

Vorblatt

Problem:

Bestehende Flexibilisierungsregelungen der Arbeitszeit entsprechen zum Teil nicht mehr den Bedürfnissen der Arbeitnehmer/innen und der Wirtschaft sowie den Gegebenheiten der betrieblichen Praxis, sind unübersichtlich und daher nicht leicht umsetzbar.

Ziele:

- Flexibilisierung des gesetzlichen Arbeitszeitrechts unter Berücksichtigung der EU-Arbeitszeitrichtlinie.
- Vereinfachung flexibler Arbeitszeitmodelle, die im Interesse beider Arbeitsvertragsparteien liegen.
- Verbesserte Durchsetzung des Arbeitszeitschutzes zur Förderung des Gesundheitsschutzes.
- Faire Abgeltung der im betrieblichen Interesse eingebrachten Flexibilität von Teilzeitbeschäftigten.

Inhalt:

- Ausweitung der Möglichkeiten zur Verlängerung der täglichen Arbeitszeit bei Bestehen eines besonderen Arbeitsbedarfs auf 24 statt bisher zwölf Wochen im Jahr, maximal jedoch acht Wochen in Folge.
- Zwölf-Stunden-Schichten durch Kollektivvertrag bei arbeitsmedizinischer Unbedenklichkeit.
- Generelle Ermächtigung an den Kollektivvertrag, die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu zehn Stunden anzuheben.
- Generelle Ermächtigung an die Betriebsvereinbarung zu Arbeitszeitregelungen, wenn auf Arbeitgeberseite keine kollektivvertragsfähige Interessenvertretung besteht, und generelle Weitergabemöglichkeit von Kollektivvertragsermächtigungen an die Betriebsvereinbarung.
- Vereinfachung der Regelungen über Gleitzeit, Vier-Tage-Woche und das Einarbeiten.
- Schaffung eines Zuschlags für Teilzeitkräfte bei Mehrarbeit.
- Vereinfachung der Regelung über Abbau von Zeitguthaben.
- Maßnahmen gegen Verletzungen des Arbeitszeitrechts.
- Flexibilisierung der Lage der Wochenendruhe im Schichtbetrieb.
- Anpassung des Landarbeitsgesetzes an die Neuregelungen unter Berücksichtigung der Besonderheiten dieses Wirtschaftsbereiches.

Alternativen:

Beibehaltung des gegenwärtigen, zum Teil wenig befriedigenden Zustands.

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:

Rasches Reagieren auf Auftragsspitzen sichert bestehende Arbeitsverhältnisse ab und begünstigt das Entstehen neuer Arbeitsplätze. Die Teilzeitquote wird sich kaum verändern. Eine effizientere Durchsetzung des Arbeitszeitschutzes könnte einen positiven Effekt auf gesetzestreue Unternehmen haben.

Finanzielle Auswirkungen:

Keine, da Betriebe der Gebietskörperschaften weitestgehend vom AZG ausgenommen sind.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Die Regelungen entsprechen dem EU-Recht, insbesondere der Arbeitszeit-Richtlinie 2003/88/EG.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine Besonderheiten.

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Die letzte Flexibilisierung der gesetzlichen Arbeitszeitregelungen erfolgte vor zehn Jahren und entspricht angesichts der heutigen globalen wirtschaftlichen Herausforderungen nicht mehr zur Gänze den wirtschaftlichen Bedürfnissen und Gegebenheiten, aber auch vielfach nicht den Bedürfnissen der Arbeitnehmer/innen selbst. Die bestehenden Regelungen sind darüber hinaus auf Grund ihrer historischen Entstehungsgeschichte inzwischen relativ kompliziert geworden und daher für die Rechtsadressaten nicht leicht zu durchschauen, insbesondere das Verhältnis der verschiedenen Instrumente der kollektiven Rechtsgestaltung zueinander.

Der Strafraumen für Verstöße gegen das Arbeitszeitrecht wurde (abgesehen von den Bestimmungen für Lenker/innen und Bordpersonal) seit dem Jahr 1970 nicht mehr angepasst, was einem effizienten Gesundheitsschutz zuwider läuft.

Schließlich wurde in den letzten Jahren teilweise festgestellt, dass auf Grund der mangelnden Kostengerechtigkeit zwischen Teilzeitarbeit und Vollzeitarbeit die Zerlegung von Vollzeitarbeitsplätzen in Teilzeitarbeitsplätze begünstigt wurde, und die geltenden Regelungen dem Ziel einer leichteren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in nicht ausreichendem Maß gerecht geworden sind.

Auf Basis des WIFO-Weißbuches „Mehr Beschäftigung durch Wachstum auf Basis von Innovation und Qualifikation“ vom Oktober 2006 haben die Sozialpartner im Dezember 2006 einvernehmlich Vorschläge zu „Wachstum und Vollbeschäftigung“ vorgelegt, in denen auch solche zur Reform des Arbeitszeitrechts enthalten waren. Auf Grundlage dieser Sozialpartnereinigung wurde ein entsprechender Abschnitt „Arbeitszeitflexibilisierung“ in das Regierungsübereinkommen aufgenommen. Dabei wurde ganz im Geiste der österreichischen Sozialpartnerschaft vor allem auf die Ausgewogenheit der Maßnahmen geachtet.

Der Entwurf dient der Umsetzung des Sozialpartnerabkommens und soll zum Einen vor allem die Flexibilität von Unternehmen im Hinblick auf schwankende Auslastungen erhöhen. Dazu gehören insbesondere folgende Maßnahmen:

- die Ausweitung der Möglichkeiten zur Verlängerung der täglichen Arbeitszeit bei besonderem Arbeitsbedarf auf 24 statt bisher zwölf Wochen im Jahr, maximal jedoch acht Wochen in Folge;
- die generelle Zulassung von Zwölf-Stunden-Schichten durch Kollektivvertrag;
- die generelle Ermächtigung an den Kollektivvertrag, die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu zehn Stunden anzuheben.

In besonders sensiblen Fällen ist die Zulässigkeit dieser Arbeitszeitmodelle jedoch im Sinne des Arbeitnehmerschutzes an die Feststellung der arbeitsmedizinischen Unbedenklichkeit gebunden.

Der Entwurf enthält weiters Maßnahmen, die primär der Vereinfachung des Arbeitszeitrechts dienen, wie

- die generelle Ermächtigung an die Betriebsvereinbarung zu Arbeitszeitregelungen, wenn auf Arbeitgeberseite keine kollektivvertragsfähige Interessenvertretung besteht;
- die generelle Weitergabemöglichkeit von Kollektivvertragsermächtigungen an die Betriebsvereinbarung;
- die Vereinfachung der Regelungen über Gleitzeit, Vier-Tage-Woche und das Einarbeiten;
- die Vereinfachung der Regelung über Abbau von Zeitguthaben.

Damit werden die Möglichkeiten einer Arbeitszeitverlängerung ausgeweitet, die Mitbestimmung der Arbeitnehmer/innen bleibt aber auch künftig erhalten. Zentrales Regelungsinstrument ist weiterhin der Kollektivvertrag, er kann seine Befugnis allerdings nunmehr jederzeit im Sinne einer Stärkung der betrieblichen Ebene an die Betriebsvereinbarung delegieren. In den kollektivvertragsfreien Bereichen soll hingegen die Betriebsvereinbarung eine größere Rolle spielen.

Schließlich enthält der Entwurf in Entsprechung des Regierungsübereinkommens weitere Punkte, die ganz besonders im Interesse der Arbeitnehmer/innen liegen:

- Teilzeitbeschäftigte, die Mehrarbeit leisten, haben künftig unter bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch auf einen gesetzlichen Mehrarbeitszuschlag;
- unter dem Titel „Maßnahmen gegen Verletzungen des Arbeitszeitrechts“ sind sowohl eine Differenzierung des Strafkatalogs vorgesehen, der den Strafraumen an die „Schwere“ der

Verwaltungsübertretungen knüpft, als auch Erleichterungen bei der zivilrechtlichen Geltendmachung von Ansprüchen.

Kompetenzgrundlage:

Die Zuständigkeit des Bundes zur Regelung gründet sich auf Art. 10 Abs. 1 Z 11 („Arbeitsrecht“) und Art. 21 Abs. 2 B-VG sowie hinsichtlich des Landarbeitsgesetzes auf Art. 12 Abs. 1 Z 6.

Besonderer Teil

Zu Art. 1 (Änderung des Arbeitszeitgesetzes):

Zum Titel:

Die Abkürzung „AZG“ ist inzwischen so gebräuchlich geworden, dass diese auch offiziell in den Titel eingefügt wird.

Zu § 1a:

In einigen Bestimmungen des AZG (z.B. bei der Durchrechnung der Normalarbeitszeit) war schon bisher vorgesehen, dass Regelungen, zu denen dieses Bundesgesetz den Kollektivvertrag ermächtigt, ersatzweise auch durch Betriebsvereinbarung getroffen werden können.

Eine Ersatzregelung ist dann möglich, wenn der Kollektivvertrag

- die Betriebsvereinbarung dazu ermächtigt oder
- keine kollektivvertragsfähige Körperschaft auf Arbeitgeberseite besteht, die einen Kollektivvertrag abschließen könnte.

Im Sinne einer Vereinfachung und besseren Übersichtlichkeit sowie entsprechend der im Regierungsprogramm angekündigten Stärkung der betrieblichen Ebene wird diese Regelung nun ganz allgemein in einer Generalklausel festgelegt, vorbehaltlich abweichender Bestimmungen im Gesetz.

Selbstverständlich kann der Kollektivvertrag von den Ermächtigungen weiterhin selbst Gebrauch machen und im Rahmen der gesetzlichen Ermächtigungen abweichende Regelungen zulassen. Gibt der Kollektivvertrag jedoch die Ermächtigung an die Betriebsvereinbarung weiter, entscheidet die Betriebsvereinbarung auch über die öffentlich-rechtliche Zulässigkeit.

Zu § 4:

Diese Bestimmung ist die zentrale Norm zur Ermöglichung flexibler Arbeitszeiten. Auf Grund mehrfacher Abänderungen ist sie jedoch inzwischen relativ schwer lesbar geworden und soll nun auf Grundlage des Regierungsprogramms übersichtlicher gestaltet werden. So kann etwa auf Grund der Generalklausel in § 1a der bisherige Abs. 9 zur Gänze entfallen. Daneben sind noch weitere Vereinfachungen der übrigen Absätze vorgesehen.

Zu § 4 Abs. 1:

Der Kollektivvertrag war schon bisher in bestimmten Fällen zur Zulassung einer täglichen Normalarbeitszeit von bis zu zehn Stunden ermächtigt. Das Regierungsübereinkommen sieht vor, dass der Kollektivvertrag eine solche Ausweitung künftig generell vorsehen kann. Dementsprechend wird am Beginn der Regelungen über andere Verteilungen der Normalarbeitszeit eine solche Generalklausel normiert, die den bisherigen Abs. 7 überflüssig macht.

Zu § 4 Abs. 2:

Diese Regelung entspricht unverändert dem bisherigen Abs. 1.

Zu § 4 Abs. 3:

Die geltenden Einarbeitungsregelungen in Verbindung mit Feiertagen (Abs. 2 und 3) werden in einem Absatz zusammengefasst, da die bisherige Konstruktion (siebenwöchiger Zeitraum, durch Kollektivvertrag erweiterbar auf 13 Wochen) entsprechend dem Regierungsübereinkommen vereinfacht wird.

Künftig soll schon durch Betriebs- oder Einzelvereinbarung ein 13-wöchiger Einarbeitungszeitraum festgelegt werden können, in dem die tägliche Normalarbeitszeit bis zu zehn Stunden betragen darf. Durch Kollektivvertrag ist eine Ausweitung auf über 13 Wochen zulässig. Allerdings darf in diesen Fällen die tägliche Normalarbeitszeit wie bisher neun Stunden nicht überschreiten, es sei denn, der Kollektivvertrag sieht dies gemäß Abs. 1 ausdrücklich vor.

Die bisherige Weitergabemöglichkeit an die Betriebsvereinbarung kann auf Grund der Generalklausel des § 1a entfallen.

