

Entwurf

Gesetz, mit dem die Wiener Landarbeitsordnung 1990 geändert wird

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Die Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 26/2007, wird wie folgt geändert:

1. § 7 Abs. 2 Z 11 lautet:

„11. vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit des Dienstnehmers,“

2. § 10a Abs. 1 und 2 lautet:

„(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 regelmäßigen Arbeitszeit bedarf der Schriftform. Eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Tage und Wochen kann im Vorhinein vereinbart werden.“

3. Nach § 10a Abs. 4 werden folgende Abs. 4a bis 4f eingefügt:

„(4a) Für Mehrarbeitsstunden gemäß Abs. 4 gebührt ein Zuschlag von 25%. § 62 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. § 58 Abs. 6 ist sinngemäß anzuwenden.

(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.“

4. § 10a Abs. 9 lautet:

„(9) Die Abs. 2 bis 4, 5 und 8 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigungen gemäß den §§ 26j, 26k, 26q, 104, 104a und 104g.“

5. Nach § 10a wird folgender § 10b samt Überschrift eingefügt:

„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.

(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 (§ 57a) 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.“

6. In § 32 Abs. 1 wird der Begriff „regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit“ durch den Begriff „wöchentlichen Normalarbeitszeit“ ersetzt.

7. Im Abschnitt 4 wird vor § 56 folgender § 55a samt Überschrift eingefügt:

„Regelung durch Betriebsvereinbarung

§ 55a. Soweit im Folgenden nicht Anderes bestimmt wird, können Regelungen, zu denen der Kollektivvertrag nach diesem Gesetz 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.“

8. § 56 Abs. 2 bis 5 lautet:

„(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 Ausfallstage 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. § 58 ist nicht anzuwenden.“

9. § 56a lautet samt Überschrift:

„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

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.“

10. § 57 lautet samt Überschrift:

„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.

(2) Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die Zeiten der Arbeitsspitzen kann durch Kollektivvertrag bestimmt werden. Für den Fall, dass eine kollektivvertragliche Regelung fehlt oder für bestimmte Dienstverhältnisse keine Geltung hat, kann die im Abs. 1 vorgesehene Verlängerung der wöchentlichen Normalarbeitszeit während eines Zeitraumes von höchstens 13 Wochen vorgenommen werden, wobei jedoch die Verlängerung an einem Tag zwei Stunden nicht überschreiten darf. In einem solchen Fall ist die wöchentliche Normalarbeitszeit ebenfalls innerhalb von 13 Wochen im gleichen Ausmaß zu verkürzen.

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

11. In § 57a Abs. 1 und Abs. 3 Z 4 wird jeweils der Begriff „Tagesarbeitszeit“ durch den Begriff „täglichen Normalarbeitszeit“ ersetzt.

12. § 57a Abs. 4 lautet:

„(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.“

13. In § 57b wird der Begriff „Wochenarbeitszeit“ durch den Begriff „wöchentliche Normalarbeitszeit“ ersetzt.

14. § 57c lautet samt Überschrift:

„Arbeitszeit bei Schichtarbeit

§ 57c. (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.

(2) Für Betriebe gemäß § 5 Abs. 4 kann der Kollektivvertrag eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu zwölf Stunden zulassen.“

15. § 58 Abs. 1 lautet:

„(1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn

1. die Grenzen der nach den §§ 56 bis 57c zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit oder
2. die Grenzen der nach den §§ 56 bis 57c zulässigen täglichen Normalarbeitszeit überschritten werden, die sich aus einer zulässigen Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage ergibt.“

16. § 58 Abs. 3 Z 3 lautet:

„3. insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 17“.

17. § 58 Abs. 4 Z 3 lautet:

„3. insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 20“.

18. § 58a Abs. 1 lautet:

„(1) Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden 52 Stunden, in den Fällen des § 58 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.“

19. Dem § 70 wird folgender Abs. 3 angefügt:

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

20. In § 107 Abs. 2 entfällt das Wort „regelmäßige“.

21. In § 107b Abs. 3 entfallen die Worte „oder ihre Bevollmächtigten“.

22. Nach § 237 Abs. 3 wird folgender Abs. 3a eingefügt:

„(3a) Auch Verstöße gegen die Aufzeichnungspflichten gemäß § 70 sind hinsichtlich jedes einzelnen Dienstnehmers gesondert zu bestrafen, wenn durch das Fehlen der Aufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unmöglich oder unzumutbar wird.“

23. § 285 Z 19 lautet:

„19. Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. Nr. L 299 vom 18.11.2003, S. 9;“

Artikel II

Dieses Gesetz tritt mit Ablauf des Tages seiner Kundmachung in Kraft.

