

## **177 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XX. GP**

Ausgedruckt am 26. 6. 1996

# **Regierungsvorlage**

### **Bundesgesetz über die Regelung der Arbeit in Backwaren-Erzeugungsbetrieben (Bäckereiarbeiter/innengesetz 1996 – BäckAG 1996) und über Änderungen des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987 und des Arbeitsruhegesetzes**

Der Nationalrat hat beschlossen:

#### **Artikel I**

#### **Bäckereiarbeiter/innengesetz 1996**

##### **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 oder sonstige für den menschlichen Genuß bestimmte Backwaren für den Verkauf oder den Verbrauch im Betrieb erzeugt werden.

(2) Dieses Bundesgesetz gilt nicht für die Erzeugung von Backwaren in Gastgewerbebetrieben im Sinne des § 142 der Gewerbeordnung 1994 (GewO 1994). Wird in einem Betrieb oder Betriebsteil ohne räumliche und organisatorische Trennung sowohl

1. das Gastgewerbe als auch
2. das Gewerbe der Bäcker im Sinne des § 94 Z 59 GewO 1994 oder das Gewerbe der Konditoren im Sinne des § 94 Z 60 GewO 1994

ausgeübt, ist der gesamte Betrieb oder Betriebsteil von diesem Bundesgesetz ausgenommen.

(3) Dieses Bundesgesetz gilt weiters nicht für

1. die Erzeugung von Backwaren in Betrieben oder Betriebsteilen, in denen ohne räumliche und organisatorische Trennung Tätigkeiten der Konditoren im Sinne des § 103 GewO 1994 ausgeübt werden;
2. die Erzeugung von Backwaren in privaten Haushalten, wenn die Backwaren ausschließlich für den Eigenverbrauch bestimmt sind.

(4) Auf Jugendliche im Sinne des § 3 des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987, BGBl. Nr. 599, sind die §§ 2 Abs. 5, 3, 4, 7, 9, 10, 11, 12, 14, 16, 17 und 19 nicht anzuwenden.

##### **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 Schichtturnuses 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.

(3) Der/die Arbeitgeber/in hat die Vornahme von Arbeiten im Sinne des Abs. 2 dem Arbeitssinspektorat 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.** Die Arbeit von 20 Uhr bis 6 Uhr ist mit einem Nachtarbeitszuschlag zu entlohnen. Dieser Zuschlag beträgt für die Zeit von 20 Uhr bis 4 Uhr 75 vH, für die Zeit von 4 Uhr bis 6 Uhr 50 vH 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 20 Uhr und 5 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 4 Uhr mit Arbeiten, die der Berufsausbildung dienen, beschäftigt werden. Die regelmäßige Beschäftigung vor 6 Uhr ist nur zulässig, wenn vor Aufnahme dieser Arbeiten und danach in jährlichen Abständen eine Untersuchung gemäß § 51 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG), BGBl. Nr. 450/1994, durchgeführt wurde.

(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 auf Grund 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 je-

doch 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 100 vH des auf die Normalarbeitsstunde an Werktagen entfallenden Lohnes.

#### **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 auf Grund 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 Feiertagsruhe darf am Feiertag 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 13 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.

177 der Beilagen

5

(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.

#### **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,
6. der Herstellung leicht verderblicher Zuckerbackwaren in Konditoreibetrieben während drei Stunden vor 12 Uhr.

(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.

### **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 15 000 S, im Wiederholungsfalle von 2 000 S bis 30 000 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. Juli 1996 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. Dem § 1 wird folgender Abs. 4 angefügt:*

„(4) Auf die Beschäftigung von Jugendlichen, für die das Bäckereiarbeiter/innengesetz 1996 (BäckAG 1996), BGBl. Nr. XXXXX, gilt, sind die §§ 11 Abs. 1 bis 3, 15, 17 Abs. 2 und 27 Abs. 2 nicht anzuwenden.“

*2. § 17 Abs. 5 entfällt.*

*3. Dem § 34 wird folgender Abs. 4 angefügt:*

8

177 der Beilagen

„(4) § 1 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXXX tritt mit 1. Juli 1996 in Kraft. Mit diesem Zeitpunkt tritt § 17 Abs. 5 außer Kraft.“

### **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 Bäckereiarbeiter/innengesetz 1996, BGBl. Nr. XXXXX, unterliegen;“

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

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

**Artikel III**



## VORBLATT

### **Problem**

1. Dienstnehmerinnen, die eine Lehre im Lehrberuf Bäcker abgeschlossen haben, ist es auf Grund des im Bäckereiarbeitergesetz (BäckAG) allgemein geregelten Nachtarbeitsverbotes 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. Neufassung des Geltungsbereiches. 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:**

Den Gebietskörperschaften werden durch diese Novelle keine Kosten entstehen.

