragung von Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum. Derartige Regelungen sind in einzelnen Kollektivverträgen bereits enthalten.

Abs. 9 ermöglicht in folgenden Ausnahmefällen die Zulassung der Durchrechnung der Normalarbeitszeit und die Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit durch Betriebsvereinbarung:

1. Der Kollektivvertrag ermächtigt die Betriebsvereinbarung zur Regelung.
2. Es kann mangels Bestehens einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf Arbeitgeberseite kein Kollektivvertrag abgeschlossen werden.

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.

Eine Übertragung von Zeitguthaben gemäß Abs. 8 ist jedoch durch Betriebsvereinbarung

nicht möglich.

Abs. 10 Satz 1 enthält die bisher in Abs. 9 enthaltene Sonderregelung für die Bauwirtschaft. Nach Satz 2 soll eine 4-Tage-Woche mit 10-stündiger Normalarbeitszeit für diese Branche nicht möglich sein, da dies ein Anreiz wäre, die arbeitsmarktpolitisch wichtige Durchrechnungsregelung des Kollektivvertrages abzuschwächen.

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. 6 zugelassen, darf die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit weiterhin innerhalb des Schichtturnusses 40 Stunden nicht überschreiten. Die bisherige eingeschränkte Kombinationsmöglichkeit des Abs. 2 kann entfallen.

In Abs. 3 wird die Möglichkeit der Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf den teilkontinuierlichen Betrieb ausgedehnt. Abs. 4 läßt eine Wochenarbeitszeit bis zu 56 Stunden auch bei teilkontinuierlicher oder zweischichtiger Arbeitsweise zu.

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. 1a überflüssig.

Bei Ermächtigung durch den Kollektivvertrag oder wenn kein Kollektivvertrag abgeschlossen werden kann wird zunächst die Betriebsvereinbarung zur Regelung ermächtigt. Nur wenn kein Kollektivvertrag abgeschlossen werden kann und kein Betriebsrat eingerichtet ist, soll weiterhin eine Zulassung durch das Arbeitsinspektorat erfolgen.

Zur Vereinbarkeit mit EU-Recht siehe die Erläuterungen zu Z 12 (§ 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 Möglichkeit des Abschlusses eines Kollektivvertrages soll daher bei sozialen Diensten die Betriebsvereinbarung eine Verlängerung vornehmen können, wenn ein arbeitsmedizinisches Gutachten vorliegt.

Zu Z 6 (§ 6 Abs. 1):

Diese Bestimmung enthält lediglich eine Zitatkorrektur.

Zu Z 7 bis 9 t. § 7 Abs. 2 bis 6):

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

Die bisher in Abs. 2 enthaltene Sonderregelung für Lenker wird in § 14 übernommen.

Abs. 3 läßt analog zum bisherigen Recht bei Arbeitsbereitschaft eine Arbeitszeitverlängerung durch Überstunden zu, und zwar unter den Bedingungen des § 5 Abs. 1 und 2. Dies betrifft sowohl die Frage, in welchen Fällen eine Regelung durch Betriebsvereinbarung zulässig ist als

auch die Bedingung, daß in die Arbeitszeit des einzelnen Arbeitnehmers regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fallen muß. Der bisherige Abs. 4 wurde eingebaut.

Abs. 4 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, z.B. für die Dauer der Bearbeitung eines dringenden Auftrags. Keinesfalls darf dies eine Dauerlösung darstellen.

Abs. 5 entspricht weitgehend dem geltenden Recht. Es wird jedoch klargestellt, daß eine Genehmigung von zusätzlichen Überstunden nur möglich ist, wenn alle übrigen Möglichkeiten der Vereinbarung von Überstunden ausgeschöpft sind.

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.

Zu Z 10 und 11 (§ 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 12 (§ 9):

In Abs. 2 und 3 werden die neuen Überstundenbestimmungen für Lenker zitiert.

Nach der geltenden Rechtslage ist die Ausschöpfung der maximal zulässigen täglichen Lenkzeit, die zweimal wöchentlich 10 Stunden betragen kann, oft nicht möglich, da neben der Lenkzeit noch andere Arbeitszeiten anfallen, die Tageshöchstleistungszeit jedoch gemäß §. 9 Abs. 1 mit 10 Stunden begrenzt ist. Ähnliches gilt für die wöchentliche Lenkzeit.

