

ARTIKEL 19 BERICHTSFORMULAR ÜBER DIE INSTRUMENTE BETREFFEND ARBEITSZEIT

Der gegenständliche Fragebogen bezieht sich auf Fragen, welche die Übereinkommen Nr. 1, 14, 30, 47, 89, 106, 132, 171 und 175, das Protokoll zum Übereinkommen Nr. 89 und die Empfehlungen Nr. 13, 98, 103, 116, 178 und 182 betreffen.

Bemerkungen:

1. Regierungen von Staaten, die ein oder mehrere der Übereinkommen ratifiziert haben, und von denen ein Bericht gemäß Artikel 22 der Verfassung verlangt wird, beantworten den gegenständlichen Fragebogen nur hinsichtlich jener Übereinkommen, die sie nicht ratifiziert haben, sowie hinsichtlich der Empfehlungen. Es wird nicht notwendig sein, Informationen, die bereits im Zusammenhang mit den ratifizierten Übereinkommen übermittelt wurden, zu wiederholen. *Die Fragen unter den Überschriften „Informationen über Trends und Praktiken“ und „Möglicher Bedarf an normsetzenden Tätigkeiten und an technischer Zusammenarbeit“ sind an alle Mitgliedstaaten gerichtet.*
2. Wenn Bezug auf die „nationalen Gesetze und Vorschriften“ oder „Bestimmungen“ gemacht wird, werden darunter Gesetze, Verordnungen, Politiken, Kollektivvereinbarungen, Gerichtsentscheidungen und Schiedssprüche verstanden.
3. Wo die nationale Gesetzgebung oder andere Bestimmungen in diesem Fragebogen angesprochene Punkte nicht abdecken, übermitteln Sie bitte Informationen über die aktuelle Praxis.

Auffassungen von Arbeitszeit Arbeitszeit bezeichnet die Zeit, die beschäftigte Personen der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen (Ruhepausen nicht miteingerechnet)	
1. Bitte geben Sie an, wie nationale Gesetze und Vorschriften Arbeitszeit, Ruhepausen und Bereitschaftsstunden definieren (einschließlich in welchem Umfang Bereitschaftsstunden als Arbeitszeit gezählt oder entlohnt werden). Bitte führen Sie zusätzlich an, wie viele Tage eine Arbeitswoche ausmachen.	Ü 30: Artikel 2 und 11 (2) (b); Ü 1: Artikel 8 (1) (b); E 116: Abs. 11
Anwendungsbereich	
2. Bitte nennen Sie die relevanten Regelungen, welche im Ganzen oder in Teilbereichen Kategorien von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und/oder Sektoren von der Anwendung der nationalen Gesetze und Vorschriften bezüglich Arbeitszeit ausnehmen.	Ü 1: Artikel 1; Ü 30: Artikel 1
Höchstgrenzen für die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit Die normale tägliche und wöchentliche Arbeitszeit bezieht sich jeweils auf die Arbeitszeit pro Tag oder Woche, ohne Überstunden.	
3. Bitte geben Sie allfällig bestehende Regelungen an, die die Grenzen für eine normale Arbeitszeit pro Tag und Woche festlegen.	Ü 1: Artikel 2; Ü 30: Artikel 3; Ü 47: Artikel 1
4. Informationen über Trends und Praktiken Bitte geben Sie an, ob eine Mindestruhezeit pro Tag in den nationalen Gesetzen und Vorschriften vorgesehen ist. Sollte dies der Fall sein, übermitteln Sie bitte die Länge.	
Ausnahmen von normaler Arbeitszeit (Überstunden) Überstunden sind Arbeitsstunden, die über die reguläre tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit hinausgehen.	
5. (i) Bitte geben Sie Auskunft zu relevanten Bestimmungen, sofern diese bestehen, welche vorübergehende oder dauerhafte Ausnahmen von der normalen Arbeitszeit regeln, sowie zu den Umständen, unter welchen diese Ausnahmen erlaubt sind.	Ü 1: Artikel 3 und 6 (1) (a) und (b); Ü 30: Artikel 7 (1) und (2)

	(a) und (b)
(ii) Bitte geben Sie die Höchstzahl von Überstunden an, die während eines bestimmten Zeitraums erlaubt sind.	Ü 1: Artikel 6 (2); Ü 30: Artikel 7 (3); E 116: Abs. 17
6. Bitte führen Sie die relevanten Bestimmungen an, welche die Bezahlung von Überstunden regeln, und beschreiben Sie im Speziellen die Höhe der Überstundentarife und deren Variationen, sowie die Ausgleichs-Ruhezeiten (Zuschlag pro Stunde, Zeitausgleich, und jegliche Kombinationen dieser zwei).	Ü 1: Artikel 6 (2); E 116: Abs. 19 (1) und (2)
Herabsetzung der Arbeitszeit Politiken oder gesetzliche Maßnahmen, die zur Verringerung der Arbeitszeit pro Tag oder Woche eingesetzt wurden.	
7. (i) Bitte beschreiben Sie die eingeführten Politiken und die getroffenen Maßnahmen, sollte es diese geben, zur schrittweisen Reduzierung der Arbeitszeit.	Ü 47: Artikel 1; E 116: Abs. 3
(ii) Übermitteln Sie bitte gegebenenfalls, ob die reguläre Arbeitszeit etappenweise verringert wurde und, falls dies der Fall ist, geben Sie bitte an in welchen Etappen (größere zeitliche Abstände, schrittweise Erfassung von Wirtschaftsbranchen und -sektoren, Kombination dieser beiden, andere Ausgestaltung).	E 116: Abs. 8
Wöchentliche Mindestruhezeit Der gesetzliche Zeitraum, in dem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Ruhezeiten allgemein außerhalb des Arbeitsplatzes haben, welcher in aufeinanderfolgende Stunden oder Tage am Ende der Woche berechnet wird.	
8. (i) Bitte geben Sie die gesetzlichen Anforderungen für die wöchentlichen Ruhetage an und berichten Sie, ob diese wöchentliche Mindestruhezeit gleichzeitig allen betroffenen Personen in jedem Unternehmen eingeräumt wird, und ob dies im Einklang mit dem Wochentag, der traditionsgemäß oder aus staatlicher Gewohnheit oder in der Region als Ruhetag festgelegt wurde, stehen muss.	Ü 14: Artikel 2 (1) und (2); Ü 106: Artikel 6 (1) und (2); E 103: Abs. 1
(ii) Bitte berichten Sie, ob nationale Gesetze und Vorschriften die wöchentliche Ruhezeit in Bezug auf einen oder mehrere bestimmte Wochentage oder in Bezug auf eine Anzahl an aufeinanderfolgenden Stunden definieren.	Ü 14: Artikel 2 (1) und (3); Ü 106: Artikel 6 (1) und (3); E 103: Abs. 1 und 2

(iii) Bitte beschreiben Sie, ob und wie nationale Gesetze und Vorschriften bei der wöchentlichen Ruhezeit Traditionen und Bräuche der religiösen Minderheiten berücksichtigen.	Ü 106: Artikel 6 (4)
9. (i) Bitte übermitteln Sie genaue Informationen über mögliche zeitweilige, vollständige oder teilweise Ausnahmeregelungen von der allgemeinen Regelung zur wöchentlichen Ruhezeit (inklusive der Aufhebung oder Verringerung der Ruhezeit und rotierende wöchentliche Ruhetage).	Ü 14: Artikel 4; Ü 106: Artikel 8 (1) und (2)
(ii) Falls Ausnahmeregelungen erlaubt sind, geben Sie bitte an, ob nationale Gesetze und Vorschriften festlegen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine Ausgleichsruhezeit gewährleistet wird.	Ü 14: Artikel 5; Ü 106: Artikel 8 (3)
Informationen über Trends und Praktiken (iii) Falls Ausnahmeregelungen erlaubt sind, geben Sie bitte an, ob entsprechend den geltenden Gesetzen und Vorschriften Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem Lohnzuschlag anstelle einer Ausgleichsruhezeit abgegolten werden können.	
(iv) Bitte beschreiben Sie spezifische wöchentliche Ruhezeitsysteme näher, die auf bestimmte Kategorien von Personen oder Unternehmensarten anzuwenden sind, falls es solche gibt.	Ü 106: Artikel 7 (1); E 103: Abs. 3
Ruhepausen während des Arbeitstages	
10. (i) Bitte geben Sie an, ob nationale Gesetze und Vorschriften Ruhepausen (z.B. Kaffee/Tee, Essen, Gebet, etc.) während des Arbeitstages vorschreiben, und unter welchen Voraussetzungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dazu berechtigt sind. Falls Ruhepausen vorgesehen sind, übermitteln Sie bitte auch die Arten und Längen der Ruhepausen und ob Sie zur Arbeitszeit zählen.	Ü 1: Artikel 8 (1) (b); Ü 30: Artikel 2 und 11 (2) (b); E 178: Abs. 7
Informationen über Trends und Praktiken (ii) Bitte führen Sie allfällige Regelungen an, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zusätzliche Pausen zwischen der Regelarbeitszeit und dem Beginn von Überstunden einräumen, und ob während der Leistung von Überstunden entsprechend dem Gesetz Ruhepausen erforderlich sind.	

Bezahlter Jahresurlaub

Die Mindestanzahl an Urlaubstagen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber über ein Kalenderjahr gegeben und gezahlt werden, ausgenommen gesetzlicher Feiertage

11. Bitte nennen Sie allfällige Regelungen, die die Erbringung einer Mindestzeit an Dienstleistung vorschreiben, um Anspruch auf den bezahlten Jahresurlaub zu haben.	Ü 132: Artikel 5; E 98: Abs. 4 (2) (a)
12. (i) Bitte führen Sie allfällige Bestimmungen an, welche die Länge des bezahlten Jahresurlaubs regeln, auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch haben, und geben Sie genau an: (a) ob er in Tagen oder Wochen gerechnet wird; (b) auf welcher Grundlage er errechnet wird (Lohn, Zulagen); (c) ob er mit der Länge der Beschäftigungsdauer oder aufgrund anderer Faktoren (z.B. Alter) erhöht wird; und (d) ob er sich je nach Berufsgruppe unterscheidet.	Ü 132: Artikel 3 und 7; E 98: Abs. 4 (1) und 6
(ii) Bitte geben Sie Auskunft über alle Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die vom Geltungsbereich der nationalen Gesetze und Vorschriften betreffend den bezahlten Jahresurlaub ausgenommen sind, und nennen Sie die Gründe für diese Ausnahmen.	Ü 132: Artikel 2; E 98: Abs. 3
13. Bitte geben Sie an, ob der bezahlte Jahresurlaub in Teilen genommen werden kann und ob nationale Gesetze oder Vorschriften ein Recht auf eine ununterbrochene Mindestdauer vorsehen. Falls dies der Fall ist, spezifizieren Sie bitte die Länge der Mindestdauer.	Ü 132: Artikel 8
14. Bitte führen Sie allfällige Vorschriften an, die regeln, dass eine beschäftigte Person nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses für den noch zustehenden, aber noch nicht konsumierten bezahlten Urlaub einen entsprechenden Urlaub, eine entsprechende Entschädigung oder ein gleichwertiges Urlaubsguthaben erhält.	Ü 132: Artikel 11; E 98: Abs. 4 (3)
15. (i) Bitte geben Sie Regelungen an, sollte es diese geben, die das Übertragen von nicht in Anspruch genommenen Urlaubstagen von einem Jahr ins nächste erlauben.	Ü 132: Artikel 9 (1) und (2)
(ii) Bitte machen Sie Angaben, ob und unter welchen Umständen nationale Gesetze und Anordnungen Vereinbarungen zum Verzicht des Anspruches auf bezahlten Jahresurlaub erlauben. Bitte führen Sie ebenso an, ob die Möglichkeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besteht, den Urlaub ausbezahlt zu bekommen.	Ü 132: Artikel 12
16. Bitte geben Sie an, ob der bezahlte Urlaub Krankenstand, Urlaub aus persönlichen Gründen oder aus anderen	Ü 132: Artikel 5 (4)

Gründen, die nicht dem Willen der beschäftigten Person unterliegen, beinhaltet. Bitte führen Sie diese Regelungen genau aus.	
Schutz von Nachtarbeitnehmerinnen und Nachtarbeitnehmern Nachtarbeit ist Arbeit, die normalerweise in der Nacht vorgesehen ist, wann Beschäftigte üblicherweise schlafen.	
17. Bitte übermitteln Sie Informationen zur Definition von "Nacht" und "Nachtarbeitnehmerin/Nachtarbeitnehmer" in den nationalen Gesetzen und Vorschriften.	Ü 89: Artikel 2; Ü 171: Artikel 1, E 178: Abs. 1
18. (i) Bitte führen Sie die maximale Länge von Nachtarbeit und die Höchstgrenze für nächtliche Überstunden, festgelegt durch die nationalen Gesetze und Vorschriften, an. Geben Sie bitte auch an, ob diese Grenzen pro Tag oder pro Woche gelten.	E 178: Abs. 4 und 5
(ii) Bitte machen Sie Angaben, ob nationale Gesetze und Vorschriften eine Mindestruhezeit für Nachtarbeiterinnen und Nachtarbeiter vorsehen – mit besonderem Augenmerk auf die Situation von Frauen in landwirtschaftlichen Betrieben.	E 13: Abs. 1; E 178: Abs. 6
19. Bitte geben Sie Auskunft zu Maßnahmen zur Beurteilung der Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sowie die Möglichkeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf einen Tagesarbeitsplatz versetzt zu werden, falls sie bzw. er nicht fähig ist, die Arbeitsleistung in der Nacht zu erbringen.	Ü 171: Artikel 4 und 6
20. Bitte geben Sie an, ob Sektoren oder Beschäftigungsgruppen von den nationalen Gesetzen und Vorschriften über die Nachtarbeit ausgenommen sind.	Ü 171: Artikel 2
21. Bitte beschreiben Sie allfällige getroffene Maßnahmen, um in der Nachtarbeit tätige Frauen in Bezug auf Mutterschaft zu schützen (inklusive Versetzung auf einen Tagesarbeitsplatz während bestimmter Zeiträume vor und nach der Geburt).	Ü 171: Artikel 7
22. Bitte nennen Sie allfällige Regelungen, die Entschädigungen für Nachtarbeitnehmerinnen und Nachtarbeitnehmer festlegen (hinsichtlich Arbeitszeit, Entlohnung und ähnliche Begünstigungen), um die Besonderheit von Nachtarbeit anzuerkennen.	Ü 171: Artikel 8

23. Bitte nennen Sie allfällige Regelungen über Sozialleistungen (d.h. hinsichtlich Transportmittel, Mahlzeiten, Pausen), oder Einrichtungen (Erste-Hilfe-Einrichtungen), die für Nachtarbeitnehmerinnen und Nachtarbeitnehmer geschaffen werden.	Ü 171: Artikel 5 und 9; E 178: Abs. 13-18
24. Informationen über Trends und Praktiken Bitte geben Sie an, ob die Tendenz der Nachtarbeit nach Wirtschaftssektor und/oder die Anzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wächst oder abnimmt.	
Teilzeitarbeit Der Begriff Teilzeitarbeitnehmerin/Teilzeitarbeitnehmer bezieht sich auf eine angestellte Person, deren normale Arbeitszeit geringer ist als von vergleichbaren Vollzeitarbeitnehmerinnen/Vollzeitarbeitnehmern.	
25. (i) Bitte führen Sie an, ob und wie nationale Gesetze und Vorschriften Teilzeitarbeit definieren (einschließlich der Anzahl der üblichen Arbeitsstunden einer Vollzeitarbeitnehmerin bzw. eines Vollzeitarbeitnehmers, unter welcher eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer als Teilzeitarbeitnehmerin bzw. als Teilzeitarbeitnehmer angesehen wird).	Ü 175: Artikel 1; E 182: Abs. 2
(ii) Bitte geben Sie Auskunft zu allen Beschäftigtenkategorien, die vom Geltungsbereich der Gesetze und Vorschriften über Teilzeitarbeit ausgenommen sind, und zu den Gründen für diese Ausnahmen.	Ü 175: Artikel 3
26. (i) Bitte beschreiben Sie alle allfälligen ergriffenen Maßnahmen zur Erleichterung des Zugangs zu produktiver und frei gewählter Teilzeitarbeit, die den Bedürfnissen sowohl der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Rechnung trägt. Bitte berichten Sie über Politiken, die sich Situationen annehmen, wo Teilzeitarbeit nicht frei gewählt ist, sofern es solche gibt.	Ü 175: Artikel 9 (1)
(ii) Bitte geben Sie allfällige Regelungen an, die den freiwilligen Wechsel von Vollzeit- zu Teilzeitarbeit und umgekehrt erleichtern, und beschreiben Sie die Bedingungen, unter welchen diese Wechsel erlaubt sind. Übermitteln Sie bitte Informationen über die Rolle der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers beim Erleichtern dieses Verfahrens.	Ü 175: Artikel 9 und 10; E 182: Abs. 18
27. (i) Bitte führen Sie Vorschriften an, die sicherstellen, dass Teilzeitarbeitnehmerinnen und Teilzeitarbeitnehmer dieselbe Absicherung erhalten wie vergleichbare Vollzeitarbeitnehmerinnen und Vollzeitarbeitnehmer im Hinblick auf: (a) das Vereinigungsrecht, das Recht auf Kollektivverhandlungen und das Recht, als Vertreterin oder Vertreter	Ü 175: Artikel 4

der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu fungieren; (b) Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz; und (c) Diskriminierung am Arbeitsplatz.	
(ii) Bitte beschreiben Sie allfällige ergriffenen Maßnahmen zur Sicherstellung, dass für Teilzeitarbeiterinnen und Teilzeitarbeiter im Vergleich zu Vollzeitarbeiterinnen und Vollzeitarbeitern in den Bereichen Mutterschutz, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, bezahlter Urlaub pro Jahr, bezahlte gesetzliche Feiertage, Krankenstand, Löhne und gesetzlich vorgeschriebene Sozialversicherung gleichwertige Bedingungen gelten.	Ü 175: Art. 5, 6 und 7; E 182: Abs. 6(d), 7(2), 10, 11, 13, 14 und 16
(iii) Bitte geben Sie an, ob Mindestgrenzen bezüglich Arbeitsstunden oder Einkommen existieren, um ein Recht auf bestimmte Sozialversicherungs- oder andere Leistungen zu haben. Falls dies der Fall ist, beschreiben Sie diese bitte, auch im Hinblick darauf, ob diese regelmäßig überprüft werden.	Ü 175: Art. 8(1), (2) und (3)(a)
(iv) Bitte geben Sie Auskunft zu Maßnahmen zur Bewältigung von Einschränkungen des Zugangs von Teilzeitarbeiterinnen und Teilzeitarbeitern zu Fortbildungen, Karrierechancen und beruflicher Mobilität.	E 182: Abs. 15
Tendenzen der Arbeitszeitvereinbarungen Arbeitszeitvereinbarungen sind Methoden, wie Arbeitszeit organisiert werden kann, normalerweise während der Arbeitswoche. Rechtsvorschriften zu den täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeiten bieten meist die Grundlage für die Durchführung dieser Vereinbarungen.	

28. Informationen über Trends und Praktiken¹ Bitte führen Sie an, ob nationale Gesetze und Vorschriften von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern verlangen, Ersuchen von Beschäftigten zur Veränderung ihres Arbeitsplans aus persönlichen Gründen (z.B. im Hinblick auf familiäre oder persönliche Bedürfnisse) zu berücksichtigen.	
29. Bitte übermitteln Sie Informationen zu allfälligen nationalen Gesetzen und Anordnungen, die Schichtarbeitsvereinbarungen ² (inklusive unterschiedlichen täglichen Schichtlängen) vorsehen, und beschreiben Sie bitte die Voraussetzungen, unter welchen sie gestattet sind.	Ü 1: Abs. 2(c) und 4; Ü 30: Abs. 11(2)(a)
30. (i) Bitte geben Sie allfällige nationale Gesetze und Vorschriften an, die ein System mit Durchschnittsstunden ³ vorsehen und beschreiben Sie die Voraussetzungen, unter denen sie erlaubt sind. Wo dies zutrifft, übermitteln Sie	Ü 1: Abs. 5(1) und (2); Ü 30: Abs. 6

¹ Siehe auch IAO: *Working time in the 21st century*, Bericht für die Diskussion auf der Dreigliedrigen Sachverständigentagung über Arbeitszeitvereinbarungen (17.-21. Oktober 2011).

² Schichtarbeit wird üblicherweise definiert als Methode der Arbeitszeitorganisation, wobei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einander auf ihrem Arbeitsplatz nachfolgen, sodass die Ausführung der Tätigkeit über die Arbeitszeit einer einzelnen Arbeitnehmerin bzw. eines einzelnen Arbeitnehmers hinausgeht. IAO: *Hours of work: From fixed to flexible?* Bericht des Sachverständigenausschusses über die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen (Artikel 19, 22 und 23 der Verfassung). Bericht III (Teil 1B), Internationale Arbeitskonferenz, 93. Tagung, Genf, 2005, Abs. 103.

³ Jahresarbeitszeit oder andere Arten von Systemen mit Durchschnittsstunden (z.B. Monatsarbeitszeit oder durchschnittliche Arbeitszeit über einen Monat verteilt) erlauben Variationen an Tages- oder Wochenarbeitsstunden innerhalb einer gesetzlich bestimmten Grenze, wie Tages- oder Wochen-Höchstarbeitszeit, wobei erwartet wird, dass die Arbeitsstunden entweder einen festgelegten Wochendurchschnitt innerhalb eines bestimmten Durchrechnungszeitraums erreichen, oder innerhalb einer festgelegten Jahressumme bleiben. Solange die Höchstgrenzen eingehalten werden, einschließlich Wochendurchschnitt und Jahressumme, werden keine Überstundenzuschläge für geleistete Arbeitsstunden gezahlt, die über der Normalarbeitszeit hinausgehen. IAO: *Working time in the 21st century*, op. cit., Abs. 119.

bitte die Dauer des Durchrechnungszeitraums: wöchentlich, monatlich, jährlich, Sonstiges.	
Informationen über Trends und Praktiken (ii) Bitte geben Sie an, ob nationale Gesetze und Vorschriften den Einsatz von Durchschnittsstunden – oder von bestimmten Durchrechnungszeiträumen – zur Berechnung der Arbeitszeit verbieten.	
31. Informationen über Trends und Praktiken Bitte geben Sie Auskunft über allfällige nationale Gesetze und Vorschriften, die sich mit Folgendem befassen: (a) komprimierte Arbeitswochen ⁴ ; (b) gestaffelte Arbeitszeit ⁵ ; (c) Gleitzeit ⁶ ; und (d) Vereinbarungen über Arbeitszeit-Anspar-Konten ⁷ (Arbeitszeitkonto)	
32. Informationen über Trends und Praktiken Bitte übermitteln Sie Informationen über alle nationalen Gesetze und Vorschriften über Arbeit auf Abruf, Bereitschaft oder Null-Stunden-Verträge. Geben Sie gegebenenfalls bitte an, ob die nationalen Gesetze und Vorschriften den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern vorschreiben, eine Mindestanzahl an garantierten Stunden als Teil der Kriterien für einen Beschäftigungsvertrag vorzusehen; unter welchen Bedingungen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verpflichtet sind, verfügbar zu sein; ob diese die Möglichkeit haben, für eine andere Arbeitgeberin oder einen anderen Arbeitgeber zu arbeiten; und ob sie das Recht haben, im Vorhinein die Arbeitspläne einzusehen.	

⁴ Komprimierte Arbeitswochen sind eine Art der Arbeitszeitorganisation, wobei die Normalwochenarbeitszeit auf weniger Tage verteilt werden. IAO, *Hours of work. From fixed to flexible?*, op. cit., Abs. 207.

⁵ Gestaffelte Arbeitszeiten werden dort zur Arbeitszeitorganisation eingesetzt, wo Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder Gruppen von diesen ihre Arbeit etwas unterschiedlich, aber zu fixen Zeiten beginnen und beenden. Ebendort, Abs. 214.

⁶ Gleitzeitvereinbarungen werden eingesetzt, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu erlauben, ihre eigenen Arbeitszeiten innerhalb spezieller Grenzen festzulegen, wenn auch von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern üblicherweise verlangt wird, während bestimmter Kernzeiten entsprechend dieser Vereinbarungen anwesend zu sein. Ebendort, Abs. 231.

⁷ Vereinbarungen über Arbeitszeit-Anspar-Konten (Arbeitszeitkonten) erlauben es den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, bis zur Erreichung einer bestimmten Höhe „Gut-Stunden“ zu sammeln oder „Minus-Stunden“ anzuschreiben; der Zeitrahmen, während dessen die Gut- oder Minus-Stunden verrechnet werden, ist länger als bei Gleitzeitvereinbarungen und reicht von einigen Monaten bis zu einem Jahr oder noch länger. IAO: *Working time in the 21st century*, op. cit., Abs. 116.

33. Informationen über Trends und Praktiken

Bitte beschreiben Sie allfällige nationale Politiken bezüglich Arbeitsteilung⁸. Bitte beschreiben Sie alle bestehenden Systeme, das Ausmaß der Verringerung der Arbeitszeit und die Höhe von Ausgleichszahlungen des Staates für Lohnkürzungen durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber.

34. Informationen über Trends und Praktiken

Bitte geben Sie Auskunft über :

(a) die Häufigkeit des Einsatzes der oben beschriebenen Arbeitszeitvereinbarungen;

(b) die Wirtschaftsbereiche, in denen sie häufiger vorkommen; und

(c) das Ausmaß, inwieweit die momentane Praxis mit den entsprechenden nationalen Gesetzen und Verordnungen vereinbar ist.

35. Informationen über Trends und Praktiken

Bitte übermitteln Sie Informationen über allfällige nationale Politiken, Gesetze und Vorschriften betreffend der Auswirkung von Informations- und Kommunikationstechnologie auf die Verfügbarkeit und die Arbeitszeit, die über die normalen Bürozeiten hinausgehen.

Sozialer Dialog und Kollektivverhandlungen über Arbeitszeit

Sozialer Dialog und Kollektivverhandlungen sind wichtige Mechanismen zur Vereinbarung und Planung von Arbeitszeiten

36. Bitte führen Sie an, wie und in welchem Ausmaß der soziale Dialog für die Ausarbeitung nationaler Gesetze und Vorschriften oder anderer Regelungen über Arbeitszeit eingesetzt wird.

Ü 1: Art. 2(b), 5(1) und 6(2); Ü 30: Art. 8; E 116: Abs. 20; Ü 14: Art. 4; Ü 106: Art. 4, 7 und 8; Ü 132: Art. 2(2) und 9; Ü 89: Art. 5; Protokoll zu Ü 89: Art. 1(1); Ü 171: Art. 10 und 11(2); Ü 175: Art. 3(1) und 8(4)

⁸ Arbeitsteilung („work sharing“) wird als Arbeitsmarktmaßnahme definiert, die auf der Verringerung der Arbeitszeit abzielt, um ein reduziertes Arbeitsvolumen auf die gleiche (oder eine ähnliche) Zahl an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu verteilen, um Kündigungen zu vermeiden. Messenger, J.C. und Ghosheh, N. (Herausgeber): *Work sharing during the great recession. New developments and beyond* (IAO, 2013), S. 3.

37. Bitte übermitteln Sie Beispiele für in Kollektivvereinbarungen behandelte Arbeitszeitvereinbarungen, mit Schwerpunkt auf die primären Wirtschaftssektoren Ihres Landes.	Ü 1: Art. 2(b) und 5; Ü 30: Art. 8; E 116: Abs. 3 und 11; Ü 14: Art. 5; E 103: Abs. 7; Ü 132: Art. 9(3) und 10(1); Ü 175: Art. 11; Protokoll zu Ü 89: Art. 1(1); Ü 171: Art. 11
Beratung mit den Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeberorganisationen sowie den Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerorganisationen, entsprechend den Vorgaben der Übereinkommen	
38. Bitte geben Sie Auskunft über allfällige durchgeführte Beratungen auf nationaler Ebene mit den maßgeblichen Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeberorganisationen sowie Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerorganisationen vor der Setzung folgender Maßnahmen:	
a) die Ausarbeitung von Vorschriften bezüglich dauerhaften und zeitlich befristeten Ausnahmen zur regulären Arbeitszeit	Ü 1: Art. 6(2)
b) die Ausarbeitung von Vorschriften, die erlauben, dass die Arbeitsstunden über einen längeren Zeitraum als eine Woche verteilt werden	Ü 30: Art. 7 und 8
c) die Annahme jeglicher Maßnahmen betreffend die Einführung spezieller Systeme, welche vollständige oder teilweise Ausnahmen vom System der wöchentlichen Ruhepause (24 aufeinanderfolgende Stunden Ruhepause auf sieben Arbeitstage) beinhalten	Ü 14: Art. 4; Ü 106: Art. 7(4)
d) die Festlegung eines Mindestanteils des Jahresurlaub, der nicht aufgeschoben werden kann, und das Zeitlimit, bis zu welchem jener Teil, der das festgesetzte Minimum übersteigt, aufgeschoben werden kann	Ü 132: Art. 9(3)
e) die Festlegung der Bedeutung der Begriffe "Nachtarbeit" und "Nachtarbeitnehmerin/Nachtarbeitnehmer"	Ü 89: Art. 2; Ü 171: Art. 1
f) die Festlegung jener Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die von den Nachtarbeitsgesetzen und -regelungen ausgenommen sind	Ü 171: Art. 2(2)
g) die Festlegung der Länge des Zeitraums nach der Geburt, in der für Frauen eine Alternative zu Nachtarbeit	Ü 171: Art. 7(b)(1)(ii)

verfügbar sein sollte	
h) die Ausarbeitung von Gesetzen und Vorschriften bezüglich Nachtarbeit	Ü 171: Art. 11(2)
i) die Ausnahme bestimmter Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vom Geltungsbereich von Gesetzen und Regelungen zur Teilzeit	Ü 175: Art. 3(1)
j) die Festlegung von Arbeitsstunden und Einkommen, unterhalb derer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von bestimmten Rechten ausgenommen werden können	Ü 175: Art. 8
k) die Ausarbeitung von Gesetzen und Vorschriften betreffend Teilzeitarbeit	Ü 175: Art. 11
Maßnahmen zur Vollziehung	
39. (i) Bitte führen Sie die relevanten Bestimmungen an, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern vorschreiben: a) durch Aushänge an sichtbaren Stellen im Unternehmen oder an anderem passenden Ort den Beginn und das Ende der Arbeitszeit mitzuteilen, ebenso die zustehenden Ruhepausen und dort wo Schichtarbeit erbracht wird, die Zeiten, wann jede Schicht beginnt und endet; und b) Aufzeichnungen über alle zusätzlichen Arbeitsstunden und deren Bezahlung zu machen.	Ü 1: Art. 8(1); Ü 30: Art. 11(2)
(ii) Bitte beschreiben Sie alle getroffenen Maßnahmen, wie das Aushängen von Ankündigungen und die Durchführung von Aufzeichnungen, um die Einhaltung der nationalen Gesetze und Vorschriften betreffend die wöchentlichen Ruhepausen sicherzustellen.	Ü 14: Art. 7; E 103: Abs. 5 und 6
(iii) Bitte übermitteln Sie Informationen über alle spezifischen Maßnahmen, die von der Arbeitsinspektion im Hinblick auf die Arbeitszeit durchgeführt werden (einschließlich Überstunden, Ruhezeiten und Urlaub); über die Rolle der sozialen Akteure und anderer Einrichtungen, betreffend die Einhaltung und Durchsetzung der nationalen Arbeitszeitgesetze und -vorschriften, sowie über Strafbestimmungen und deren Durchführung.	Ü 30: Art. 11(1) und 12; Ü 106: Art. 10(1) und (2); Ü 132: Art. 14
Einfluss von IAO-Instrumenten/Chancen auf Ratifizierung	

40. (i) Bitte geben Sie an, ob irgendwelche Änderungen in den nationalen Gesetzen oder Vorschriften oder in der Praxis gemacht wurden im Hinblick auf die Umsetzung aller oder einzelner Bestimmungen der die Arbeitszeit betreffenden Übereinkommen und Empfehlungen.	
(ii) Bitte beschreiben Sie jegliche Aussichten auf eine Ratifizierung und bezeichnen Sie alle Hindernisse, die eine Ratifizierung der Übereinkommen Nr. 1, 14, 30, 47, 89, 106, 132, 171, 175 und des Protokolls von 1990 zum Übereinkommen Nr. 89 vereiteln oder verzögern.	
Arbeitszeit bezeichnet die Zeit, die beschäftigte Personen der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen (Ruhepausen nicht miteingerechnet)	
41. Sollte ihr Staat ein Bundesstaat sein:	
1. Bitte geben Sie an, wie nationale Gesetze und Vorschriften Arbeitszeit, Ruhepausen und Bereitschaftsstunden definieren (einschließlich in welchem Umfang Bereitschaftsstunden als Arbeitszeit gezählt oder entlohnt werden). Bitte führen Sie zusätzlich an, wie viele Tage eine Arbeitswoche ausmachen. oder Kantone geregelt zu werden.	Ü 30: Artikel 2 und 11 (2) (b); Ü 1: Artikel 8 (1) (b); E 116: Abs. 11
(ii) Nennen Sie bitte alle Vereinbarungen, die getroffen werden könnten, um innerhalb des Bundesstaates koordinierte Maßnahmen zur Umsetzung aller oder einzelner Bestimmungen der Übereinkommen und der Empfehlungen zu fördern und geben Sie an, wie diese Maßnahmen auf der Ebene der Arbeitgeberin und/oder Sektoren von der Anwendung der nationalen Gesetze und Vorschriften bezüglich Arbeitszeit ausnehmen.	
2. Bitte führen Sie die maßgeblichen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen an, welchen Kopien des gegenständlichen Berichts gemäß Artikel 23 Abs. 2 der IAO-Verfassung übermittle wurden, und geben Sie bitte bekannt, ob Sie mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen irgendwelche Bemerkungen über getätigte oder zu tätige Maßnahmen in Bezug auf die in gegenständlichen Bericht betroffenen Instrumente erhalten haben. Sollte dies der Fall sein, übermitteln Sie bitte eine Kopie dieser erhaltenen Bemerkungen und schließen Sie jeglichen Kommentar an, den Sie diesbezüglich für sinnvoll erachten.	Bitte eingetragene Ü 30: Artikel 1
42. Bitte führen Sie die maßgeblichen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen an, welchen Kopien des gegenständlichen Berichts gemäß Artikel 23 Abs. 2 der IAO-Verfassung übermittle wurden, und geben Sie bitte bekannt, ob Sie mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen irgendwelche Bemerkungen über getätigte oder zu tätige Maßnahmen in Bezug auf die in gegenständlichen Bericht betroffenen Instrumente erhalten haben. Sollte dies der Fall sein, übermitteln Sie bitte eine Kopie dieser erhaltenen Bemerkungen und schließen Sie jeglichen Kommentar an, den Sie diesbezüglich für sinnvoll erachten.	
3. Bitte geben Sie an, ob eine Mindestruhezeit pro Tag in den nationalen Gesetzen und Vorschriften vorgesehen ist. Sollte dies der Fall sein, übermitteln Sie bitte die Länge der Überprüfungen der Normen und Erwartungen einer Konsolidierung?	
Möglicher Bedarf an normensetzenden Tätigkeiten und an technischer Zusammenarbeit	
43. (i) Bitte beschreiben Sie die nicht im Land zu vorhandenen Lücken, die bei zukünftigen Normensetzungen angesprochen werden sollten. Bitte geben Sie an, ob eine Mindestruhezeit pro Tag in den nationalen Gesetzen und Vorschriften vorgesehen ist. Sollte dies der Fall sein, übermitteln Sie bitte die Länge der Überprüfungen der Normen und Erwartungen einer Konsolidierung?	
(ii) Gab es einen Wunsch nach von der IAO zur Verfügung gestellte technische Unterstützung oder Unterstützung für die technische Zusammenarbeit, um die gegenständlichen Instrumente umzusetzen? Sollte dies der Fall sein, was war das Ergebnis dieser Unterstützung? Sollte dies nicht der Fall sein, wie könnte die IAO am besten eine angemessene Hilfestellung innerhalb ihres Mandates anbieten, um die Bemühungen des Landes im Bereich der Arbeitszeit zu unterstützen?	
5. (i) Bitte geben Sie Auskunft zu relevanten Bestimmungen, sofern diese bestehen, welche vorübergehende oder dauerhafte Ausnahmen von der normalen Arbeitszeit regeln, sowie zu den Umständen, unter welchen diese Ausnahmen erlaubt sind.	Ü 1: Artikel 3 und 6 (1) (a) und (b); Ü 30: Artikel 7 (1) und (2) (a) und (b)

(ii) Bitte geben Sie die Höchstzahl von Überstunden an, die während eines bestimmten Zeitraums erlaubt sind.	Ü 1: Artikel 6 (2); Ü 30: Artikel 7 (3); E 116: Abs. 17
6. Bitte führen Sie die relevanten Bestimmungen an, welche die Bezahlung von Überstunden regeln, und beschreiben Sie im Speziellen die Höhe der Überstundentarife und deren Variationen, sowie die Ausgleichs-Ruhezeiten (Zuschlag pro Stunde, Zeitausgleich, und jegliche Kombinationen dieser zwei).	Ü 1: Artikel 6 (2); E 116: Abs. 19 (1) und (2)
Herabsetzung der Arbeitszeit Politiken oder gesetzliche Maßnahmen, die zur Verringerung der Arbeitszeit pro Tag oder Woche eingesetzt wurden.	
7. (i) Bitte beschreiben Sie die eingeführten Politiken und die getroffenen Maßnahmen, sollte es diese geben, zur schrittweisen Reduzierung der Arbeitszeit.	Ü 47: Artikel 1; E 116: Abs. 3
(ii) Übermitteln Sie bitte gegebenenfalls, ob die reguläre Arbeitszeit etappenweise verringert wurde und, falls dies der Fall ist, geben Sie bitte an in welchen Etappen (größere zeitliche Abstände, schrittweise Erfassung von Wirtschaftsbranchen und -sektoren, Kombination dieser beiden, andere Ausgestaltung).	E 116: Abs. 8
Wöchentliche Mindestruhezeit Der gesetzliche Zeitraum, in dem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Ruhezeiten allgemein außerhalb des Arbeitsplatzes haben, welcher in aufeinanderfolgende Stunden oder Tage am Ende der Woche berechnet wird.	
8. (i) Bitte geben Sie die gesetzlichen Anforderungen für die wöchentlichen Ruhetage an und berichten Sie, ob diese wöchentliche Mindestruhezeit gleichzeitig allen betroffenen Personen in jedem Unternehmen eingeräumt wird, und ob dies im Einklang mit dem Wochentag, der traditionsgemäß oder aus staatlicher Gewohnheit oder in der Region als Ruhetag festgelegt wurde, stehen muss.	Ü 14: Artikel 2 (1) und (2); Ü 106: Artikel 6 (1) und (2); E 103: Abs. 1
(ii) Bitte berichten Sie, ob nationale Gesetze und Vorschriften die wöchentliche Ruhezeit in Bezug auf einen oder mehrere bestimmte Wochentage oder in Bezug auf eine Anzahl an aufeinanderfolgenden Stunden definieren.	Ü 14: Artikel 2 (1) und (3); Ü 106: Artikel 6 (1) und (3); E 103: Abs. 1 und 2
(iii) Bitte beschreiben Sie, ob und wie nationale Gesetze und Vorschriften bei der wöchentlichen Ruhezeit Traditionen und Bräuche der religiösen Minderheiten berücksichtigen.	Ü 106: Artikel 6 (4)

9. (i) Bitte übermitteln Sie genaue Informationen über mögliche zeitweilige, vollständige oder teilweise Ausnahmeregelungen von der allgemeinen Regelung zur wöchentlichen Ruhezeit (inklusive der Aufhebung oder Verringerung der Ruhezeit und rotierende wöchentliche Ruhetage).	Ü 14: Artikel 4; Ü 106: Artikel 8 (1) und (2)
(ii) Falls Ausnahmeregelungen erlaubt sind, geben Sie bitte an, ob nationale Gesetze und Vorschriften festlegen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine Ausgleichsruhezeit gewährleistet wird.	Ü 14: Artikel 5; Ü 106: Artikel 8 (3)
Informationen über Trends und Praktiken (iii) Falls Ausnahmeregelungen erlaubt sind, geben Sie bitte an, ob entsprechend den geltenden Gesetzen und Vorschriften Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem Lohnzuschlag anstelle einer Ausgleichsruhezeit abgegolten werden können.	
(iv) Bitte beschreiben Sie spezifische wöchentliche Ruhezeitsysteme näher, die auf bestimmte Kategorien von Personen oder Unternehmensarten anzuwenden sind, falls es solche gibt.	Ü 106: Artikel 7 (1); E 103: Abs. 3
Ruhepausen während des Arbeitstages	
10. (i) Bitte geben Sie an, ob nationale Gesetze und Vorschriften Ruhepausen (z.B. Kaffee/Tee, Essen, Gebet, etc.) während des Arbeitstages vorschreiben, und unter welchen Voraussetzungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dazu berechtigt sind. Falls Ruhepausen vorgesehen sind, übermitteln Sie bitte auch die Arten und Längen der Ruhepausen und ob Sie zur Arbeitszeit zählen.	Ü 1: Artikel 8 (1) (b); Ü 30: Artikel 2 und 11 (2) (b); E 178: Abs. 7
Informationen über Trends und Praktiken (ii) Bitte führen Sie allfällige Regelungen an, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zusätzliche Pausen zwischen der Regelarbeitszeit und dem Beginn von Überstunden einräumen, und ob während der Leistung von Überstunden entsprechend dem Gesetz Ruhepausen erforderlich sind.	

Bezahlter Jahresurlaub

Die Mindestanzahl an Urlaubstagen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber über ein Kalenderjahr gegeben und gezahlt werden, ausgenommen gesetzlicher Feiertage

11. Bitte nennen Sie allfällige Regelungen, die die Erbringung einer Mindestzeit an Dienstleistung vorschreiben, um Anspruch auf den bezahlten Jahresurlaub zu haben.	Ü 132: Artikel 5; E 98: Abs. 4 (2) (a)
12. (i) Bitte führen Sie allfällige Bestimmungen an, welche die Länge des bezahlten Jahresurlaubs regeln, auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch haben, und geben Sie genau an: (a) ob er in Tagen oder Wochen gerechnet wird; (b) auf welcher Grundlage er errechnet wird (Lohn, Zulagen); (c) ob er mit der Länge der Beschäftigungsdauer oder aufgrund anderer Faktoren (z.B. Alter) erhöht wird; und (d) ob er sich je nach Berufsgruppe unterscheidet.	Ü 132: Artikel 3 und 7; E 98: Abs. 4 (1) und 6
(ii) Bitte geben Sie Auskunft über alle Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die vom Geltungsbereich der nationalen Gesetze und Vorschriften betreffend den bezahlten Jahresurlaub ausgenommen sind, und nennen Sie die Gründe für diese Ausnahmen.	Ü 132: Artikel 2; E 98: Abs. 3
13. Bitte geben Sie an, ob der bezahlte Jahresurlaub in Teilen genommen werden kann und ob nationale Gesetze oder Vorschriften ein Recht auf eine ununterbrochene Mindestdauer vorsehen. Falls dies der Fall ist, spezifizieren Sie bitte die Länge der Mindestdauer.	Ü 132: Artikel 8
14. Bitte führen Sie allfällige Vorschriften an, die regeln, dass eine beschäftigte Person nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses für den noch zustehenden, aber noch nicht konsumierten bezahlten Urlaub einen entsprechenden Urlaub, eine entsprechende Entschädigung oder ein gleichwertiges Urlaubsguthaben erhält.	Ü 132: Artikel 11; E 98: Abs. 4 (3)
15. (i) Bitte geben Sie Regelungen an, sollte es diese geben, die das Übertragen von nicht in Anspruch genommenen Urlaubstagen von einem Jahr ins nächste erlauben.	Ü 132: Artikel 9 (1) und (2)
(ii) Bitte machen Sie Angaben, ob und unter welchen Umständen nationale Gesetze und Anordnungen Vereinbarungen zum Verzicht des Anspruches auf bezahlten Jahresurlaub erlauben. Bitte führen Sie ebenso an, ob die Möglichkeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besteht, den Urlaub ausbezahlt zu bekommen.	Ü 132: Artikel 12
16. Bitte geben Sie an, ob der bezahlte Urlaub Krankenstand, Urlaub aus persönlichen Gründen oder aus anderen	Ü 132: Artikel 5 (4)

Gründen, die nicht dem Willen der beschäftigten Person unterliegen, beinhaltet. Bitte führen Sie diese Regelungen genau aus.	
Schutz von Nachtarbeitnehmerinnen und Nachtarbeitnehmern Nachtarbeit ist Arbeit, die normalerweise in der Nacht vorgesehen ist, wann Beschäftigte üblicherweise schlafen.	
17. Bitte übermitteln Sie Informationen zur Definition von "Nacht" und "Nachtarbeitnehmerin/Nachtarbeitnehmer" in den nationalen Gesetzen und Vorschriften.	Ü 89: Artikel 2; Ü 171: Artikel 1, E 178: Abs. 1
18. (i) Bitte führen Sie die maximale Länge von Nachtarbeit und die Höchstgrenze für nächtliche Überstunden, festgelegt durch die nationalen Gesetze und Vorschriften, an. Geben Sie bitte auch an, ob diese Grenzen pro Tag oder pro Woche gelten.	E 178: Abs. 4 und 5
(ii) Bitte machen Sie Angaben, ob nationale Gesetze und Vorschriften eine Mindestruhezeit für Nachtarbeiterinnen und Nachtarbeiter vorsehen – mit besonderem Augenmerk auf die Situation von Frauen in landwirtschaftlichen Betrieben.	E 13: Abs. 1; E 178: Abs. 6
19. Bitte geben Sie Auskunft zu Maßnahmen zur Beurteilung der Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sowie die Möglichkeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf einen Tagesarbeitsplatz versetzt zu werden, falls sie bzw. er nicht fähig ist, die Arbeitsleistung in der Nacht zu erbringen.	Ü 171: Artikel 4 und 6
20. Bitte geben Sie an, ob Sektoren oder Beschäftigungsgruppen von den nationalen Gesetzen und Vorschriften über die Nachtarbeit ausgenommen sind.	Ü 171: Artikel 2
21. Bitte beschreiben Sie allfällige getroffene Maßnahmen, um in der Nachtarbeit tätige Frauen in Bezug auf Mutterschaft zu schützen (inklusive Versetzung auf einen Tagesarbeitsplatz während bestimmter Zeiträume vor und nach der Geburt).	Ü 171: Artikel 7
22. Bitte nennen Sie allfällige Regelungen, die Entschädigungen für Nachtarbeitnehmerinnen und Nachtarbeitnehmer festlegen (hinsichtlich Arbeitszeit, Entlohnung und ähnliche Begünstigungen), um die Besonderheit von Nachtarbeit anzuerkennen.	Ü 171: Artikel 8

23. Bitte nennen Sie allfällige Regelungen über Sozialleistungen (d.h. hinsichtlich Transportmittel, Mahlzeiten, Pausen), oder Einrichtungen (Erste-Hilfe-Einrichtungen), die für Nachtarbeitnehmerinnen und Nachtarbeitnehmer geschaffen werden.	Ü 171: Artikel 5 und 9; E 178: Abs. 13-18
24. Informationen über Trends und Praktiken Bitte geben Sie an, ob die Tendenz der Nachtarbeit nach Wirtschaftssektor und/oder die Anzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wächst oder abnimmt.	
Teilzeitarbeit Der Begriff Teilzeitarbeitnehmerin/Teilzeitarbeitnehmer bezieht sich auf eine angestellte Person, deren normale Arbeitszeit geringer ist als von vergleichbaren Vollzeitarbeitnehmerinnen/Vollzeitarbeitnehmern.	
25. (i) Bitte führen Sie an, ob und wie nationale Gesetze und Vorschriften Teilzeitarbeit definieren (einschließlich der Anzahl der üblichen Arbeitsstunden einer Vollzeitarbeitnehmerin bzw. eines Vollzeitarbeitnehmers, unter welcher eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer als Teilzeitarbeitnehmerin bzw. als Teilzeitarbeitnehmer angesehen wird).	Ü 175: Artikel 1; E 182: Abs. 2
(ii) Bitte geben Sie Auskunft zu allen Beschäftigtenkategorien, die vom Geltungsbereich der Gesetze und Vorschriften über Teilzeitarbeit ausgenommen sind, und zu den Gründen für diese Ausnahmen.	Ü 175: Artikel 3
26. (i) Bitte beschreiben Sie alle allfälligen ergriffenen Maßnahmen zur Erleichterung des Zugangs zu produktiver und frei gewählter Teilzeitarbeit, die den Bedürfnissen sowohl der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Rechnung trägt. Bitte berichten Sie über Politiken, die sich Situationen annehmen, wo Teilzeitarbeit nicht frei gewählt ist, sofern es solche gibt.	Ü 175: Artikel 9 (1)
(ii) Bitte geben Sie allfällige Regelungen an, die den freiwilligen Wechsel von Vollzeit- zu Teilzeitarbeit und umgekehrt erleichtern, und beschreiben Sie die Bedingungen, unter welchen diese Wechsel erlaubt sind. Übermitteln Sie bitte Informationen über die Rolle der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers beim Erleichtern dieses Verfahrens.	Ü 175: Artikel 9 und 10; E 182: Abs. 18
27. (i) Bitte führen Sie Vorschriften an, die sicherstellen, dass Teilzeitarbeitnehmerinnen und Teilzeitarbeitnehmer dieselbe Absicherung erhalten wie vergleichbare Vollzeitarbeitnehmerinnen und Vollzeitarbeitnehmer im Hinblick auf: (a) das Vereinigungsrecht, das Recht auf Kollektivverhandlungen und das Recht, als Vertreterin oder Vertreter	Ü 175: Artikel 4

der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu fungieren; (b) Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz; und (c) Diskriminierung am Arbeitsplatz.	
(ii) Bitte beschreiben Sie allfällige ergriffenen Maßnahmen zur Sicherstellung, dass für Teilzeitarbeiterinnen und Teilzeitarbeiter im Vergleich zu Vollzeitarbeiterinnen und Vollzeitarbeitern in den Bereichen Mutterschutz, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, bezahlter Urlaub pro Jahr, bezahlte gesetzliche Feiertage, Krankenstand, Löhne und gesetzlich vorgeschriebene Sozialversicherung gleichwertige Bedingungen gelten.	Ü 175: Art. 5, 6 und 7; E 182: Abs. 6(d), 7(2), 10, 11, 13, 14 und 16
(iii) Bitte geben Sie an, ob Mindestgrenzen bezüglich Arbeitsstunden oder Einkommen existieren, um ein Recht auf bestimmte Sozialversicherungs- oder andere Leistungen zu haben. Falls dies der Fall ist, beschreiben Sie diese bitte, auch im Hinblick darauf, ob diese regelmäßig überprüft werden.	Ü 175: Art. 8(1), (2) und (3)(a)
(iv) Bitte geben Sie Auskunft zu Maßnahmen zur Bewältigung von Einschränkungen des Zugangs von Teilzeitarbeiterinnen und Teilzeitarbeitern zu Fortbildungen, Karrierechancen und beruflicher Mobilität.	E 182: Abs. 15
Tendenzen der Arbeitszeitvereinbarungen Arbeitszeitvereinbarungen sind Methoden, wie Arbeitszeit organisiert werden kann, normalerweise während der Arbeitswoche. Rechtsvorschriften zu den täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeiten bieten meist die Grundlage für die Durchführung dieser Vereinbarungen.	

28. Informationen über Trends und Praktiken¹ Bitte führen Sie an, ob nationale Gesetze und Vorschriften von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern verlangen, Ersuchen von Beschäftigten zur Veränderung ihres Arbeitsplans aus persönlichen Gründen (z.B. im Hinblick auf familiäre oder persönliche Bedürfnisse) zu berücksichtigen.	
29. Bitte übermitteln Sie Informationen zu allfälligen nationalen Gesetzen und Anordnungen, die Schichtarbeitsvereinbarungen ² (inklusive unterschiedlichen täglichen Schichtlängen) vorsehen, und beschreiben Sie bitte die Voraussetzungen, unter welchen sie gestattet sind.	Ü 1: Abs. 2(c) und 4; Ü 30: Abs. 11(2)(a)
30. (i) Bitte geben Sie allfällige nationale Gesetze und Vorschriften an, die ein System mit Durchschnittsstunden ³ vorsehen und beschreiben Sie die Voraussetzungen, unter denen sie erlaubt sind. Wo dies zutrifft, übermitteln Sie	Ü 1: Abs. 5(1) und (2); Ü 30: Abs. 6

¹ Siehe auch IAO: *Working time in the 21st century*, Bericht für die Diskussion auf der Dreigliedrigen Sachverständigentagung über Arbeitszeitvereinbarungen (17.-21. Oktober 2011).

² Schichtarbeit wird üblicherweise definiert als Methode der Arbeitszeitorganisation, wobei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einander auf ihrem Arbeitsplatz nachfolgen, sodass die Ausführung der Tätigkeit über die Arbeitszeit einer einzelnen Arbeitnehmerin bzw. eines einzelnen Arbeitnehmers hinausgeht. IAO: *Hours of work: From fixed to flexible?* Bericht des Sachverständigenausschusses über die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen (Artikel 19, 22 und 23 der Verfassung). Bericht III (Teil 1B), Internationale Arbeitskonferenz, 93. Tagung, Genf, 2005, Abs. 103.

³ Jahresarbeitszeit oder andere Arten von Systemen mit Durchschnittsstunden (z.B. Monatsarbeitszeit oder durchschnittliche Arbeitszeit über einen Monat verteilt) erlauben Variationen an Tages- oder Wochenarbeitsstunden innerhalb einer gesetzlich bestimmten Grenze, wie Tages- oder Wochen-Höchstarbeitszeit, wobei erwartet wird, dass die Arbeitsstunden entweder einen festgelegten Wochendurchschnitt innerhalb eines bestimmten Durchrechnungszeitraums erreichen, oder innerhalb einer festgelegten Jahressumme bleiben. Solange die Höchstgrenzen eingehalten werden, einschließlich Wochendurchschnitt und Jahressumme, werden keine Überstundenzuschläge für geleistete Arbeitsstunden gezahlt, die über der Normalarbeitszeit hinausgehen. IAO: *Working time in the 21st century*, op. cit., Abs. 119.

bitte die Dauer des Durchrechnungszeitraums: wöchentlich, monatlich, jährlich, Sonstiges.	
Informationen über Trends und Praktiken (ii) Bitte geben Sie an, ob nationale Gesetze und Vorschriften den Einsatz von Durchschnittsstunden – oder von bestimmten Durchrechnungszeiträumen – zur Berechnung der Arbeitszeit verbieten.	
31. Informationen über Trends und Praktiken Bitte geben Sie Auskunft über allfällige nationale Gesetze und Vorschriften, die sich mit Folgendem befassen: (a) komprimierte Arbeitswochen ⁴ ; (b) gestaffelte Arbeitszeit ⁵ ; (c) Gleitzeit ⁶ ; und (d) Vereinbarungen über Arbeitszeit-Anspar-Konten ⁷ (Arbeitszeitkonto)	
32. Informationen über Trends und Praktiken Bitte übermitteln Sie Informationen über alle nationalen Gesetze und Vorschriften über Arbeit auf Abruf, Bereitschaft oder Null-Stunden-Verträge. Geben Sie gegebenenfalls bitte an, ob die nationalen Gesetze und Vorschriften den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern vorschreiben, eine Mindestanzahl an garantierten Stunden als Teil der Kriterien für einen Beschäftigungsvertrag vorzusehen; unter welchen Bedingungen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verpflichtet sind, verfügbar zu sein; ob diese die Möglichkeit haben, für eine andere Arbeitgeberin oder einen anderen Arbeitgeber zu arbeiten; und ob sie das Recht haben, im Vorhinein die Arbeitspläne einzusehen.	

⁴ Komprimierte Arbeitswochen sind eine Art der Arbeitszeitorganisation, wobei die Normalwochenarbeitszeit auf weniger Tage verteilt werden. IAO, *Hours of work. From fixed to flexible?*, op. cit., Abs. 207.

⁵ Gestaffelte Arbeitszeiten werden dort zur Arbeitszeitorganisation eingesetzt, wo Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder Gruppen von diesen ihre Arbeit etwas unterschiedlich, aber zu fixen Zeiten beginnen und beenden. Ebendort, Abs. 214.

⁶ Gleitzeitvereinbarungen werden eingesetzt, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu erlauben, ihre eigenen Arbeitszeiten innerhalb spezieller Grenzen festzulegen, wenn auch von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern üblicherweise verlangt wird, während bestimmter Kernzeiten entsprechend dieser Vereinbarungen anwesend zu sein. Ebendort, Abs. 231.

⁷ Vereinbarungen über Arbeitszeit-Anspar-Konten (Arbeitszeitkonten) erlauben es den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, bis zur Erreichung einer bestimmten Höhe „Gut-Stunden“ zu sammeln oder „Minus-Stunden“ anzuschreiben; der Zeitrahmen, während dessen die Gut- oder Minus-Stunden verrechnet werden, ist länger als bei Gleitzeitvereinbarungen und reicht von einigen Monaten bis zu einem Jahr oder noch länger. IAO: *Working time in the 21st century*, op. cit., Abs. 116.

33. Informationen über Trends und Praktiken

Bitte beschreiben Sie allfällige nationale Politiken bezüglich Arbeitsteilung⁸. Bitte beschreiben Sie alle bestehenden Systeme, das Ausmaß der Verringerung der Arbeitszeit und die Höhe von Ausgleichszahlungen des Staates für Lohnkürzungen durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber.

34. Informationen über Trends und Praktiken

Bitte geben Sie Auskunft über :

(a) die Häufigkeit des Einsatzes der oben beschriebenen Arbeitszeitvereinbarungen;

(b) die Wirtschaftsbereiche, in denen sie häufiger vorkommen; und

(c) das Ausmaß, inwieweit die momentane Praxis mit den entsprechenden nationalen Gesetzen und Verordnungen vereinbar ist.

35. Informationen über Trends und Praktiken

Bitte übermitteln Sie Informationen über allfällige nationale Politiken, Gesetze und Vorschriften betreffend der Auswirkung von Informations- und Kommunikationstechnologie auf die Verfügbarkeit und die Arbeitszeit, die über die normalen Bürozeiten hinausgehen.

Sozialer Dialog und Kollektivverhandlungen über Arbeitszeit

Sozialer Dialog und Kollektivverhandlungen sind wichtige Mechanismen zur Vereinbarung und Planung von Arbeitszeiten

36. Bitte führen Sie an, wie und in welchem Ausmaß der soziale Dialog für die Ausarbeitung nationaler Gesetze und Vorschriften oder anderer Regelungen über Arbeitszeit eingesetzt wird.

Ü 1: Art. 2(b), 5(1) und 6(2); Ü 30: Art. 8; E 116: Abs. 20; Ü 14: Art. 4; Ü 106: Art. 4, 7 und 8; Ü 132: Art. 2(2) und 9; Ü 89: Art. 5; Protokoll zu Ü 89: Art. 1(1); Ü 171: Art. 10 und 11(2); Ü 175: Art. 3(1) und 8(4)

⁸ Arbeitsteilung („work sharing“) wird als Arbeitsmarktmaßnahme definiert, die auf der Verringerung der Arbeitszeit abzielt, um ein reduziertes Arbeitsvolumen auf die gleiche (oder eine ähnliche) Zahl an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu verteilen, um Kündigungen zu vermeiden. Messenger, J.C. und Ghosheh, N. (Herausgeber): *Work sharing during the great recession. New developments and beyond* (IAO, 2013), S. 3.

37. Bitte übermitteln Sie Beispiele für in Kollektivvereinbarungen behandelte Arbeitszeitvereinbarungen, mit Schwerpunkt auf die primären Wirtschaftssektoren Ihres Landes.	Ü 1: Art. 2(b) und 5; Ü 30: Art. 8; E 116: Abs. 3 und 11; Ü 14: Art. 5; E 103: Abs. 7; Ü 132: Art. 9(3) und 10(1); Ü 175: Art. 11; Protokoll zu Ü 89: Art. 1(1); Ü 171: Art. 11
Beratung mit den Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeberorganisationen sowie den Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerorganisationen, entsprechend den Vorgaben der Übereinkommen	
38. Bitte geben Sie Auskunft über allfällige durchgeführte Beratungen auf nationaler Ebene mit den maßgeblichen Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeberorganisationen sowie Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerorganisationen vor der Setzung folgender Maßnahmen:	
a) die Ausarbeitung von Vorschriften bezüglich dauerhaften und zeitlich befristeten Ausnahmen zur regulären Arbeitszeit	Ü 1: Art. 6(2)
b) die Ausarbeitung von Vorschriften, die erlauben, dass die Arbeitsstunden über einen längeren Zeitraum als eine Woche verteilt werden	Ü 30: Art. 7 und 8
c) die Annahme jeglicher Maßnahmen betreffend die Einführung spezieller Systeme, welche vollständige oder teilweise Ausnahmen vom System der wöchentlichen Ruhepause (24 aufeinanderfolgende Stunden Ruhepause auf sieben Arbeitstage) beinhalten	Ü 14: Art. 4; Ü 106: Art. 7(4)
d) die Festlegung eines Mindestanteils des Jahresurlaub, der nicht aufgeschoben werden kann, und das Zeitlimit, bis zu welchem jener Teil, der das festgesetzte Minimum übersteigt, aufgeschoben werden kann	Ü 132: Art. 9(3)
e) die Festlegung der Bedeutung der Begriffe "Nachtarbeit" und "Nachtarbeitnehmerin/Nachtarbeitnehmer"	Ü 89: Art. 2; Ü 171: Art. 1
f) die Festlegung jener Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die von den Nachtarbeitsgesetzen und -regelungen ausgenommen sind	Ü 171: Art. 2(2)
g) die Festlegung der Länge des Zeitraums nach der Geburt, in der für Frauen eine Alternative zu Nachtarbeit	Ü 171: Art. 7(b)(1)(ii)

verfügbar sein sollte	
h) die Ausarbeitung von Gesetzen und Vorschriften bezüglich Nachtarbeit	Ü 171: Art. 11(2)
i) die Ausnahme bestimmter Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vom Geltungsbereich von Gesetzen und Regelungen zur Teilzeit	Ü 175: Art. 3(1)
j) die Festlegung von Arbeitsstunden und Einkommen, unterhalb derer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von bestimmten Rechten ausgenommen werden können	Ü 175: Art. 8
k) die Ausarbeitung von Gesetzen und Vorschriften betreffend Teilzeitarbeit	Ü 175: Art. 11
Maßnahmen zur Vollziehung	
39. (i) Bitte führen Sie die relevanten Bestimmungen an, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern vorschreiben: a) durch Aushänge an sichtbaren Stellen im Unternehmen oder an anderem passenden Ort den Beginn und das Ende der Arbeitszeit mitzuteilen, ebenso die zustehenden Ruhepausen und dort wo Schichtarbeit erbracht wird, die Zeiten, wann jede Schicht beginnt und endet; und b) Aufzeichnungen über alle zusätzlichen Arbeitsstunden und deren Bezahlung zu machen.	Ü 1: Art. 8(1); Ü 30: Art. 11(2)
(ii) Bitte beschreiben Sie alle getroffenen Maßnahmen, wie das Aushängen von Ankündigungen und die Durchführung von Aufzeichnungen, um die Einhaltung der nationalen Gesetze und Vorschriften betreffend die wöchentlichen Ruhepausen sicherzustellen.	Ü 14: Art. 7; E 103: Abs. 5 und 6
(iii) Bitte übermitteln Sie Informationen über alle spezifischen Maßnahmen, die von der Arbeitsinspektion im Hinblick auf die Arbeitszeit durchgeführt werden (einschließlich Überstunden, Ruhezeiten und Urlaub); über die Rolle der sozialen Akteure und anderer Einrichtungen, betreffend die Einhaltung und Durchsetzung der nationalen Arbeitszeitgesetze und -vorschriften, sowie über Strafbestimmungen und deren Durchführung.	Ü 30: Art. 11(1) und 12; Ü 106: Art. 10(1) und (2); Ü 132: Art. 14
Einfluss von IAO-Instrumenten/Chancen auf Ratifizierung	

40. (i) Bitte geben Sie an, ob irgendwelche Änderungen in den nationalen Gesetzen oder Vorschriften oder in der Praxis gemacht wurden im Hinblick auf die Umsetzung aller oder einzelner Bestimmungen der die Arbeitszeit betreffenden Übereinkommen und Empfehlungen.
(ii) Bitte beschreiben Sie jegliche Aussichten auf eine Ratifizierung und bezeichnen Sie alle Hindernisse, die eine Ratifizierung der Übereinkommen Nr. 1, 14, 30, 47, 89, 106, 132, 171, 175 und des Protokolls von 1990 zum Übereinkommen Nr. 89 vereiteln oder verzögern.
41. Sollte ihr Staat ein Bundesstaat sein:
(i) Geben Sie bitte an, ob die Bestimmungen der Übereinkommen oder Empfehlungen aus Sicht der Bundesregierung im Sinne des Verfassungssystems geeignet sind, im Gesamten oder zum Teil durch Maßnahmen eher auf Bundesebene oder auf Ebene der Teilstaaten, Provinzen oder Kantone geregelt zu werden.
(ii) Nennen Sie bitte alle Vereinbarungen, die getroffen werden konnten, um innerhalb des Bundesstaates koordinierte Maßnahmen zur Umsetzung aller oder einzelner Bestimmungen der Übereinkommen und der Empfehlungen zu fördern, und geben Sie bitte eine allgemeine Einschätzung aller auf diese Weise erzielten Ergebnisse an.
42. Bitte führen Sie die maßgeblichen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen an, welchen Kopien des gegenständlichen Berichts gemäß Artikel 23 Abs. 2 der IAO-Verfassung übermittelt wurden, und geben Sie bitte bekannt, ob Sie seitens der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen irgendwelche Bemerkungen über getätigte oder zu tätige Maßnahmen in Bezug auf die im gegenständlichen Bericht betroffenen Instrumente erhalten haben. Sollte dies der Fall sein, übermitteln Sie bitte eine Kopie dieser erhaltenen Bemerkungen und schließen Sie jeglichen Kommentar an, den Sie diesbezüglich für sinnvoll erachten.
Möglicher Bedarf an normensetzenden Tätigkeiten und an technischer Zusammenarbeit
43. (i) Bitte beschreiben Sie die Sicht Ihres Landes zu vorhandenen Lücken, die bei zukünftigen Normensetzungen angesprochen werden sollten. Welche Vorschläge würde Ihr Land gerne betreffend mögliche normsetzende Tätigkeiten in Bezug auf die Arbeitszeit, die von der IAO gesetzt werden könnten – einschließlich der Überprüfung der Normen und Erwartungen einer Konsolidierung?
(ii) Gab es einen Wunsch nach von der IAO zur Verfügung gestellter politischer Unterstützung oder Unterstützung für die technische Zusammenarbeit, um die gegenständlichen Instrumente umzusetzen? Sollte dies der Fall sein, was war das Ergebnis dieser Unterstützung? Sollte dies nicht der Fall sein, wie könnte die IAO am besten eine angemessene Hilfestellung innerhalb ihres Mandates anbieten, um die Bemühungen des Landes im Bereich der Arbeitszeit zu unterstützen?