### **Konformität mit EG-Recht:**

Die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen der EU-Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung werden erfüllt. Soweit die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes auch für Jugendliche gelten sollen, entsprechen sie der EU-Richtlinie über den Jugendarbeitsschutz.

## Erläuterungen

### 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.

Der Geltungsbereich ist neu zu fassen, um eine eindeutige Abgrenzung zu anderen arbeitnehmerschutzrechtlichen Vorschriften zu erreichen.

Das Bäckereiarbeitergesetz enthält keine Aufzeichnungspflichten, die eine wirksame Kontrolle durch die Arbeitsinspektion ermöglichen. Schließlich enthält das Gesetz veraltete Formulierungen (zB „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 ungelernete Arbeiterinnen kann durch Kollektivvertrag zugelassen werden, wenn das sichere 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 aufrechterhalten. 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 bei einer künftigen umfassenden, den Rechtsvorschriften der EU und der ILO entsprechenden Regelung der Nachtarbeit für beide Geschlechter auch die Bäckerarbeiter/innen einbezogen werden. 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.

Soweit die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes auch für Jugendliche gelten, werden sie an die EU-Richtlinie über den Jugendarbeitsschutz (94/33/EG) [CELEX Nr. 394L0033] angepaßt. Die sonstigen Bestimmungen dieser Richtlinie, insbesondere die Evaluierungspflichten, bleiben einer Novellierung des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes vorbehalten.

Den Gebietskörperschaften entstehen als Dienstgeber keine zusätzlichen Kosten. Zwar wird durch die Neuregelung der Wochenend- und Feiertagsarbeit die Zahl der Straftatbestände erhöht, doch galten diese Tatbestände für den Großteil der Arbeitnehmer/innen schon bisher auf Grundlage des Arbeitsruhegesetzes. Eine finanzielle Belastung durch Zunahme der Verwaltungsstrafverfahren ist daher ebenfalls nicht zu erwarten.

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

### **Besonderer Teil:**

#### **Zu Art. I (Bäckereiarbeiter/innengesetz 1996)**

##### **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. ua. Arb 9083; Berger – Fida – Gruber, Berufsausbildungsgesetz, Erläuterungen 4f zu § 1 mit Hinweisen auf die Judikatur).

Abs. 2 sieht eine generelle Ausnahme für Betriebe des Gastgewerbes vor, in denen auch Backwaren erzeugt werden. Die bisherige Regelung hat ständig zu Unklarheiten hinsichtlich der Geltung des BäckAG geführt. In der Praxis werden oft in einem Betrieb oder Betriebsteil (zB Filiale, die nach dem ArbVG kein eigener Betrieb ist) sowohl Tätigkeiten des Gastgewerbes als auch des Bäcker- oder Konditorengewerbes ausgeübt. Liegt eine eindeutige organisatorische und räumliche Trennung zwischen diesen Bereichen vor, kommt im „Erzeugungsteil“ auf die überwiegend mit der Backwarenerzeugung Beschäftigten gemäß Abs. 1 das BäckAG zur Anwendung. Liegt keine Trennung vor, ist der gesamte Betrieb bzw. Betriebsteil ausgenommen, da ein Abstellen auf die überwiegende Beschäftigung in diesen Fällen nicht möglich ist.

Abs. 3 Z 1 nimmt jene Konditoreien vom Geltungsbereich des BäckAG aus, in denen zwar Backwaren im Sinne des Abs. 1 hergestellt werden, jedoch auch Nebentätigkeiten (Verkauf und Verabreichung von Konditorwaren und Speiseeis, Ausschank nichtalkoholischer Getränke) ausgeübt werden, da

12

177 der Beilagen

die besonderen Verhältnisse der Bäckereien in diesen Betrieben nicht vorliegen. Auf diese Konditoreien findet das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz sowie das Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz unbeschränkt Anwendung. Werden solche Tätigkeiten nur in einzelnen Betriebsteilen (zB Filialen) ausgeübt, gilt die Ausnahme vom Geltungsbereich nur für diesen Teil.

Zur Gänze ausgenommen werden jedoch nur jene – in der Regel kleinen – Konditoreien, in denen die Nebentätigkeiten ohne räumliche und organisatorische Trennung ausgeübt werden. Bei Vorliegen einer Trennung fallen im „Erzeugungsteil“ die überwiegend mit der Backwarenerzeugung Beschäftigten gemäß Abs. 1 unter dieses Bundesgesetz. Z 2 entspricht dem geltenden Recht.

#### **Zu Abs. 4:**

Die bisherige Abgrenzung zum Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz ist problematisch, da in vielen Fällen kaum feststellbar ist, welche Regelungen für Jugendliche günstiger sind. Nunmehr wird in Abs. 4 und in § 1 Abs. 4 klargestellt, welche Bestimmungen dieser Gesetze nicht zur Anwendung kommen.