Die Neuregelung sieht keine Erhöhung der Zahl der zulässigen Überstunden vor; diese richtet sich weiterhin nach dem bisherigen § 7 Abs. 2 (nunmehr § 14 Abs. 3) und § 7 Abs. 5. Es werden lediglich Ausnahmen von den Höchstgrenzen der Arbeitszeit zugelassen, die bei der Verteilung der erlaubten Überstunden auf die einzelnen Tage und Wochen einzuhalten waren. Die Arbeitszeit für Lenker ist somit nur durch die Grenzen der Einsatzzeit nach § 16 abzüglich der vorgeschriebenen Pausen begrenzt.

Die Begrenzung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit (Abs. 4) mit 48 Stunden innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen (etwa vier Monate), der durch Kollektivvertrag auf 26 Wochen (etwa sechs Monate) und in Sonderfällen bis 52 Wochen 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 Höchstleistungszeitgrenzen in anderen Bestimmungen - sofern sie mehr als 48 Stunden betragen - sind daher als Höchstleistungszeit in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes anzusehen.

Zu Z 13 (§ 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 auszuführen ist (dh. der Zeitausgleich gebührt im Verhältnis 1:1, dazu ist zusätzlich der Überstundenzuschlag gesondert auszuführen).

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

Zu Z 14 und 15 (§ 11 Abs. 1 und 5):

Bisher konnte das Arbeitsinspektorat abweichende Pausenregelungen zulassen. Zur Einschränkung der Vet.waltungsverfahren 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 (wobei ein Teil mindestens 10 Minuten betragen muß) 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 1 x 10 Minuten und 1 x 5 Minuten ist daher unzulässig.

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

Zu Z 16 (§ 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.

Zu Z 17 (§ 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 18 (§ 14,):

Generell erfolgt zur Verbesserung der Übersichtlichkeit eine Trennung der Bestimmungen über die Arbeitszeit (weiterhin § 14) und die Lenkzeit (nunmehr § 14a).

Abs. 1 Satz 2:

Durch diese Bestimmungen erfolgt die Anpassung des § 14 Abs. 1 , der bisher den Beginn der täglichen Arbeits- und Lenkzeit bei Teilung der täglichen Ruhezeit mit Ablauf der gesamten Ruhezeit festsetzte, an die Judikatur des EuGH zu Artikel 8 Abs. 1 EG-VO 3820/85 (Rs 313/92 van Swieten BV vom 2.6.1994 und Rs 394/92 Michielsen und Geybels Transport Service vom 9.6.1994). Eine solche Teilung ist nur im Rahmen des § 15 a Abs. 3 zulässig.

Der EuGH hat in diesen Entscheidungen klargestellt, daß der 24-Stunden-Zeitraum, in dem der Lenker eine bestimmte Ruhezeit gehabt haben muß und der ab Beginn der Tagesarbeitszeit zu rechnen ist, bei Teilung der täglichen Ruhezeit mit dem Ende des mindestens 8-stündigen Teiles beginnt.

Für die Unterbrechung der täglichen Ruhezeit bei kombinierter Beförderung (§ 15 b Abs. 2) ist nach Auskunft der EU-Kommission die bisherige Rechtslage beizubehalten.

Abs. 2:

Diese Bestimmung entspricht dem bisherigen § 4 Abs. 7.

Abs. 3:

Diese Bestimmung entspricht § 7 Abs. 2. Neu ist die Möglichkeit der Zulassung von zusätzlichen Überstunden durch Betriebsvereinbarung, wenn für den Betrieb kein Kollektivvertrag wirksam ist. Dies kann der Fall sein, wenn entweder keine kollektivvertragsfähige Körperschaft auf Arbeitgeberseite besteht und ein Kollektivvertrag daher unmöglich ist oder ein Kollektivvertrag zwar möglich wäre, jedoch nicht abgeschlossen wurde. Auch ein Kollektivvertrag, der keine Arbeitszeitregelungen enthält, schließt eine solche Betriebsvereinbarung aus. Nur „Generalkollektivverträge“ stehen einer Arbeitszeitverlängerung durch Betriebsvereinbarung nicht entgegen (vgl. § 32b).

Durch den letzten Satz soll vor allem für Handels- und Versicherungsvetretter solche Arbeitszeitverlängerung ausgeschlossen werden, da für diese Arbeitnehmer kein Bedarf an einer Sonderregelung besteht.