Zu § 4 Abs. 4 bis 7:

Sowohl die Sonderregelungen für den Handel (Abs. 4 und 5) als auch die allgemeine Durchrechnungsregelung (Abs. 6) sowie die Kollektivvertragsermächtigung zur Übertragung von Zeitguthaben (Abs. 7) bleiben fast zur Gänze unverändert. Lediglich die bisherige Z 2 des Abs. 4 konnte auf Grund der neuen Generalregelung im § 1a entfallen.

Zu § 4 Abs. 8:

Diese Bestimmung entspricht der Vorgabe im Regierungsübereinkommen, dass die Vier-Tage-Woche künftig nicht mehr durch Kollektivvertrag sondern durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung, zugelassen werden soll.

Neu ist auch, dass eine Vier-Tage-Woche auch für nicht zusammenhängende Tage vereinbart werden kann (z.B. Arbeitstage Montag, Dienstag, Donnerstag und Freitag). Zur Überstundenregelung vergleiche auch die Erläuterungen zu § 7 Abs. 6.

Zu § 4 Abs. 9:

Diese Bestimmung enthält Sonderregelungen für die Bauwirtschaft und entspricht abgesehen von Zitat Anpassungen unverändert dem bisherigen Abs. 10.

Zu § 4a Abs. 2:

Textliche Anpassung an die Neugestaltung des § 4.

Zu § 4a Abs. 4:

Entsprechend dem Regierungsprogramm sollen bei Vorliegen einer kollektivvertraglichen Ermächtigung generell Zwölf-Stunden-Schichten ermöglicht werden, was nach dem Arbeitszeitgesetz bisher nur in Ausnahmefällen (nämlich am Wochenende und bei Schichtwechsel) zulässig war.

Erfahrungen aus den vom AZG ausgenommenen Bereichen (z.B. Zwölf-Stunden-„Radldienst“ in Krankenanstalten) haben nämlich gezeigt, dass derartige Modelle auf Grund verlängerter Freizeitphasen auch für die Arbeitnehmerseite positive Aspekte beinhalten können. Insbesondere bei Arbeitnehmer/innen mit langen Anfahrtswegen zu ihren Arbeitsplätzen (Pendler/innen) erhöht sich jener Anteil an Freizeit, der auch tatsächlich zur Erholung genutzt werden kann, wenn der Arbeitsweg seltener zurückgelegt werden muss.

Unabdingbare Voraussetzung für derartig lange Schichten ist jedoch die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit, die von Arbeitsmediziner/innen festgestellt werden soll. Solche Feststellungen sind jedoch nicht auf die im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz vorgesehenen Mindestpräventionszeiten der Arbeitsmediziner/innen anzurechnen.

Die Feststellung der arbeitsmedizinischen Unbedenklichkeit ist für eine ganze Branche nicht möglich. Hat daher der Kollektivvertrag eine solche Arbeitszeiteinteilung zugelassen, ist auf betrieblicher Ebene die Unbedenklichkeit tätigkeitsbezogen festzustellen. Dies schließt jedoch nicht aus, dass einzelne Arbeitnehmer/innen auf Grund persönlicher Umstände von der Zulassung ausgenommen werden.

Nähere Bestimmungen über die Feststellung der arbeitsmedizinischen Unbedenklichkeit sollte der Kollektivvertrag im Rahmen der grundsätzlichen Zulassung vorsehen. Dies kann z.B. die Frist für das Verlangen auf Einholung einer zweiten Beurteilung oder Regelungen für den Fall einander widersprechender Beurteilungen betreffen.

Nur wenn sowohl die Zulassung durch Kollektivvertrag als auch die betriebliche Unbedenklichkeitserklärung vorliegt, ist eine entsprechende Verlängerung der Schichten zulässig.

Dem Betriebsrat bzw. in betriebsratslosen Betrieben der Mehrheit der Arbeitnehmer/innen wird überdies das Recht eingeräumt, im Rahmen des Feststellungsverfahrens im Einvernehmen mit dem/der Arbeitgeber/in eine/n zweite/n Arbeitsmediziner/in beizuziehen, wodurch ein optimales Maß an fachkundiger Beurteilung sichergestellt werden soll.

Durch die Einordnung in § 4a ist die Regelung ausdrücklich auf Schichtarbeit beschränkt. Diese liegt dann vor, wenn sich im Laufe des Tages verschiedene Arbeitnehmer/innen an einem Arbeitsplatz abwechseln, wobei auch Überschneidungen und Unterbrechungen bis zu einem bestimmten Ausmaß möglich sind. Es handelt sich also jedenfalls um mehrschichtige Arbeitsweise.

Zu § 4b Abs. 4:

Das Regierungsübereinkommen sieht vor, dass es künftig auch ohne Vorliegen einer kollektivvertraglichen Ermächtigung möglich sein soll, die tägliche Normalarbeitszeit in der Gleitzeitvereinbarung (Abs. 2) mit zehn Stunden festzusetzen.

Zu § 5a Abs. 4:

Die bisherige Sonderregelung für die sozialen Dienste im Abs. 4 ist durch den Abschluss des „Kollektivvertrags für Arbeitnehmerinnen, die bei Mitgliedern der Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheit und Sozialberufe (BAGS) beschäftigt sind“ und die am 1. Mai 2006 erfolgte „Satzung“ dieses Kollektivvertrags gemäß den §§ 18ff ArbVG obsolet geworden. Dennoch kommt auch bei der Normalarbeitszeit mit besonderen Erholungsmöglichkeiten die Generalklausel des § 1a Z 2 zur Anwendung.

Da jedoch § 4 Abs. 1 auf Grund seiner Formulierung als abweichende Regelung im Sinne des § 1a gedeutet werden könnte, war eine Klarstellung erforderlich, dass dieser auf den § 5a anzuwenden ist. Hinsichtlich der Ermächtigung durch den Kollektivvertrag (§ 1a Z 1) schien eine solche Klarstellung hingegen nicht notwendig, da Abs. 1 eine klare Regelung enthält.

Zu §§ 6 Abs. 1a, 9 Abs. 2, 15f Z 3 und 33 Abs. 4 lit. e:

Zitatanpassungen.

Zu § 7 Abs. 4 und 4a:

Bisher war es bei Bestehen eines erhöhten Arbeitsbedarfes möglich, in bis zu zwölf aufeinander folgenden Wochen pro Jahr die Wochenarbeitszeit auf 60 und die Tagesarbeitszeit auf zwölf Stunden (jeweils einschließlich Überstunden) zu erhöhen (**Abs. 4**). Diese Regelung wird nunmehr auf 24 Wochen pro Jahr ausgeweitet, allerdings wird im Sinne eines erhöhten Gesundheitsschutzes die Zahl der zulässigerweise aufeinander folgenden Wochen auf acht reduziert. Spätestens nach acht Wochen mit solcher Überstundenarbeit sind zwei Wochen „Pause“ einzuhalten, in der zusätzliche Überstunden nach dieser Bestimmung unzulässig sind.

Im Sinne einer „Stärkung der betrieblichen Ebene“ soll es derartige Arbeitszeitverlängerungen wegen erhöhten Arbeitsbedarfs künftig auch in betriebsratslosen Betrieben im Wege von Einzelvereinbarungen geben, um auch Kleinbetrieben diese Gestaltungsmöglichkeiten zu eröffnen. Damit die Arbeitnehmer/innen in derartigen betriebsratslosen Betrieben vor Überforderung geschützt werden, sieht das Gesetz in einem neuen **Abs. 4a** sowohl das Gebot der Schriftlichkeit für derartige Vereinbarungen als auch eine verpflichtende Feststellung der arbeitsmedizinischen Unbedenklichkeit einer solchen Arbeitszeitverlängerung vor (vergleiche dazu auch § 4a Abs. 4 des Entwurfs sowie § 5a des geltenden Rechts). Ebenso wird ein Benachteiligungsverbot für jene Arbeitnehmer/innen geschaffen, die die Leistung von zusätzlichen Überstunden in diesen Fällen ablehnen (**Abs. 6a**).

Zu § 7 Abs. 6 und 6a:

Entsprechend § 4 Abs. 8 entfällt bei der Vier-Tage-Woche auch im Zusammenhang mit den Überstunden (**Abs. 6**) das Erfordernis zusammenhängender Tage.

Auch die Zulassung durch Betriebsvereinbarung und in betriebsratslosen Betrieben bei arbeitsmedizinischer Unbedenklichkeit die Regelung durch schriftliche Einzelvereinbarung werden übernommen. Das Gesetz trifft jedoch auch hier Vorkehrungen zum Schutz der Arbeitnehmer/innen. Der neu geschaffene **Abs. 6a** enthält ein dem § 8 Abs. 1 AVRAG nachgebildetes Benachteiligungsverbot für jene Arbeitnehmer/innen, die zusätzliche Überstunden nach Abs. 4a bzw. nach Abs. 6 ablehnen.

In jenen Fällen, in denen durch Betriebsvereinbarung zusätzliche Überstunden zugelassen werden, entsteht noch keine Verpflichtung zur Leistung solcher Überstunden. Eine einseitige Anordnung ist daher nur nach Maßgabe der bestehenden Judikatur zur Treuepflicht möglich.

Zu § 18 Abs. 5:

Die bisherige Z 1 (Regelung durch Betriebsvereinbarung bei Ermächtigung durch den Kollektivvertrag) entfällt, da sie auf Grund der Generalklausel des § 1a nicht mehr erforderlich ist.

Zu § 19d Abs. 1:

Beim zusätzlich aufgenommenen letzten Satz ist etwa an den Fall gedacht, dass durch Betriebsvereinbarung für Arbeiter eine kürzere Normalarbeitszeit festgesetzt wird, einzelne mit den gleichen Arbeiten beschäftigte Arbeitnehmer jedoch in einem Angestelltenverhältnis stehen und für Angestellte kein Betriebsrat errichtet ist. Wird diese kürzere Normalarbeitszeit für Angestellte einzelvertraglich vereinbart, liegt keine Teilzeitarbeit vor.

Zu § 19d Abs. 2:

Die Bestimmung wird im Zusammenhang mit der Einführung des Mehrarbeitszuschlages in zweifacher Hinsicht ergänzt. So wird zum Einen ausdrücklich festgehalten, dass Änderungen des Ausmaßes der regelmäßigen Arbeitszeit der Schriftform bedürfen. Diese Formvorschrift soll lediglich Beweisproblemen

vorbeugen, die daraus entstehen können, dass sich mit der Änderung des Arbeitszeitausmaßes künftig auch die Grenzen für das Anfallen oder Nichtanfallen des Mehrarbeitszuschlages verändern.

Zum Anderen erschien die Klarstellung erforderlich, dass eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Tage und Wochen im Vorhinein vereinbart werden kann. Solange sich diese unregelmäßige Verteilung innerhalb dieser im Vorhinein vereinbarten Grenzen befindet, liegt schon definitionsgemäß keine Mehrarbeit vor und kann demzufolge auch kein Zuschlag anfallen. Im Umkehrschluss ergibt sich daraus aber auch eindeutig, dass eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit zu einem Mehrarbeitszuschlag führen kann, wenn sie nicht im Vorhinein vereinbart ist.

Zu § 19d Abs. 3a bis 3f:

Entsprechend dem Regierungsübereinkommen wird im **Abs. 3a** ein gesetzlicher Mehrarbeitszuschlag in der Höhe von 25% vorgesehen, der grundsätzlich gebührt, sobald Mehrarbeit im Sinne des Abs. 3 vorliegt. Der Mehrarbeitszuschlag wurde analog dem Überstundenzuschlag konstruiert, dementsprechend ist auch vorgesehen, dass hinsichtlich der Berechnung des Zuschlages § 10 Abs. 3 anzuwenden ist.

Es soll jedoch verhindert werden, dass durch die Regelung des Mehrarbeitszuschlages die derzeit mögliche Flexibilität ausgeschaltet wird.

So sieht **Abs. 3b** in zwei Fällen vor, dass Mehrarbeitsstunden zuschlagsfrei sind. Z 1 ermöglicht den Ausgleich im Verhältnis 1:1 innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten. Z 2 berücksichtigt die Besonderheiten der Gleitzeit, bei der die Arbeitnehmer/innen über die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochen der Gleitzeitperiode entscheiden.