Der Landeshauptmann :

Der Landesamtsdirektor:

V o r b l a t t

zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem die Wiener Landarbeitsordnung 1990 geändert wird

Problem und Ziel:

Da bestehende Flexibilisierungsregelungen der Arbeitszeit zum Teil nicht mehr den Bedürfnissen der Dienstnehmer und der Wirtschaft sowie den Gegebenheiten der betrieblichen Praxis entsprachen, unübersichtlich und daher nicht leicht umsetzbar waren, hat der Bundesgesetzgeber mit dem Bundesgesetz, mit dem das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz und das Landarbeitsgesetz 1984 geändert werden, BGBl. I Nr. 61/2007, einerseits das Arbeitszeitgesetz (AZG) und das Arbeitsruhegesetz geändert. Andererseits hat der Bundesgesetzgeber mit Art. 3 des oben zitierten Bundesgesetzes zwecks Anpassung des Landarbeitsgesetzes 1984 (LAG) an das geänderte AZG die Grundsätze für die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft geändert und dabei die Besonderheiten des Wirtschaftsbereiches Land- und Forstwirtschaft berücksichtigt.

Dies erfordert somit eine Anpassung der Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 26/2007, als Landesausführungsgesetz.

Inhalt:

Mit dem gegenständlichen Entwurf werden die erforderlichen Ausführungsregelungen getroffen. Er beinhaltet insbesondere:

1. eine modernisierende Begriffsanpassung von regelmäßiger Tages- bzw. Wochenarbeitszeit auf wöchentliche bzw. tägliche Normalarbeitszeit;
2. die Schaffung eines Zuschlags für Teilzeitkräfte bei Mehrarbeit;
3. eine Vereinfachung der Regelung über den Abbau von Zeitguthaben;
4. eine generelle Ermächtigung an die Betriebsvereinbarung zu Arbeitszeitregelungen, wenn auf Dienstgeberseite keine kollektivvertragsfähige Interessenvertretung besteht, und generelle Weitergabemöglichkeit von Kollektivvertragsermächtigungen an die Betriebsvereinbarung;
5. eine generelle Ermächtigung an den Kollektivvertrag, die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu zehn Stunden anzuheben;
6. die Ermöglichung von Zwölf-Stunden-Schichten im genossenschaftlichen Bereich bei Vorliegen einer Kollektivvertragsermächtigung;
7. eine Vereinfachung der Regelungen über Gleitzeit und Vier-Tage-Woche;
8. die Aufnahme von Regelungen über das Einarbeiten.

Alternativen:

Beibehaltung des gegenwärtigen, zum Teil wenig befriedigenden Zustands.

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Wien:

Ein rasches Reagieren auf Auftragsspitzen sichert bestehende Dienstverhältnisse ab und begünstigt das Entstehen neuer Arbeitsplätze. Die Teilzeitquote wird sich kaum verändern.

Finanzielle Auswirkungen:

Dem Bund und den übrigen Gebietskörperschaften werden durch den gegenständlichen Entwurf keine Kosten entstehen. Für das Land Wien ist die Vollziehung dieses Entwurfes mit keinen zusätzlichen Kosten verbunden.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Die Regelungen entsprechen dem EU-Recht, insbesondere der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. Nr. L 299 vom 18.11.2003 S. 9, Celex-Nr.: 303L0088.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine.

Erläuternde Bemerkungen

zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem die Wiener Landarbeitsordnung 1990 geändert wird

I. Allgemeiner Teil:

Die letzte Flexibilisierung der gesetzlichen Arbeitszeitregelungen erfolgte vor zehn Jahren und entsprach angesichts der heutigen globalen wirtschaftlichen Herausforderungen nicht mehr zur Gänze den wirtschaftlichen Bedürfnissen und Gegebenheiten, aber auch vielfach nicht den Bedürfnissen der Dienstnehmer selbst. Die bestehenden Regelungen waren 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.

