

## 「근로시간법」 (제1장-제3장)

- 국 가·지 역: 오스트리아
- 법 률 번 호: 10008238
- 제 정 일: 1969년 12월 11일
- 개 정 일: 2018년 12월 22일

원문	번역문
<p>ABSCHNITT 1</p> <p>§ 1. Geltungsbereich</p> <p>(1) Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes gelten für die Beschäftigung von Arbeitnehmern(Lehrlingen), die das 18. Lebensjahr vollendet haben.</p> <p>(2) Ausgenommen vom Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes sind:</p> <p>1. Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis zu einer Gebietskörperschaft, zu einer Stiftung, zu einem Fonds oder zu einer Anstalt stehen, sofern diese Einrichtungen</p>	<p>제1장</p> <p>제1조 적용범위</p> <p>(1) 이 법의 규정은 18세를 초과한 근로자(견습생 포함)에게 적용된다.</p> <p>(2) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 이 법의 적용을 받지 않는다.</p> <p>1. 지역자치단체의 기관 또는 그 기관으로부터 지정된 사람에 의해 관리되는 시설에서 지역자치단체, 재단, 협회와 고용관계를 맺고 근로하는 자</p>

<p>                 von Organen einer Gebietskörperschaft oder von Personen verwaltet werden, die hiezu von Organen einer Gebietskörperschaft bestellt sind; die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes gelten jedoch für Arbeitnehmer, die nicht im Bereich der Hoheitsverwaltung tätig sind, sofern für ihr Arbeitsverhältnis ein Kollektivvertrag wirksam ist;             </p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Arbeitnehmer im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287;</li> <li>3. Arbeitnehmer, für die die Vorschriften des Bäckereiarbeiter/innengesetz es 1996, BGBl. Nr. 410, gelten;</li> <li>4. Arbeitnehmer, für die die Vorschriften des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes, BGBl.Nr. 235/1962, gelten;</li> <li>5. Arbeitnehmer,                     <ol style="list-style-type: none"> <li>a) für die die Vorschriften des Hausbesorgergesetzes, BGBl. Nr. 16/1970, gelten;</li> <li>b) denen die Hausbetreuung</li> </ol> </li> </ol>	<p>                 이 법의 규정은 고권행정 외의 분야에서 근로하며 단체협약이 유효하게 적용되는 근로관계에 있는 근로자에게도 적용된다.             </p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. 1984년 「농업근로법(BGBl. Nr. 287)」의 적용을 받는 근로자</li> <li>3. 1996년 「제과업근로자법(BGBl. Nr. 410)」의 적용을 받는 근로자</li> <li>4. 「가사도우미 및 가사노동자법(BGBl.Nr. 235/1962)」의 적용을 받는 근로자</li> <li>5. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 근로자                     <ol style="list-style-type: none"> <li>a) 「건물관리인법(BGBl. Nr. 16/1970)」의 적용을 받는 근로자</li> </ol> </li> </ol>
--	--

<p>im Sinne des § 23 Abs. 1 Mietrechtsgesetz, BGBl. Nr. 520/1981, obliegt und die in einem Arbeitsverhältnis stehen</p> <p>aa) zum Hauseigentümer oder zu einer im mehrheitlichen Eigentum des Hauseigentümers stehenden juristischen Person, soweit sich die zu betreuenden Häuser im Eigentum des Hauseigentümers befinden;</p> <p>bb) zu einer im Sinne des § 7 Abs. 4b Wohnungsgemeinnützigkeitsgesetz, BGBl. Nr. 139/1979, gegründeten Gesellschaft. Für diese Arbeitnehmer ist jedoch § 19 anzuwenden.</p> <p>6. Lehr- und Erziehungskräfte an Unterrichts- und Erziehungsanstalten, soweit sie nicht unter Z 1 fallen;</p> <p>7. nahe Angehörige der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers (Eltern, volljährige Kinder, im gemeinsamen Haushalt lebende Ehegattin oder</p>	<p>b) 「임대차법(BGBl. Nr. 520/1981)」 제23조제1항에 따라 건물관리 의무가 있고 다음 각호에 해당하는 자와 근로관계에 있는 근로자</p> <p>aa) 건물소유자 또는 건물소유자와 중복소유 관계에 있으며 건물소유자의 건물을 관리하는 법인</p> <p>bb) 「공공주택법(BGBl. Nr. 139/1979)」 제7조제4b항에 따라 설립된 법인. 이 경우 근로자에게는 제19조가 적용된다.</p> <p>6. 교육기관의 교육자로 제1호에 해당하지 않는 자</p> <p>7. 사용자의 가까운 친척(부모, 성년의 자녀, 공동의 주거공간에서 함께 생활하는 배우자, 등록된 동거인, 공동의 주거공간에서 3년 이상 함께 생활한 반려자)으로서 다음 각</p>
---	--

<p>Ehegatte, eingetragene Partnerin oder Partner, sowie Lebensgefährtin oder Lebensgefährte, wenn seit mindestens drei Jahren ein gemeinsamer Haushalt besteht), deren gesamte Arbeitszeit auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit</p> <p>a) nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, oder</p> <p>b) von diesen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann;</p> <p>8. leitende Angestellte oder sonstige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis übertragen ist und deren gesamte Arbeitszeit auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit</p> <p>a) nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, oder</p> <p>b) von diesen Arbeitnehmerinnen bzw.</p>	<p>목에 해당하는 근로를 하는 경우</p> <p>a) 근로의 특성상 총 근로시간을 측정할 수 없거나 미리 정할 수 없는 근로</p> <p>b) 근로의 특성상 총 근로시간을 근로자 스스로 장소와 기간에 따라 정할 수 있는 근로</p> <p>8. 임직원 또는 상당히 독립적인 의사결정권을 갖는 근로자로서 다음 각 목에 해당하는 근로를 하는 경우</p> <p>a) 근로의 특성상 총 근로시간을 측정할 수 없거나 미리 정할 수 없는 근로</p> <p>b) 근로의 특성상 총 근로시간을 근로자 스스로 장소와</p>
--	---

<p>Arbeitnehmern hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann;</p> <p>9. Heimarbeiter im Sinne des Heimarbeitsgesetzes, 1960, BGBl. Nr. 105/1961;</p> <p>10. Dienstnehmer, die unter das Krankenanstalten- Arbeitszeitgesetz, BGBl. I Nr. 8/1997, fallen.</p> <p><b>§ 1a. Regelungen durch Betriebsvereinbarung</b></p> <p>Soweit im Folgenden nicht Anderes bestimmt wird, können Regelungen, zu denen der Kollektivvertrag nach diesem Bundesgesetz ermächtigt ist, durch Betriebsvereinbarung zugelassen werden, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. der Kollektivvertrag die Betriebsvereinbarung dazu ermächtigt, oder</li> <li>2. für die betroffenen Arbeitnehmer mangels Bestehen einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf Arbeitgeberseite kein Kollektivvertrag abgeschlossen werden kann.</li> </ol> <p><b>ABSCHNITT 2 Arbeitszeit</b></p>	<p>기간에 따라 정할 수 있는 근로</p> <p>9. 1960년 「가사노동법(BGBl. Nr. 105/1961)」의 적용을 받는 가사노동자</p> <p>10. 「병원근로시간법(BGBl. I Nr. 8/1997)」의 적용을 받는 근로자</p> <p><b>제1a조 사업장협정에 따른 규정</b></p> <p>이 법에 달리 규정되지 않는 한, 이 법에 따른 단체협약 규정은 다음 각 호에 해당하는 경우 사업장협정을 허용할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 단체협약에 따라 사업장협정이 승인된 경우</li> <li>2. 사용자 측에 단체협약체결권이 있는 단체가 없기 때문에 해당 근로자를 위한 단체협약이 체결될 수 없는 경우</li> </ol> <p><b>제2장 근로시간</b></p>
--	---

**§ 2. Begriff der Arbeitszeit**

(1) Im Sinne dieses Bundesgesetzes ist:

1. Arbeitszeit die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen;
2. Tagesarbeitszeit die Arbeitszeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von vierundzwanzig Stunden;
3. Wochenarbeitszeit die Arbeitszeit innerhalb des Zeitraumes von Montag bis einschließlich Sonntag.