Abs. 3c gilt nur für jene Fälle, in denen der Kollektivvertrag die wöchentliche Normalarbeitszeit verkürzt. Ist nämlich für Vollzeitbeschäftigte, deren Wochenarbeitszeit über der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit aber unter der gesetzlichen 40-Stunden-Grenze liegt, kein oder ein geringerer Mehrarbeitszuschlag vorgesehen, so soll dies im selben Ausmaß auch für Teilzeitbeschäftigte gelten. Es wäre für Vollzeitbeschäftigte nicht einsichtig, wenn sie für Mehrarbeit keinen Zuschlag erhalten, Teilzeitbeschäftigte hingegen schon. Legt ein Kollektivvertrag also z.B. eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 38 Stunden fest und sieht er für die 39. und 40. Wochenstunde keinen Zuschlag vor, sind für Arbeitnehmer/innen, die z.B. eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden vereinbart haben, die 21. und die 22. Wochenstunde ebenfalls zuschlagsfrei.

Abs. 3d schließt die Kumulation von Zuschlägen für die selbe zeitliche Mehrleistung aus. Dies betrifft z.B. das Verhältnis zwischen Mehrarbeitszuschlag und Überstundenzuschlag, wenn durch die Mehrarbeit auch die gesetzlichen Grenzen der Normalarbeitszeit überschritten wurden, und das Verhältnis zwischen gesetzlichem und einem allfälligen kollektivvertraglichen Zuschlag. In solchen Fällen gebührt der jeweils höchste Zuschlag.

Im **Abs. 3e** ist weiters vorgesehen, dass die Abgeltung von Mehrarbeitsstunden auch durch Zeitausgleich vereinbart werden kann und dass für diesen dieselben Regelungen (d.h. die Abs. 3b bis 3d) gelten. § 10 Abs. 2 ist für die Frage anzuwenden, ob Zeitausgleich oder Zuschlag gebührt.

Abs. 3f normiert schließlich die Kollektivvertragsdispositivität für alle den Mehrarbeitszuschlag betreffenden Regelungen. Es ist daher sowohl zulässig, einen niedrigeren als den gesetzlichen Zuschlag als auch die Verlängerung der Durchrechnungszeiträume zu vereinbaren.

Zu § 19d Abs. 8:

Diese Bestimmung enthält eine Zitat Anpassung, die durch Einfügung der Abs. 3a bis 3f notwendig geworden ist. Teilzeitbeschäftigte, die Elternteilzeit nach MSchG oder VKG in Anspruch nehmen, sind gemäß Abs. 3 grundsätzlich nicht zu Mehrarbeit verpflichtet, weil dies dem Sinn und Zweck der Elternteilzeit widerspricht. Wird Mehrarbeit jedoch einvernehmlich geleistet, muss diesen Arbeitnehmer/innen schon aus Gleichheitserwägungen auch ein Mehrarbeitszuschlag unter den selben Bedingungen wie allen anderen Teilzeitbeschäftigten zustehen.

Auch die Zitierung des Abs. 4 entfällt. Unverändert bleibt, dass bei Teilzeit nach dem Mutterschutzgesetz oder dem Väter-Karenzgesetz Mehrarbeit absolut freiwillig ist. In der Praxis kann es aber vorkommen, dass solche freiwillige Mehrarbeit unter Betrachtung eines längeren Zeitraumes regelmäßig geleistet wird. In diesem Fall soll diese Mehrarbeit auch z.B. bei Bemessung der Sonderzahlungen berücksichtigt werden.

Zu § 19f:

Die bisherige Regelung über den Abbau von Zeitguthaben wurde sowohl in der Literatur als auch von der Judikatur als sehr kompliziert kritisiert und hat sich in der Praxis nicht bewährt. Dementsprechend sieht das Regierungsübereinkommen eine Vereinfachung dieses Rechtsinstruments vor. Das Ziel der

Neuregelung bleibt jedoch gleich: Es soll verhindert werden, dass fehlende Vereinbarungen des konkreten Zeitpunkts für den Verbrauch des Zeitausgleiches im Vorhinein dazu führen, dass Arbeitnehmer/innen zu lange über den Zeitpunkt des Verbrauchs im Ungewissen bleiben.

Die Bestimmung enthält folgende Neuerungen:

- Die Regelung des Abs. 1 (Abbau von Zeitguthaben an Normalarbeitszeit) wird zur Vereinfachung künftig auf Durchrechnungszeiträume von mehr als 26 Wochen eingeschränkt.
- Das Zeitguthaben muss zwar künftig nicht unbedingt binnen 13 Wochen ausgeglichen werden, stattdessen wird eine „Nachfrist“ für die Vereinbarung eines späteren Zeitpunkts eingeführt. Erfolgt jedoch weder Ausgleich noch Festlegung des Ausgleichszeitpunktes, kann der/die Arbeitnehmer/in den Zeitpunkt des Verbrauchs unter Einhaltung einer vierwöchigen Vorankündigungsfrist einseitig festlegen oder eine Abgeltung in Geld verlangen.
- Die Regelung des Abs. 2 (Abbau eines Zeitguthabens an Überstunden) wird noch deutlicher vereinfacht, weil die bisher notwendige laufende Beachtung des Ausmaßes des Zeitguthabens im Hinblick auf das Erreichen der 30-Stunden-Grenze wegfällt. An dessen Stelle sind nur die Überstunden eines Kalendermonats zusammenzurechnen.
- Es wird auch auf die automatische Umwandlung des Zuschlags in Geld verzichtet, womit die Gefahr der Verjährung wegfällt, wenn auf Erklärung der späteren Inanspruchnahme vergessen wird.
- Die Frist für den Ausgleich wird von 13 Wochen auf sechs Monate verlängert, dafür kann der/die Arbeitnehmer/in (wie auch nach Abs. 1) den Ausgleich ohne die Einschränkungen des bisherigen Abs. 3 einseitig festlegen oder wahlweise auch eine Abgeltung in Geld verlangen. Es ist jedoch eine vierwöchige Vorankündigungsfrist einzuhalten.

Zu § 26 Abs. 8:

Das Nichtführen von Arbeitszeitaufzeichnungen soll künftig neben den verwaltungsstrafrechtlichen Sanktionen (vergleiche dazu § 28 Abs. 2 Z 6 und Abs. 8) auch zivilrechtliche Folgen haben. So stehen Arbeitnehmer/innen, die z.B. vor dem Arbeitsgericht ein noch ausstehendes Entgelt für geleistete Überstunden einklagen, oft vor dem Problem, dass etwa in den Kollektivverträgen sehr kurze Verfallsfristen für das Geltendmachen solcher Ansprüche normiert sind. Unter der Voraussetzung, dass durch das Fehlen der Aufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unzumutbar wird, sollen diese Verfallsfristen daher gehemmt werden. Unzumutbarkeit liegt auch dann vor, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Aufzeichnungen willkürlich vorenthält.

Zu § 28:

Die Strafbestimmungen wurden entsprechend dem Regierungsübereinkommen neu gestaltet, um eine verbesserte Durchsetzung des Arbeitszeitschutzes zur Förderung der Gesundheit zu erzielen. Dabei war vor allem zu berücksichtigen, dass die Strafrahmen zum Teil seit 1970 nicht mehr angehoben wurden. Um zu verdeutlichen, dass vor allem der Schutz der Gesundheit im Mittelpunkt steht, wurden die bisher in einem Absatz zusammengefassten Tatbestände danach differenziert, ob sie unmittelbar dem Gesundheitsschutz dienen wie die Höchstgrenzen der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder die Mindestruhezeiten, oder ob es sich um eher verfahrensrechtliche Tatbestände handelt wie die Verletzung von Auskunft- oder Meldepflichten. Für besonders schwere Verstöße wird darüber hinaus ein noch höherer Strafrahmen vorgesehen.

Weiters wird nach dem Vorbild des ASchG die bisherige Strafbarkeit der Bevollmächtigten beseitigt, da diese neben den Arbeitgeber/innen strafbar waren und dies auf Grund der heute bestehenden Möglichkeiten der Bestellung von verantwortlichen Beauftragten gemäß § 9 VStG als nicht mehr zeitgemäß erscheint. Verantwortliche Beauftragte treten hinsichtlich der verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortung an die Stelle der Arbeitgeber/innen, für ihre Bestellung sieht § 23 ArbIG besondere Voraussetzungen vor. Zu Bevollmächtigten wurden jedoch oft Arbeitnehmer/innen ohne tatsächliche Einflussmöglichkeit auf die Einhaltung von Arbeitszeitvorschriften bestellt.

Im **Abs. 1** sind nunmehr all jene Tatbestände des bisherigen Abs. 1 enthalten, die nicht unmittelbar die Gesundheit betreffen. Der Strafrahmen für diese „leichteren“ Tatbestände wurde nicht erhöht.

Abs. 2 enthält nunmehr „schwerere“ Tatbestände und erhöht den Strafrahmen auf jenes Niveau, das bisher nur für Lenker/innen vorgesehen war. Zusätzlich wird eine höhere Mindeststrafe für Wiederholungsfälle festgelegt. In der Praxis wird ein Wiederholungsfall erst bei der dritten Übertretung vorliegen, da die Arbeitsinspektion bei erstmaliger Übertretung gemäß § 9 ArbIG eine Aufforderung erteilt, soweit es sich nicht um eine schwerwiegende Übertretung handelt.

Die **Abs. 3 und 4** entsprechen den bisherigen Abs. 1a und 1b. Da die Strafraumen bei den Lenker/innen schon bisher deutlich höher waren, wurden sie nicht weiter erhöht. Allerdings wurde auch hier eine höhere Mindeststrafe für Wiederholungsfälle vorgesehen.

Abs. 5 enthält zum Schutz der Gesundheit für wiederholte besonders schwere Verwaltungsübertretungen einen deutlich höheren Strafraumen. Diese Bestimmung gilt auch für Lenker/innen. Als besonders schwer gelten demnach

- die Überschreitung der Höchstgrenzen der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit (Abs. 2 Z 1 oder Abs. 4 Z 1) um mehr als 20%, sowie
- die Unterschreitung der Mindestgrenze der täglichen Ruhezeit von acht Stunden, sofern nicht gesetzlich eine noch geringere Grenze festgesetzt wurde, wie etwa im § 18a.

Die **Abs. 6 und 7** entsprechen den bisherigen Abs. 1c und 1d und bleiben unverändert.

Im **Abs. 8** ist nunmehr festgelegt, dass auch Verstöße gegen die Aufzeichnungspflichten gemäß § 18b Abs. 2, § 18c Abs. 2 sowie § 26 Abs. 1 bis 5 hinsichtlich jedes/r einzelnen Arbeitnehmer/in gesondert zu bestrafen sind, wenn durch das Fehlen der Aufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unmöglich oder unzumutbar wird. Die Unzumutbarkeit wird in aller Regel mit der Größe des Betriebes ansteigen.

Hintergrund dieser Bestimmung ist die Judikatur des VwGH, der mehrfach festgestellt hat (z.B. VwGH vom 17. März 1988, Zl. 88/08/0087), dass ein Verstoß gegen § 26 Abs. 1 AZG - Nichtführung der Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden und deren Entlohnung - lediglich als ein Delikt zu qualifizieren ist, selbst dann, wenn die geforderten Aufzeichnungen für mehrere Arbeitnehmer/innen nicht vorliegen. Nach Ansicht des VwGH stellt die Verletzung dieser Bestimmung keinen rechtswidrigen Angriff auf das höchstpersönliche Rechtsgut der Gesundheit der einzelnen Arbeitnehmer/innen dar, sondern erschwert nur die Kontrolle der Einhaltung der dem gesundheitlichen Schutz der Arbeitnehmer/innen dienenden Vorschriften des AZG. Dies hatte jedoch zur - vom VwGH vermutlich nicht beabsichtigten - Konsequenz, dass jene Arbeitgeber/innen, die überhaupt keine Aufzeichnungen führten, gegenüber jenen Arbeitgeber/innen, die Aufzeichnungen führten und dabei auch Verstöße dokumentierten, deutlich bevorzugt wurden. Dem soll nunmehr entsprechend dem Auftrag des Regierungsübereinkommens entgegengewirkt werden.

Abs. 9 bis 12 entsprechen den bisherigen Abs. 2 bis 5.

