

KA-AZG - Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz

Bundesgesetz, mit dem ein Arbeitszeitgesetz für Angehörige von Gesundheitsberufen in Kranken-, Pflegeanstalten und ähnlichen Einrichtungen geschaffen (Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz – KA-AZG) und das Arbeitszeitgesetz geändert wird

BGBI I Nr 8/1997 in der Fassung der Bundesgesetze BGBI I Nr 96/1998, BGBI I Nr 88/1999, BGBI I Nr 98/2001, BGBI I Nr 30/2002, BGBI I Nr 122/2002, BGBI I Nr 169/2002, BGBI I Nr 146/2003, BGBI I Nr 155/2005 und BGBI I Nr 125/2008

[CELEX Nr: 393L0104] [CELEX-Nr.: 31978L0686, 31978L0687, 31993L0016] [CELEX-Nr.: 32003L0088]

Das Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz trat mit 1. 1. 1997 in Kraft. Zugleich wurde im Arbeitszeitgesetz festgelegt, daß dieses für AN, die unter das Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz fallen, nicht mehr anzuwenden ist. Das KA-AZG gilt weiters nicht für AN, die unter das KJBG fallen. Das KA-AZG muß gemäß § 9 in jeder Dienststelle an leicht zugänglicher Stelle aufgelegt werden.

Abschnitt 1 Geltungsbereich

§ 1.

- (1) Dieses Bundesgesetz gilt für die Beschäftigung von Dienstnehmer/innen, die in
1. Allgemeinen Krankenanstalten,
 2. Sonderkrankenanstalten,
 3. Heimen für Genesende, die ärztlicher Behandlung und besonderer Pflege bedürfen,
 4. Pflegeanstalten für chronisch Kranke, die ärztlicher Betreuung und besonderer Pflege bedürfen,
 5. Gebäranstalten und Entbindungsheimen,
 6. Sanatorien,
 7. selbständigen Ambulatorien insbesondere Röntgeninstituten und Zahnambulatorien,
 8. Anstalten, die für die Unterbringung geistig abnormer oder entwöhnungsbedürftiger Rechtsbrecher/innen bestimmt sind,
 9. Krankenabteilungen in Justizanstalten, ~~und~~
 10. Kuranstalten,
 11. Organisationseinheiten zur stationären Pflege in Pflegeheimen und ähnlichen Einrichtungen als Angehörige von Gesundheitsberufen tätig sind oder deren Tätigkeit sonst zur Aufrechterhaltung des Betriebes ununterbrochen erforderlich ist.

Als DienstnehmerInnen sind alle Beschäftigten anzusehen, die in einem (faktischen) Arbeitsverhältnis oder einem Vertragsbedienstetenverhältnis oder einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen.

Nur die in Z 1 bis 7 genannten Einrichtungen sind Krankenanstalten iS des KAKuG (§ 2 Abs 1 KAKuG).

Eine Tätigkeit ist (gemäß den Erläuterungen zur Regierungsvorlage des KA-AZG) dann zur Aufrechterhaltung des Betriebes ununterbrochen erforderlich, wenn sie auch während der Nacht und auch am Wochenende ausgeübt werden muß. Dies ist zB bei PortierInnen oder beim Reinigungspersonal für Operationssäle der Fall, nicht aber beim Verwaltungspersonal.

- (2) Als Angehörige von Gesundheitsberufen im Sinne dieses Bundesgesetzes gelten
1. Ärzte/Ärztinnen gemäß Ärztegesetz 1998, BGBl. I Nr. 169,
 - 1a. Angehörige des zahnärztlichen Berufs und des Dentistenberufs gemäß Zahnärztegesetz, BGBl. I Nr. 126/2005,
 2. Angehörige der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe gemäß Gesundheits- und Krankenpflegegesetz, BGBl. I Nr. 108/1997,
 3. Angehörige der gehobenen medizinisch-technischen Dienste gemäß MTD-Gesetz, BGBl. Nr. 460/1992,
 4. Angehörige des medizinisch-technischen Fachdienstes gemäß dem Bundesgesetz über die Regelung des medizinisch-technischen Fachdienstes und der Sanitätshilfsdienste (MTF-SHD-G), BGBl. Nr. 102/1961,
 5. Angehörige der Sanitätshilfsdienste gemäß MTF-SHD-G, BGBl. Nr. 102/1961,
 6. Hebammen gemäß Hebammengesetz, BGBl. Nr. 310/1994,
 7. Angehörige des kardiotechnischen Dienstes sowie Kardiotechniker/innen in Ausbildung gemäß Kardiotechnikergesetz, BGBl. I Nr. 96/1998,
 8. Gesundheitspsychologen/Gesundheitspsychologinnen und klinische Psychologen/Psychologinnen sowie Psychologen/Psychologinnen im Rahmen des Erwerbs praktischer fachlicher Kompetenz gemäß Psychologengesetz, BGBl. Nr. 360/1990,
 9. Psychotherapeuten/Psychotherapeutinnen sowie Psychotherapeuten/Psychotherapeutinnen in Ausbildung gemäß Psychotherapiegesetz, BGBl. Nr. 361/1990,
 10. Apothekenleiter/innen gemäß § 37 des Apothekengesetzes, RGBI. Nr. 5/1907, sowie andere vertretungsberechtigte Apotheker/innen in Anstaltsapotheken gemäß § 3a des Apothekengesetzes,
 11. Sanitäter/Sanitäterinnen sowie Sanitäter/Sanitäterinnen in Ausbildung gemäß Sanitättergesetz, BGBl. I Nr. 30/2002,
 12. medizinische Masseur/Masseurinnen sowie medizinische Masseure/Masseurinnen in Ausbildung und Heilmasseur/Heilmasseurinnen sowie Heilmasseur/Heilmasseurinnen in Ausbildung gemäß Medizinischer Masseur- und Heilmasseurgesetz, BGBl. I Nr. 169/2002.
- (3) Dieses Bundesgesetz gilt nicht für leitende Dienstnehmer/innen, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind.
- Dies trifft insbesondere für die Mitglieder der kollegialen Führung zu.*
- (4) Dieses Bundesgesetz gilt weiters nicht für die Beschäftigung von Dienstnehmer/innen, für die das Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987, BGBl. Nr. 599, gilt.

Abschnitt 2 Arbeitszeit

Begriffsbestimmungen

§ 2.

Im Sinne dieses Bundesgesetzes ist:

1. **Arbeitszeit** die Zeit vom Dienstantritt bis zum Dienstende ohne die Ruhepausen;
2. **Tagesarbeitszeit** die Arbeitszeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24 Stunden;
3. **Wochenarbeitszeit** die Arbeitszeit innerhalb des Zeitraumes von Montag bis einschließlich Sonntag.

Arbeitszeit

Unter den in § 8 Abs 1 und 2 genannten Bedingungen sind Ausnahmen von den Bestimmungen des

§ 3 zulässig.

§ 3.

- (1) Die Tagesarbeitszeit darf 13 Stunden nicht überschreiten, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird.
- (2) Die Wochenarbeitszeit darf
 1. innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu 17 Wochen im Durchschnitt 48 Stunden und
 2. in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes 60 Stunden nicht überschreiten, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird.
- (3) Im Rahmen seiner Mitwirkungsbefugnis bei der Arbeitszeitgestaltung hat das jeweils zuständige betriebliche Vertretungsorgan das Einvernehmen mit Vertreter/innen der betroffenen Dienstnehmer/innen (§ 1 Abs. 2 Z 1 und 1a bzw. Z 2 bis 12), die den Verhandlungen beizuziehen sind, herzustellen.
- (4) Der Durchrechnungszeitraum gemäß § 4 Abs. 1, 4 und 5 kann durch Betriebsvereinbarung (Abs. 3) auf bis zu 26 Wochen ausgedehnt werden.
- (5) In Krankenanstalten, deren Rechtsträger eine Gebietskörperschaft ist und in denen eine Personalvertretung eingerichtet ist, können Regelungen gemäß Abs. 4 im Einvernehmen mit der Personalvertretung getroffen werden.

Verlängerter Dienst

Unter den in § 8 Abs 1 und 2 genannten Bedingungen sind Ausnahmen von den Bestimmungen des § 4 zulässig. Vorübergehende Ausnahmen können außerdem nach § 8 Abs 3 vereinbart werden, wenn die dort genannten Voraussetzungen erfüllt sind. Hinsichtlich der Ruhepausen während verlängerter Dienste siehe § 6 Abs 2.

§ 4.

- (1) Werden Dienstnehmer/innen während der Arbeitszeit nicht durchgehend in Anspruch genommen, können durch Betriebsvereinbarung längere Arbeitszeiten zugelassen werden, wenn dies aus wichtigen organisatorischen Gründen unbedingt notwendig ist (verlängerte Dienste). Eine Verlängerung ist nur insoweit zulässig, als die zu erwartende Inanspruchnahme innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen im Durchschnitt 48 Stunden pro Woche nicht überschreitet.
- (2) In Krankenanstalten, deren Rechtsträger eine Gebietskörperschaft ist und in denen eine Personalvertretung eingerichtet ist, können verlängerte Dienste unter den Voraussetzungen des Abs. 1 im Einvernehmen mit der Personalvertretung zugelassen werden.
- (3) Wurden in einer Krankenanstalt, deren Rechtsträger eine Gebietskörperschaft ist und in denen ein Betriebsrat eingerichtet ist, verlängerte Dienste gemäß Abs. 1 für Dienstnehmer/innen zugelassen, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis stehen, sind verlängerte Dienste im selben Ausmaß auch für Dienstnehmer/innen zulässig, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen.
- (4) Bei verlängerten Diensten darf
 1. die Arbeitszeit der
 - a) Ärzte / Ärztinnen,
 - b) Apotheker/innen gemäß § 1 Abs. 2 Z 10 und
 - c) pharmazeutische Hilfskräfte gemäß § 5 Abs. 2 des Apothekengesetzes, soweit diese unter § 1 Abs. 1 letzter Halbsatz fallen,32 Stunden, bei einem verlängerten Dienst, der am Vormittag eines Samstages oder eines Tages vor einem Feiertag beginnt, 49 Stunden,
 2. die Arbeitszeit der übrigen Dienstnehmer/innen 25 Stunden,

3. die Wochenarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen im Durchschnitt 60 Stunden und
4. die Arbeitszeit in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes 72 Stunden nicht überschreiten.

Hinsichtlich der Verpflichtungen nach Z 3 und 4 waren bis längstens 1.1.2000 besondere Ausnahmen nach § 15 Abs 2 zulässig.

(5) Ab 1. Jänner 1998 dürfen innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen im Durchschnitt höchstens zehn verlängerte Dienste pro Monat gemäß Abs. 1 geleistet werden. Diese Höchstanzahl vermindert sich

1. ab dem 1. Jänner 2001 auf acht verlängerte Dienste und
2. ab dem 1. Jänner 2004 auf sechs verlängerte Dienste. Durch Betriebsvereinbarung oder im Einvernehmen mit der Personalvertretung kann festgelegt werden, dass bis zu acht verlängerte Dienste zulässig sind. Abs. 3 ist anzuwenden.

Für die Berechnung zählt eine durchgehende Arbeitszeit von mehr als 32 Stunden als zwei verlängerte Dienste.

(6) Durch Betriebsvereinbarung oder im Einvernehmen mit der Personalvertretung kann festgelegt werden, dass abweichend von § 2 Z 3 als Wochenarbeitszeit die Arbeitszeit innerhalb eines anderen Zeitraumes von 168 aufeinander folgenden Stunden gilt. Eine solche Regelung muss einheitlich für sämtliche Dienstnehmer/innen einer Organisationseinheit, die verlängerte Dienste leisten, getroffen werden. Abs. 3 ist anzuwenden.

Überstundenarbeit und vertragsrechtliche Bestimmungen

§ 5.

(1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn die Tagesarbeitszeit acht Stunden bzw. bei einer anderen Verteilung der Arbeitszeit innerhalb der Woche neun Stunden oder die Wochenarbeitszeit 40 Stunden übersteigt, soweit nicht durch Kollektivvertrag abweichende Regelungen getroffen werden. Für Krankenanstalten, für die mangels Bestehen einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf Arbeitgeberseite kein Kollektivvertrag abgeschlossen werden kann, können abweichende Regelungen durch Betriebsvereinbarung getroffen werden.

(2) Dienstnehmer/innen dürfen außerhalb der festgelegten Arbeitszeiteinteilung zu Überstundenarbeit nur herangezogen werden, wenn berücksichtigungswürdige Interessen der Dienstnehmer/innen der Überstundenarbeit nicht entgegenstehen.

(3) Für Überstundenarbeit gebührt ein Zuschlag von 50 vH. Der Berechnung dieses Zuschlages ist der auf die einzelne Arbeitsstunde entfallende Normallohn zugrunde zu legen.

(4) ~~Abs. 1 bis 3 gelten nicht für Dienstnehmer/innen, die in einem Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft stehen. Dienstrechtliche Regelungen in Bundesgesetzen oder Landesgesetzen bleiben unberührt.~~

(4) Die Bestimmungen der §§ 19c, 19d und 19g des Arbeitszeitgesetzes, BGBl. Nr. 461/1969, sind anzuwenden.

(5) Abs. 1 bis 4 gelten nicht für Dienstnehmer/innen, die in einem Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft stehen. Dienstrechtliche Regelungen in Bundesgesetzen oder Landesgesetzen bleiben unberührt.

Abschnitt 2a Nachtarbeit

Der Abschnitt 2a wurde mit BGBl I Nr 122/2002 eingefügt und trat mit 1.8.2002 in Kraft.

Definitionen

§ 5a.

- (1) Als **Nacht** im Sinne dieses Bundesgesetzes gilt die Zeit zwischen 22.00 Uhr und 05.00 Uhr.
- (2) **Nachtdienstnehmer/innen** im Sinne dieses Bundesgesetzes sind Dienstnehmer/innen, die
 1. regelmäßig oder
 2. sofern durch Betriebsvereinbarung oder im Einvernehmen mit der Personalvertretung nicht anderes vorgesehen wird, in mindestens 48 Nächten im Kalenderjahr während der Nacht mindestens drei Stunden arbeiten.

Untersuchungen

§ 5b.

- (1) Der/die Nachtdienstnehmer/in hat Anspruch auf unentgeltliche Untersuchungen des Gesundheitszustandes gemäß § 51 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), BGBl. Nr. 450/1994, oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften, und zwar vor Aufnahme der Tätigkeit und danach in Abständen von zwei Jahren, nach Vollendung des 50. Lebensjahres oder nach zehn Jahren als Nachtdienstnehmer/in in jährlichen Abständen.

Die Kosten der Untersuchung gemäß § 51 ASchG trägt (gemäß § 57 ASchG) der AG, da die Untersuchung nicht im Zusammenhang mit einer Tätigkeit, die eine Berufskrankheit verursachen kann, steht.

- (2) Abweichend von § 5a Abs. 1 und 2 gelten für den Anspruch auf Untersuchungen die folgenden Definitionen:
 1. als **Nacht** gilt die Zeit zwischen 22.00 Uhr und 06.00 Uhr;
 2. **Nachtdienstnehmer/innen** sind Dienstnehmer/innen, die regelmäßig oder in mindestens 30 Nächten im Kalenderjahr während der Nacht mindestens drei Stunden arbeiten.

Versetzung

§ 5c.

Der/die Nachtdienstnehmer/in hat auf Verlangen Anspruch gegenüber dem/der Dienstgeber/in auf Versetzung auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz entsprechend den betrieblichen Möglichkeiten, wenn

1. die weitere Verrichtung von Nachtarbeit die Gesundheit nachweislich gefährdet, oder
2. die Bedachtnahme auf unbedingt notwendige Betreuungspflichten gegenüber Kindern bis zu zwölf Jahren dies erfordert, für die Dauer dieser Betreuungspflichten.

Recht auf Information

§ 5d.

Der/die Dienstgeber/in hat sicherzustellen, dass Nachtdienstnehmer/innen über wichtige Betriebsgeschehnisse, die die Interessen der Nachtdienstnehmer/innen berühren, informiert werden.

Abschnitt 3

Ruhepausen und Ruhezeiten

Ruhepausen

Unter den in § 8 Abs 1 und 2 genannten Bedingungen sind Ausnahmen von den Bestimmungen des § 6 zulässig.

§ 6.

- (1) Beträgt die Gesamtdauer der Arbeitszeit mehr als sechs Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten zu unterbrechen.
- (2) Verlängerte Dienste von mehr als 25 Stunden sind durch zwei Ruhepausen von jeweils mindestens 30 Minuten zu unterbrechen.
- (3) Ist die Gewährung von Ruhepausen aus organisatorischen Gründen nicht möglich, so ist innerhalb der nächsten zehn Kalendertage eine Ruhezeit entsprechend zu verlängern.

Tägliche Ruhezeit

Unter den in § 8 Abs 1 und 2 genannten Bedingungen sind Ausnahmen von den Bestimmungen des § 7 zulässig.

§ 7.

- (1) Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit oder nach Beendigung eines verlängerten Dienstes gemäß § 4 ist den Dienstnehmer/innen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren.
- (2) Beträgt die Tagesarbeitszeit zwischen acht und 13 Stunden, ist jeweils innerhalb der nächsten zehn Kalendertage eine Ruhezeit um vier Stunden zu verlängern.
- (3) Bei verlängerten Diensten gemäß § 4 ist innerhalb der nächsten 17 Kalenderwochen eine Ruhezeit um jenes Ausmaß, um das der verlängerte Dienst 13 Stunden überstiegen hat, mindestens jedoch jeweils um elf Stunden zu verlängern.

Abschnitt 4 Ausnahmen

Außergewöhnliche Fälle

§ 8.

- (1) In außergewöhnlichen und unvorhersehbaren Fällen finden die Bestimmungen der §§ 3, 4, 6 und 7 keine Anwendung, wenn
 1. die Betreuung von Patienten / Patientinnen nicht unterbrochen werden kann oder
 2. eine sofortige Betreuung von Patienten / Patientinnen unbedingt erforderlich wird und durch andere organisatorische Maßnahmen nicht Abhilfe geschaffen werden kann.

Die Ausnahmebestimmung nach Z 1 ermöglicht die Vollendung von Betreuungsarbeiten, wenn die zulässige Arbeitszeit abgelaufen ist. Dies gilt jedoch nur, wenn unvorhersehbare Gründe vorliegen, zB wenn eine Operation länger dauert, als dies nach der medizinischen Erfahrung zu erwarten ist, und eine Ablöse (dh eine andere organisatorische Maßnahme) aus personellen oder medizinischen Gründen nicht möglich ist. Keinesfalls wäre es zulässig, eine Operation so knapp vor Ende der Dienstzeit anzusetzen, daß eine Überschreitung bereits einkalkuliert ist.

Die Ausnahmebestimmung nach Z 2 berücksichtigt Fälle, in denen nach Unfällen größeren Ausmaßes oder nach Naturkatastrophen zahlreiche Verletzte in eine Krankenanstalt eingeliefert werden oder Transplantate kurzfristig zur Verfügung stehen und DienstnehmerInnen ihren Dienst daher nicht beenden können. Auch in diesen Fällen muß aber zuerst versucht werden, durch andere organisatorische Maßnahmen die Überschreitung von Arbeitszeitgrenzen zu verhindern.

Über die Vornahme von Arbeiten in außergewöhnlichen bzw unvorhersehbaren Fällen müssen gemäß § 11 Abs 2 eigene Aufzeichnungen hinsichtlich der geleisteten Arbeitsstunden geführt werden.

(2) Weiters finden die §§ 3, 4, 6 und 7 keine Anwendung auf Dienstnehmer/innen im Bereich des Bundesministeriums für Landesverteidigung, die

1. Tätigkeiten in einem Einsatz gemäß § 2 Abs. 1 lit. a bis c des Wehrgesetzes 2001, BGBl. I Nr. 146/2001, der unmittelbaren Vorbereitung eines solchen Einsatzes oder im Rahmen einsatzähnlicher Übungen oder
2. Tätigkeiten, die im Hinblick auf die in Z 1 genannten Fälle zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes unbedingt erforderlich sind, verrichten.

(3) Durch Betriebsvereinbarung oder im Einvernehmen mit der Personalvertretung können vorübergehende Ausnahmen von § 4 festgelegt werden, wenn

1. die Wahrung von Interessen der Patienten oder die Aufrechterhaltung des Krankenanstaltenbetriebes dies notwendig macht,
2. die allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Dienstnehmer/innen eingehalten werden und
3. durch die erforderlichen Maßnahmen sichergestellt wird, daß keinem/r Dienstnehmer/in Nachteile daraus entstehen, daß er/sie generell oder im Einzelfall nicht bereit ist, solche zusätzliche Arbeitszeit zu leisten.

(4) Der/die Dienstgeber/in hat eine Arbeitszeitverlängerung nach Abs. 3 ehestens, längstens aber binnen vier Tagen nach Beginn der Arbeiten dem zuständigen Arbeitsinspektorat schriftlich anzuzeigen. Diese Anzeige muß eine aktuelle Liste der von der Arbeitszeitverlängerung betroffenen Dienstnehmer/innen und das Ausmaß der vorgesehenen Arbeitszeit enthalten.

(5) Das Arbeitsinspektorat hat auf Antrag eines/r Dienstnehmers/in, des/der Dienstgebers/in oder von Amts wegen durch Bescheid die nach Abs. 3 vorgesehene Arbeitszeitverlängerung gänzlich oder teilweise zu verbieten, wenn

1. die Voraussetzungen nach Abs. 3 Z 2 und 3 nicht vorliegen oder
2. dies zum Schutz der Sicherheit oder Gesundheit der Dienstnehmer/innen erforderlich ist.

Abschnitt 5 Sonstige Vorschriften

Auflagepflicht

§ 9.

Der/die Dienstgeber/in hat im Betrieb bzw. in der Dienststelle an geeigneter, für den/die Dienstnehmer/in leicht zugänglicher Stelle einen Abdruck dieses Bundesgesetzes aufzulegen oder den Dienstnehmer/innen mittels eines sonstigen Datenträgers samt Ablesevorrichtung, durch geeignete elektronische Datenverarbeitung oder durch geeignete Telekommunikationsmittel zugänglich zu machen.

Geeignet ist eine Stelle dann, wenn sie eine ungestörte Einsichtnahme ermöglicht.

Aushangpflicht

§ 10.

Der/die Dienstgeber/in hat in jeder Organisationseinheit an geeigneter, für die Dienstnehmer/innen leicht zugänglicher Stelle einen Aushang über die Diensterteilung gut sichtbar anzubringen oder den Dienstnehmer/innen mittels eines sonstigen Datenträgers samt Ablesevorrichtung, durch geeignete elektronische Datenverarbeitung oder durch geeignete Telekommunikationsmittel zugänglich zu machen.

Aufzeichnungspflicht

Die Aufzeichnungen müssen für jede/n einzelne/n DienstnehmerIn geführt werden, um jeweils die tatsächlich geleistete Arbeitszeit und die Ruhezeiten erkennen zu können. Sie müssen so geführt werden, daß eine Kontrolle der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen durch das AI (nach dem Arbeitsinspektionsgesetz 1993) möglich ist. Die Aufzeichnungen müssen in der Einrichtung aufliegen (und nicht etwa in einer räumlich getrennten Verwaltungsstelle).

