

543/A XXV. GP

Eingebracht am 08.07.2014

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

Antrag

**der Abgeordneten Mag. Gerald Loacker, Kolleginnen und Kollegen
betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Angestelltengesetz, das Allgemeine
Bürgerliche Gesetzbuch, das Gutsangestelltengesetz, das Urlaubsgesetz und das
Arbeitszeitgesetz geändert werden**

Der Nationalrat wolle beschließen:

**Bundesgesetz, mit dem das Angestelltengesetz, das Allgemeine Bürgerliche
Gesetzbuch, das Gutsangestelltengesetz, das Urlaubsgesetz und das
Arbeitszeitgesetz geändert wird**

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches

Das Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch vom 1. Juni 1811, JGS Nr. 946/1811, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 145/2013, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 1158 Abs. 2 wird folgender Abs. 2a eingefügt:

„(2a) Abweichend von Abs. 2 kann in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis eine Probezeit in der Höchstdauer von drei Monaten vereinbart und das Arbeitsverhältnis während dieser Zeit von jedem Vertragsteil jederzeit gelöst werden. Ist ein unbefristet abgeschlossenes Arbeitsverhältnis nach seinem wahren wirtschaftlichen Gehalt oder nach der Art der Tätigkeit des/der Arbeitnehmers/in, des Betriebes oder der Branche (§ 539a des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes - ASVG, BGBl. Nr. 189/1955) als ein befristetes Arbeitsverhältnis zu werten, ist die Vereinbarung einer über einen Monat hinausgehende Probezeit unwirksam.“

2. Nach § 1164 Abs. 4 wird folgender Abs. 5 angefügt:

„(5) § 1158 Abs. 2a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2014 findet auf unbefristete Arbeitsverhältnisse Anwendung, die nach dem 31. Dezember 2014 geschlossen werden.

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

Artikel 2

Änderung des Angestelltengesetzes

Das Angestelltengesetz, BGBI. Nr. 292/1921, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBI. I Nr. 58/2010, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 19 Abs. 2 wird folgender Abs. 3 eingefügt:

„(3) Abweichend von Abs. 2 kann in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis eine Probezeit in der Höchstdauer von drei Monaten vereinbart und das Arbeitsverhältnis während dieser Zeit von jedem Vertragsteil jederzeit gelöst werden. Ist ein unbefristet abgeschlossenes Arbeitsverhältnis nach seinem wahren wirtschaftlichen Gehalt oder nach der Art der Tätigkeit des/der Angestellten, des Betriebes oder der Branche (§ 539a ASVG) als ein befristetes Arbeitsverhältnis zu werten, ist die Vereinbarung einer über einen Monat hinausgehende Probezeit unwirksam.“

2. Nach Artikel X Abs. 2 Z 11 wird folgende Z 12 angefügt:

„12. § 19 Abs. 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. XXX/2014 tritt mit 1. Jänner 2015 in Kraft. § 19 Abs. 3 findet auf unbefristete Dienstverhältnisse Anwendung, die nach dem 31. Dezember 2014 geschlossen werden.“

Artikel 3

Änderung des Gutsangestelltengesetzes

Das Gutsangestelltengesetz, BGBI. Nr. 538/1923, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBI. I Nr. 44/2000, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 16 Abs. 2 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) Abweichend von Abs. 2 kann in einem unbefristeten Dienstverhältnis eine Probezeit in der Höchstdauer von drei Monaten vereinbart und das Dienstverhältnis während dieser Zeit von jedem Vertragsteil jederzeit gelöst werden. Ist ein unbefristet abgeschlossenes Dienstverhältnis nach seinem wahren wirtschaftlichen Gehalt oder nach der Art der Tätigkeit des/der Dienstnehmers/in, des Betriebes oder der Branche (§ 539a ASVG) als ein befristetes Dienstverhältnis zu werten, ist die Vereinbarung einer über einen Monat hinausgehende Probezeit unwirksam.“

2. Nach § 42 Abs. 11 wird folgender Abs. 12 angefügt:

„(12) § 16 Abs. 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. XXX/2014 tritt mit 1. Jänner 2015 in Kraft und findet auf unbefristete Dienstverhältnisse Anwendung, die nach dem 31. Dezember 2014 geschlossen werden“

Artikel 4

Änderung des Urlaubsgesetzes

Das Urlaubsgesetz, BGBI. Nr. 390/1976, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBI. I Nr. 3/2013, wird wie folgt geändert:

1. Im § 2 Abs. 3 wird die Wortfolge „die Erfüllung der Wartezeit“ durch die Wortfolge „die Erfüllung der Frist von sechs Monaten nach Abs. 2“ ersetzt.