§ 33 Abs. 1u:

Die relativ lange Legisvakanz bis zum Inkrafttreten am 1. Jänner 2008 soll es den Kollektivvertragsparteien ermöglichen, entsprechende Anpassungen, insbesondere im Hinblick auf den Mehrarbeitszuschlag, zu vereinbaren. Mit dem zweiten Satz wird klargestellt, dass nur solche Verfallsfristen gehemmt werden, die ab dem 1. Jänner 2008 zu laufen beginnen würden.

Zu Art. 2 (Änderung des Arbeitsruhegesetzes):

Zu § 3 Abs. 2a:

Mit dieser Bestimmung wird nunmehr für nicht kontinuierliche Schichtbetriebe ermöglicht, dass am Samstag noch die Spätschicht geleistet wird.

Zu § 27 Abs. 1, 2 und 2a:

Auch die Strafbestimmungen im ARG erscheinen anpassungsbedürftig, wenn auch nicht im selben Ausmaß wie jene des AZG. So ist lediglich eine Angleichung der Mindeststrafhöhe an das AZG vorgesehen, einschließlich der Anhebung im Wiederholungsfall. Weiters wird im Abs. 2a - analog zu § 28 Abs. 5 AZG - auch ein Straftatbestand für „besonders schwere Verwaltungsübertretungen im Wiederholungsfall“ mit einem deutlich höheren dem AZG angepassten Strafraumen vorgesehen. Als besonders schwerer Verstoß gilt eine Ruhezeit von weniger als 24 Stunden, sofern nicht eine kürzere Ruhezeit zulässig ist. Dies entspricht z.B. der anrechenbaren Mindestruhezeit bei Durchrechnung nach § 5 Abs. 2. Die Strafbarkeit der Bevollmächtigten wurde ebenfalls beseitigt (vergleiche die Erläuterungen zu § 28 AZG).

Zu Art. 3 (Änderung des Landarbeitsgesetzes 1984):

Zu § 7 Abs. 2 Z 11, § 10a Abs. 1, § 17 Abs. 4, § 32 Abs. 1, § 56 Abs. 2 und 5, § 56a Abs. 1, § 57, § 58 Abs. 1 und 3, § 59 Abs. 1, § 60 Abs. 1, § 61 Abs. 1 sowie § 61a Abs. 1:

Es erfolgt eine modernisierende Begriffsanpassung im gesamten LAG von regelmäßiger Tages- bzw. Wochenarbeitszeit auf wöchentliche bzw. tägliche Normalarbeitszeit.

Zu § 10a Abs. 1 und 2:

Auf die Erläuterungen zu § 19d Abs. 1 und 2 AZG wird verwiesen.

Zu § 10a Abs. 4a bis 4f:

Auf die entsprechenden Erläuterungen zu § 19d Abs. 3a bis 3f AZG wird verwiesen.

Zu § 10a Abs. 9:

Auf die Erläuterungen zu § 19d Abs. 8 AZG wird verwiesen.

Zu § 10b:

Auch im Landarbeitsgesetz wird nunmehr eine Regelung über die Abgeltung von Zeitguthaben aufgenommen, da nach § 56a ebenfalls langfristige Durchrechnungen der Normalarbeitszeit möglich sind. Zu den Details wird auf die Erläuterungen zu § 19f AZG verwiesen.

Zu § 55a:

Es wird auf die Erläuterungen zu § 1a AZG verwiesen.

Zu § 56:

Abs. 3 enthält analog zu § 4 Abs. 1 AZG die generelle Ermächtigung an den Kollektivvertrag zur Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf zehn Stunden.

In **Abs. 3a** wird die bisher im Landarbeitsgesetz nicht enthaltene Regelung über das Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen nach dem Vorbild des § 4 Abs. 3 AZG aufgenommen. Eine ausdrückliche Regelung der täglichen Normalarbeitszeit bei einem Einarbeitungszeitraum von mehr als 13 Wochen ist nicht notwendig, da diese bereits nach Abs. 3 neun Stunden beträgt.

Zu **Abs. 4** wird auf die Erläuterungen zu § 4 Abs. 8 AZG verwiesen. Eine Überstundenregelung nach dem Vorbild des § 7 Abs. 6 AZG ist nicht erforderlich, da sich schon nach § 61 Abs. 2 Z 1 bei einer täglichen Normalarbeitszeit von zehn Stunden eine tägliche Höchstarbeitszeit von zwölf Stunden ergibt.

Zu § 56a:

In **Abs. 2** kann die bisher vorgesehene Übertragungsmöglichkeit auf die Betriebsvereinbarung entfallen, da sich diese bereits aus § 55a ergibt. Lediglich die kollektivvertragliche Zulassung der Regelung durch schriftliche Einzelvereinbarung für Betriebe mit weniger als fünf Dienstnehmer/innen wird beibehalten.

Der **Abs. 3** kann entfallen, da die Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit auf zehn Stunden schon nach § 56 Abs. 3 zulässig ist.

Zu § 58 Abs. 4:

Es wird auf die entsprechenden Erläuterungen zu § 4b Abs. 4 AZG verwiesen.

Zu § 60:

Durch den neu angefügten **Abs. 2** wird die Ausführungsgesetzgebung ermächtigt, bei Vorliegen einer kollektivvertraglichen Zulassung Zwölf-Stunden-Schichten zu ermöglichen. Diese Bestimmung kann nur dann Anwendung finden, wenn es sich um einen Schichtbetrieb handelt. Zur Definition siehe die Erläuterungen zu § 4a Abs. 4 AZG.

Diese Möglichkeit wird allerdings auf Ein- und Verkaufsgenossenschaften (§ 5 Abs. 4) beschränkt, da im Übrigen Schichtarbeit nicht üblich ist. Zudem sind auch die Mindestruhezeiten gemäß § 62 zu berücksichtigen.

Eine Anpassung der Wochenendruhe bei mehrschichtiger Arbeitsweise muss im LAG nicht erfolgen, da es keine ausdrückliche Begrenzung für das Arbeitsende am Samstag gibt.

Zu § 61 Abs. 3 und 4:

Die im Regierungsprogramm vorgesehene Ausweitung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeitgrenzen (12/60) wird im LAG unter Beibehaltung des bewährten Systems der Festsetzung von täglich und wöchentlich zulässigen Überstunden umgesetzt.

Dem „besonderen Arbeitsbedarf“ nach § 7 Abs. 4 AZG entsprechen im LAG die Arbeitsspitzen (§ 57). Es sind daher die entsprechenden Überstundenbestimmungen für diese Zeiten anzupassen (§ 61 Abs. 3 und 4).

Eine Ausdehnung der täglich zulässigen Überstunden ist nicht erforderlich, da eine tägliche Höchstarbeitszeit von zwölf Stunden bereits nach geltendem Recht möglich ist. Zur Ermöglichung einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 60 Stunden ist jedoch das wöchentlich zulässige Ausmaß an Überstunden anzuheben.

Zu § 61a Abs. 1:

In Abs. 1 erfolgt in den Fällen des § 61 Abs. 3 und 4 eine Deckelung der Höchstgrenze der Arbeitszeit mit 60 Stunden. Dies ist deshalb notwendig, da in § 56 Abs. 2 für Dienstnehmer/innen, die in die Hausgemeinschaft aufgenommen sind, eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 42 Stunden normiert wird und so die nunmehrigen Überstundenkontingente zu einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 62 Stunden führen könnten.

Zu § 73 Abs. 3:

Auf die Erläuterungen in § 26 Abs. 8 AZG wird verwiesen.

Zu § 109 Abs. 2:

Da Überstunden für Jugendliche unzulässig sind, ist hier weder der bisherige Begriff „regelmäßige Wochenarbeitszeit“ noch der nunmehr in den Arbeitszeitbestimmungen für Erwachsene verwendete Begriff „wöchentliche Normalarbeitszeit“ sinnvoll.

Zu § 109b Abs. 3:

Es wird auf die einleitenden Erläuterungen zu § 28 verwiesen.

Zu § 237 Abs. 4a:

Es wird auf die Erläuterungen zu § 28 Abs. 8 verwiesen. Der Strafraum bleibt unverändert, da er höher angesetzt ist als die vergleichbaren Strafraum des AZG.

Zu § 285 Abs. 30 und 31:

In der letzten Novelle (BGBl. I Nr. 147/2006) wurde die In-Kraft-Tretens-Bestimmung irrtümlich als **Abs. 30** dem § 239 angefügt, obwohl die Bestimmungen über das In-Kraft-Treten zuvor in den § 285 verschoben wurden. Dieser Fehler wird nunmehr korrigiert.

Abs. 31 enthält die Ausführungsanordnungen an die Bundesländer zur gegenständlichen Novelle.

Textgegenüberstellung

Artikel 1 Änderung des Arbeitszeitgesetzes

Geltende Fassung

Andere Verteilung der Normalarbeitszeit

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

1. ...
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.

Vorgeschlagene Fassung

Regelungen durch Betriebsvereinbarung

§ 1a. Soweit im Folgenden nicht Anderes bestimmt wird, können Regelungen, zu denen der Kollektivvertrag nach diesem Bundesgesetz ermächtigt ist, durch Betriebsvereinbarung zugelassen werden, 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.

Andere Verteilung der Normalarbeitszeit

§ 4. (1) Der Kollektivvertrag kann eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu zehn Stunden zulassen, soweit nach diesem Bundesgesetz eine kürzere Normalarbeitszeit vorgesehen ist. Darüber hinaus gehende Verlängerungsmöglichkeiten bleiben unberührt.

Geltende Fassung

(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 auf bis 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 2003, BGBl. I Nr. 48/2003, 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.

Vorgeschlagene Fassung

(2) 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.

(3) Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Arbeitnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann die ausfallende Normalarbeitszeit auf die Werktage von höchstens 13 zusammenhängenden, die Ausfallstage einschließenden Wochen verteilt werden. Der Kollektivvertrag kann den Einarbeitungszeitraum verlängern. Die tägliche Normalarbeitszeit darf

1. bei einem Einarbeitungszeitraum von bis zu 13 Wochen zehn Stunden
 2. bei einem längeren Einarbeitungszeitraum neun Stunden
- nicht überschreiten.

(4) Die wöchentliche Normalarbeitszeit des Personals von Verkaufsstellen im Sinne des Öffnungszeitengesetzes 2003, BGBl. I Nr. 48/2003, und sonstiger Arbeitnehmer des Handels kann in den einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraumes von vier Wochen bis auf 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 eine Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes zulassen. Die tägliche Normalarbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten.

Geltende Fassung

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

(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 auf höchstens 50 Stunden,
2. bei einem längeren Durchrechnungszeitraum auf höchstens 48 Stunden

ausgedehnt wird, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 40 Stunden bzw. die durch Kollektivvertrag festgelegte Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Der Kollektivvertrag kann einen längeren 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.

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

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

1. regelmäßiger Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf vier zusammenhängende Tage,
2. ...
3. ...

auf zehn Stunden ausgedehnt wird.

Vorgeschlagene Fassung

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

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

1. bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu acht Wochen auf höchstens 50 Stunden,
2. bei einem längeren Durchrechnungszeitraum auf höchstens 48 Stunden,

ausgedehnt wird, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 40 Stunden bzw. die durch Kollektivvertrag festgelegte Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Der Kollektivvertrag kann einen längeren 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 bei einer Arbeitszeitverteilung gemäß Abs. 4 und 6 eine Übertragung von Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum zulassen.

(8) Die Betriebsvereinbarung kann eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu zehn Stunden zulassen, wenn die gesamte Wochenarbeitszeit regelmäßig auf vier Tage verteilt wird. In Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, kann eine solche Arbeitszeitverteilung schriftlich vereinbart werden.

Geltende Fassung

(10) Für Arbeitnehmer in Betrieben gemäß § 2 Abs. 2a 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.

§ 4a. (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.

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

§ 4b. (4) Die tägliche Normalarbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten. Der Kollektivvertrag kann eine Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit bis auf zehn Stunden zulassen oder die Betriebsvereinbarung zur Verlängerung ermächtigen. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb der Gleitzeitperiode die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß § 3 im Durchschnitt nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben vorgesehen sind.

§ 5a. (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

Vorgeschlagene Fassung

(9) Für Arbeitnehmer in Betrieben gemäß § 2 Abs. 2a 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. 8 ist nicht anzuwenden.

§ 4a. (2) Die tägliche Normalarbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten, soweit nicht nach § 4 eine längere Normalarbeitszeit zulässig ist.