Zu Z 19 (§ 14 a):

Abs. 1 und 2 entsprechen dem bisherigen § 14 Abs. 2 und 3. Neben dem Kollektivvertrag kann in Zukunft anstelle des Arbeitsinspektorates (bisher § 14 Abs. 4) die Betriebsvereinbarung eine Verlängerung zulassen können. Vgl. dazu die Erläuterungen zu § 14 Abs. 3.

In Abs. 2 entfällt der Verweis auf § 7 Abs. 2 (nunmehr § 14 Abs. 3) und § 7 Abs. 5. Es ist selbstverständlich, daß eine Lenkzeitverlängerung nur möglich ist, wenn eine entsprechend lange Arbeitszeit durchzulässig ist.

Die Regelung des Abs. 3 war bisher in § 14 Abs. 1 enthalten und wird ebenfalls an die EuGH-Judikatur angepaßt.

Zu Z 20 (§ 15):

Zu Abs. 1, 2 und 5:

Bisher sieht § 15 Abs. 1 und 2 vor, daß die Lenkpause nach einer bestimmten „ununterbrochenen“ Lenkzeit einzuhalten ist. Wird die Lenkzeit durch längere Zeiträume unterbrochen, als sie für Lenkpausen vorgesehen sind (Abs. 5), sind die Teile der Lenkzeiten nicht zusammenzurechnen. Demgegenüber sieht Art. 7 Abs. 1 der EU-VO 3820/85 ein Zusammenzählen von Lenkzeiteilen ohne Einschränkungen vor. Der bisherigen Regelung des § 15 Abs. 1 und 2 wurde daher durch die unmittelbar geltende EU-Regelung für den Geltungsbereich dieser Verordnung derogiert. Nunmehr wird eine Angleichung der österreichischen Regelung an die EU-VO vorgesehen. Der bisherige Abs. 5 kann daher entfallen.

Abs. 3 entspricht dem geltenden Recht.

Zu Abs. 4:

Kraftfahrlinien mit einer Linienstrecke bis 50 km sind vom Geltungsbereich der EG-VO 3820/85 ausgenommen. Dennoch wurden diese Linien in die AZG/ARG-Novelle 1994 einbezogen.

Im Hinblick auf die strukturellen Besonderheiten dieser Verkehrsbetriebe, wie etwa vorgegebene Wende- und Umlaufzeiten, wird ergänzend zur geltenden Rechtslage

(45 Minuten, durch KV teilbar gem. § 15 Abs. 3 und 4 alt) zusätzlich die Möglichkeit der Verkürzung der Lenkpause durch KV bzw. BV auf 30 Minuten nach einer Lenkzeit von höchstens 4,5 Stunden ohne weitere Teilungsmöglichkeit vorgesehen.

Abs. 5 und 6 entsprechen den bisherigen Abs. 6 und 7.

Zu Z 21 (§ 16):

Abs. 1 :

Vgl. Erläuterungen zu § 14 Abs. 1 .

Abs. 3 und 4:

Die Einsatzzeitverlängerung ist nach geltendem Recht nur zulässig, wenn die Arbeitszeit zu mehr als einem Drittel aus Arbeitsbereitschaft besteht. Das volle Ausnützen der täglichen Lenkzeit (9 oder 10 Stunden) und eine Verlängerung der Einsatzzeit schließen einander daher bisher aus. Weiters können längere Ruhepausen, die den Lenker noch weniger als Arbeitsbereitschaft belasten, derzeit nicht als Grund für die Verlängerung der Einsatzzeit herangezogen werden.

Es wird daher die Arbeitsbereitschaft als Voraussetzung für die Einsatzzeitverlängerung gestrichen.

Die Streichung der Arbeitsbereitschaft als Voraussetzung für die Einsatzzeitverlängerung wirft das verfassungsrechtliche Problem auf, daß es für die Zulassung der längeren Einsatzzeit durch das Arbeitsinspektorat (bisher Abs. 5) keine gesetzlichen Vorgaben mehr gibt. Es wird daher auch bei der Einsatzzeit eine Verlängerung durch Betriebsvereinbarung vorgesehen.

Abs. 5:

Eine Begrenzung der Einsatzzeit für Handelsvertreter und ähnliche Arbeitnehmer erscheint nicht notwendig. Eine Kontrolle der Einhaltung dieser Bestimmung wäre für diese Arbeitnehmer auch nicht möglich, da durch die letzte AZG-Novelle die Aufzeichnungspflicht für diese Arbeitnehmer eingeschränkt wurde. Gemäß § 26 Abs. 3 sind nur Aufzeichnungen über die Dauer der Tagesarbeitszeit notwendig.

Zu Z 22 (§ 17 Abs. 4):

Die Ausnahme von der Fahrtenbuchpflicht durch Genehmigung von anderen Nachweisen durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales erscheint nicht mehr notwendig, da in den letzten Jahren alle vorgelegten Nachweise entsprechend gestaltet und negative Bescheide daher nicht notwendig waren. Im Sinne einer Verwaltungsvereinfachung ist es daher ausreichend, wenn die vorgesehenen Nachweise dem Arbeitsinspektorat übermittelt werden. Erhebt dieses binnen vier Wochen Einwendungen, weil die erforderlichen Angaben nicht her.vorgehen, besteht Fahrtenbuchpflicht gemäß Abs. 1 .

Zu Z 24 (§ 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 25 (§ 19b Abs. 4):

Die §§ 19e und 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 26 (§§ 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 und unvorhersehbaren 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 27 (§ § 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 Beschäftigterbetrieb 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 und ein Abbau tatsächlich erfolgt.

Guthaben an Überstunden sind jedenfalls mit Zuschlag abzugelten. Auch 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, wenn der Ausgleich nicht binnen 13 Wochen gewährt wird. Die Inanspruchnahme des Ausgleichs ist nicht zweckgebunden.

Pro Halbjahr der Dauer des Durchrechnungszeitraumes steht eine Woche Zeitausgleich zur einseitigen Inanspruchnahme zur Verfügung. 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 Anspruch 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 28 (§ 20 Abs. 1):

Diese Bestimmung enthält eine Zitat Anpassung.

Zu Z 29 (§ § 20a und 20b):

Zu § 20a:

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 Vereinbarung von 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 Sonderregelung ist daher erforderlich (Abs. 2 Z 2).

Zu § 20b:

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 benützt 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 30 (§ 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. 4).

Zu Z 31 (§ 26 Abs. 7):

Die Verpflichtung, geleistete Überstunden gesondert auszuweisen, 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. Es entsteht keine zusätzliche bürokratische Belastung des Arbeitgebers, da die Monatsnachweise bereits nach dem EStG 1988 vorgeschrieben sind.

Überstunden müssen weiterhin auch in den Aufzeichnungen gemäß Abs. 1 enthalten sein.

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 32 (§ 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 33 bis 36 und 39 (§ 28 und § 32b):

Diese Bestimmungen enthalten Zitateanpassungen.

Zu Z 37 (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 angeführte Verordnung durch die Fahrtenbuchverordnung materiell derogiert wurde.

Zu Z 38 (§ 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 Zitateanpassung.

Zu Z 2 (§ 6a):

Die Regelung des Art. 1 Z 28 (§ 20a AZG), nach der Rufbereitschaft nur an zehn Tagen pro Monat vereinbart 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 Vorahme 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 und der drohende Verlust von Arbeitsplätzen, 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 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 Begrenzung 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 5 (§ 22a Abs. 1 a):

Wie bereits in den Erläuterungen zu Art. I Z 20 (§ 15 Abs. 7 AZG) angeführt, wurden Kraftfahrlinien mit einer Linienstrecke bis 50 km trotz Ausnahme vom Geltungsbereich der EU-VO 3820/85 in die AZG-Novelle 1994 einbezogen und die wöchentliche Ruhezeit von bisher 36 Stunden (durch KV durchrechenbar) auf 45 Stunden gem. § 22b Abs. 1 bis 3 verlängert. Daraus ergibt sich ein (aufgrund der internationalen Vorschriften) nicht zwingender Mehrbedarf an Arbeitskräften, der nach Angaben der Verkehrsbetriebe die Budgets der Trägergemeinden unzumutbar belasten würde.

Die wöchentliche Ruhezeit soll daher wie vor der Novelle 1994 geregelt werden können (§ § 2 bis 5 und 19 ARG). Nur wenn durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung von den durch die Novelle 1994 zusätzlich eingeführten Verlängerungsmöglichkeiten der Lenkzeit Gebrauch gemacht wird, muß als Ausgleich auch die längere wöchentliche Ruhezeit eingehalten werden.

Zu Z 7 (§ 32a):

Vergleiche die Erläuterungen zu Art. I Z 37 (§ 32a AZG).

Zu Z 8 und 9 (§34):

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