(2) Arbeitszeit im Sinne des Abs. 1 Z 1 ist auch die Zeit, während der ein im übrigen im Betrieb Beschäftigter in seiner eigenen Wohnung oder Werkstätte oder sonst außerhalb des Betriebes beschäftigt wird. Werden Arbeitnehmer von mehreren Arbeitgebern beschäftigt, so dürfen die einzelnen Beschäftigungen zusammen die gesetzliche Höchstgrenze der Arbeitszeit nicht überschreiten.

(3) Soweit in diesem Bundesgesetz personenbezogene

**제2조 의의**

(1) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. 근로시간이란 휴식시간을 제외한 근로 시작시부터 근로 종료시까지의 시간을 말한다.
2. 일일 근로시간이란 하루 24 시간 중 중단 없이 연속으로 근로하는 시간을 말한다.
3. 주당 근로시간이란 월요일부터 일요일까지의 기간 내 근로하는 시간을 말한다.

(2) 제1항제1호의 근로시간에는 통상적으로 사업장에서 근로하던 자가 자신의 거주지, 작업장, 기타 사업장 밖의 장소에서 근로하는 시간도 포함된다. 근로자가 복수의 사용자에게 근로를 제공하는 경우, 각각의 근로시간을 합산한 총 근로시간이 법정 최대 근로시간을 초과하여서는 안 된다.

(3) 이 법에서 별도로 성별과 무관한 것으로 규정하지 않는 한, 선택 방식은 남성과 여성

<p>Bezeichnungen noch nicht geschlechtsneutral formuliert sind, gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.</p> <p><b>§ 3. Normalarbeitszeit</b></p> <p>(1) Die tägliche Normalarbeitszeit darf acht Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit vierzig Stunden nicht überschreiten, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird.</p> <p>(2) Aus Anlaß der mit dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes eintretenden Arbeitszeitverkürzung darf das Entgelt der betroffenen Arbeitnehmer nicht gekürzt werden (Lohnausgleich). Ein nach Stunden bemessenes Entgelt ist dabei in dem gleichen Verhältnis zu erhöhen, in dem die Arbeitszeit verkürzt wird. Akkord-, Stück- und Gedinglöhne sowie auf Grund anderer Leistungslohnarten festgelegte Löhne sind entsprechend zu berichtigen. Durch Kollektivvertrag kann eine andere Regelung des Lohnausgleiches vereinbart werden.</p>	<p>모두에게 동일하게 적용된다.</p> <p><b>제3조 정규근로시간</b></p> <p>(1) 이 법에 달리 규정되지 않는 한, 정규근로시간은 1일 8시간, 주당 40시간을 초과할 수 없다.</p> <p>(2) 이 법의 시행에 따라 단축된 근로시간으로 인해 해당 근로자의 임금이 감소되어서는 안 된다(임금조정). 시간당 보수는 근로시간이 단축된 것과 비례하여 상승한다.</p> <p>성과금, 특별수당, 상여금, 기타 다른 형식으로 정해진 임금 또한 그에 맞게 수정된다. 단체협약으로 임금조정에 대한 규정을 달리 정할 수 있다.</p>
---	--

§ 4. Andere Verteilung der Normalarbeitszeit

(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.

(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.

제4조 정규근로시간의 조정

(1) 이 법에 의해 정규근로시간의 단축이 예상되는 경우, 단체협약으로 일일 정규근로시간을 최대 10시간까지 연장할 수 있다. 그 이상의 연장 가능성도 배제할 수 없다.

(2) 주당 휴무시간 또는 제12조에 따른 휴무시간과 관련하여 연장된 자유시간을 확보하기 위해 일일 정규근로시간을 단축시키는 대신 주중 다른 근무일의 근로시간을 연장할 수 있다.

사업장의 특성상 필요한 경우, 근로감독기관은 노사협의회가 존재하지 않는 사업장에서 근로하는 근로자를 위해 사업자협정으로 정규근로시간을 비정규적으로 주중에 다르게 분산하는 것을 허용할 수 있다.

<p>Die tägliche Normalarbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten.</p> <p>(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</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. bei einem Einarbeitungszeitraum von bis zu 13 Wochen zehn Stunden</li> <li>2. bei einem längeren Einarbeitungszeitraum neun Stunden nicht überschreiten.</li> </ol> <p>(4) Die wöchentliche Normalarbeitszeit des Personals von Verkaufsstellen im Sinne des Öffnungszeitengesetzes 2003, BGBl. I Nr. 48/2003, und sonstiger Arbeitnehmer des</p>	<p>다만, 일일 정규근로시간이 9시간을 초과하여서는 안 된다.</p> <p>(3) 근로자의 자유시간이 더 연장될 수 있도록 주중 근로시간을 면제한 경우, 면제된 정규근로시간은 이후 최대 13주 내의 주중 근로일로 분산시킬 수 있다. 이 분산기간은 단체협약으로 연장할 수 있다.</p> <p>분산기간 중의 일일 정규근로시간은 다음 각 호에 정한 시간을 초과하여서는 안 된다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 분산기간이 13주 내인 경우 10시간</li> <li>2. 분산기간이 그 이상인 경우 9시간</li> </ol> <p>(4) 2003년 「영업시간법(BGBl. I Nr. 48/2003)」에 따른 판매점의 직원 및 기타 상점 근로자의 경우, 4주 간의 평균산정기간 동안 각 주의 정규근로시간은 44시간까지 연장될 수 있다. 다만, 이 기간의 주당 평균 정규</p>
--	--

<p>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.</p> <p>(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.</p> <p>(6) Für Arbeitnehmer, die nicht unter Abs. 4 fallen, kann</p>	<p>근로시간은 40시간 또는 단체협약에 의해 정해진 시간을 초과하여서는 안 된다.</p> <p>정규근로시간의 평균을 산정하는 이 평균산정기간은 단체협약으로 연장할 수 있다. 다만, 일일 정규근로시간이 9시간을 초과하여서는 안 된다.</p> <p>(5) 제4항에 규정된 평균 정규근로시간을 준수하기 위해 평균산정기간 내의 시간을 조정할 때에는 각 사업장의 상황에 따른 필요성을 고려하여야 한다.</p> <p>4시간을 초과하는 경우 시간조정은 2회로 나누어 시행될 수 있다. 다만, 한 회에 최소 4시간 이상이 부여되도록 조정하여야 한다.</p> <p>(6) 제4항에 해당하지 않는 근로자의 경우, 1년 내의 평균산정</p>
--	--

<p>der Kollektivvertrag zulassen, dass in einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu einem Jahr die Normalarbeitszeit</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu acht Wochen auf höchstens 50 Stunden,</li> <li>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</li> </ol>	<p>기간 동안 각 주의 정규근로시간이 다음 각 호의 시간까지 연장되는 것을 단체협약으로 허용할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 평균산정기간이 8주 이내인 경우 최대 50시간</li> <li>2. 평균산정기간이 그 이상인 경우 최대 48시간. 다만, 이 기간의 주당 평균 정규근로시간은 40시간 또는 단체협약에 의해 정해진 시간을 초과하여서는 안 된다.</li> </ol> <p>평균 정규근로시간을 준수하기 위해서 필요한 시간조정이 여러 주 동안 진행되어야 하는 경우, 단체협약은 평균산정기간을 더 연장할 것을 허용할 수 있다.</p> <p>다만, 일일 정규근로시간이 9시간을 초과하여서는 안 된다.</p>
---	---

<p>Stunden nicht überschreiten.</p> <p>(7) Der Kollektivvertrag kann bei einer Arbeitszeitverteilung gemäß Abs. 4 und 6 eine mehrmalige Übertragung von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächsten Durchrechnungszeiträume zulassen.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p>	<p>다.</p> <p>(7) 제4항 및 제6항에 따라 근로시간을 분산할 경우, 단축되거나 연장되었던 시간을 단체협약에 의해 다음 평균산정기간으로 여러 차례 이월시킬 수 있다.</p> <p>(8) 1주의 총 근로시간이 규칙적으로 4일에 걸쳐 분산되어 있는 경우, 단체협약으로 일일 정규근로시간을 최대 10시간까지 연장할 수 있다.</p> <p>노사협의회가 존재하지 않는 사업장의 경우, 이 근로시간분산을 서면으로 합의할 수 있다.</p> <p>(9) 「건설노동자의 휴가 및 퇴직에 관한 법(BGBl. Nr. 414/1972)」 제2조제2a항에 규정된 사업장에서 근로하는 근로자의 경우, 제3항이 유효하게 적용되고 단체협약으로 분산기간이 연장되더라도 일일 정규근로시간은 10시간을 초과하여서는 안 된다. 제8항은 적용되지 아니한다.</p>
---	--

**§ 4a. Normalarbeitszeit bei Schichtarbeit**

- (1) Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf
1. innerhalb des Schichtturnusses oder
  2. bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit gemäß § 4 Abs. 6 innerhalb des Durchrechnungszeitraumes im Durchschnitt 40 Stunden bzw. die durch Kollektivvertrag festgelegte Normalarbeitszeit nicht überschreiten.
- (2) Die tägliche Normalarbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten, soweit nicht nach § 4 eine längere Normalarbeitszeit zulässig ist.
- (3) Bei durchlaufender mehrschichtiger Arbeitsweise mit Schichtwechsel kann die tägliche Normalarbeitszeit bis auf zwölf Stunden ausgedehnt werden,
1. am Wochenende (Beginn der Nachtschicht zum

**제4a조 교대근무시 근로시간**

- (1) 교대근무를 하는 경우에는 교대근무계획을 수립하여야 한다. 다음 각호의 경우에 주당 정규근로시간은 평균정산기간 내 주당 평균 정규근로시간인 40시간 또는 단체협약에 의해 정해진 시간을 초과하여서는 안 된다.
1. 교대 순환주기 내 근로시간
  2. 제4조제6항에 따른 평균 정규근로시간
- (2) 제4항에 따라 정규근로시간의 연장이 허용되지 않는 한 일일 정규근로시간이 9시간을 초과하여서는 안 된다.
- (3) 연속 교대근무시 다음 각 호에 해당하는 경우 일일 정규근로시간을 12시간으로 연장할 수 있다.
1. 노사협의회에 의해 규정된 주말근무(토요일 야간근무 시

<p>Samstag bis zum Ende der Nachtschicht zum Montag), wenn dies durch Betriebsvereinbarung geregelt ist, oder</p> <p>2. wenn dies mit einem Schichtwechsel in Verbindung steht.</p> <p>(4) Der Kollektivvertrag kann zulassen, dass</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. die Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen bis auf 56 Stunden ausgedehnt wird;</li> <li>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 befassen.</li> </ol> <p><b>§ 4b. Gleitende Arbeitszeit</b></p>	<p>작시부터 월요일 야간근무 종료시까지의 근무) 또는</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. 근무를 교대하는 것과 관련된 경우</li> </ol> <p>(4) 단체협약으로 다음 각호의 사항을 허용할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 주당 정규근로시간을 56시간까지 연장하는 것</li> <li>2. 산업안전보건의회가 해당 근로활동을 위해 근로시간을 연장하는 것이 산업안전의학상 안전하다고 판단하는 경우, 일일 정규근로시간을 12시간까지 연장할 수 있다.</li> </ol> <p>노사협의회가 존재하지 않는 사업장에서 근로자 다수의 요구가 있는 경우, 협의하에 노사협회의 요청으로 산업안전보건의회를 추가로 위촉할 수 있다.</p> <p><b>제4b조 유연근로시간</b></p>
--	---

<p>(1) Gleitende Arbeitszeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner täglichen Normalarbeitszeit selbst bestimmen kann.</p> <p>(2) Die gleitende Arbeitszeit muß durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Vereinbarung geregelt werden (Gleitzeitvereinbarung).</p> <p>(3) Die Gleitzeitvereinbarung hat zu enthalten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. die Dauer der Gleitzeitperiode,</li> <li>2. den Gleitzeitrahmen,</li> <li>3. das Höchstausmaß allfälliger Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode und</li> <li>4. Dauer und Lage der fiktiven Normalarbeitszeit.</li> </ol> <p>(4) Die tägliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten. Eine Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf</p>	<p>(1) 합의된 시간 범위 내에서 근로자가 본인 정규근로시간의 시작과 끝을 스스로 결정할 수 있는 경우 유연근로시간제에 해당한다.</p> <p>(2) 노사협의회가 존재하지 않는 사업장의 경우에는 사업장협정에 의해 서면으로 유연근로시간을 규정하여야 한다(유연근로협정).</p> <p>(3) 유연근로협정에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 유연근로 기간</li> <li>2. 유연근로 범위</li> <li>3. 단축되거나 연장되었던 시간을 다음 유연근로기간으로 이월시킬 수 있는 최대 범위</li> <li>4. 예상 근로의 기간 및 장소</li> </ol> <p>(4) 일일 정규근로시간은 10시간을 초과하여서는 안 된다. 유연근로협정에 의해 단축된 근로시간을 전일 사용하는 것과 주중 휴무시간에 사용하는 것이</p>
--	---

<p>bis zu zwölf Stunden ist zulässig, wenn die Gleitzeitvereinbarung vorsieht, dass ein Zeitguthaben ganztägig verbraucht werden kann und ein Verbrauch in Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb der Gleitzeitperiode die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß § 3 im Durchschnitt nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben vorgesehen sind.</p> <p>(5) Ordnet die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber Arbeitsstunden an, die über die Normalarbeitszeit gemäß § 3 Abs. 1 hinausgehen, gelten diese als Überstunden.</p> <p><b>§ 4c. Dekadenarbeit</b></p> <p>(1) Für Arbeitnehmer, die auf im öffentlichen Interesse betriebenen Großbaustellen oder auf Baustellen der Wildbach- und Lawinenverbauung in Gebirgsregionen beschäftigt sind, kann der Kollektivvertrag</p>	<p>허용되는 경우, 일일 정규근로 시간은 12시간까지 연장될 수 있다.</p> <p>유연근로기간 내 주당 정규근로 시간은 다음 기간으로 이월 가능한 근로시간의 한도 내에서만 제3조에 규정된 주당 정규근로 시간을 초과할 수 있다.</p> <p>(5) 사용자가 제3조제1항에 규정된 정규근로시간을 초과하는 근로시간을 요구하는 경우, 초과근무에 해당한다.</p> <p><b>제4c조 장시간근로</b></p> <p>(1) 공익을 위해 운영되는 대규모 토목건설 현장 또는 산간 지방의 급류 및 눈사태 통제를 위한 건설 현장에서 근무하는 근로자의 경우, 단체협약으로 주당 정규근로시간이 40시간 이상 연장되는 것을 허용할 수 있다. 다만, 2주 내의 평균산정기간 동</p>
---	---

<p>zulassen, daß die wöchentliche Normalarbeitszeit mehr als 40 Stunden beträgt, wenn innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von zwei Wochen die wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt die Normalarbeitszeit gemäß § 3 nicht überschreitet.</p> <p>(2) Die tägliche Normalarbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten.</p>	<p>안 각 주의 정규근로시간이 평균적으로 제3항에 규정된 정규근로시간을 초과하지 않아야 한다.</p> <p>(2) 일일 정규근로시간이 9시간을 초과하여서는 안 된다.</p>
<p><b>§ 5. Verlängerung der Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft</b></p> <p>(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann bis auf 60 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit bis auf zwölf Stunden ausgedehnt werden, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. der Kollektivvertrag oder die Betriebsvereinbarung dies zuläßt und</li> <li>2. darüber hinaus in die Arbeitszeit des Arbeitnehmers regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.</li> </ol> <p>(2) Eine Betriebsvereinbarung gemäß Abs. 1 ist nur zulässig,</p>	<p><b>제5조 근무대기 중 정규근로시간의 연장</b></p> <p>(1) 다음 각호에 해당하는 경우, 주당 정규근로시간은 60시간까지 일일 정규근로시간은 12시간까지 연장될 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 단체협약 또는 사업자협정으로 허용되는 경우</li> <li>2. 정기적으로 근로시간의 상당부분이 근무대기시간에 포함되는 경우</li> </ol> <p>(2) 제1항에 규정된 사업자협정은 다음 각호의 경우에만 허용</p>

<p>wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. der Kollektivvertrag die Betriebsvereinbarung dazu ermächtigt, oder</li> <li>2. für die betroffenen Arbeitnehmer kein Kollektivvertrag wirksam ist.</li> </ol> <p>(3) Das Arbeitsinspektorat kann für Betriebe, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, eine Verlängerung der wöchentlichen Normalarbeitszeit bis auf 60 Stunden, der täglichen Normalarbeitszeit bis auf zwölf Stunden für Arbeitnehmer zulassen, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. für die betroffenen Arbeitnehmer kein Kollektivvertrag wirksam ist und</li> <li>2. darüber hinaus in die Arbeitszeit des Arbeitnehmers regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.</li> </ol> <p>§ 5a. Normalarbeitszeit bei besonderen Erholungsmöglichkeiten</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) Besteht die Arbeitszeit überwiegend aus Arbeitsbereitschaft (§ 5) und</li> </ol>	<p>된다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 단체협약에 따라 그에 대한 사업장협정이 승인된 경우</li> <li>2. 단체협약이 해당 근로자에게 유효하게 적용되지 않는 경우</li> </ol> <p>(3) 다음 각호에 해당하는 경우, 근로감독기관은 노사협의회가 존재하지 않는 사업장에서 근로하는 근로자를 위해 주당 정규근로시간은 60시간까지, 일일 정규근로시간은 12시간까지 연장되는 것을 허용할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 해당 근로자에게 단체협약이 유효하게 적용되지 않는 경우</li> <li>2. 정기적으로 근로시간의 상당 부분이 근무대기시간에 포함되는 경우</li> </ol> <p>제5a조 근무대기 중 특별휴식 가능성과 정규근로시간</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 근로시간이 주로 근무대기 시간(제5조)으로 구성되어 있고 근로자가 근로시간 중 휴식을</li> </ol>
---	--

<p>bestehen für den Arbeitnehmer während der Arbeitszeit besondere Erholungsmöglichkeiten, kann der Kollektivvertrag für solche Arbeiten die Betriebsvereinbarung ermächtigen, dreimal pro Woche eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit bis auf 24 Stunden zuzulassen, wenn durch ein arbeitsmedizinisches Gutachten festgestellt wurde, daß wegen der besonderen Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer im Durchschnitt nicht stärker gesundheitlich belastet wird als bei Ausübung der selben Tätigkeit im Rahmen einer Verlängerung der Normalarbeitszeit gemäß § 5.</p> <p>(2) Der Kollektivvertrag und die Betriebsvereinbarung haben alle Bedingungen festzulegen, unter denen die Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit im Einzelfall zulässig ist.</p> <p>(3) Innerhalb eines durch Kollektivvertrag festzusetzenden Durchrechnungszeitraumes darf die wöchentliche</p>	<p>취할 수 있는 특별기회가 있는 경우, 단체협약은 사업장협정으로 해당 근로에 대한 일일 정규근로시간이 주당 3회 24시간까지 연장되는 것을 허용할 수 있다.</p> <p>다만, 건강검진 결과 제5조에 규정된 정규근로시간 연장범위 내의 근로활동보다 근로자의 특별 근로조건이 평균적으로 근로자의 건강에 더 큰 부담을 주지는 않는 것으로 판단되어야 한다.</p> <p>(2) 단체협약과 사업자협정은 개별 사례에서 일일 정규근로시간의 연장이 허용되는 모든 조건을 상세히 규정하여야 한다.</p> <p>(3) 단체협약에 의해 규정된 평균산정기간 동안 주당 평균 정규근로시간은 60시간, 각 주의 정규근로시간은 72시간을 초과하여서는 안 된다.</p>
--	--

<p>Normalarbeitszeit im Durchschnitt 60 Stunden, in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes 72 Stunden nicht überschreiten. (4) § 1a Z 2 ist anzuwenden.</p> <p><b>§ 6. Überstundenarbeit</b></p> <p>(1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn entweder</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. die Grenzen der nach den §§ 3 bis 5a zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten werden oder</li> <li>2. die tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird, die sich auf Grund der Verteilung dieser wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß den §§ 3 bis 5a und 18 Abs. 2 ergibt.</li> </ol> <p>(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</p>	<p>(4) 제1a조제2호의 규정은 유효하게 적용된다.</p> <p><b>제6조 초과근무시간</b></p> <p>(1) 다음 각호에 해당하는 경우 초과근무시간이 존재하는 것으로 본다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 제3조 내지 제5a조에 따라 허용된 주당 정규근로시간의 한계치를 초과하는 경우</li> <li>2. 제3조 내지 제5a조, 제18조 제2항에 따라 주중 정규근로시간을 분산시킨 결과 일일 정규근로시간의 한계치가 초과된 경우</li> </ol> <p>(1a) 단체협약에 의해 다음 유연근로기간으로 이월가능한 단축근로시간이 유연근로기간의 종료 후에도 남아있거나, 제4조 제7항에 따라 다음 평균정산기간으로 이월가능한 단축근로시간이 평균정산기간의 종료 후에 남아있더라도 추가근무시간으로 간주되지 않는다.</p>
---	--

<p>nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden können, gelten nicht als Überstunden. (2) Arbeitnehmer dürfen zur Überstundenarbeit nur dann herangezogen werden, wenn diese nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes zugelassen ist und berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers der Überstundenarbeit nicht entgegenstehen.</p> <p><b>§ 7. Verlängerung der Arbeitszeit bei Vorliegen eines höheren Arbeitsbedarfes</b></p> <p>(1) Bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit unbeschadet der Bestimmungen des § 8 über die nach den §§ 3 bis 5 zulässige Dauer innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten. Wöchentlich sind jedoch nicht mehr als zwanzig Überstunden zulässig. Die Tagesarbeitszeit darf zwölf Stunden nicht überschreiten. Die Regelungen des § 9 Abs. 4</p>	<p>(2) 근로자는 추가근로가 연방 법 규정에 따라 허용되고 근로 자의 이익과 충돌하지 않는 경 우에만 용인할 수 있다.</p> <p><b>제7조 근로필요성의 증가로 인한 근로시간의 연장</b></p> <p>(1) 근로에 대한 필요성이 증가 한 경우라고 할지라도 주당 평 균 근로시간이 제3조 내지 제5 조에 따라 허용된 기간 내 제8 조의 규정을 침해하는 범위여서 는 안 되며 17주의 평균산정기 간 동안 48시간을 초과하여서는 안 된다. 주당 20시간을 초과하 는 초과근무시간은 허용되지 않 는다.</p> <p>일일 근로시간은 12시간을 초과 하여서는 안 된다. 제9조제4항 의 규정은 적용되지 않는다.</p>
--	--

<p>bleiben unberührt.</p> <p>(3) Unter den Voraussetzungen des § 5 Abs. 1 und 2 kann die Wochenarbeitszeit durch Überstunden bis auf 60 Stunden, die Tagesarbeitszeit bis auf 13 Stunden ausgedehnt werden. Bei Zulassung einer Verlängerung der Arbeitszeit durch das Arbeitsinspektorat gemäß § 5 Abs. 3 sind Überstunden nach Abs. 1 nur bis zu einer Tagesarbeitszeit von 13 Stunden und einer Wochenarbeitszeit von 60 Stunden zulässig.</p> <p>(5) Darüber hinaus kann das Arbeitsinspektorat bei Nachweis eines dringenden Bedürfnisses auf Antrag des Arbeitgebers nach Anhörung der gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer eine Arbeitszeitverlängerung bewilligen, soweit die Verlängerungsmöglichkeiten gemäß Abs. 1 und 3 ausgeschöpft sind. Eine Tagesarbeitszeit über zwölf Stunden und eine Wochenarbeitszeit über 60</p>	<p>(3) 제5조제1항 및 제2항의 조건에 따라 주당 근로시간은 60시간까지, 일일 근로시간은 13시간까지 연장될 수 있다.</p> <p>근로감독기관이 제5조제3항에 따라 근로시간의 연장을 허용한 경우, 제1항에 따른 초과근로시간은 일일 근로시간의 경우에는 13시간까지, 주당 근로시간의 경우에는 60시간까지 허용된다.</p> <p>(5) 제1항 및 제3항에 의한 연장가능성이 제외되고 중대한 필요성이 있다고 증명되는 경우, 근로감독기관은 사용자의 요청에 따라 사용자와 근로자의 법적 이익대표기관의 의견청취 후 근로시간의 연장을 허용할 수 있다.</p> <p>근로감독기관은 오직 공공의 이익상 필요한 경우에만 12시간을 초과하는 일일 근로시간과 60시간을 초과하는 주당 근로시간을</p>
--	---

<p>Stunden kann das Arbeitsinspektorat jedoch nur zulassen, wenn dies im öffentlichen Interesse erforderlich ist.</p> <p>(6) Es steht den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern frei, Überstunden nach § 7 und § 8 Abs. 1 und 2 ohne Angabe von Gründen abzulehnen, wenn durch diese Überstunden die Tagesarbeitszeit von zehn Stunden oder die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten wird. Sie dürfen deswegen nicht benachteiligt werden, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung. Werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deswegen gekündigt, können sie die Kündigung innerhalb einer Frist von zwei Wochen bei Gericht anfechten. § 105 Abs. 5 des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG), BGBl. Nr. 22/1974 gilt sinngemäß.</p> <p><b>§ 8. Verlängerung der Arbeitszeit</b></p>	<p>허용할 수 있다.</p> <p>(6) 일일 근로시간을 10시간 초과하고 주당 근로시간을 50시간 초과하는 초과근무가 요구되는 경우, 근로자는 별다른 이유 제시 없이 자유로이 제7조 및 제8조제1항 및 제2항에 따른 초과근무를 거부할 수 있다.</p> <p>초과근무를 거부하였다는 이유로 근로자에게 임금, 진급, 전임에 관한 불이익을 주어서는 안 된다.</p> <p>만약 그러한 이유로 근로자가 해고되었다면 근로자는 2주 내에 법원에 이의를 제기할 수 있다.</p> <p>이 경우 「노동기본법(ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974)」 제105조 제5항의 규정이 준용된다.</p> <p><b>제8조 사전작업 및 마감작업을 위</b></p>
--	--

<p><b>zur Vornahme von Vor- und Abschlußarbeiten</b></p> <p>(1) Die für den Betrieb oder eine Betriebsabteilung zulässige Dauer der Arbeitszeit darf um eine halbe Stunde täglich, jedoch höchstens bis zu zwölf Stunden täglich in folgenden Fällen ausgedehnt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) bei Arbeiten zur Reinigung und Instandhaltung, soweit sich diese Arbeiten während des regelmäßigen Betriebes nicht ohne Unterbrechung oder erhebliche Störung ausführen lassen,</li> <li>b) bei Arbeiten, von denen die Wiederaufnahme oder Aufrechterhaltung des vollen Betriebes arbeitstechnisch abhängt,</li> <li>c) bei Arbeiten zur abschließenden Kundenbedienung einschließlich der damit zusammenhängenden notwendigen Aufräumarbeiten.</li> </ul> <p>(2) Die Arbeitszeit darf in den Fällen des Abs. 1 über zwölf</p>	<p><b>한 근로시간의 연장</b></p> <p>(1) 사업장 또는 각 부서를 위해 허용된 근로시간은 일일 30분까지 연장될 수 있다. 그러나 다음 각목에 해당하는 경우에는 일일 최대 12시간까지 연장될 수 있다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 정규작업을 중단하거나 그에 대한 중대한 장애를 일으키지 않고는 청소 및 유지보수를 위한 작업을 수행할 수 없는 경우</li> <li>b) 전체 작업의 재개 또는 유지를 위해 기술적으로 필요한 근로의 경우</li> <li>c) 고객서비스를 위한 최종작업과 그와 관련되어 필요한 정리작업</li> </ul> <p>(2) 해당 근로자를 다른 근로자로 대체하는 것이 불가능하고</p>
---	---

<p>Stunden täglich verlängert werden, wenn eine Vertretung des Arbeitnehmers durch andere Arbeitnehmer nicht möglich ist und dem Arbeitgeber die Heranziehung betriebsfremder Personen nicht zugemutet werden kann.</p> <p>(3) Durch Kollektivvertrag kann näher bestimmt werden, welche Arbeiten als Vor- und Abschlußarbeiten gelten.</p> <p>(4) Die Arbeitszeit gemäß § 5a Abs. 1 kann um eine halbe Stunde ausgedehnt werden, wenn dies zur Arbeitsübergabe unbedingt erforderlich ist.</p> <p><b>§ 9. Höchstgrenzen der Arbeitszeit</b></p> <p>(1) Die Tagesarbeitszeit darf zwölf Stunden und die Wochenarbeitszeit 60 Stunden nicht überschreiten, sofern die Abs. 2 bis 4 nicht anderes bestimmen. Diese Höchstgrenzen der Arbeitszeit dürfen auch beim Zusammentreffen einer anderen Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit mit Arbeitszeitverlängerungen nicht überschritten werden.</p>	<p>사용자의 입장에서 외부인을 고용하는 것이 용납될 수 없는 경우, 제1항에 규정된 근로시간은 일일 12시간을 초과하여 연장될 수 있다.</p> <p>(3) 사전작업과 사후작업의 정의에 대해서는 단체협약으로 상세히 규정할 수 있다.</p> <p>(4) 작업의 인수인계를 위해 반드시 필요한 경우, 제5a항제1항에 규정된 근로시간을 30분 연장할 수 있다.</p> <p><b>제9조 최대 근로시간</b></p> <p>(1) 제2항 내지 제4항에서 달리 규정되지 않는 한 일일 근로시간은 12시간, 주당 근로시간은 60시간을 초과하여서는 안 된다. 근로시간의 연장으로 인해 다른 분산된 주당 정규근로시간과 겹치게 되는 경우라고 할지라도 근로시간의 최대치를 초과하여서는 안 된다.</p>
--	--

<p>(2) Die Tagesarbeitszeit darf im Falle des § 13b Abs. 2 und 3 (Verlängerung der Arbeitszeit für Lenker) und § 18 Abs. 2 (Betriebe des öffentlichen Verkehrs) zwölf Stunden überschreiten und in den Fällen des § 5a (besondere Erholungsmöglichkeiten), § 7 Abs. 3 und 5 (erhöhter Arbeitsbedarf), § 8 Abs. 2 und 4 (Vor- und Abschlussarbeiten), § 18b Abs. 6 (Schiffsdienst von Schifffahrtsunternehmen) und § 19a Abs. 2 (Apotheken) zwölf Stunden insoweit überschreiten, als dies nach diesen Bestimmungen zulässig ist.</p> <p>(3) Die Wochenarbeitszeit darf im Fall des § 4c (Dekadenarbeit) 60 Stunden überschreiten und in den Fällen der §§ 5a (besondere Erholungsmöglichkeiten), 7 Abs. 5 (erhöhter Arbeitsbedarf), 18 Abs. 3 (Betriebe des öffentlichen Verkehrs) und 19a Abs. 2 und 6 (Apotheken) 60 Stunden insoweit überschreiten, als dies nach diesen Bestimmungen</p>	<p>(2) 일일 근로시간은 제13b조 제2항 및 제3항(운전자의 근로시간 연장), 제18조제2항(대중교통의 운영)의 경우에는 12시간을, 제5a조(특별 휴식가능성), 제7조제3항 및 제5항(근로에 대한 필요성의 증가), 제8조제2항 및 제4항(사전작업 및 마감작업), 제18b조제6항(해운회사의 선박서비스), 제19a조제2항(약국)의 경우에는 각 규정의 허용 한도 내에서 12시간을 초과하여도 된다.</p> <p>(3) 주당 근로시간은 제4c조(장시간근로)의 경우에는 60시간을, 제5a조(특별 휴식가능성), 제7조제5항(근로에 대한 필요성의 증가), 제18조제3항(대중교통의 운영), 제19a조제2항 및 제6항(약국)의 경우에는 각 규정의 허용 한도 내에서 60시간을 초과하여도 된다.</p>
--	---

<p>zulässig ist.</p> <p>(4) Ist nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes eine Wochenarbeitszeit von mehr als 48 Stunden zulässig, darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten. Der Kollektivvertrag kann eine Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes bis auf 26 Wochen zulassen. Der Kollektivvertrag kann eine Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes bis auf 52 Wochen bei Vorliegen von technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen zulassen.</p> <p>(5) Abs. 4 ist nicht anzuwenden bei</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft (§§ 5 und 7 Abs. 3),</li> <li>2. Verlängerung der Arbeitszeit bei besonderen Erholungsmöglichkeiten (§§ 5a und 8 Abs. 4),</li> <li>3. Verlängerung der</li> </ol>	<p>(4) 이 법의 규정에 의하여 48 시간을 초과하는 주당 근로시간이 허용되는 경우라고 할지라도 17주의 평균산정기간 동안 48 시간을 초과하여서는 안 된다.</p> <p>단체협약으로 평균산정기간을 최대 26주까지 연장할 수 있다.</p> <p>기술적 또는 업무조직상의 이유가 있는 경우, 단체협약으로 평균산정기간을 최대 52주까지 연장할 수 있다.</p> <p>(5) 제4항은 다음 각호의 경우에는 적용되지 않는다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 근무대기 중 근로시간의 연장(제5조 및 제7조제3항)</li> <li>2. 특별 휴식가능성이 있는 경우 근무시간의 연장(제5a조 및 제8조제4항)</li> <li>3. 제13b조제3항에 따른 근로</li> </ol>
--	--

<p>Arbeitszeit gemäß § 13b Abs. 3 und</p> <p>4. Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 19a Abs. 2 Z 4.</p> <p><b>§ 10. Überstundenvergütung</b></p> <p>(1) Für Überstunden gebührt</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ein Zuschlag von 50% oder</li> <li>2. eine Abgeltung durch Zeitausgleich. Der Überstundenzuschlag ist bei der Bemessung des Zeitausgleiches zu berücksichtigen oder gesondert auszuzahlen.</li> </ol> <p>(2) Der Kollektivvertrag kann festlegen, ob mangels einer abweichenden Vereinbarung eine Abgeltung in Geld oder durch Zeitausgleich zu erfolgen hat. Trifft der Kollektivvertrag keine Regelung oder kommt kein Kollektivvertrag zur Anwendung, kann die Betriebsvereinbarung diese Regelung treffen. Besteht keine Regelung, gebührt mangels einer abweichenden Vereinbarung eine Abgeltung in Geld.</p> <p>(3) Der Berechnung des Zuschlages ist der auf die</p>	<p>시간의 연장</p> <p>4. 제19a조제2항제4호에 따른 근로시간의 연장</p> <p><b>제10조 초과근무수당</b></p> <p>(1) 초과근무시간이 있는 경우 다음 각호에 해당하는 보상을 지급하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 통상임금의 50%를 가산한 추가수당 또는</li> <li>2. 시간조정을 통한 보상. 초과근로수당은 시간조정시 고려하거나 별도로 지급할 수 있다.</li> </ol> <p>(2) 별다른 합의가 없는 경우, 단체협약으로 금전으로 보상할지 또는 시간조정으로 보상할지를 정할 수 있다. 단체협약에 규정되어 있지 않거나 단체협약이 적용되지 않는 경우에는 사업자협정으로 정할 수 있다.</p> <p>해당 규정이 없고 별다른 합의도 없다면 금전으로 보상하는 것을 원칙으로 한다.</p> <p>(3) 추가수당을 산정할 때에는 각각의 근로시간에 책정된 통상</p>
--	---

<p>                     einzelne Arbeitsstunde entfallende Normallohn zugrunde zu legen. Bei Akkord-, Stück- und Gedinglöhnen ist dieser nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen zu bemessen. Durch Kollektivvertrag kann auch eine andere Berechnungsart vereinbart werden.                 </p> <p>                     (4) Abweichend von Abs. 1 und 2 können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für Überstunden, durch die die Tagesarbeitszeit von zehn Stunden oder die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten wird, bestimmen, ob die Abgeltung in Geld nach Abs. 1 Z 1 oder durch Zeitausgleich nach Abs. 1 Z 2 erfolgt. Dieses Wahlrecht ist möglichst frühzeitig, spätestens jedoch am Ende des jeweiligen Abrechnungszeitraumes auszuüben.                 </p>	<p>                     임금을 기준으로 한다.                 </p> <p>                     성과금, 특별수당, 상여금의 경우에는 최근 13주 동안의 평균 임금 기준으로 책정한다. 단체협약으로 다른 산정방식을 정할 수 있다.                 </p> <p>                     (4) 추가근로로 인하여 일일 근로시간이 10시간, 주당 근로시간이 50시간을 초과하게 된 경우, 근로자는 제1항 및 제2항의 규정에도 불구하고 초과근로수당을 제1항제1호에 따라 금전으로 보상받을지 또는 제1항제2호에 따라 시간조정으로 보상받을지 정할 수 있다.                 </p> <p>                     근로자는 가능한 한 빠른 시일 내에 자신의 선택권을 행사하여야 하며 늦어도 각 산정기간 내에는 행사하여야 한다.                 </p>
<p> <b>ABSCHNITT 3 Ruhepausen und Ruhezeiten</b> </p> <p> <b>§ 11. Ruhepausen</b> </p> <p>                     (1) Beträgt die Gesamtdauer                 </p>	<p> <b>제3장 휴게시간 및 휴무시간</b> </p> <p> <b>제11조 휴게시간</b> </p> <p>                     (1) 일일 총 근로시간이 6시간                 </p>

<p>der Tagesarbeitszeit mehr als sechs Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen. Wenn es im Interesse der Arbeitnehmer des Betriebes gelegen oder aus betrieblichen Gründen notwendig ist, können anstelle einer halbstündigen Ruhepause zwei Ruhepausen von je einer Viertelstunde oder drei Ruhepausen von je zehn Minuten gewährt werden. Eine andere Teilung der Ruhepause kann aus diesen Gründen durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch das Arbeitsinspektorat, zugelassen werden. Ein Teil der Ruhepause muß mindestens zehn Minuten betragen.</p> <p>(2) Eine Pausenregelung gemäß Abs. 1 zweiter Satz kann, sofern eine gesetzliche Betriebsvertretung besteht, nur mit deren Zustimmung getroffen werden.</p> <p>(3) Bei Arbeiten, die werktags und sonntags einen ununterbrochenen Fortgang</p>	<p>을 초과하는 경우, 최소 30분의 휴게시간을 제공하여야 한다.</p> <p>근로자의 이익을 위한 것이거나 경영상의 이유로 필요한 경우, 30분의 휴게시간 대신 각 15분씩 2회의 휴게시간 또는 각 10분씩 3회의 휴게시간을 제공할 수 있다.</p> <p>근로감독기관은 노사협의회가 존재하지 않는 사업장에서 근로하는 근로자를 위해 사업자협정으로 휴식시간을 이와 다르게 분배하는 것을 허용할 수 있다. 휴식시간을 다르게 분배하더라도 각 회의 휴식시간은 최소 10분 이상이어야 한다.</p> <p>(2) 법정 노동자협의회가 존재하는 경우, 제1항제2문에 따른 휴식규정을 위해서는 이 노동자협의회의 동의를 얻어야 한다.</p> <p>(3) 평일과 일요일에 중단 없이 연속으로 진행되어야만 하는 업무의 경우, 교대근로 하는 근로</p>
---	---

<p>erfordern, sind den in Wechselschichten beschäftigten Arbeitnehmern anstelle der Pausen im Sinne des Abs. 1 Kurzpausen von angemessener Dauer zu gewähren. Eine derartige Pausenregelung kann auch bei sonstiger durchlaufender mehrschichtiger Arbeitsweise getroffen werden.</p> <p>(4) Arbeitnehmern, die Nachtschwerarbeit im Sinne des Art. VII Abs. 2 oder 4, einer Verordnung nach Art. VII Abs. 3 oder eines Kollektivvertrages gemäß Art. VII Abs. 6 des Nachtschwerarbeitsgesetzes (NSchG), BGI. Nr. 354/1981, leisten, ist während jeder Nacht, in der diese Arbeit geleistet wird, jedenfalls eine Kurzpause von mindestens 10 Minuten zu gewähren. Mit dem Arbeitsablauf üblicherweise verbundene Unterbrechungen in der Mindestdauer von zehn Minuten, die zur Erholung verwendet werden können, können auf die Kurzpausen angerechnet werden.</p> <p>(5) Die Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein</p>	<p>자에게는 제1항에 규정된 단기 휴게시간 대신 다른 적절한 시간의 휴게시간을 제공하여야 한다.</p> <p>이 휴식규정은 기타 연속적인 다교대근무의 경우에도 적용될 수 있다.</p> <p>(4) 「야간중노동법(NSchG, BGI. Nr. 354/1981)」 제7조제2항 및 제4항, 제7조제3항에 따른 법규명령, 제7조제6항에 규정된 단체협약에 따라 야간중노동을 하는 근로자에게는 매 야간근무 시마다 최소 10분의 단기 휴게시간이 보장되어야 한다.</p> <p>업무진행 중 통상적으로 근로자의 회복을 위해 사용될 수 있을 만한 최소 10분 이상의 업무중단이 있는 경우, 이 업무중단 시간은 단기 휴게시간으로 산정될 수 있다.</p> <p>(5) 근로자의 이익을 위한 것이거나 경영상의 이유로 필요한</p>
--	--

<p>                     Betriebsrat errichtet ist, das Arbeitsinspektorat, kann eine Verkürzung der Ruhepause auf mindestens 15 Minuten zulassen, wenn es im Interesse der Arbeitnehmer gelegen oder aus betrieblichen Gründen notwendig ist. Wird die Ruhepause gemäß Abs. 1 geteilt, muß ein Teil mindestens 15 Minuten betragen.                      (6) Kurzpausen im Sinne der Abs. 3 und 4 gelten als Arbeitszeit.                 </p> <p> <b>§ 12. Ruhezeiten</b>                      (1) Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist den Arbeitnehmern eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren.                      (2) Der Kollektivvertrag kann die ununterbrochene Ruhezeit auf mindestens acht Stunden verkürzen. Solche Verkürzungen der Ruhezeit sind innerhalb der nächsten zehn Kalendertage durch entsprechende Verlängerung einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit                 </p>	<p>                     경우, 근로감독기관은 노사협회가 존재하지 않는 사업장에서 근로하는 근로자를 위해 사업자 협정으로 휴게시간을 최소 15분으로 단축하는 것을 허용할 수 있다.                 </p> <p>                     제1항에 따라 휴게시간을 분배하더라도 각 회의 휴식시간은 최소 10분 이상이어야 한다.                 </p> <p>                     (6)제3항 및 제4항에 따른 단기휴식은 근로시간으로 간주된다.                 </p> <p> <b>제12조 휴무시간</b>                      (1) 근로자에게 일일 근로시간 종료 후 최소 11시간의 중단없이 연속되는 휴무시간을 보장하여야 한다.                 </p> <p>                     (2) 단체협약으로 중단 없이 연속되는 휴무시간을 최소 8시간으로 단축시킬 수 있다. 이렇게 단축된 휴무시간은 10일 이내에 상응하는 일일 휴무시간 또는 주당 휴무시간으로 대체되어야 한다.                 </p>
--	--

<p>auszugleichen. Eine Verkürzung auf weniger als zehn Stunden ist nur zulässig, wenn der Kollektivvertrag weitere Maßnahmen zur Sicherstellung der Erholung der Arbeitnehmer vorsieht.</p> <p>(2a) Im Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe kann für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Küche und Service bei geteilten Diensten die tägliche Ruhezeit auf mindestens acht Stunden verkürzt werden. Ein geteilter Dienst liegt vor, wenn die Tagesarbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens drei Stunden unterbrochen wird. Solche Verkürzungen sind innerhalb von vier Wochen, in Saisonbetrieben nach Möglichkeit während der Saison, spätestens jedoch im Anschluss an die Saison, durch Verlängerung einer anderen täglichen Ruhezeit auszugleichen. Ist dieser Ausgleich bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses nicht erfolgt, so gebührt den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine</p>	<p>10시간 미만으로 휴무시간을 단축하는 것은 단체협약으로 근로자의 회복을 위한 추가조치가 보장되어 있을 경우에만 허용된다.</p> <p>(2a) 음식점, 주점, 숙박시설에서 주방업무나 기타 분할 가능한 서비스업무를 제공하는 근로자의 경우, 일일 휴무시간을 최소 8시간으로 축소할 수 있다.</p> <p>일일 근로시간이 최소 3시간의 휴무시간으로 중지될 수 있는 업무의 경우, 분할 가능한 업무에 해당하는 것으로 본다.</p> <p>단축된 휴무시간은 4주 이내에 다른 일일 휴무시간의 연장으로 보상받아야 한다. 계절사업의 경우에는 가능한 한 시즌기간 내 또는 늦어도 시즌 전환기 내에 보상이 이루어져야 한다.</p> <p>이러한 보상이 고용관계가 종료될 때까지 이루어지지 않은 경우, 근로자가 휴무기간 동안 제공한 근로활동으로 인해 요청가능한 통상임금 및 추가수당에 상당하는 금액을 근로자에게 제</p>
--	--

<p>geldwerte Zahlung in Höhe des Normallohns und der Zuschläge, auf welche die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die während der Ruhezeit geleistete Tätigkeit Anspruch hatten.</p> <p>(2b) Saisonbetriebe im Sinne des Abs. 2a sind Betriebe, die aufgrund des Jahreszeitenwechsels</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. nur zu bestimmten Zeiten im Jahr offen haben und die übrigen Zeiten geschlossen halten, oder</li> <li>2. höchstens ein- oder zweimal im Jahr eine gegenüber den übrigen Zeiten deutlich verstärkte Geschäftstätigkeit entfalten, wodurch eine zusätzliche Personalaufnahme notwendig ist.</li> </ol> <p>(2c) Bei Arbeiten, die werktags und sonntags einen ununterbrochenen Fortgang mit Schichtwechsel erfordern, kann die tägliche Ruhezeit einmal im Schichtturnus bei Schichtwechsel auf eine Schichtlänge, jedoch auf nicht weniger als acht Stunden verkürzt werden. Innerhalb des</p>	<p>공하여야 한다.</p> <p>(2b) 제2a항에 규정된 계절사업이란 계절변화에 기인하여 운영되는 사업으로 다음 각호에 해당하는 것을 의미한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 연중 특정 기간에만 운영되고 그 외의 기간에는 운영되지 않는 사업</li> <li>2. 연중 1~2회 정도의 기간에 추가적인 직원고용이 필요할 정도로 다른 기간에 비하여 활발하게 운영되는 사업.</li> </ol> <p>(2c) 평일과 일요일에 중단 없이 연속으로 진행되어야만 하는 교대근로의 경우, 일일 휴무시간은 교대 순환주기 중 1회 교대기간에 따라 단축될 수 있다. 다만, 8시간 미만으로 단축되어서는 안 된다. 교대 순환주기 중 다른 일일 휴무시간을 그에 맞게 연장하여야 한다.</p>
--	---

<p>Schichtturnusses ist eine andere tägliche Ruhezeit entsprechend zu verlängern.</p> <p>(2d) Beträgt die tägliche Normalarbeitszeit gemäß § 5a mehr als zwölf Stunden, ist abweichend von Abs. 1 eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 23 Stunden zu gewähren.</p> <p>(3) Den Arbeitnehmern gebührt wöchentlich eine ununterbrochene Wochenruhe von mindestens sechsunddreißig Stunden. Hievon kann in den Fällen der Schichtarbeit gemäß § 11 Abs. 3 nur insoweit abgewichen werden, als dies zur Ermöglichung des Schichtwechsels erforderlich ist.</p> <p>(4) Wenn es aus betrieblichen Gründen notwendig ist, können durch Verordnung für bestimmte Arten oder Gruppen von Betrieben oder im Einzelfall durch Bewilligung des Arbeitsinspektorates Ausnahmen von der Bestimmung des Abs. 3 zugelassen werden.</p>	<p>(2d) 제5a조에 규정된 일일 정규근로시간이 12시간을 초과하는 경우, 제1항의 규정과 달리 최소 23시간의 중단 없이 연속되는 휴식시간을 보장하여야 한다.</p> <p>(3) 근로자는 주당 최소 36시간 동안 중단 없이 연속되는 주당 휴무를 보장받아야 한다.</p> <p>제11조제3항에 따른 교대근무의 경우, 교대근무상 필요한 범위 내에서 달리 규정될 수 있다.</p> <p>(4) 경영상의 이유로 필요한 경우, 특정 업종 또는 사업 분야를 위한 법규명령 또는 근로감독기관의 승인을 통해 개별적으로 제3항의 규정에 대한 예외를 허용할 수 있다.</p>
---	--