(4) Der Kollektivvertrag kann zulassen, dass

1. die Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen bis auf 56 Stunden ausgedehnt wird;
2. die tägliche Normalarbeitszeit bis auf zwölf Stunden unter der Bedingung ausgedehnt wird, dass die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit dieser Arbeitszeitverlängerung für die betreffenden Tätigkeiten durch einen Arbeitsmediziner festgestellt wird. Auf Verlangen des Betriebsrates, in Betrieben ohne Betriebsrat auf Verlangen der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer, ist ein weiterer, einvernehmlich bestellter Arbeitsmediziner zu befragen.

§ 4b. (4) Die tägliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb der Gleitzeitperiode die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß § 3 im Durchschnitt nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben vorgesehen sind.

§ 5a. (4) § 1a Z 2 ist anzuwenden.

Geltende Fassung

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 und die Betriebsvereinbarung der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf Arbeitnehmerseite (§ 6 ArbVG) übermittelt wurde.

§ 6. (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. (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.

Vorgeschlagene Fassung

§ 6. (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. 7 in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden können, gelten nicht als Überstunden.

§ 7. (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 24 Wochen des Kalenderjahres Überstunden bis zu einer Wochenarbeitszeit von 60 Stunden zugelassen werden, wenn andere Maßnahmen nicht zumutbar sind. Wurde die Arbeitszeit in acht aufeinander folgenden Wochen nach dieser Bestimmung verlängert, sind solche Überstunden in den beiden folgenden Wochen unzulässig. Die Tagesarbeitszeit darf zwölf Stunden nicht überschreiten.

(4a) In Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, sind Überstunden nach Abs. 4 zulässig, wenn

1. diese zusätzlichen Überstunden im Einzelfall schriftlich vereinbart wurden und

Geltende Fassung

(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.

§ 9. (2) Die Tagesarbeitszeit darf im Falle des § 13b Abs. 2 und 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 4 (Vor- und Abschlussarbeiten), 18 Abs. 2 (Betriebe des öffentlichen Verkehrs) und 19a Abs. 2 (Apotheken) zehn Stunden insoweit überschreiten, als dies nach diesen Bestimmungen zulässig ist.

§ 15f. ...

3. ein Verstoß gegen die in § 28 Abs. 1a Z 1 bis 5, 7 und 8, oder des Abs. 1b Z 1 bis 3 genannten Bestimmungen,

Vorgeschlagene Fassung

2. die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit dieser zusätzlichen Überstunden für die betreffenden Tätigkeiten durch einen Arbeitsmediziner festgestellt wurde. Auf Verlangen der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer ist ein weiterer, einvernehmlich bestellter Arbeitsmediziner zu befragen. Dieses Verlangen ist binnen fünf Arbeitstagen ab Mitteilung des Ergebnisses der vom Arbeitgeber veranlassten Prüfung zu stellen. Die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit ist nur gegeben, wenn beide Arbeitsmediziner dies bestätigen.

(6) Wird die gesamte Wochenarbeitszeit auf vier Tage verteilt, kann die Betriebsvereinbarung zulassen, dass die Arbeitszeit an diesen Tagen durch Überstunden gemäß Abs. 1 und 2 bis auf zwölf Stunden ausgedehnt wird. In Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, kann eine solche Arbeitszeitverlängerung schriftlich vereinbart werden.

(6a) Arbeitnehmer, die Überstunden nach Abs. 4a oder Abs. 6 zweiter Satz ablehnen, dürfen deswegen nicht benachteiligt werden, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung.

§ 9. (2) Die Tagesarbeitszeit darf im Falle des § 13b Abs. 2 und 3 (Verlängerung der Arbeitszeit für Lenker) zehn Stunden überschreiten und in den Fällen der §§ 4a Abs. 3 und 4 (Normalarbeitszeit bei Schichtarbeit), 5 (Arbeitsbereitschaft), 5a (besondere Erholungsmöglichkeiten), 7 Abs. 3 bis 6 (erhöhter Arbeitsbedarf), 8 Abs. 2 und 4 (Vor- und Abschlussarbeiten), 18 Abs. 2 (Betriebe des öffentlichen Verkehrs) und 19a Abs. 2 (Apotheken) zehn Stunden insoweit überschreiten, als dies nach diesen Bestimmungen zulässig ist.

§ 15f. ...

3. ein Verstoß gegen die in § 28 Abs. 3 Z 1 bis 5, 7 und 8, oder des Abs. 4 Z 1 bis 3 genannten Bestimmungen,

Geltende Fassung

§ 18. (5) Abweichungen nach Abs. 2 bis 4 oder §§ 18a bis 18d sind auch durch Betriebsvereinbarungen zulässig, wenn

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

§ 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.

Vorgeschlagene Fassung

§ 18. (5) Abweichungen nach Abs. 2 bis 4 oder §§ 18a bis 18d sind auch durch Betriebsvereinbarung zulässig, wenn für die betroffenen Arbeitnehmer kein Kollektivvertrag wirksam ist.

§ 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. Einer Norm der kollektiven Rechtsgestaltung ist gleichzuhalten, wenn eine durch Betriebsvereinbarung festgesetzte kürzere Normalarbeitszeit mit anderen Arbeitnehmern, für die kein Betriebsrat errichtet ist, einzelvertraglich vereinbart wird.

(2) Ausmaß und Lage der Arbeitszeit und ihre Änderung sind zu vereinbaren, sofern sie nicht durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgesetzt werden. Die Änderung des Ausmaßes der regelmäßigen Arbeitszeit bedarf der Schriftform. § 19c Abs. 2 und 3 sind anzuwenden. Eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Tage und Wochen kann im Vorhinein vereinbart werden.

(3a) Für Mehrarbeitsstunden gemäß Abs. 3 gebührt ein Zuschlag von 25%. § 10 Abs. 3 ist anzuwenden.

(3b) Mehrarbeitsstunden sind nicht zuschlagspflichtig, wenn

1. sie innerhalb des Kalendervierteljahres oder eines anderen festgelegten Zeitraumes von drei Monaten, in dem sie angefallen sind, durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden;
2. bei gleitender Arbeitszeit die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt nicht überschritten wird. § 6 Abs. 1a ist sinngemäß anzuwenden.

(3c) Sieht der Kollektivvertrag für Vollzeitbeschäftigte eine kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit als 40 Stunden vor und wird für die Differenz zwischen kollektivvertraglicher und gesetzlicher Normalarbeitszeit kein Zuschlag oder ein geringerer Zuschlag als nach Abs. 3a festgesetzt, sind Mehrarbeitsstunden von Teilzeitbeschäftigten im selben Ausmaß zuschlagsfrei bzw. mit dem geringeren Zuschlag abzugelten.

Geltende Fassung

(8) Die Abs. 2 bis 4 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigten gemäß Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 221, Väter-Karenzgesetz, BGBl. Nr. 651/1989, oder vergleichbarer österreichischer Rechtsvorschriften.

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.

Vorgeschlagene Fassung

(3d) Sind neben dem Zuschlag nach Abs. 3a auch andere gesetzliche oder kollektivvertragliche Zuschläge für diese zeitliche Mehrleistung vorgesehen, gebührt nur der höchste Zuschlag.

(3e) Abweichend von Abs. 3a kann eine Abgeltung von Mehrarbeitsstunden durch Zeitausgleich vereinbart werden. Der Mehrarbeitszuschlag ist bei der Bemessung des Zeitausgleiches zu berücksichtigen oder gesondert auszuführen. Die Abs. 3b bis 3d sind auch auf die Abgeltung durch Zeitausgleich anzuwenden. § 10 Abs. 2 ist anzuwenden.

(3f) Der Kollektivvertrag kann Abweichungen von Abs. 3a bis 3e zulassen.

(8) Die Abs. 2 und 3 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigten gemäß Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 221, Väter-Karenzgesetz, BGBl. Nr. 651/1989, oder vergleichbarer österreichischer Rechtsvorschriften.

Abbau von Zeitguthaben

§ 19f. (1) Wird bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit (§ 4 Abs. 4 und 6) mit einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 26 Wochen der Zeitpunkt des Ausgleichs von Zeitguthaben nicht im Vorhinein festgelegt, und bestehen

1. bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen nach Ablauf des halben Durchrechnungszeitraumes
2. bei einem längeren Durchrechnungszeitraum nach Ablauf von 26 Wochen

Zeitguthaben, ist der Ausgleichszeitpunkt binnen vier Wochen festzulegen oder der Ausgleich binnen 13 Wochen zu gewähren. Anderenfalls kann der Arbeitnehmer den Zeitpunkt des Ausgleichs mit einer Vorankündigungsfrist von vier Wochen selbst bestimmen, sofern nicht zwingende betriebliche Erfordernisse diesem Zeitpunkt entgegen stehen, oder eine Abgeltung in Geld verlangen. Durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung können abweichende Regelungen getroffen werden.

Geltende Fassung

(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.

Vorgeschlagene Fassung

(2) Wird bei Überstundenarbeit, für die Zeitausgleich gebührt, der Zeitpunkt des Ausgleichs nicht im Vorhinein vereinbart, ist

1. der Zeitausgleich für noch nicht ausgeglichene Überstunden, die bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit (§ 4 Abs. 4 und 6) oder gleitender Arbeitszeit (§ 4b) durch Überschreitung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit entstehen, binnen sechs Monaten nach Ende des Durchrechnungszeitraumes bzw. der Gleitzeitperiode zu gewähren;
2. in sonstigen Fällen der Zeitausgleich für sämtliche in einem Kalendermonat geleistete und noch nicht ausgeglichene Überstunden binnen sechs Monaten nach Ende des Kalendermonats zu gewähren.

Durch Kollektivvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden.

(3) Wird der Zeitausgleich für Überstunden nicht innerhalb der Frist nach Abs. 2 gewährt, kann der Arbeitnehmer den Zeitpunkt des Zeitausgleichs mit einer Vorankündigungsfrist von vier Wochen einseitig bestimmen, sofern nicht zwingende betriebliche Erfordernisse diesem Zeitpunkt entgegen stehen, oder eine Abgeltung in Geld verlangen.

§ 26. (8) Ist wegen Fehlens von Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unzumutbar, werden Verfallsfristen gehemmt.

Geltende Fassung
Strafbestimmungen

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

- 3a. zusätzliche Ruhezeiten nach § 12a Abs. 4 bis 6 nicht gewähren;
7. Arbeitnehmer entgegen § 19a Abs. 7 zur Ruferreichbarkeit oder § 20a Abs. 1 zur Rufbereitschaft heranziehen;
8. Arbeitnehmer entgegen § 19a Abs. 9 beschäftigen oder
4. die Meldepflichten an das Arbeitsinspektorat gemäß § 7 Abs. 4, § 11 Abs. 8 oder 10 oder § 20 Abs. 2, die Aufzeichnungspflichten gemäß § 18b Abs. 2, § 18c Abs. 2 sowie § 26 Abs. 1 bis 5 oder die Auskunfts- und Einsichtspflichten gemäß § 26 Abs. 6 verletzen;
9. die Verpflichtungen betreffend besondere Untersuchungen gemäß § 12b Abs. 1 verletzen,
6. Bescheide gemäß § 4 Abs. 1, § 5 Abs. 3, ... oder § 12 Abs. 4 nicht einhalten;

sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 72 Euro bis 1 815 Euro zu bestrafen.