Für Jugendliche, die in Backwarenerzeugungsbetrieben überwiegend mit der Herstellung von Backwaren beschäftigt sind, gelten daher folgende Regelungen:

Definition der Jugendlichen	§ 3 KJBG
Normalarbeitszeit	§ 2 Abs. 1 bis 4 BäckAG
Anrechnung der Berufsschulzeit	§ 11 Abs. 4 bis 8 KJBG
Vor- und Abschlußarbeiten	§ 12 KJBG
Überstunden(zuschlag)	§ 14 KJBG
Nachtarbeitszuschlag	§ 5 BäckAG
Ruhepausen	§ 6 BäckAG
Tägliche Ruhezeit	§ 16 KJBG
Nachtruhe	§ 17 Abs. 1 KJBG
Ausnahmen von Nachtruhe	§ 8 BäckAG und § 17 Abs. 3 KJBG
Sonn- und Feiertagsruhe	§ 18 KJBG
Wochenfreizeit	§ 19 KJBG
Sonntagszuschlag	§ 13 BäckAG
Freizeit zur Erfüllung religiöser Pflichten	§ 15 BäckAG
Ausnahmen (von Best. des KJBG)	§ 20 KJBG
Akkordarbeit	§ 21 KJBG
Beförderung v. Geld- u. Sachwerten	§ 21a KJBG
Maßregelungsverbot	§ 22 KJBG
Gesundheitsschutz	§§ 23 bis 25 KJBG
Auflagepflicht	§ 18 BäckAG und 27 Abs. 1 KJBG
Aushangpflicht	§ 18 BäckAG
Aufzeichnungspflicht	§ 26 KJBG
Strafbestimmungen	§ 20 BäckAG und 30 KJBG (je nach Übertretung)

#### **Zu § 2:**

Die Neuformulierung des Abs. 1 folgt der Textierung des § 3 Abs. 1 AZG. Tagesarbeitszeit ist auf Grund 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.

## 177 der Beilagen

13

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 zB 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, Arbeitsruhegesetz, 3. Auflage, 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:**

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-Arbeitszeit-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.

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.

Berechnungsgrundlage für den Überstundenzuschlag ist analog zu § 10 Abs. 2 AZG der „Normallohn“. Nach der Rechtsprechung des OGH (zB 9 Ob A 604/93) fallen darunter alle Entgeltbestandteile einschließlich der Zulagen, Zuschläge usw., die für die während der Normalarbeitszeit erbrachte und während der Überstundenleistung fortgesetzte Arbeitsleistung gebühren. In die Berechnungsgrundlage ist daher bei Nacht- bzw. Sonntagsüberstunden der Nachtarbeitszuschlag (§ 5) und der Sonntagszuschlag (§ 13) einzurechnen.

**Zu § 6:**

Die Bestimmung entspricht dem bisherigen § 2 Abs. 4 und erfüllt Art. 4 der EU-Arbeitszeit-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 elfstündige 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 5 Uhr in sich schließen, soweit es sich nicht um weibliche Lehrlinge handelt.

Der Kollektivvertrag kann jedoch in Einzelfällen einen Beschäftigungsbeginn ab 3 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 zB 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 auf Grund der Weigerung der Arbeitnehmerin, der Verlegung des Beschäftigungsbeginns in betriebsratspflichtigen Betrieben ohne Betriebsrat zuzustimmen, ausgesprochene Kündigung kann gemäß § 105 Abs. 3 Z 1 lit. i iVm. § 107 ArbVG angefochten werden.

**Zu § 8:**

Die Möglichkeit eines Beschäftigungsbeginns für Lehrlinge ab 4 Uhr wird nunmehr im BäckAG geregelt. § 17 Abs. 5 KJBG wird durch Art. II des Entwurfes aufgehoben.

Vor Aufnahme einer erlaubten Nachtarbeit und anschließend in regelmäßigen Abständen hat gemäß Art. 9 Abs. 3 der EU-Jugendarbeitsschutzrichtlinie eine kostenlose Bewertung des Gesundheitszustandes der Jugendlichen zu erfolgen. Eine solche hat nur dann nicht zu erfolgen, wenn erlaubte Nachtarbeit ausnahmsweise verrichtet wird. Durch Untersuchungen gemäß § 51 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) wird Art. 9 Abs. 3 EU-RL erfüllt.

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

**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 Bäckereiarbeiter/innengesetz 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 in der 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 Zitateanpassungen vorgenommen.

**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 (§ 1 Abs. 4):**

Vgl. die Erläuterungen zu § 1 Abs. 4 BäckAG.

**Zu Z 2 (§ 17 Abs. 5):**

Vgl. die Erläuterungen zu § 8 BäckAG.

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

**Zu Z 1 (§ 1 Abs. 2 Z 7):**

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