Auch musste in den letzten Jahren teilweise festgestellt werden, dass auf Grund der mangelnden Kostengerechtigkeit zwischen Teilzeitarbeit und Vollzeitarbeit die Zerlegung von Vollzeitarbeitsplätzen in Teilzeitarbeitsplätze begünstigt wurde. Zur Teilzeitarbeit ist weiters festzuhalten, dass 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 Arbeitszeitflexibilisierung enthalten waren. Auf Grundlage dieser Sozialpartnereinigung wurde ein entsprechender Abschnitt in das Regierungsübereinkommen aufgenommen. Dabei wurde ganz im Geiste der österreichischen Sozialpartnerschaft vor allem auf die Ausgewogenheit der Maßnahmen geachtet.

Zur Umsetzung des Sozialpartnerabkommens und in Entsprechung des Regierungsübereinkommens hat der Bundesgesetzgeber mit dem Bundesgesetz, mit dem das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz und das Landarbeitsgesetz 1984 geändert werden, BGBl. I Nr. 61/2007, einerseits das Arbeitszeitgesetz (AZG) und das Arbeitsruhegesetz geändert. Andererseits hat der Bundesgesetzgeber mit Art. 3 des oben zitierten Bundesgesetzes zwecks Anpassung des Landarbeitsgesetzes 1984 (LAG) an das geänderte AZG die Grundsätze für die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft geändert und dabei die Besonderheiten des Wirtschaftsbereiches Land- und Forstwirtschaft berücksichtigt.

Es ist somit eine Anpassung der Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 26/2007, als Landesausführungsgesetz vorzunehmen. Mit dem gegenständlichen Entwurf werden die erforderlichen Ausführungsregelungen getroffen. Er beinhaltet insbesondere:

1. eine modernisierende Begriffsanpassung von regelmäßiger Tages- bzw. Wochenarbeitszeit auf wöchentliche bzw. tägliche Normalarbeitszeit;
2. die Schaffung eines Zuschlags für Teilzeitkräfte bei Mehrarbeit;
3. eine Vereinfachung der Regelung über den Abbau von Zeitguthaben;
4. eine generelle Ermächtigung an die Betriebsvereinbarung zu Arbeitszeitregelungen, wenn auf Dienstgeberseite keine kollektivvertragsfähige Interessenvertretung besteht, und generelle Weitergabemöglichkeit von Kollektivvertragsermächtigungen an die Betriebsvereinbarung;
5. eine generelle Ermächtigung an den Kollektivvertrag, die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu zehn Stunden anzuheben;
6. die Ermöglichung von Zwölf-Stunden-Schichten im genossenschaftlichen Bereich bei Vorliegen einer Kollektivvertragsermächtigung;
7. eine Vereinfachung der Regelungen über Gleitzeit und Vier-Tage-Woche;
8. die Aufnahme von Regelungen über das Einarbeiten.

Dem Bund und den übrigen Gebietskörperschaften werden durch den gegenständlichen Entwurf keine Kosten entstehen. Für das Land Wien ist die Vollziehung dieses Entwurfes mit keinen zusätzlichen Kosten verbunden.

II. Besonderer Teil:

Zu Art. I Z 1 (§ 7 Abs. 2 Z 11), Z 2 (§ 10a Abs. 1), Z 6 (§ 32 Abs. 1), Z 8 (§ 56 Abs. 2 und 5), Z 9 (§ 56a Abs. 1), Z 10 (§ 57), Z 11 (§ 57a Abs. 1 und 3 Z 4), Z 13 (§ 57b), Z 14 (§ 57c Abs. 1), Z 15 (§ 58 Abs. 1) sowie Z 18 (§ 58a Abs. 1):

In der Wiener Landarbeitsordnung 1990 erfolgt eine modernisierende Begriffsanpassung von regelmäßiger Tages- bzw. Wochenarbeitszeit auf wöchentliche bzw. tägliche Normalarbeitszeit.

Zu Art. I Z 2 (§ 10a 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 Arbeitszeit der Schriftform bedürfen. Damit soll vor allem Beweisproblemen vorgebeugt werden, 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 Art. I Z 3 (§ 10a Abs. 4a bis 4f):

Entsprechend dem Regierungsübereinkommen wird im **Abs. 4a** ein gesetzlicher Mehrarbeitszuschlag in der Höhe von 25% vorgesehen, der grundsätzlich gebührt, sobald Mehrarbeit im Sinne des § 10a Abs. 4 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 vorliegt. Der Mehrarbeitszuschlag wurde analog dem Überstundenzuschlag konstruiert, dementsprechend ist auch vorgesehen, dass hinsichtlich der Berechnung des Zuschlags § 62 Abs. 2 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 anzuwenden ist.