(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, § 12a Abs. 5, § 18 Abs. 2 oder 3, § 19a Abs. 2 oder 6 oder § 20a Abs. 2 Z 1 hinaus einsetzen;
2. Ruhepausen oder Kurzpausen gemäß § 11 Abs. 1, 3, 4 oder 5, § 18 Abs. 4, § 18d oder § 19a Abs. 4 nicht gewähren;
3. die tägliche Ruhezeit gemäß § 12 Abs. 1 bis 2b, § 18a, § 18b Abs. 1, § 18c Abs. 1, § 18d, § 19a Abs. 8, § 20a Abs. 2 Z 2 oder § 20b Abs. 4 oder Ruhezeitverlängerungen gemäß § 19a Abs. 4, 5 oder 8 oder § 20a Abs. 2 Z 1 nicht gewähren;
5. Verordnungen gemäß § 12 Abs. 4, § 21 oder § 23 übertreten;

Vorgeschlagene Fassung
Strafbestimmungen

§ 28. (1) Arbeitgeber, die

1. zusätzliche Ruhezeiten nach § 12a Abs. 4 bis 6 nicht gewähren;
2. Arbeitnehmer entgegen § 19a Abs. 7 zur Ruferreichbarkeit oder § 20a Abs. 1 zur Rufbereitschaft heranziehen oder entgegen § 19a Abs. 9 beschäftigen;
3. die Meldepflichten an das Arbeitsinspektorat gemäß § 7 Abs. 4, § 11 Abs. 8 oder 10 oder § 20 Abs. 2, die Auskunfts- und Einsichtspflichten gemäß § 26 Abs. 6 verletzen, oder die Aufzeichnungen gemäß § 18b Abs. 2, § 18c Abs. 2 sowie § 26 Abs. 1 bis 5 mangelhaft führen;
4. die Verpflichtungen betreffend besondere Untersuchungen gemäß § 12b Abs. 1 verletzen, oder
5. Bescheide gemäß § 4 Abs. 2, § 5 Abs. 3 oder § 12 Abs. 4 nicht einhalten,

sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 20 Euro bis 436 Euro zu bestrafen.

(2) Arbeitgeber, die

1. Arbeitnehmer über die Höchstgrenzen der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 2 Abs. 2, § 7, § 8 Abs. 1, 2 oder 4, § 9, § 12a Abs. 5, § 18 Abs. 2 oder 3, § 19a Abs. 2 oder 6 oder § 20a Abs. 2 Z 1 hinaus einsetzen;
2. Ruhepausen oder Kurzpausen gemäß § 11 Abs. 1, 3, 4 oder 5, § 18 Abs. 4, § 18d oder § 19a Abs. 4 nicht gewähren;
3. die tägliche Ruhezeit gemäß § 12 Abs. 1 bis 2b, § 18a, § 18b Abs. 1, § 18c Abs. 1, § 18d, § 19a Abs. 8, § 20a Abs. 2 Z 2 oder § 20b Abs. 4 oder Ruhezeitverlängerungen gemäß § 19a Abs. 4, 5 oder 8 oder § 20a Abs. 2 Z 1 nicht gewähren;
4. Verordnungen gemäß § 12 Abs. 4, § 21 oder § 23 übertreten;

Geltende Fassung

6. Bescheide gemäß ... § 11 Abs. 1, 5 und 6 oder ... nicht einhalten;
4. ... die Aufzeichnungspflichten gemäß ... § 26 Abs. 1 bis 5 ... verletzen;

sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 20 Euro bis 436 Euro zu bestrafen.

(1a) Arbeitgeber und deren Bevollmächtigte, die

1. Lenker über die Höchstgrenzen der Arbeitszeit gemäß § 2 Abs. 2, § 13b Abs. 2 und 3 oder § 14 Abs. 2 hinaus einsetzen oder die Aufforderung nach § 13b Abs. 4 unterlassen;
2. Ruhepausen gemäß § 13c oder Ruhezeitverlängerungen gemäß § 14 Abs. 3 nicht gewähren;
3. Lenker über die gemäß § 14a Abs. 1 und 2 zulässige Lenkzeit hinaus einsetzen;
4. Lenkpausen gemäß § 15 oder § 15a Abs. 4 nicht gewähren;
5. die tägliche Ruhezeit gemäß § 15a Abs. 1 bis 3 oder § 15b Abs. 2 nicht gewähren;
6. die Aufzeichnungspflichten gemäß § 15d verletzen;
7. Verordnungen gemäß § 15e Abs. 1 oder § 17 Abs. 3 oder Regierungsübereinkommen gemäß § 15e Abs. 2 übertreten;
8. Lenker über die gemäß § 16 Abs. 2 bis 4 zulässige Einsatzzeit hinaus einsetzen;
9. die Pflichten betreffend das Fahrtenbuch gemäß § 17 Abs. 1 und 2 verletzen,

sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 72 Euro bis 1 815 Euro zu bestrafen.

Vorgeschlagene Fassung

5. Bescheide gemäß § 11 Abs. 1, 5 und 6 nicht einhalten, oder
6. keine Aufzeichnungen gemäß § 18b Abs. 2, § 18c Abs. 2 sowie § 26 Abs. 1 bis 5 führen,

sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 72 Euro bis 1 815 Euro, im Wiederholungsfall von 145 Euro bis 1 815 Euro zu bestrafen.

(3) Arbeitgeber, die

1. Lenker über die Höchstgrenzen der Arbeitszeit gemäß § 2 Abs. 2, § 13b Abs. 2 und 3 oder § 14 Abs. 2 hinaus einsetzen oder die Aufforderung nach § 13b Abs. 4 unterlassen;
2. Ruhepausen gemäß § 13c oder Ruhezeitverlängerungen gemäß § 14 Abs. 3 nicht gewähren;
3. Lenker über die gemäß § 14a Abs. 1 und 2 zulässige Lenkzeit hinaus einsetzen;
4. Lenkpausen gemäß § 15 oder § 15a Abs. 4 nicht gewähren;
5. die tägliche Ruhezeit gemäß § 15a Abs. 1 bis 3 oder § 15b Abs. 2 nicht gewähren;
6. die Aufzeichnungspflichten gemäß § 15d verletzen;
7. Verordnungen gemäß § 15e Abs. 1 oder § 17 Abs. 3 oder Regierungsübereinkommen gemäß § 15e Abs. 2 übertreten;
8. Lenker über die gemäß § 16 Abs. 2 bis 4 zulässige Einsatzzeit hinaus einsetzen;
9. die Pflichten betreffend das Fahrtenbuch gemäß § 17 Abs. 1 und 2 verletzen,

sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 72 Euro bis 1 815 Euro, im Wiederholungsfall von 145 Euro bis 1 815 Euro zu bestrafen.

Geltende Fassung

- (1b) Arbeitgeber und deren Bevollmächtigte, die
1. Lenker über die gemäß Art. 6 Abs. 1 bis 3 der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 zulässige Lenkzeit hinaus einsetzen;
 2. Lenkpausen gemäß Art. 7 der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 nicht gewähren;
 3. die tägliche Ruhezeit gemäß Art. 8 Abs. 2, 4 oder 5 oder Art. 9 der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 nicht gewähren;
 4. die Pflichten gemäß Art. 6 Abs. 5 oder Art. 12 Satz 2 der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 verletzen;
 5. die Pflichten gemäß Art. 10 Abs. 2 Verordnung (EG) Nr. 561/2006 verletzen, soweit sie sich auf das Kapitel II dieser Verordnung beziehen;
 6. die Pflichten betreffend den Linienfahrplan und den Arbeitszeitplan gemäß Art. 16 Abs. 2 und 3 der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 verletzen,

sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 72 Euro bis 1 815 Euro zu bestrafen.

Vorgeschlagene Fassung

- (4) Arbeitgeber, die
1. Lenker über die gemäß Art. 6 Abs. 1 bis 3 der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 zulässige Lenkzeit hinaus einsetzen;
 2. Lenkpausen gemäß Art. 7 der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 nicht gewähren;
 3. die tägliche Ruhezeit gemäß Art. 8 Abs. 2, 4 oder 5 oder Art. 9 der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 nicht gewähren;
 4. die Pflichten gemäß Art. 6 Abs. 5 oder Art. 12 Satz 2 der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 verletzen;
 5. die Pflichten gemäß Art. 10 Abs. 2 der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 verletzen, soweit sie sich auf das Kapitel II dieser Verordnung beziehen;
 6. die Pflichten betreffend den Linienfahrplan und den Arbeitszeitplan gemäß Art. 16 Abs. 2 und 3 der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 verletzen,

sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 72 Euro bis 1 815 Euro, im Wiederholungsfall von 145 Euro bis 1 815 Euro zu bestrafen.

(5) Abweichend von Abs. 2 bis 4 sind Arbeitgeber, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde im Wiederholungsfall mit einer Geldstrafe von 218 Euro bis 3 600 Euro zu bestrafen, wenn

1. die Höchstgrenze der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit (Abs. 2 Z 1 oder Abs. 4 Z 1) um mehr als 20% überschritten wurde, oder
2. die tägliche Ruhezeit (Abs. 2 Z 3, Abs. 4 Z 5 oder Abs. 5 Z 3) weniger als acht Stunden betragen hat, soweit nicht eine kürzere Ruhezeit zulässig ist.

Geltende Fassung

(1c) Arbeitgeber und deren Bevollmächtigte, die

1. die Pflichten betreffend das Kontrollgerät, das Schaublatt, den Ausdruck gemäß Anhang I B oder die Fahrerkarte gemäß Art. 3 Abs. 1, Art. 13, Art. 14, Art. 15 ausgenommen die Abs. 4 und 6 oder Art. 16 der Verordnung (EWG) Nr. 3821/85 verletzen;
2. die Pflichten gemäß Art. 10 Abs. 2 der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 verletzen, soweit sie sich auf die Verordnung (EWG) Nr. 3821/85 beziehen;
3. die Pflichten betreffend das digitale Kontrollgerät gemäß § 17a verletzen;
4. die Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten gemäß § 17b verletzen,

sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 218 Euro bis 2 180 Euro, im Wiederholungsfall von 360 Euro bis 3 600 Euro zu bestrafen.

(1d) Arbeitgeber und deren Bevollmächtigte, die

1. Arbeitnehmer über die durch einen Bescheid gemäß § 18e festgelegten Arbeitszeiten hinaus beschäftigen, oder
2. diesen Arbeitnehmern die durch einen Bescheid gemäß § 18e festgelegten täglichen Ruhezeiten nicht gewähren,

sind, sofern die Tat nicht bereits gemäß § 169 des Luftfahrtgesetzes 1957 geahndet wurde, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 218 Euro bis 2 180 Euro, im Wiederholungsfall von 360 Euro bis 3 600 Euro, zu bestrafen.

Vorgeschlagene Fassung

(6) Arbeitgeber, die

1. die Pflichten betreffend das Kontrollgerät, das Schaublatt, den Ausdruck gemäß Anhang I B oder die Fahrerkarte gemäß Art. 3 Abs. 1, Art. 13, Art. 14, Art. 15 ausgenommen die Abs. 4 und 6 oder Art. 16 der Verordnung (EWG) Nr. 3821/85 verletzen;
2. die Pflichten gemäß Art. 10 Abs. 2 der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 verletzen, soweit sie sich auf die Verordnung (EWG) Nr. 3821/85 beziehen;
3. die Pflichten betreffend das digitale Kontrollgerät gemäß § 17a verletzen;
4. die Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten gemäß § 17b verletzen,

sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 218 Euro bis 2 180 Euro, im Wiederholungsfall von 360 Euro bis 3 600 Euro zu bestrafen.

(7) Arbeitgeber, die

1. Arbeitnehmer über die durch einen Bescheid gemäß § 18e festgelegten Arbeitszeiten hinaus beschäftigen, oder
2. diesen Arbeitnehmern die durch einen Bescheid gemäß § 18e festgelegten täglichen Ruhezeiten nicht gewähren,

sind, sofern die Tat nicht bereits gemäß § 169 des Luftfahrtgesetzes 1957 geahndet wurde, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 218 Euro bis 2 180 Euro, im Wiederholungsfall von 360 Euro bis 3 600 Euro, zu bestrafen.

(8) Auch Verstöße gegen die Aufzeichnungspflichten gemäß § 18b Abs. 2, § 18c Abs. 2 sowie § 26 Abs. 1 bis 5 sind hinsichtlich jedes einzelnen Arbeitnehmers gesondert zu bestrafen, wenn durch das Fehlen der Aufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unmöglich oder unzumutbar wird.

Geltende Fassung

(3) Im Falle des § 13a Abs. 2 genügt abweichend von § 44a Z 2 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991 (VStG), BGBl. Nr. 52, als Angabe der verletzten Verwaltungsvorschrift die Angabe des entsprechenden Gebotes oder Verbotes der Verordnung (EG) Nr. 561/2006.

(4) Für Verstöße gegen die in Abs. 1a bis 1c angeführten Rechtsvorschriften im internationalen Straßenverkehr beträgt die Verjährungsfrist abweichend von § 31 Abs. 2 VStG ein Jahr.

(5) Wurden Verwaltungsübertretungen nach den Abs. 1 bis 1d nicht im Inland begangen, gelten sie an jenem Ort begangen, an dem sie festgestellt wurden.