§ 11.

- (1) Der/die Dienstgeber/in hat zur Überwachung der in diesem Bundesgesetz geregelten Angelegenheiten im Betrieb bzw. in der Dienststelle Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden zu führen.
- (2) Der/die Dienstgeber/in hat die Vornahme von Arbeiten gemäß § 8 Abs. 1 gesondert aufzuzeichnen.
- (3) Die Verpflichtung zur Führung von Aufzeichnungen über die Ruhepausen gemäß § 6 Abs. 1 und 2 entfällt, wenn
 1. durch Betriebsvereinbarung oder im Einvernehmen mit der Personalvertretung
 - a) Beginn und Ende der Ruhepausen festgelegt werden oder
 - b) es dem/der Dienstnehmer/in überlassen wird, innerhalb eines festgelegten Zeitraumes die Ruhepausen zu nehmen, und
 2. durch Betriebsvereinbarung oder im Einvernehmen mit der Personalvertretung keine längeren Ruhepausen als das Mindestausmaß gemäß § 6 Abs. 1 und 2 vorgesehen sind und
 3. von dieser Vereinbarung oder vom getroffenen Einvernehmen nicht abgewichen wird.
- (4) Ist wegen Fehlens von Aufzeichnungen über die geleisteten Dienststunden die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unzumutbar, werden Verfallsfristen gehemmt.

Überlassung

§ 11a.

- (1) Eine **Überlassung** im Sinne dieses Bundesgesetzes liegt vor, wenn Dienstnehmer/innen Dritten zur Verfügung gestellt werden, um für sie unter deren Kontrolle zu arbeiten. **Überlasser/in** ist, wer als Dienstgeber/in Dienstnehmer/innen zur Arbeitsleistung an Dritte verpflichtet. **Beschäftiger/in** ist, wer diese Dienstnehmer/innen zur Arbeitsleistung einsetzt.
- (2) Für die Dauer der Überlassung gelten die Beschäftiger/innen als Dienstgeber/innen im Sinne dieses Bundesgesetzes.

Strafbestimmungen

§ 12.

(1) Dienstgeber/innen ~~und deren Bevollmächtigte~~, die

1. Dienstnehmer/innen über die Grenzen gemäß §§ 3 oder 4 hinaus beschäftigen,
2. Ruhepausen gemäß § 6 nicht gewähren,
3. die Ruhezeit gemäß § 7 nicht gewähren,
4. die Aufzeichnungspflicht gemäß § 11 verletzen,
5. die Verpflichtungen betreffend besondere Untersuchungen gemäß § 5b Abs. 1 verletzt,

sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 218 Euro bis 2180 Euro, im Wiederholungsfall von 360 Euro bis 3600 Euro zu bestrafen.

(1a) Verstöße gegen die Aufzeichnungspflichten gemäß § 11 sind hinsichtlich jedes/jeder einzelnen Dienstnehmer/in gesondert zu bestrafen, wenn durch das Fehlen der Aufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unmöglich oder unzumutbar wird.

(2) Abs. 1 ist 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 des B-VG), in allen anderen Fällen aber eine Anzeige an die Aufsichtsbehörde zu erstatten.

Abschnitt 6

Schlußbestimmungen

Weitergelten von Regelungen

§ 13.

Für die Dienstnehmer/innen gegenüber den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes günstigere Regelungen in Gesetzen, Kollektivverträgen, Dienstordnungen, Betriebsvereinbarungen oder in sonstigen Vereinbarungen werden durch dieses Bundesgesetz nicht berührt.

Für die DienstnehmerInnen günstiger können Bestimmungen iS des ArbeitnehmerInnenschutzes nur sein, wenn sie zB kürzere Arbeitszeiten oder längere Ruhezeiten vorsehen.

Verweisungen

§ 14.