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

So sieht **Abs. 4b** 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 Dienstnehmer über die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochen der Gleitzeitperiode entscheiden.

Abs. 4c 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 Vollzeitarbeitskräfte 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 Dienstnehmer, die z.B. eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden vereinbart haben, die 21. und die 22. Wochenstunde ebenfalls zuschlagsfrei.

Abs. 4d 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. 4e** ist weiters vorgesehen, dass die Abgeltung von Mehrarbeitsstunden auch durch Zeitausgleich vereinbart werden kann und dass für diesen dieselben Regelungen (d.h. die Abs. 4b bis 4d) gelten. § 62 Abs. 2 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 ist für die Frage anzuwenden, ob Zeitausgleich oder Zuschlag gebührt.

Abs. 4f 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 Art. I Z 4 (§ 10a Abs. 9):

Diese Bestimmung enthält eine Zitat Anpassung, die durch die mit Z 3 des Entwurfs erfolgende Einfügung der Abs. 4a bis 4f in den § 10a der Wiener Landarbeitsordnung 1990 notwendig geworden ist. Teilzeitbeschäftigte, die Elternteilzeit nach dem Mutterschutzgesetz 1979 – MSchG, BGBl. Nr. 221, in der geltenden Fassung, oder dem Väter-Karenzgesetz – VKG, BGBl. Nr. 651/1989, in der geltenden Fassung, in Anspruch nehmen, sind gemäß § 10a Abs. 4 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 grundsätzlich nicht zu Mehrarbeit verpflichtet, weil dies dem Sinn und Zweck der Elternteilzeit widerspricht. Wird Mehrarbeit jedoch einvernehmlich geleistet, muss diesen Dienstnehmern schon aus Gleichheitserwägungen auch ein Mehrarbeitszuschlag unter den selben Bedingungen wie allen anderen Teilzeitbeschäftigten zustehen.

Zu Art. I Z 5 (§ 10b):

Auch in die Wiener Landarbeitsordnung 1990 wird nunmehr eine Regelung über die Abgeltung von Zeitguthaben aufgenommen, da nach Z 9 (§ 56a) des Entwurfs ebenfalls langfristige Durchrechnungen der Normalarbeitszeit möglich sind.

Die Regelung des **Abs. 1** (Abbau von Zeitguthaben an Normalarbeitszeit) ist auf Durchrechnungszeiträume von mehr als 26 Wochen eingeschränkt. Das Zeitguthaben muss 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 Ausgleichzeitpunktes, kann der Dienstnehmer den Zeitpunkt des Verbrauchs unter Einhaltung einer vierwöchigen Vorankündigungsfrist einseitig festlegen oder das Zeitguthaben wahlweise auch fällig stellen.

Bei der Regelung des **Abs. 2** (Abbau eines Zeitguthabens an Überstunden) sind nur die Überstunden eines Kalendermonats zusammenzurechnen.

Nach **Abs. 3** beträgt die Frist für den Ausgleich sechs Monate. Der Dienstnehmer (wie auch nach Abs. 1) kann den Ausgleich einseitig festlegen oder wahlweise auch eine Abgeltung in Geld verlangen. Es ist jedoch eine vierwöchige Vorankündigungsfrist einzuhalten.

Zu Art. I Z 7 (§ 55a):

In einigen Bestimmungen der Wiener Landarbeitsordnung 1990 (z.B. bei der Durchrechnung der Normalarbeitszeit) war schon bisher vorgesehen, dass Regelungen, zu denen dieses Gesetz den Kollektivvertrag ermächtigt, ersatzweise auch durch Betriebsvereinbarung getroffen werden können.

Eine Ersatzregelung ist dann möglich, wenn der Kollektivvertrag

1. die Betriebsvereinbarung dazu ermächtigt oder

2. keine kollektivvertragsfähige Körperschaft auf Dienstgeberseite 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. In diesem Fall erfolgt die betriebliche Umsetzung durch Betriebsvereinbarung bzw. den Dienstvertrag. Gibt der Kollektivvertrag jedoch die Ermächtigung an die Betriebsvereinbarung weiter, entscheidet die Betriebsvereinbarung auch über die öffentlichrechtliche Zulässigkeit.