<p><b>ABSCHNITT 3a Nacharbeit</b></p> <p><b>§ 12a. Definitionen und Arbeitszeit</b></p> <p>(1) Als Nacht im Sinne dieses Bundesgesetzes gilt die Zeit zwischen 22.00 Uhr und 05.00 Uhr.</p> <p>(2) Nachtarbeitnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes sind Arbeitnehmer, die</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. regelmäßig oder</li> <li>2. sofern der Kollektivvertrag nicht anderes vorsieht, in mindestens 48 Nächten im Kalenderjahr während der Nacht mindestens drei Stunden arbeiten.</li> </ol> <p>(3) Nachtschwerarbeiter im Sinne dieses Abschnittes sind Nachtarbeitnehmer, die Nachtarbeit im Sinne des Abs. 1 unter den in Art. VII Abs. 2 oder 4, einer Verordnung nach Art. VII Abs. 3 oder eines Kollektivvertrages gemäß Art. VII Abs. 6 NSchG genannten Bedingungen leisten.</p> <p>(4) Beträgt in den Fällen der Arbeitsbereitschaft gemäß § 5 die durchschnittliche tägliche Normalarbeitszeit der Nachtarbeitnehmer innerhalb</p>	<p><b>제3a장 야간근로</b></p> <p><b>제12a조 정의</b></p> <p>(1) 이 법에서 야간이라 함은 오후 22시부터 다음 날 오전 5시 사이의 시간을 의미한다.</p> <p>(2) 이 법에서 야간근로자라 함은 다음 각호에 해당하는 근로자를 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 정기적으로 야간근로하는 자 또는</li> <li>2. 단체협약에서 달리 규정하지 않는 한, 연간 최소 48일 이상의 기간 동안 일일 최소 3시간 이상의 야간근로를 하는 자</li> </ol> <p>(3) 이 장에서 의미하는 야간중노동자라 함은 「야간중노동법」 제7조제2항 및 제4항, 제7조제3항에 따른 법규명령, 제7조제6항에 규정된 단체협약에 따라 야간중노동을 하는 근로자를 의미한다.</p> <p>(4) 제5조에 규정된 근무대기의 경우, 26주 내의 평균산정기간 동안 야간중노동자의 일일 정규근로시간이 평균적으로 8시간을 초과한다면 휴무시간에 대한 보</p>
---	--

<p>eines Durchrechnungszeitraumes von 26 Wochen mehr als acht Stunden, so gebühren zusätzliche Ruhezeiten. Von der Summe aller Überschreitungen abzüglich der Summe aller Unterschreitungen der täglichen Normalarbeitszeit von acht Stunden im Durchrechnungszeitraum sind insgesamt zwei Drittel als zusätzliche Ruhezeiten zu gewähren.</p> <p>(5) Soweit nach diesem Bundesgesetz eine Tagesarbeitszeit von mehr als acht Stunden zulässig ist, darf für Nachtschwerarbeiter die durchschnittliche Arbeitszeit an Nachtarbeitstagen innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 26 Wochen einschließlich der Überstunden acht Stunden nur dann überschreiten, wenn dies durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung zugelassen wird. In diesen Fällen gebühren zusätzliche Ruhezeiten im Gesamtausmaß der Summe aller Überschreitungen abzüglich der Summe aller</p>	<p>상이 추가적으로 제공되어야 한다.</p> <p>이 경우 평균산정기간 내 일일 정규근로시간인 8시간에 미달하는 모든 근로시간의 합을 제외한 초과근로시간 총합의 3분의 2를 추가 휴무시간으로 보장하여야 한다.</p> <p>(5) 이 법에 따라 8시간을 초과하는 일일 근로시간이 허용되는 경우, 26주의 평균산정기간 동안 야간근로일의 평균 근로시간은 초과근로시간을 포함하여 8시간을 초과할 수 있다. 다만, 단체협약적 규정에 의하여 허용된 것이어야 한다.</p> <p>이 경우 평균산정기간 내 야간 근로일의 일일 근로시간인 8시간에 미달하는 모든 근로시간의 합을 제외한 초과근로시간의 총합을 추가 휴무시간으로 보상하</p>
---	--

<p>                     Unterschreitungen der Tagesarbeitszeit von acht Stunden an Nachtarbeitstagen im Durchrechnungszeitraum. (6) Soweit die zusätzlichen Ruhezeiten nach Abs. 4 und 5 nicht bereits während des Durchrechnungszeitraumes gewährt werden, sind die zusätzlichen Ruhezeiten bis zum Ablauf von vier Kalenderwochen nach Ende des Durchrechnungszeitraumes, bei Schichtarbeit bis zum Ende des nächstfolgenden Schichtturnusses, zu gewähren.                 </p> <p>                     Jede zusätzliche Ruhezeit hat mindestens zwölf Stunden zu betragen und kann in Zusammenhang mit einer täglichen Ruhezeit nach § 12 oder einer wöchentlichen Ruhezeit nach dem Arbeitsruhegesetz, BGBl. Nr. 144/1983, gewährt werden. (7) § 5 Abs. 3 ist auf Nachtarbeitnehmer nicht anzuwenden.                 </p> <p> <b>§ 12b. Untersuchungen</b>                      (1) Der Nachtarbeitnehmer hat                 </p>	<p>                     여야 한다.                 </p> <p>                     (6) 평균산정기간 동안 제4항 및 제5항에 따른 추가 휴무시간이 부여되지 않은 경우, 해당 추가 휴무시간은 평균산정기간의 종료 후 4주 이내에 부여되어야 한다. 교대근로자의 경우에는 다음 근로주기의 종료 전에 부여되어야 한다.                 </p> <p>                     각 추가 휴무시간은 최소 12시간 이상이어야 하며, 제12조에 규정된 일일 휴무시간 또는 「근로휴식법(BGBl.Nr.144/1983)」에 규정된 주간 휴무시간이 보장되어야 한다.                 </p> <p>                     (7) 제5조제3항의 규정은 야간중노동자에게는 적용되지 않는다.                 </p> <p> <b>제12b조 건강검진</b>                      (1) 「근로자보호법(ASchG,                 </p>
--	---

<p>Anspruch auf unentgeltliche Untersuchungen des Gesundheitszustandes gemäß § 51 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), BGBl. Nr. 450/1994, und zwar vor Aufnahme der Tätigkeit und danach in Abständen von zwei Jahren, nach Vollendung des 50. Lebensjahres oder nach zehn Jahren als Nachtarbeiter in jährlichen Abständen.</p> <p>(2) Abweichend von § 12a Abs. 1 und 2 gelten für den Anspruch auf Untersuchungen die folgenden Definitionen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. als Nacht gilt die Zeit zwischen 22.00 Uhr und 06.00 Uhr;</li> <li>2. Nachtarbeiter sind Arbeitnehmer, die regelmäßig oder in mindestens 30 Nächten im Kalenderjahr während der Nacht mindestens drei Stunden arbeiten.</li> </ol> <p><b>§ 12c. Versetzung</b></p> <p>Der Nachtarbeiter hat auf Verlangen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf Versetzung</p>	<p>BGBl. Nr. 450/1994)」 제51조에 의해 야간중노동자는 근로개시 전과 후 매 2년마다 무료로 건강검진을 요청할 권리가 있다. 50세 이후의 야간근로자와 야간중노동자로 10년 이상 근로한 자는 매년 이 권리를 갖는다.</p> <p>(2) 제12a조제1항 및 제2항의 규정에도 불구하고 건강검진 요청에 관하여는 다음 각호의 정의가 적용된다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 야간이라 함은 오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 시간을 의미한다.</li> <li>2. 야간근로자라 함은 정기적으로 또는 연간 최소 30일 이상의 기간 동안 일일 최소 3시간 이상 야간근로한 자를 의미한다.</li> </ol> <p><b>제12c조 직무 전환</b></p> <p>경영상 가능하다면 야간중노동자는 다음 각호의 경우 사용자에게 적정한 주간 근로직으로 전환시</p>
---	--

<p>                     auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz entsprechend den betrieblichen Möglichkeiten, wenn                 </p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. die weitere Verrichtung von Nachtarbeit die Gesundheit nachweislich gefährdet, oder</li> <li>2. die Bedachtnahme auf unbedingt notwendige Betreuungspflichten gegenüber Kindern bis zu zwölf Jahren dies erfordert, für die Dauer dieser Betreuungspflichten.</li> </ol> <p> <b>§ 12d. Recht auf Information</b>                      Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass Nachtarbeitnehmer über wichtige Betriebsgeschehnisse, die die Interessen der Nachtarbeitnehmer berühren, informiert werden.                 </p>	<p>                     쉼을 것을 요청할 수 있다.                 </p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 야간근로를 계속하는 것이 근로자의 건강에 명백하게 해가 되는 경우</li> <li>2. 12세 미만의 자녀에 대한 절대적 보호의무를 고려할 때 직무전환이 필요한 경우</li> </ol> <p> <b>제12d조 정보에 대한 권리</b>                      사용자는 야간중노동자의 이익과 관련된 중요한 경영상황에 대한 정보를 근로자에게 제공하여야 한다.                 </p>
---	---