§ 2 Abs. 4 Z 1 lautet:

„(4) Durch Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung kann anstelle des Arbeitsjahres das Kalenderjahr oder ein anderer Jahreszeitraum als Urlaubsjahr vereinbart werden.“

Solche Vereinbarungen können abweichend von § 12 vorsehen, dass

1. Arbeitnehmer/innen, deren Arbeitsvertrag im laufenden Urlaubsjahr begründet wurde, für jeden begonnenen Monat ein Zwölftel des Jahresurlaubs erhalten;“
2. *Nach § 4 Abs. 4 wird folgender Abs. 4a eingefügt:*
 „(4a) Endet das Arbeitsverhältnis durch Kündigung und beträgt die Kündigungsfrist mindestens zwei Monate, hat der/die Arbeitnehmer/in nach Aufforderung des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin innerhalb der Kündigungsfrist einen Urlaub im Ausmaß des für das laufende Urlaubsjahr gebührenden und nicht verbrauchten Urlaubs anzutreten. Die Aufforderung hat die Anzahl der zu verbrauchenden Urlaubstage zu enthalten. Der Zeitpunkt des gewünschten Urlaubsantrittes ist zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in binnen einer Woche nach Zugang der Aufforderung zu vereinbaren. Kommt es binnen dieser Zeit zu keiner Einigung, hat der/die Arbeitnehmer/in den Urlaub zu dem vom ihm/ihr gewünschten Zeitpunkt anzutreten. Weigert sich der/die Arbeitnehmer/in, der Aufforderung zum Urlaubsverbrauch zum Teil oder zur Gänze nachzukommen, ist der/die Arbeitgeber/in berechtigt, die von der Aufforderung umfassten und nicht verbrauchten Urlaubstage von der nach § 10 Abs. 1 UrlG gebührenden Ersatzleistung abzuziehen. Gleiches gilt für den Fall der einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sofern der Zeitraum zwischen dem Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung über die einvernehmliche Beendigung und dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnis mindestens zwei Monate beträgt.“
3. *§ 10a Abs. 2 wird nach dem Zitat „§ 3 Abs. 2 bis 4,“ das Zitat „§ 4 Abs. 4a,“ eingefügt.*
4. *§ 19 Abs. 12 wird folgender Abs. 13 angefügt:*
 „(13) § 2 Abs. 3, § 2 Abs. 4 Z 1, § 4 Abs. 4a sowie § 10a Abs. 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. XXX/2014 treten mit 1. Jänner 2015 in Kraft. Die § 2 Abs. 4 Z 1 in der Fassung dieses Bundesgesetzes gilt auch für zum 31. Dezember 2014 bestehende Arbeitsverträge. § 4 Abs. 4a gilt ab dem Urlaubsjahr, das nach dem 31. Dezember 2014 beginnt.“

Artikel 5

Änderung des Arbeitszeitgesetzes

Das Arbeitszeitgesetz, BGBI. Nr. 461/1969, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBI. I Nr. 71/2013, wird wie folgt geändert:

1. *Der bisherige Text des § 1a erhält die Bezeichnung „(1)“. Folgender Abs. 2 wird angefügt:*
 „(2) Betriebsvereinbarungen zu Fragen der Arbeitszeit dürfen auch damit in unmittelbarem Zusammenhang stehende Entgeltfragen regeln.“
2. *Dem § 4b wird folgender Abs. 5 angefügt:*
 „(5) Die tägliche Normalarbeitszeit darf jedoch bis zu zwölf Stunden betragen, wenn die Gleitzeitvereinbarung die Möglichkeit vorsieht, ein Zeitguthaben ganztägig zu verbrauchen, wobei für jeden Monat der Gleitzeitperiode zumindest ein ganzer Ausgleichstag ermöglicht werden muss und ein zusammenhängender Verbrauch nicht ausgeschlossen werden darf.“
3. *Im § 9 Abs. 2 wird nach dem Klammerausdruck „(Normalarbeitszeit bei Schichtarbeit),“ der Ausdruck „4b Abs. 5 (Gleitzeit),“ eingefügt.*

4. Im § 19d Abs. 3f wird folgender Satz angefügt:

„Dies gilt nicht, wenn die betreffende Regelung erstmalig vor dem 1. Jänner 2008 aufgenommen wurde.“

5. Im § 20b wird folgender Abs. 6 angefügt:

„(6) Verlässt die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer über Auftrag der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers vorübergehend ihren/seinen Dienstort (Arbeitsstätte), um an anderen Orten ihre/seine Arbeitsleistung zu erbringen, wird aber während der Reisebewegung durch das Lenken eines Fahrzeugs eine Arbeitsleistung erbracht, die nicht die Haupttätigkeit der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers darstellt, darf die Arbeitszeit durch die Reisebewegung auf bis zu zwölf Stunden ausgedehnt werden.“

6. § 26 Abs. 5 lautet:

„(5) Die Verpflichtung zur Führung von Aufzeichnungen über die Ruhepausen gemäß § 11 entfällt, wenn

1. durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung

a) Beginn und Ende der Ruhepausen festgelegt werden oder

b) es den Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern überlassen wird, innerhalb eines festgelegten Zeitraumes die Ruhepausen zu nehmen, und

2. von dieser Vereinbarung nicht abgewichen wird.“

7. Nach § 26 Abs. 5 wird folgender Abs. 5a angefügt:

„(5a) Bei Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern mit fixer Arbeitszeiteinteilung müssen lediglich deren Einhaltung bestätigt und nur Abweichungen von dieser Einteilung aufgezeichnet werden.“

8. § 26 Abs. 8 wird durch die folgenden Abs. 8 und 9 ersetzt:

„(8) Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer haben Anspruch auf Einsicht in die Aufzeichnungen ihrer Arbeitszeit und auf Verlangen auf kostenfreie Übermittlung einer Kopie.

(9) Verfallsfristen werden gehemmt, wenn

1. den Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern die Einsicht oder Übermittlung gemäß Abs. 8 verwehrt wird, oder

2. wegen des Fehlens von Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unzumutbar ist.“

9. Die bisherigen Abs. 1a bis 1z des § 33 erhalten die Bezeichnung „§ 34. (1) bis (26)“.

Die Überschrift des § 34 lautet:

„Inkrafttreten von Novellen“

10. Dem § 34 wird folgender Abs. 27 angefügt:

„(27) § 1a, § 4b Abs. 5, § 9 Abs. 2, § 20b Abs. 6, § 26 Abs. 5, 5a, 8 und 9 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2014 treten mit 1. Jänner 2015 in Kraft. § 19d Abs. 3f in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2014 tritt mit 1. Juli 2015 in Kraft.“

Begründung

Zu Artikel 1-3:

In einer komplexer werdenden Arbeitswelt sind die Aufgabenstellungen schwieriger, die Einarbeitungszeiten länger. Aus diesem Grund genügt eine Probezeit von einem Monat in vielen Fällen nicht mehr aus. Einerseits ist es für die Arbeitnehmer_innen nicht mehr möglich zu beurteilen, ob die ausgewählte Tätigkeit den eigenen Vorstellungen entspricht. Andererseits ist es für die Arbeitgeber_innen schwerer zu erkennen, ob die Qualifikationen der eingestellten Person entsprechen und damit ob ein Arbeitsplatz optimal besetzt ist. Die Gesetzesänderung in Artikeln 1 bis 3 würde für unbefristete Arbeitsverhältnisse eine 3-monatige Probezeit ermöglichen. Handelt es sich beim Arbeitsverhältnis aufgrund seines wirtschaftlichen Gehaltes aber um ein befristetes Arbeitsverhältnis, auch wenn es als unbefristetes Arbeitsverhältnis bezeichnet wurde, ist eine Probezeit von über einem Monat nicht möglich.

Zu Artikel 4: Gegenwärtig ist die Aliquotierung von Urlaubsansprüchen bei unterjährigen Aus- und Eintritten nicht einheitlich geregelt, wenn ein Unternehmen den Urlaubsanspruch für alle Mitarbeiter_innen nach dem Kalenderjahr ermittelt. Während für Austritte unterjährig einheitlich zu aliquotieren ist, sind Eintritte im ersten Halbjahr bis dato insofern bessergestellt, als sie immer den vollen Urlaubsanspruch erhalten. Das Vorziehen eines Diensteintritts von Juli auf Juni führt somit in der Regel zu einem um 12,5 Tage erhöhten Urlaubsanspruch (gegeben bei 20 Juni-Arbeitstagen Mo bis Fr im Jahr 2014). Diese unsachliche Differenzierung soll mit dem gegenständlichen Vorschlag beseitigt werden. Der Vorschlag zu einer Neuregelung des Urlaubsverbrauchs in der Kündigungsfrist (§ 4) wird dahingehend nötig, weil sich die Judikatur hier einengend entwickelt hat. Die Möglichkeit eines nicht sachgerechten Aufsparens von Urlaub soll hiermit eingedämmt werden.

Zu Artikel 5:

Die vorgeschlagenen Änderungen sollen eine Flexibilisierung im Arbeitszeitrecht ermöglichen, ohne dabei die wöchentliche Gesamtarbeitszeit zu erhöhen. Der unregelmäßigen Verteilung von Arbeit auf die verschiedenen Wochentage soll hiermit Rechnung getragen werden. Außerdem werden die im internationalen Vergleich besonders restriktiven Vorschriften zur Arbeitszeitaufzeichnung leicht gelockert, sodass z.B. bei Arbeitnehmer_innen mit fixer Arbeitszeiteinteilung nur noch Abweichungen erfasst werden müssen.

In formeller Hinsicht wird verlangt, eine erste Lesung innerhalb von drei Monaten durchzuführen.

Zuweisungsvorschlag: Ausschuss für Arbeit und Soziales