Zu Art. I Z 8 (§ 56 Abs. 3 bis 4):

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

In **Abs. 3a** wird eine bisher in der Wiener Landarbeitsordnung 1990 nicht enthaltene Regelung über das Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen nach dem Vorbild des § 4 Abs. 3 AZG aufgenommen. Eine ausdrückliche Regelung der tägliche Normalarbeitszeit bei einem Einarbeitungszeitraum von mehr als 13 Wochen ist nicht notwendig, da diese bereits nach Abs. 3 neun Stunden beträgt.

Die Bestimmung des **Abs. 4** 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. Für nicht zusammenhängende Tage kann auch eine Vier-Tage-Woche vereinbart werden (z.B. Arbeitstage Montag, Dienstag, Donnerstag und Freitag).

Eine Überstundenregelung nach dem Vorbild des § 7 Abs. 6 AZG ist nicht erforderlich, da sich schon nach § 58 Abs. 2 Z 1 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 bei einer täglichen Normalarbeitszeit von zehn Stunden eine tägliche Höchstarbeitszeit von zwölf Stunden ergibt.

Zu Art. I Z 9 (§ 56a Abs. 2):

In **Abs. 2** kann die bisher vorgesehene Übertragungsmöglichkeit auf die Betriebsvereinbarung entfallen, da sich diese bereits aus Z 7 (§ 55a) des Entwurfs ergibt. Lediglich die kollektivvertragliche Zulassung der Regelung durch schriftliche Einzelvereinbarung für Betriebe mit weniger als fünf Dienstnehmern wird beibehalten.

Der **Abs. 3** kann entfallen, da die Ausdehnung der tägliche Normalarbeitszeit auf zehn Stunden schon nach Z 8 (§ 56 Abs. 3) des Entwurfs zulässig ist.

Zu Art. I Z 12 (§ 57a 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 Art. I Z 14 (§ 57c Abs. 2):

Durch den neu eingefügten **Abs. 2** sollen entsprechend dem Regierungsprogramm bei Vorliegen einer kollektivvertraglichen Ermächtigung Zwölf-Stunden-Schichten ermöglicht werden. Diese Bestimmung kann nur dann Anwendung finden, wenn es sich um einen Schichtbetrieb handelt. Schichtarbeit liegt dann vor, wenn sich im Laufe des Tages verschiedene Dienstnehmer an einem Arbeitsplatz abwechseln, wobei auch Überschneidungen und Unterbrechungen bis zu einem bestimmten Ausmaß möglich sind. Es handelt sich also jedenfalls um mehrschichtige Arbeitsweise.

Diese Möglichkeit wird allerdings auf den genossenschaftlichen Bereich (§ 5 Abs. 4 der Wiener Landarbeitsordnung 1990) beschränkt, da im Übrigen Schichtarbeit nicht üblich ist. Zudem sind auch die Mindestruhezeiten gemäß § 59 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 zu berücksichtigen.

Eine Anpassung der Wochenendruhe bei mehrschichtiger Arbeitsweise muss in der Wiener Landarbeitsordnung 1990 nicht erfolgen, da es keine ausdrückliche Begrenzung für das Arbeitsende am Samstag gibt.

Zu Art. I Z 16 (§ 58 Abs. 3 Z 3) und Z 17 (§ 58 Abs. 4 Z 3):

Die im Regierungsprogramm vorgesehene Ausweitung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeitgrenzen (12/60) wird in der Wiener Landarbeitsordnung 1990 unter Beibehaltung des bewährten Systems der Festsetzung von täglich und wöchentlich zulässigen Überstunden umgesetzt. Dem „besonderen Arbeitsbedarf“ nach § 7 Abs. 4 AZG entsprechen in der Land- und Forstwirtschaft die Arbeitsspitzen nach Z 10 (§ 57) des Entwurfs. Es sind daher die entsprechenden Überstundenbestimmungen für diese Zeiten anzupassen.

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 Art. I Z 18 (§ 58a Abs. 1):

In dieser Bestimmung erfolgt in den Fällen des § 58 Abs. 3 und 4 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 eine Deckelung der Höchstgrenze der Arbeitszeit mit 60 Stunden. Dies ist deshalb notwendig, da in Z 8 (§ 56 Abs. 2) des Entwurfs für Dienstnehmer, die in die Hausgemeinschaft aufgenommen sind, eine wöchentliche Normal-

arbeitszeit von 42 Stunden normiert wird und so die nunmehrigen Überstundenkontingente zu einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 62 Stunden führen könnten.

Zu Art. I Z 19 (§ 70 Abs. 3):

Das Nichtführen von Arbeitszeitaufzeichnungen soll künftig neben den verwaltungsstrafrechtlichen Sanktionen (vergleiche dazu § 237 Abs. 1 Z 1 lit. a) der Wiener Landarbeitsordnung 1990 und den mit Z 22 des Entwurfs in die Wiener Landarbeitsordnung 1990 neu eingefügten § 237 Abs. 3a) auch zivilrechtliche Folgen haben. So stehen Dienstnehmer, 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 unmöglich oder unzumutbar wird, sollen diese Verfallsfristen daher gehemmt werden.

Zu Art. I Z 20 (§ 107 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 Art. I Z 21 (§ 107b Abs. 3):

Nach dem Vorbild des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes – ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, in der geltenden Fassung, wurde die bisherige Strafbarkeit der Bevollmächtigten beseitigt, da diese neben den Dienstgebern strafbar waren und dies auf Grund der heute bestehenden Möglichkeiten der Bestellung von verantwortlichen Beauftragten gemäß § 9 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991 – VStG, BGBl. Nr. 52, als nicht mehr zeitgemäß erscheint. Verantwortliche Beauftragte treten hinsichtlich der verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortung an die Stelle der Dienstgeber.

Zu Art. I Z 22 (§ 237 Abs. 3a):

In dieser Bestimmung ist nunmehr festgelegt, dass auch Verstöße gegen die Aufzeichnungspflichten gemäß § 70 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 hinsichtlich jedes einzelnen Dienstnehmers 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 Verwaltungsgerichtshofs (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 nicht vorliegen. Nach Ansicht des VwGH stellt die Verletzung dieser Bestimmung keinen rechtswidrigen Angriff auf

das höchstpersönliche Rechtsgut der Gesundheit der einzelnen Arbeitnehmer dar, sondern erschwert nur die Kontrolle der Einhaltung der dem gesundheitlichen Schutz der Arbeitnehmer dienenden Vorschriften des AZG. Dies hatte jedoch zur – vom VwGH vermutlich nicht beabsichtigten – Konsequenz, dass jene Arbeitgeber, die überhaupt keine Aufzeichnungen führten, gegenüber jenen Arbeitgebern, die Aufzeichnungen führten und dabei auch Verstöße dokumentierten, deutlich bevorzugt wurden. Dem soll nunmehr entsprechend dem Auftrag des Regierungsbereinkommens entgegengewirkt werden.

Der Strafraum bleibt unverändert, da er höher angesetzt ist als die vergleichbaren Strafraum des AZG.

Zu Art. I Z 23 (§ 285 Z 19):

Die in der derzeitigen Z 19 zitierte Richtlinie 93/104/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. Nr. L 307 vom 13.12.1993, S. 18, wurde durch die Richtlinie 2003/88/EG aufgehoben und war daher diese in den Umsetzungshinweis aufzunehmen.

TEXTGEGENÜBERSTELLUNG

Entwurf

Art. I Z 1:

§ 7. (1) ...

(2) Z 1 bis 10 ...

11. vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit des Dienstnehmers,

Z 12 und 13 ...

(3) bis (7)

Art. I Z 2 bis 4:

§ 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 regelmäßigen Arbeitszeit bedarf der Schriftform. Eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Tage und Wochen kann im Vorhinein vereinbart werden.

(3) und (4) ...

GELTENDE FASSUNG

§ 7. (1) ...

(2) Z 1 bis 10 ...

11. vereinbarte Tagesarbeitszeit oder wöchentliche Normalarbeitszeit des Dienstnehmers,

Z 12 und 13 ...

(3) bis (7)

§ 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 durch Dienstvertrag 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.

(3) und (4) ...

(4a) Für Mehrarbeitsstunden gemäß Abs. 4 gebührt ein Zuschlag von 25%. § 62 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. § 58 Abs. 6 ist sinngemäß anzuwenden.

(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 auszahlend. Die Abs. 4b bis 4d sind auch auf die Abgeltung durch Zeitausgleich anzuwenden.

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

(5) bis (8) ...

(9) Die Abs. 2 bis 4, 5 und 8 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigten gemäß den §§ 26j, 26k, 26q, 104, 104a und 104g.

Art. I Z 5:

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

(5) bis (8) ...

(9) Die Abs. 2 bis 5, 7 und 8 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigten gemäß §§ 26j, 26k, 26q, 104, 104a und 104g.

Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung können abweichende Regelungen getroffen werden.

(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 (§ 57a) 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.

Art I Z 6:

§ 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.

(2) bis (4) ...

Art. I Z 7:

Regelung durch Betriebsvereinbarung

§ 55a. Soweit im Folgenden nicht Anderes bestimmt wird, können Regelungen, zu denen der Kollektivvertrag nach diesem Gesetz 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.**

§ 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.

(2) bis (4) ...

Art. I Z 8:

§ 56. (1) ...

(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. § 58 ist nicht anzuwenden.

Art. I Z 9:

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 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**

§ 56. (1) ...

(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. § 58 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 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 Zeit-

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.

Art. I Z 10:

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.

(2) Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die Zeiten der Arbeitsspitzen kann durch Kollektivvertrag bestimmt werden. Für den Fall, dass eine kollektivvertragliche Regelung fehlt oder für bestimmte Dienstverhältnisse keine Geltung hat, kann die im Abs. 1 vorgesehene Verlängerung der wöchentlichen Normalarbeitszeit während eines Zeitraumes von höchstens 13 Wochen vorgenommen werden, wobei jedoch die Verlängerung an einem Tag zwei Stunden nicht überschreiten darf. In einem solchen Fall ist die wöchentliche Normalarbeitszeit ebenfalls innerhalb von 13 Wochen im gleichen Ausmaß zu verkürzen.

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

Art. I Z 11 und 12:

Gleitende Arbeitszeit

§ 57a. (1) Gleitende Arbeitszeit liegt vor, wenn der Dienstnehmer innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner **täglichen Normalarbeitszeit selbst bestimmen kann.**

räumen 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.

(2) Die Verteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit auf die Zeiten der Arbeitsspitzen kann durch Kollektivvertrag bestimmt werden. Für den Fall, dass eine kollektivvertragliche Regelung fehlt oder für bestimmte Dienstverhältnisse keine Geltung hat, kann die im Abs. 1 vorgesehene Verlängerung der Wochenarbeitszeit während eines Zeitraumes von höchstens 13 Wochen vorgenommen werden, wobei jedoch die Verlängerung an einem Tag zwei Stunden nicht überschreiten darf. In einem solchen Fall ist die Wochenarbeitszeit ebenfalls innerhalb von 13 Wochen im gleichen Ausmaß zu verkürzen.

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

Gleitende Arbeitszeit

§ 57a. (1) Gleitende Arbeitszeit liegt vor, wenn der Dienstnehmer innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner Tagesarbeitszeit selbst bestimmen kann.

(2) Die gleitende Arbeitszeit muss durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Vereinbarung geregelt werden (Gleitzeitvereinbarung).

(3) Z 1 bis 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.

Art. I Z 13:

§ 57b. 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 57a) 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 § 58.

Art. I Z 14:

Arbeitszeit bei Schichtarbeit

§ 57c. (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.**

(2) Für Betriebe gemäß § 5 Abs. 4 kann der Kollektivvertrag eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu zwölf Stunden zulassen.

Art. I Z 15 bis 17:

§ 58. (1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn

- 1. die Grenzen der nach den §§ 56 bis 57c zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit oder**
- 2. die Grenzen der nach den §§ 56 bis 57c zulässigen täglichen Normalarbeitszeit überschritten werden, die sich aus einer zulässigen Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage ergibt.**

(2) Die gleitende Arbeitszeit muss durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Vereinbarung geregelt werden (Gleitzeitvereinbarung).

(3) Z 1 bis 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.

§ 57b. 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 57a) 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 § 58.

Arbeitszeit bei Schichtarbeit

§ 57c. 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.

§ 58. (1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn

1. die Grenzen der nach den §§ 56 bis 57c zulässigen regelmäßigen Wochenarbeitszeit oder
2. die Grenzen der nach den §§ 56 bis 57c zulässigen Tagesarbeitszeit überschritten werden, die sich aus einer zulässigen Verteilung der Wochenarbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage ergibt.

<p>(2) ... (3) Einleitungssatz sowie Z 1 und 2 ... 3. insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 17 Überstunden geleistet werden. Die in § 58a Abs. 2 festgelegte durchschnittliche Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit darf jedoch nicht überschritten werden. (4) Einleitungssatz sowie Z 1 und 2 ... 3. insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 20 Überstunden geleistet werden. Die in § 58a Abs. 2 festgelegte durchschnittliche Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit darf jedoch nicht überschritten werden. (5) und (6) ...</p> <p>Art. I Z 18:</p> <p>§ 58a. (1) Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden 52 Stunden, in den Fällen des § 58 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. (2) und (3) ...</p> <p>Art. I Z 19:</p> <p style="text-align: center;">Aufzeichnungen</p> <p>§ 70. (1) und (2) ... (3) Ist wegen Fehlens von Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unzumutbar, werden Verfallsfristen gehemmt.</p> <p>Art. I Z 20:</p> <p>§ 107. (1) ... (2) Die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen darf 40 Stunden, die Tagesarbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten. § 57 Abs. 1 und 2 gilt sinngemäß. (3) bis (11) ...</p> <p>Art I Z 21:</p> <p>§ 107b. (1) und (2) ... (3) Dienstgebern kann auf Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Beschäftigung von Jugendlichen auf bestimmte Zeit oder auf Dauer untersagt</p>	<p>(2) ... (3) Einleitungssatz sowie Z 1 und 2 ... 3. insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 15 Überstunden geleistet werden. Die in § 58a Abs. 2 festgelegte durchschnittliche Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit darf jedoch nicht überschritten werden. (4) Einleitungssatz sowie Z 1 und 2 ... 3. insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 18 Überstunden geleistet werden. Die in § 58a Abs. 2 festgelegte durchschnittliche Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit darf jedoch nicht überschritten werden. (5) und (6) ...</p> <p>§ 58a. (1) Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden 52 Stunden nicht überschreiten. Dies gilt nicht für Arbeitszeitverlängerungen gemäß § 58 Abs. 3 oder 4. Diese Höchstgrenze darf auch beim Zusammentreffen einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit mit Arbeitszeitverlängerungen keinesfalls überschritten werden. (2) und (3) ...</p> <p style="text-align: center;">Aufzeichnungen</p> <p>§ 70. (1) und (2) ...</p> <p>§ 107. (1) ... (2) Die regelmäßige Wochenarbeitszeit der Jugendlichen darf 40 Stunden, die Tagesarbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten. § 57 Abs. 1 und 2 gilt sinngemäß. (3) bis (11) ...</p> <p>§ 107b. (1) und (2) ... (3) Dienstgebern kann auf Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Beschäftigung von Jugendlichen auf bestimmte Zeit oder auf Dauer untersagt werden,</p>
--	---

<p>werden, wenn sie wegen Übertretung von Vorschriften betreffend den Schutz von Jugendlichen bestraft wurden.</p> <p>Art. I Z 22:</p> <p>§ 237. (1) bis (3) ...</p> <p>(3a) Auch Verstöße gegen die Aufzeichnungspflichten gemäß § 70 sind hinsichtlich jedes einzelnen Dienstnehmers gesondert zu bestrafen, wenn durch das Fehlen der Aufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unmöglich oder unzumutbar wird.</p> <p>(4) und (5) ...</p> <p>Art. I Z 23:</p> <p>§ 285. Z 1 bis 18 ...</p> <p>19. Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. Nr. L 299 vom 18.11.2003, S. 9;</p> <p>Z 20 bis 25 ...</p>	<p>wenn sie oder ihre Bevollmächtigten wegen Übertretung von Vorschriften betreffend den Schutz von Jugendlichen bestraft wurden.</p> <p>§ 237. (1) bis (3) ...</p> <p>(4) und (5) ...</p> <p>§ 285. Z 1 bis 18 ...</p> <p>19. Richtlinie 93/104/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. Nr. L 307 vom 13.12.1993, S. 18;</p> <p>Z 20 bis 25 ...</p>
---	--