(2) Abs. 1 bis 1d sind nicht anzuwenden, wenn die Zuwiderhandlung von Organen einer Gebietskörperschaft begangen wurde. Besteht bei einer Bezirksverwaltungsbehörde der Verdacht einer Zuwiderhandlung durch ein solches Organ, so hat sie, wenn es sich um ein Organ des Bundes oder eines Landes handelt, eine Anzeige an das oberste Organ, dem das der Zuwiderhandlung verdächtige Organ untersteht (Art. 20 Abs. 1 erster Satz B-VG), in allen anderen Fällen aber eine Anzeige an die Aufsichtsbehörde zu erstatten.

§ 33. (4) ...

e) hinsichtlich des § 15c Abs. 2 der Bundesminister für Justiz;

Vorgeschlagene Fassung

(9) Im Falle des § 13a Abs. 2 genügt abweichend von § 44a Z 2 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991 (VStG), BGBl. Nr. 52, als Angabe der verletzten Verwaltungsvorschrift die Angabe des entsprechenden Gebotes oder Verbotes der Verordnung (EG) Nr. 561/2006.

(10) Für Verstöße gegen die in Abs. 3 bis 6 angeführten Rechtsvorschriften im internationalen Straßenverkehr beträgt die Verjährungsfrist abweichend von § 31 Abs. 2 VStG ein Jahr.

(11) Wurden Verwaltungsübertretungen nach den Abs. 1 bis 7 nicht im Inland begangen, gelten sie als an jenem Ort begangen, an dem sie festgestellt wurden.

(12) Abs. 1 bis 7 sind nicht anzuwenden, wenn die Zuwiderhandlung von Organen einer Gebietskörperschaft begangen wurde. Besteht bei einer Bezirksverwaltungsbehörde der Verdacht einer Zuwiderhandlung durch ein solches Organ, so hat sie, wenn es sich um ein Organ des Bundes oder eines Landes handelt, eine Anzeige an das oberste Organ, dem das der Zuwiderhandlung verdächtige Organ untersteht (Art. 20 Abs. 1 erster Satz B-VG), in allen anderen Fällen aber eine Anzeige an die Aufsichtsbehörde zu erstatten.

§ 33. (1u) § 1a, § 4, § 4a Abs. 2 und 4, § 4b Abs. 4, § 5 Abs. 4, § 6 Abs. 1a, § 7 Abs. 4, 4a, 6 und 6a, § 9 Abs. 2, § 15f Z 3, § 18 Abs. 5, § 19d Abs. 1, 2, 3a bis 3f und 8, § 19f, § 26 Abs. 8 sowie § 28 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2007 treten mit 1. Jänner 2008 in Kraft. § 26 Abs. 8 ist nur auf Verfallsfristen anzuwenden, die ab diesem Zeitpunkt zu laufen beginnen würden.

§ 33. (4) ...

e) hinsichtlich des § 15f der Bundesminister für Justiz;

Artikel 2 Änderung des Arbeitsruhegesetzes

Geltende Fassung

§ 27. (1) Arbeitgeber und deren Bevollmächtigte, die den §§ 3, 4, 5 Abs. 1 und 2, §§ 6, 6a, 7, 8 und 9 Abs. 1 bis 3 und 5 oder den §§ 10 bis 22b, 22c zweiter Satz, 22f sowie 24 bis 25a zuwiderhandeln, sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 36 Euro bis 2 180 Euro zu bestrafen.

(2) Ebenso sind Arbeitgeber und deren Bevollmächtigte zu bestrafen, die die wöchentliche Ruhezeit gemäß Art. 8 Abs. 6 und 7 oder Art. 12 Satz 2 der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 nicht gewähren.

Vorgeschlagene Fassung

§ 3. (2a) Bei nicht durchlaufender mehrschichtiger Arbeitsweise hat die Wochenendruhe spätestens Samstag um 24 Uhr zu beginnen.

§ 27. (1) Arbeitgeber, die den §§ 3, 4, 5 Abs. 1 und 2, §§ 6, 6a, 7, 8 und 9 Abs. 1 bis 3 und 5 oder den §§ 10 bis 22b, 22c zweiter Satz, 22f sowie 24 bis 25a zuwiderhandeln, sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 72 Euro bis 2 180 Euro, im Wiederholungsfall von 145 Euro bis 2 180 Euro zu bestrafen.

(2) Ebenso sind Arbeitgeber zu bestrafen, die die wöchentliche Ruhezeit gemäß Art. 8 Abs. 6 und 7 oder Art. 12 Satz 2 der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 nicht gewähren.

(2a) Abweichend von Abs. 1 bis 2 sind Arbeitgeber, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde im Wiederholungsfall mit einer Geldstrafe von 218 Euro bis 3 600 Euro zu bestrafen, wenn die wöchentliche Ruhezeit weniger als 24 Stunden betragen hat, soweit nicht eine kürzere Ruhezeit zulässig ist.

§ 33. (1m) § 3 Abs. 2a und § 27 Abs. 1, 2 und 2a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2007 treten mit 1. Jänner 2008 in Kraft.

Artikel 3 Änderung des Landarbeitsgesetzes 1984

Geltende Fassung

§ 7. (2) ...

11. vereinbarte Tagesarbeitszeit oder regelmäßige Wochenarbeitszeit des Dienstnehmers,

§ 10a. (1) Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit im Durchschnitt

1. die gesetzliche regelmäßige Wochenarbeitszeit (§ 56) oder
2. eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere regelmäßige Wochenarbeitszeit oder
3. eine durch Dienstvertrag im Betrieb üblicherweise allgemein festgelegte regelmäßige Wochenarbeitszeit, die kürzer als die regelmäßige Wochenarbeitszeit gemäß Z 1 oder 2 ist,

unterschreitet.

(2) Ausmaß und Lage der Arbeitszeit gemäß Abs. 1 und ihre Änderung sind zu vereinbaren, sofern sie nicht durch Betriebsvereinbarung festgesetzt werden.

Vorgeschlagene Fassung

§ 7. (2) ...

11. vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit des Dienstnehmers,

§ 10a. (1) Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit im Durchschnitt

1. die gesetzliche wöchentliche Normalarbeitszeit (§ 56) oder
2. eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit oder
3. eine im Betrieb üblicherweise allgemein festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit, die kürzer als die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß Z 1 oder 2 ist,

unterschreitet.

(2) Ausmaß und Lage der Arbeitszeit gemäß Abs. 1 und ihre Änderung sind zu vereinbaren, sofern sie nicht durch Betriebsvereinbarung festgesetzt werden. Die Änderung des Ausmaßes der Arbeitszeit bedarf der Schriftform. Eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Tage und Wochen kann im Vorhinein vereinbart werden.

(4a) Für Mehrarbeitsstunden gemäß Abs. 4 gebührt ein Zuschlag von 25%. § 65 Abs. 2 ist anzuwenden.

(4b) Mehrarbeitsstunden sind nicht zuschlagspflichtig, wenn

1. sie innerhalb des Kalendervierteljahres oder eines anderen festgelegten Zeitraumes von drei Monaten, in dem sie angefallen sind, durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden;
2. bei gleitender Arbeitszeit die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt nicht überschritten wird. § 61 Abs. 6 ist sinngemäß anzuwenden.

Geltende Fassung

(9) Die Abs. 2 bis 5, 7 und 8 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigten gemäß §§ 26j, 26k, 26q, 105f, 105g und 105m.

Vorgeschlagene Fassung

(4c) Sieht der Kollektivvertrag für Vollzeitbeschäftigte eine kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit als 40 Stunden vor und wird für die Differenz zwischen kollektivvertraglicher und gesetzlicher Normalarbeitszeit kein Zuschlag oder ein geringerer Zuschlag als nach Abs. 4a festgesetzt, sind Mehrarbeitsstunden von Teilzeitbeschäftigten im selben Ausmaß zuschlagsfrei bzw. mit dem geringeren Zuschlag abzugelten.

(4d) Sind neben dem Zuschlag nach Abs. 4a auch andere gesetzliche oder kollektivvertragliche Zuschläge für diese zeitliche Mehrleistung vorgesehen, gebührt nur der höchste Zuschlag.

(4e) Abweichend von Abs. 4a kann eine Abgeltung von Mehrarbeitsstunden durch Zeitausgleich vereinbart werden. Der Mehrarbeitszuschlag ist bei der Bemessung des Zeitausgleiches zu berücksichtigen oder gesondert auszuführen. Die Abs. 4b bis 4d sind auch auf die Abgeltung durch Zeitausgleich anzuwenden.

(4f) Der Kollektivvertrag kann Abweichungen von Abs. 4a bis 4e zulassen.

(9) Die Abs. 2 bis 4, 5 und 8 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigten gemäß §§ 26j, 26k, 26q, 105f, 105g und 105m.

Abbau von Zeitguthaben

§ 10b. (1) Wird bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit (§ 56a) mit einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 26 Wochen der Zeitpunkt des Ausgleichs von Zeitguthaben nicht im Vorhinein festgelegt, und bestehen

1. bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen nach Ablauf des halben Durchrechnungszeitraumes
2. bei einem längeren Durchrechnungszeitraum nach Ablauf von 26 Wochen

Zeitguthaben, ist der Ausgleichszeitpunkt binnen vier Wochen festzulegen oder der Ausgleich binnen 13 Wochen zu gewähren. Anderenfalls kann der Dienstnehmer den Zeitpunkt des Ausgleichs mit einer Vorankündigungsfrist von vier Wochen selbst bestimmen, sofern nicht zwingende betriebliche Erfordernisse diesem Zeitpunkt entgegen stehen, oder eine Abgeltung in Geld verlangen. Durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung können abweichende Regelungen getroffen werden.

Geltende Fassung

§ 17. (4) Die Deputate sind den teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern in jenem Verhältnis zu gewähren, das dem Verhältnis der regelmäßig geleisteten Arbeitszeit zur regelmäßigen Wochenarbeitszeit im Sinne des § 10a Abs. 1 Z 1 bis 3 entspricht.

§ 32. (1) Bei Kündigung durch den Dienstgeber ist dem Dienstnehmer während der Kündigungsfrist auf sein Verlangen wöchentlich mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben.

Vorgeschlagene Fassung

(2) Wird bei Überstundenarbeit, für die Zeitausgleich gebührt, der Zeitpunkt des Ausgleichs nicht im Vorhinein vereinbart, ist

1. der Zeitausgleich für noch nicht ausgeglichene Überstunden, die bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit (§ 56a) oder gleitender Arbeitszeit (§ 58) durch Überschreitung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit entstehen, binnen sechs Monaten nach Ende des Durchrechnungszeitraumes bzw. der Gleitzeitperiode zu gewähren;
2. in sonstigen Fällen der Zeitausgleich für sämtliche in einem Kalendermonat geleistete und noch nicht ausgeglichene Überstunden binnen sechs Monaten nach Ende des Kalendermonats zu gewähren.

Durch Kollektivvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden.

(3) Wird der Zeitausgleich für Überstunden nicht innerhalb der Frist nach Abs. 2 gewährt, kann der Dienstnehmer den Zeitpunkt des Zeitausgleichs mit einer Vorankündigungsfrist von vier Wochen einseitig bestimmen, sofern nicht zwingende betriebliche Erfordernisse diesem Zeitpunkt entgegen stehen, oder eine Abgeltung in Geld verlangen.

§ 17. (4) Die Deputate sind den teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern in jenem Verhältnis zu gewähren, das dem Verhältnis der regelmäßig geleisteten Arbeitszeit zur wöchentlichen Normalarbeitszeit im Sinne des § 10a Abs. 1 Z 1 bis 3 entspricht.

§ 32. (1) Bei Kündigung durch den Dienstgeber ist dem Dienstnehmer während der Kündigungsfrist auf sein Verlangen wöchentlich mindestens ein Fünftel der wöchentlichen Normalarbeitszeit ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben.

Regelung durch Betriebsvereinbarung

§ 55a. Soweit im Folgenden nicht Anderes bestimmt wird, können Regelungen, zu denen der Kollektivvertrag nach diesem Bundesgesetz ermächtigt ist, durch Betriebsvereinbarung zugelassen werden, wenn

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

Geltende Fassung

§ 56. (2) Die regelmäßige Wochenarbeitszeit darf 40 Stunden, für Dienstnehmer mit freier Station, die mit dem Dienstgeber in Hausgemeinschaft leben, 42 Stunden nicht überschreiten, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird.

