

9997 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Bundesrates

Erstellt am 07.07.2018

Mit sichtbar gemachten Abänderungen bzw. Druckfehlerberichtigungen, die im Plenum des Nationalrates beschlossen wurden

Bundesgesetz, mit dem das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz und das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz geändert werden

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel 1 Änderung des Arbeitszeitgesetzes

Das Arbeitszeitgesetz, BGBl. Nr. 461/1969, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 127/2017, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 1 Abs. 2 Z 6 wird folgende Z 7 eingefügt:

„7. nahe Angehörige **der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers (Eltern, volljährige Kinder, im gemeinsamen Haushalt lebende Ehegattin oder Ehegatte, eingetragene Partnerin oder Partner, sowie Lebensgefährtin oder Lebensgefährte, wenn seit mindestens drei Jahren ein gemeinsamer Haushalt besteht** ~~im Sinne des § 284e des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches, JGS Nr. 1811/946 (ABGB)~~, deren gesamte Arbeitszeit auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit

- a) nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, oder
- b) von diesen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann;“

2. § 1 Abs. 2 Z 8 lautet:

„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

- a) nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, oder
- b) von diesen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann;“

3. § 4 Abs. 7 lautet:

„(7) Der Kollektivvertrag kann bei einer Arbeitszeitverteilung gemäß Abs. 4 und 6 eine mehrmalige Übertragung von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächsten Durchrechnungszeiträume zulassen.“

4. ~~In § 4b Abs. 4 wird die Zahl „zehn“ durch folgende Abs. 4 die Wortfolge „fünfmal pro Woche bis zu zwölf“ und 5 die Wortfolge „nicht überschreiten“ durch „betragen“ ersetzt.~~

„(4) Die tägliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten. Eine Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf 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.“

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

(5) Ordnet die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber Arbeitsstunden an, die über die Normalarbeitszeit gemäß § 3 Abs. 1 hinausgehen, gelten diese als Überstunden.“

5. § 7 Abs. 1 lautet:

„(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 bleiben unberührt.“

6. § 7 Abs. 2, 4 und 4a entfallen.

7. In § 7 Abs. 5 letzter Satz sowie § 8 Abs. 1 und 2 wird jeweils das Wort „zehn“ durch das Wort „zwölf“ ersetzt. In § 7 Abs. 5 wird weiters das Zitat „Abs. 1 bis 4“ durch das Zitat „Abs. 1 **und bis 3**“ ersetzt.

8. § 7 Abs. 6 und 6a werden durch folgenden Abs. 6 ersetzt:

„(6) **Es steht den** Arbeitnehmerinnen und **Arbeitnehmern frei, Arbeitnehmer können** Überstunden nach ~~den~~ § 7 und § 8 Abs. 1 ~~und 2~~ **ohne Angabe von Gründen abzulehnen** aus ~~überwiegenden persönlichen Interessen ablehnen~~, wenn durch diese Überstunden die Tagesarbeitszeit von zehn -Stunden oder die Wochenarbeitszeit von 50 -Stunden **überschritten wird** ~~übersteigt~~. 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** ~~In Betrieben mit Betriebsrat kann mittels Betriebsvereinbarung eine abweichende Regelung vorgesehen werden.~~“

9. In § 9 Abs. 1 wird die Zahl „zehn“ durch die Zahl „zwölf“ und die Zahl „50“ durch die Zahl „60“ ersetzt.

10. § 9 Abs. 2 und 3 lautet:

„(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.

(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 zulässig ist.“

10a. Dem § 10 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(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.“

11. § 12 Abs. 2a lautet:

„(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 geldwerte Zahlung in Höhe des Normallohns und der Zuschläge, auf welche die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die während der Ruhezeit geleistete Tätigkeit Anspruch hatten.“

12. § 18 Abs. 2 letzter Satz lautet:

„~~Dabei In den Fällen des § 5 darf die Tagesarbeitszeit~~ **zehn Stunden, in den Fällen des § 5 und des § 7 zwölf Stunden insoweit überschreiten, als dies die Aufrechterhaltung des Verkehrs erfordert.**“

13. ~~§ 18b Abs. 1~~ **jedoch** ~~6~~ lautet:

„~~(6) In den Fällen des § 5 darf die Tagesarbeitszeit~~ zwölf Stunden insoweit überschreiten, als dies die Aufrechterhaltung des Verkehrs erfordert, ~~sie darf jedoch keinesfalls mehr als 14 Stunden betragen.~~“

14. § 19a Abs. 8 lautet:

„(8) Leistet eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer während eines Bereitschaftsdienstes gemäß Abs. 7 Arbeiten, kann die tägliche Ruhezeit unterbrochen werden. Beträgt ein Ruhezeitteil mindestens acht Stunden, so ist innerhalb von zwei Wochen eine andere Ruhezeit um vier Stunden, in allen übrigen Fällen um sechs Stunden zu verlängern.“

15. § 19b Abs. 3 Z 3 lautet und nach Z 4 wird folgende Z 5 eingefügt:

„3. leitende Angestellte oder sonstige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen maßgebliche selbständige **Entscheidungsbefugnis** ~~Entscheidungsbefugnisse~~ übertragen ist und deren gesamte Arbeitszeit auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit

a) nicht gemessen bzw. im Voraus festgelegt wird, oder

b) von diesen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann;

5. nahe Angehörige **der Arbeitgeberin bzw. im Sinne des Arbeitgebers (Eltern, volljährige Kinder, im gemeinsamen Haushalt lebende Ehegattin oder Ehegatte, eingetragene Partnerin oder Partner, sowie Lebensgefährtin oder Lebensgefährte, wenn seit mindestens drei Jahren ein gemeinsamer Haushalt besteht** ~~§ 284e des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches, JGS Nr. 1811/946 (ABGB)~~, deren gesamte Arbeitszeit auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit

a) nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, oder

b) von diesen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann;“

16. § 20a Abs. 2 lautet:

„(2) Leistet eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer während der Rufbereitschaft Arbeiten, kann die tägliche Ruhezeit unterbrochen werden, wenn innerhalb von zwei Wochen eine andere tägliche Ruhezeit um vier Stunden verlängert wird. Ein Teil der Ruhezeit muss mindestens acht Stunden betragen.“

17. § 20b Abs. 6 entfällt.

18. § 26 Abs. 2a lautet:

„(2a) Wird in Saisonbetrieben eine Verkürzung der Ruhezeit im Sinne des § 12 Abs. 2a in Anspruch genommen, ist die Führung der Arbeitszeitaufzeichnungen durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer nach Abs. 2 nicht zulässig. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat in den Arbeitszeitaufzeichnungen die Inanspruchnahme des § 12 Abs. 2a sowie den Beginn und das Ende der Saison zu vermerken.“

19. § 28 Abs. 1 Z 3 lautet:

„3. die Meldepflichten an das Arbeitsinspektorat gemäß § 20 Abs. 2, die Auskunfts- und Einsichtspflichten gemäß § 26 Abs. 6, die Aufbewahrungspflichten gemäß § 18k, Pflichten gemäß § 18b Abs. 8 oder 9 erster Satz verletzen, oder die Aufzeichnungen gemäß § 18b Abs. 7, § 18c Abs. 2 sowie § 26 Abs. 1 bis 5 mangelhaft führen;“

20. § 28 Abs. 2 Z 1 lautet:

„1. Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer über die Höchstgrenzen der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 2 Abs. 2, § 7, § 8 Abs. 1, 2 oder 4, § 9, § 12a Abs. 5, § 18 Abs. 2 oder 3, § 18b Abs. 5 oder 6, § 19a Abs. 2 oder 6 oder § 20a Abs. 2 Z 1 hinaus einsetzen;“

20a. Dem § 32c wird folgender Abs. 10 angefügt:

„(10) Bestehende Gleitzeitvereinbarungen bleiben aufrecht. Regelungen in Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen, die für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer günstigere Bestimmungen vorsehen, werden durch die Änderungen des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2018 nicht berührt.“

21. Dem § 34 wird folgender Abs. 37 angefügt:

„(37) § 1 Abs. 2 Z 7 und 8, § 4 Abs. 7, § 4b Abs. 4 **und 5**, § 7 Abs. 1, **5** und 6, § 8 Abs. 1 und 2, § 9 Abs. 1 bis 3, § **10 Abs. 4, § 12 Abs. 2a, § 18 Abs. 22, § 18b Abs. 6**, § 19a Abs. 8, § 19b Abs. 3 Z 3 und 5, § 20a Abs. 2, § 26 Abs. 2a, ~~sowie~~ § 28 Abs. 1 Z 3 und Abs. 2 Z 1 **sowie § 32c Abs. 10**, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2018, treten mit 1. **September 2018** ~~Jänner 2019~~ in Kraft. Mit diesem Zeitpunkt entfallen auch § 7 Abs. 2, -4 und 4a sowie § 20b Abs. 6.“

Artikel 2**Änderung des Arbeitsruhegesetzes**

Das Arbeitsruhegesetz, BGBl. Nr. 144/1983, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 127/2017, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 1 Abs. 2 Z 2 wird folgende Z 3 eingefügt:

„3. nahe Angehörige **der Arbeitgeberin bzw. im Sinne des Arbeitgebers (Eltern, volljährige Kinder, im gemeinsamen Haushalt lebende Ehegattin oder Ehegatte, eingetragene Partnerin oder Partner, sowie Lebensgefährtin oder Lebensgefährte, wenn seit mindestens drei Jahren ein gemeinsamer Haushalt besteht** ~~§ 284c des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches, JGS Nr. 1811/946 (ABGB)~~, deren gesamte Arbeitszeit auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit

- a) nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, oder
- b) von diesen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann;“

2. § 1 Abs. 2 Z 5 lautet:

„5. leitende Angestellte oder sonstige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis übertragen ist und deren gesamte Arbeitszeit auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit

- a) nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, oder
- b) von diesen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann;“

3. Nach § 12a wird folgender § 12b samt Überschrift eingefügt:**„Vorübergehend auftretender besonderer Arbeitsbedarf**

§ 12b. (1) Bei vorübergehend auftretendem besonderem Arbeitsbedarf können durch Betriebsvereinbarung Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe an vier Wochenenden oder Feiertagen pro Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Jahr zugelassen werden. Eine Ausnahme von der Wochenendruhe kann nicht an vier aufeinander folgenden Wochenenden erfolgen.

(2) Für Verkaufstätigkeiten nach dem Öffnungszeitengesetz gilt Abs. 1 nicht.

(3) In Betrieben ohne Betriebsrat kann Wochenend- und Feiertagsarbeit nach Abs. 1 und 2 schriftlich mit den einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vereinbart werden. **In diesem Fall steht es den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern frei, solche Arbeitnehmer können, aus überwiegenden persönlichen Interessen, Wochenend- und Feiertagsarbeit ohne Angabe Form von Gründen abzulehnen** ~~Überstunden ablehnen~~. 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.**

(4) Die Betriebsvereinbarung bzw. die schriftliche Einzelvereinbarung muss, sofern sie für wiederkehrende Ereignisse abgeschlossen wird, den Anlass umschreiben.“

43. § 33 Abs. 1a bis 1z erhält die Bezeichnung „§ 33a. (1) bis (26)“. Die Überschrift zu § 33a lautet „Inkrafttreten von Novellen“.

54. Dem § 33a wird folgender Abs. 27 angefügt:

„(27) § 1 Abs. 2 Z ~~35a~~ und ~~55b~~ sowie § 12b in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2018 treten mit 1. **September 2018**~~Jänner 2019~~ in Kraft.“

Artikel 3

Änderung des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes

Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz – ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 30/2018, wird wie folgt geändert:

1. In der Überschrift zu § 42b entfällt der Ausdruck „-Tool“. ~~§ 42b Abs. 1 lautet:~~

1a. § 42b Abs. 1 lautet:

„(1) Die Krankenversicherungsträger haben zur Ergreifung von Maßnahmen gegen den Versicherungsmissbrauch sowie zur Sicherstellung des Versicherungsschutzes Risiko- und Auffälligkeitsanalysen (~~Risiko- und Auffälligkeitsanalyse Tool~~) im Dienstgeber- und Dienstnehmer/innenbereich durchzuführen. Dabei ist unter ~~Verarbeitung~~**Verwendung** der in der Anlage 14 genannten Versicherten- und Dienstgeberdaten nach folgenden Gesichtspunkten zu prüfen:

1. für den Dienstgeberbereich: insbesondere Schwarzarbeitsverdacht, Scheinanmeldung, Versichertenströme, Dienstgeberzusammenhänge, Insolvenzgefahr sowie Melde- und Beitragszahlungsverhalten;
2. für den Dienstnehmer/innenbereich: Verdacht auf missbräuchliche Inanspruchnahme von Leistungen, insbesondere aus dem Versicherungsfall der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit; Verdacht auf missbräuchlichen Bezug von Heilmitteln, Hilfsmitteln und Heilbehelfen; Verdacht auf missbräuchliche Verwendung der e-card.“

1b. Im § 42b Abs. 2 erster Satz, Abs. 3 erster Satz und Abs. 4 erster und dritter Satz wird der Ausdruck „Abs. 1“ jeweils durch den Ausdruck „Abs. 1 Z 1“ ersetzt.

1c. Im § 42b Abs. 4 erster Satz wird der Ausdruck „das Risiko- und Auffälligkeitsanalyse-Tool“ durch den Ausdruck „die Risiko- und Auffälligkeitsanalyse“ ersetzt.

2. In der Anlage 14 wird der Ausdruck „Stammdaten und Versicherungsdaten“ durch den Ausdruck „Stammdaten, Versicherungsdaten und Leistungsdaten“ ersetzt.

3. Dem § 714 wird folgender § 715 samt Überschrift angefügt:

„Schlussbestimmung zum Bundesgesetz BGBl. I Nr. xx/2018

§ 715. § 42b Abs. 1 **bis 4** und die Anlage 14 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xx/2018 treten mit 1. **September 2018**~~Jänner 2019~~ in Kraft.“