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

Inkrafttreten und Vollziehung

§ 15.

(1) Dieses Bundesgesetz tritt mit 1. Jänner 1997 in Kraft.

(2) Ist in einer Krankenanstalt die Einhaltung des § 4 Abs. 4 Z 3 und 4 ab 1. Jänner 1997 oder des § 4 Abs. 5 ab 1. Jänner 1998 nicht möglich, da die erforderliche Zahl von Dienstnehmer/innen nachweislich trotz Ausschreibung im jeweiligen offiziellen Presseorgan der Österreichischen Ärztekammer oder des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger nicht zur Verfügung steht, sind bis zum Ablauf des 31. Dezember 1999 im dadurch erforderlichen Ausmaß längere Wochenarbeitszeit als nach § 4 Abs. 4 Z 3 und 4 und eine höhere Anzahl von verlängerten

Diensten als nach § 4 Abs. 5, höchstens jedoch nach dem Stand vom Dezember 1996, zulässig. Die Dienstgeber/innen sind verpflichtet, die Voraussetzungen zur Einhaltung dieser Bestimmungen bis zum Ablauf des 31. Dezember 1999 herzustellen.

Diese besonderen Ausnahmen sind nur in Krankenanstalten, dh nur für die in § 1 Abs 1 Z 1 bis 7 genannten Einrichtungen, zulässig.

(2a) §§ 1 Abs. 2 und 3 Abs. 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 96/1998 treten mit 1. Jänner 1999 in Kraft.

(2b) § 1 Abs. 2 Z 1 und 10, § 3 Abs. 3 und § 4 Abs. 4 Z 1 und Abs. 6 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 88/1999 treten mit 1. Jänner 2000 in Kraft.

(2c) § 12 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 98/2001 tritt mit 1. Jänner 2002 in Kraft.

(2d) § 1 Abs. 2 Z 9 bis 11 und § 3 Abs. 3 in der Fassung des BGBl. I Nr. 30/2002 treten mit 1. Juli 2002 in Kraft.

(2e) Die §§ 5a, 5b, 5c, 5d, 9, 10 und 12 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 122/2002 treten mit 1. August 2002 in Kraft.

(2f) § 1 Abs. 2 Z 11 und 12 sowie § 3 Abs. 3 in der Fassung des BGBl. I Nr. 169/2002 treten mit 1. März 2003, jedoch nicht vor dem vierten der Kundmachung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 169/2002 folgenden Monatsersten, in Kraft.

Die Bestimmungen traten mit 1.4.2003 in Kraft.

(2f) Die §§ 4 Abs. 5 und 6 sowie 11 Abs. 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 146/2003 treten mit 1. Jänner 2004 in Kraft.

Mit BGBl I Nr 146/2003 wurde ein Absatz mit der Bezeichnung "(2f)" ein weiteres Mal eingefügt.

(2g) § 1 Abs. 2 Z 1a und § 3 Abs. 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 155/2005 treten mit 1. Jänner 2006 in Kraft.

(2h) § 1 Abs. 1 Z 9 bis Z 11, die Überschrift zu § 5, § 5 Abs. 4 und 5, § 11 Abs. 4, § 11a sowie § 12 Abs. 1 und 1a in der Fassung des BGBl. I Nr. 125/2008 treten mit 1. September 2008 in Kraft. § 11 Abs. 4 ist nur auf Verfallsfristen anzuwenden, die ab diesem Zeitpunkt zu laufen beginnen würden.

(3) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut:

1. für Dienstverhältnisse zum Bund der/die Bundeskanzler/in, in Angelegenheiten, die nur den Wirkungsbereich eines Bundesministers / einer Bundesministerin betreffen, diese/r Bundesminister/in; soweit der Wirkungsbereich der Arbeitsinspektion betroffen ist, jeweils im Einvernehmen mit dem/der Bundesminister/in für Arbeit und Soziales,
2. für andere Dienstverhältnisse der/die Bundesminister/in für Arbeit und Soziales.