(3) Die Tagesarbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird.

(4) Der Kollektivvertrag kann zulassen, daß die Tagesarbeitszeit bei regelmäßiger Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf vier zusammenhängende Tage auf zehn Stunden ausgedehnt wird.

(5) Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die regelmäßige Wochenarbeitszeit durch Kollektivvertrag auf höchstens 60 Stunden, die Tagesarbeitszeit auf höchstens zwölf Stunden verlängert werden. § 61 ist nicht anzuwenden.

Durchrechnung der Arbeitszeit

§ 56a. (1) Der Kollektivvertrag kann zulassen, daß in einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu 52 Wochen die regelmäßige Wochenarbeitszeit

1. bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu acht Wochen auf höchstens 50 Stunden,
2. bei einem längeren Durchrechnungszeitraum auf höchstens 48 Stunden

Vorgeschlagene Fassung

§ 56. (2) Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf 40 Stunden, für Dienstnehmer mit freier Station, die mit dem Dienstgeber in Hausgemeinschaft leben, 42 Stunden nicht überschreiten, soweit im Folgenden nicht Anderes bestimmt wird.

(3) Die tägliche Normalarbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten. Der Kollektivvertrag kann eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu zehn Stunden zulassen. Darüber hinaus gehende Verlängerungsmöglichkeiten bleiben unberührt.

(3a) Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Dienstnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann die ausfallende Normalarbeitszeit auf die Werktage von höchstens 13 zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen verteilt werden. Der Kollektivvertrag kann den Einarbeitungszeitraum verlängern. Die tägliche Normalarbeitszeit darf bei einem Einarbeitungszeitraum von bis zu 13 Wochen zehn Stunden nicht überschreiten.

(4) Die Betriebsvereinbarung kann eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu zehn Stunden zulassen, wenn die gesamte Wochenarbeitszeit regelmäßig auf vier Tage verteilt wird. In Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, kann eine solche Arbeitszeiteinteilung schriftlich vereinbart werden.

(5) Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann durch Kollektivvertrag eine wöchentliche Normalarbeitszeit von bis zu 60 Stunden und eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu zwölf Stunden zugelassen werden. § 61 ist nicht anzuwenden.

Durchrechnung der Arbeitszeit

§ 56a. (1) Der Kollektivvertrag kann zulassen, dass in einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu einem Jahr die wöchentliche Normalarbeitszeit

1. bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu acht Wochen auf höchstens 50 Stunden,
2. bei einem längeren Durchrechnungszeitraum auf höchstens 48 Stunden

Geltende Fassung

ausgedehnt wird, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt die in § 56 Abs. 2 festgelegte regelmäßige Wochenarbeitszeit nicht überschreitet. Der Kollektivvertrag kann einen längeren Durchrechnungszeitraum unter der Bedingung zulassen, daß der zur Erreichung der durchschnittlichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit erforderliche Zeitausgleich jedenfalls in mehrwöchigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird. Der Kollektivvertrag kann eine Übertragung von Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum zulassen.

(2) Der Kollektivvertrag kann zu Regelungen gemäß Abs. 1 ermächtigen

1. die Betriebsvereinbarung
2. die Einzelvereinbarung zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber in Betrieben mit weniger als fünf dauernd beschäftigten Dienstnehmern. Diese Vereinbarung bedarf der Schriftform.

~~(3) Der Kollektivvertrag kann zulassen, daß die Tagesarbeitszeit bei~~

- ~~1. Durchrechnung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit mit einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird,~~
- ~~2. Durchrechnung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit mit einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 52 Wochen, wenn der Zeitausgleich in mehrwöchigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird,~~

~~auf zehn Stunden ausgedehnt wird.~~

§ 57. (1) Während der Arbeitsspitzen darf die regelmäßige Wochenarbeitszeit in der Landwirtschaft um drei Stunden verlängert werden; sie ist in der arbeitsschwachen Zeit so zu verkürzen, daß die im § 56 Abs. 2 festgelegte regelmäßige Wochenarbeitszeit im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird.

Vorgeschlagene Fassung

ausgedehnt wird, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt die in § 56 Abs. 2 festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Der Kollektivvertrag kann einen längeren Durchrechnungszeitraum unter der Bedingung zulassen, dass der zur Erreichung der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit erforderliche Zeitausgleich jedenfalls in mehrwöchigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird. Der Kollektivvertrag kann eine Übertragung von Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum zulassen.

(2) Abweichend von § 55a kann der Kollektivvertrag für Betriebe mit dauernd weniger als fünf Dienstnehmern zulassen, dass eine Arbeitszeiteinteilung nach Abs. 1 schriftlich vereinbart wird.

Arbeitsspitzen

§ 57. (1) Während der Arbeitsspitzen darf die wöchentliche Normalarbeitszeit in der Landwirtschaft um drei Stunden verlängert werden; sie ist in der arbeitsschwachen Zeit so zu verkürzen, dass die im § 56 Abs. 2 festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird.

Geltende Fassung

(2) Die Verteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit auf die Zeiten der Arbeitsspitzen kann durch Kollektivvertrag bestimmt werden. Die Ausführungsgesetze haben über diese Verteilung Bestimmungen vorzusehen für den Fall, daß eine kollektivvertragliche Regelung fehlt oder für bestimmte Dienstverhältnisse nicht Geltung hat.

(3) Abs. 1 und 2 gelten nicht in den Fällen des § 56a.

§ 58. (1) Gleitende Arbeitszeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner Tagesarbeitszeit selbst bestimmen kann.

(3) ...

4. Dauer und Lage der fiktiven Tagesarbeitszeit.

(4) Der Kollektivvertrag kann eine Verlängerung der Tagesarbeitszeit bis auf zehn Stunden zulassen oder die Betriebsvereinbarung zur Verlängerung ermächtigen. Bei gleitender Arbeitszeit darf die Wochenarbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode die regelmäßige Wochenarbeitszeit gemäß § 56 Abs. 2 im Durchschnitt nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben nach der Gleitzeitvereinbarung vorgesehen sind.

§ 59. (1) Die auf Grund ihres Dienstverhältnisses neben ihrer übrigen Tätigkeit auch mit Viehpflege, Melkung oder mit regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmer haben diese Arbeiten und die üblichen Früh- und Abendarbeiten auch über die Wochenarbeitszeit (§§ 56 bis 58) hinaus bis zu einem Ausmaß von sechs Stunden wöchentlich zu verrichten. Hiefür gebührt ihnen ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1 innerhalb eines Monats. Über dieses Ausmaß hinaus geleistete Arbeiten unterliegen dem § 61.

Arbeitszeit bei Schichtarbeit

§ 60. Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Die regelmäßige Wochenarbeitszeit darf

1. innerhalb des Schichtturnusses oder

2. bei Durchrechnung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit gemäß § 56a innerhalb des Durchrechnungszeitraumes

im Durchschnitt die nach § 56 Abs. 2 zulässige Dauer nicht überschreiten.

Vorgeschlagene Fassung

(2) Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die Zeiten der Arbeitsspitzen kann durch Kollektivvertrag bestimmt werden. Die Ausführungsgesetze haben über diese Verteilung Bestimmungen vorzusehen für den Fall, dass eine kollektivvertragliche Regelung fehlt oder für bestimmte Dienstverhältnisse nicht Geltung hat.

(3) Abs. 1 und 2 gelten nicht in den Fällen des § 56a.

§ 58. (1) Gleitende Arbeitszeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner täglichen Normalarbeitszeit selbst bestimmen kann.

(3) ...

4. Dauer und Lage der fiktiven täglichen Normalarbeitszeit.

(4) Die tägliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb der Gleitzeitperiode die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß § 56 Abs. 2 im Durchschnitt nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben nach der Gleitzeitvereinbarung vorgesehen sind.

§ 59. (1) Die auf Grund ihres Dienstverhältnisses neben ihrer übrigen Tätigkeit auch mit Viehpflege, Melkung oder mit regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmer haben diese Arbeiten und die üblichen Früh- und Abendarbeiten auch über die wöchentliche Normalarbeitszeit (§§ 56 bis 58) hinaus bis zu einem Ausmaß von sechs Stunden wöchentlich zu verrichten. Hiefür gebührt ihnen ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1 innerhalb eines Monats. Über dieses Ausmaß hinaus geleistete Arbeiten unterliegen dem § 61.

Arbeitszeit bei Schichtarbeit

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

1. innerhalb des Schichtturnusses oder

2. bei Durchrechnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß § 56a innerhalb des Durchrechnungszeitraumes

im Durchschnitt die nach § 56 Abs. 2 zulässige Dauer nicht überschreiten.

Geltende Fassung

§ 61. (1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn

1. die Grenzen der nach §§ 56 bis 60 zulässigen regelmäßigen Wochenarbeitszeit oder
2. die Grenzen der nach §§ 56 bis 60 zulässigen Tagesarbeitszeit überschritten werden, die sich aus einer zulässigen Verteilung der Wochenarbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage ergibt.

(3) ...

3. insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 15

(4) ...

3. insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 18

§ 61a. (1) Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden 52 Stunden nicht überschreiten. Dies gilt nicht für Arbeitszeitverlängerungen gemäß § 61 Abs. 3 oder 4. Diese Höchstgrenze darf auch beim Zusammentreffen einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit mit Arbeitszeitverlängerungen keinesfalls überschritten werden.

§ 109. (2) Die regelmäßige Wochenarbeitszeit der Jugendlichen darf 40 Stunden, die Tagesarbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten. § 57 Abs. 1 und 2 gelten sinngemäß.

§ 109b. (3) Dienstgebern oder deren Bevollmächtigten, die wegen Übertretung von Vorschriften betreffend den Schutz der Jugendlichen bestraft werden, kann auf Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Beschäftigung von Jugendlichen auf bestimmte Zeit oder auf Dauer untersagt werden.

Vorgeschlagene Fassung

(2) Die Ausführungsgesetzgebung kann vorsehen, dass der Kollektivvertrag für Betriebe gemäß § 5 Abs. 4 eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu zwölf Stunden zulassen kann.

§ 61. (1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn

1. die Grenzen der nach §§ 56 bis 60 zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit oder
2. die Grenzen der nach §§ 56 bis 60 zulässigen täglichen Normalarbeitszeit überschritten werden, die sich aus einer zulässigen Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage ergibt.

(3) ...

3. insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 17

(4) ...

3. insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 20

§ 61a. (1) Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden 52 Stunden, in den Fällen des § 61 Abs. 3 oder 4 60 Stunden nicht überschreiten. Diese Höchstgrenze darf auch beim Zusammentreffen einer anderen Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit mit Arbeitszeitverlängerungen keinesfalls überschritten werden.

§ 73. (3) Ist wegen Fehlens von Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unzumutbar, werden Verfallsfristen gehemmt.

§ 109. (2) Die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen darf 40 Stunden, die Tagesarbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten. § 57 Abs. 1 und 2 gelten sinngemäß.

§ 109b. (3) Dienstgebern, die wegen Übertretung von Vorschriften betreffend den Schutz der Jugendlichen bestraft werden, kann auf Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Beschäftigung von Jugendlichen auf bestimmte Zeit oder auf Dauer untersagt werden.

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

§ 237. (4a) Auch Verstöße gegen die Aufzeichnungspflichten gemäß § 73 sind hinsichtlich jedes einzelnen Arbeitnehmers gesondert zu bestrafen, wenn durch das Fehlen der Aufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unmöglich oder unzumutbar wird.

§ 285. (31) **(Unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Die Ausführungsgesetze der Länder zu § 7 Abs. 2, § 10a Abs. 1, 2, 4a bis 4f und 9, § 10b, § 17 Abs. 4, § 32 Abs. 1, § 55a, § 56 Abs. 2 bis 5, § 56a, § 57, § 58 Abs. 1, 3 und 4, § 59 Abs. 1, § 60, § 61 Abs. 1, 3 und 4, § 61a Abs. 1, § 73 Abs. 3, § 109 Abs. 2 und § 237 Abs. 4a sind binnen sechs Monaten nach dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen.