

Gemäß § 53 Abs. 4 GOG an die Abgeordneten verteilt

1 von 4

Scholka

Antrag

der Abgeordneten August Wöginger, Dr. Walter Rosenkranz, Peter Haubner, Ing. Wolfgang Klinger

Kolleginnen und Kollegen

zum Antrag der Abgeordneten Peter Haubner, Ing. Wolfgang Klinger, Kolleginnen und Kollegen betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz und das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz geändert werden (303/A)

Der Nationalrat wolle in zweiter Lesung beschließen:

Der Antrag betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz und das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz geändert werden (303/A) wird wie folgt geändert:

A. In Art. 1 Z 1 und 15 sowie in Art. 2 Z 1 wird jeweils die Wortfolge „nahe Angehörige im Sinne des § 284c des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches, JGS Nr. 1811/946 (ABGB),“ durch die Wortfolge „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),“ ersetzt.

B. Art. 1 Z 4 lautet:

„4. § 4b Abs. 4 wird durch folgende Abs. 4 und 5 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.

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

C. In Art. 1 Z 7 wird das Zitat „Abs. 1 bis 3“ durch das Zitat „Abs. 1 und 3“ ersetzt.

D. In Art. 1 Z 8 lautet § 7 Abs. 6:

„(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.“

E. Nach Art. 1 Z 10 wird folgende Z 10a eingefügt:

„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.“

F. In Art. 1 Z 12 lautet der letzte Satz des § 18 Abs. 2:

„Dabei darf die Tagesarbeitszeit zehn Stunden, in den Fällen des § 5 und des § 7 Abs. 1 jedoch zwölf Stunden insoweit überschreiten, als dies die Aufrechterhaltung des Verkehrs erfordert.“

G. Art. 1 Z 13 entfällt.

H. In Art. 1 Z 15 wird in § 19b Abs. 3 Z 3 der Ausdruck „Entscheidungsbefugnisse“ durch den Ausdruck „Entscheidungsbefugnis“ ersetzt.

I. Nach Art. 1 Z 20 wird folgende Z 20a eingefügt:

„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.“

J. In Art. 1 Z 21 lautet § 34 Abs. 37:

„(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. 2, § 19a Abs. 8, § 19b Abs. 3 Z 3 und 5, § 20a Abs. 2, § 26 Abs. 2a, § 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 in Kraft. Mit diesem Zeitpunkt entfallen auch § 7 Abs. 2, 4 und 4a sowie § 20b Abs. 6.“

K. In Art. 2 Z 3 lautet § 12b Abs. 3:

„(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 Wochenend- und Feiertagsarbeit ohne Angabe von Gründen abzulehnen. 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.“

L. In Art. 2 erhält die zweite Novellierungsanordnung „3.“ die Bezeichnung „4.“ und die bisherige Novellierungsanordnung „4.“ die Bezeichnung „5.“.

M. Im nunmehrigen Art. 2 Z 5 wird in § 33a Abs. 27 das Zitat „§ 1 Abs. 2 Z 5a und 5b“ durch das Zitat „§ 1 Abs. 2 Z 3 und 5“ und das Datum „1. Jänner 2019“ durch das Datum „1. September 2018“ ersetzt.

N. Art. 3 (Änderung des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes) wird wie folgt geändert:

a) Die Z 1 erhält die Bezeichnung „1a.“.

b) Vor der Z 1a wird folgende Z 1 eingefügt:

»1. In der Überschrift zu § 42b entfällt der Ausdruck „-Tool“.«

c) Im § 42b Abs. 1 in der Fassung der Z 1a entfällt im ersten Satz der Klammerausdruck „(Risiko- und Auffälligkeitsanalyse-Tool)“ und wird im zweiten Satz das Wort „Verwendung“ durch das Wort „Verarbeitung“ ersetzt.

d) Nach der Z 1a werden folgende Z 1b und 1c eingefügt:

»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.«

e) Im § 715 in der Fassung der Z 3 wird der Ausdruck „§ 42b Abs. 1“ durch den Ausdruck „§ 42b Abs. 1 bis 4“ und das Datum „1. Jänner 2019“ durch das Datum „1. September 2018“ ersetzt.

Georg Jurek

Heggen

Stumm

Keller
Hilfgang Klump

Albrecht

Begründung

Zu A:

Da § 284c ABGB mit 1. Juli 2018 außer Kraft tritt, muss die vorgesehene Definition der nahen Angehörigen im AZG bzw. ARG selbst geregelt werden. Schwiegerkinder sind von der Definition nicht erfasst.

Zu B:

Bei Gleitzeit haben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit, Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit selbst zu bestimmen. Eine Tagesarbeitszeit von bis zu zwölf Stunden kann in Form von Normalarbeitszeit oder durch Überstunden erfolgen.

Eine Verlängerung der Normalarbeitszeit kann bei Gleitzeit nur vorliegen, wenn die Arbeitszeitausdehnung auf Initiative bzw. im Interesse der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers erfolgt. Liegt jedoch eine Arbeitgeberanordnung vor, handelt es sich um Überstunden wegen erhöhten Arbeitsbedarfs nach § 7, für die ein entsprechender Zuschlag gebührt. Dies wird im Gesetzestext klargestellt.

Gleitzeitvereinbarungen, die eine tägliche Normalarbeitszeit von zwölf Stunden zulassen, müssen künftig vorsehen, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit langen Tagesarbeitszeiten einen entsprechenden Ausgleich durch längere zusammenhängende Freizeit erhalten. Da dies auch in Zusammenhang mit der wöchentlichen Ruhezeit möglich sein muss, ist auch bei Gleitzeit in mehreren Wochen eine 4-Tage-Woche möglich.

Zu C, F, G, H, J, L und M:

Korrektur von Redaktionsversehen, Zitatpassungen und Inkrafttreten bereits mit 1. September 2018.

Zu D und E:

Mit dieser Freiwilligkeitsgarantie wird sichergestellt, dass Überstunden über einer Tagesarbeitszeit von zehn bzw. einer Wochenarbeitszeit von 50 Stunden tatsächlich nur mit Zustimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geleistet werden können. Es wird daher vorgesehen, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die Überstunden im Einzelfall verweigern kann. Weiters ist ein umfassendes Benachteiligungsverbot vorgesehen. Kündigungen auf Grund der Ablehnung im Einzelfall können beim Arbeits- und Sozialgericht angefochten werden. Eine Entlassung wegen Inanspruchnahme dieser Rechte wäre jedenfalls ungerechtfertigt und kann auch ohne gesetzliche Anordnung angefochten werden.

Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird ein Wahlrecht eingeräumt, ob Überstunden über einer Tagesarbeitszeit von zehn Stunden und einer Wochenarbeitszeit von 50 Stunden durch Überstundenzuschlag oder Zeitausgleich abgegolten werden. Dieses Wahlrecht ist möglichst frühzeitig, spätestens jedoch am Ende des jeweiligen Abrechnungszeitraumes auszuüben, um die Lohnabrechnung nicht unnötig zu erschweren.

Entscheiden sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für Zeitausgleich und wird der Zeitpunkt des Ausgleichs nicht vereinbart, hat der Zeitausgleich nach § 19f Abs. 2 Z 2 binnen sechs Monaten zu erfolgen. Geschieht dies nicht, können die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach § 19f Abs. 3 entweder den Ausgleichszeitpunkt mit einer Vorankündigungsfrist selbst bestimmen oder die Abgeltung in Geld verlangen.

Für Überstunden bis zu einer Tagesarbeitszeit von zehn Stunden und einer Wochenarbeitszeit von 50 Stunden gilt weiterhin die Regelung des § 6 Abs. 2, nach der Überstunden nur zulässig sind, wenn berücksichtigungswürdige Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht entgegenstehen.

Bei 4-Tage-Woche nach § 4 Abs. 8 ist die Anordnung von Überstunden weiterhin insoweit eingeschränkt, als die gesamte Arbeitszeit auf vier Tage zu verteilen ist und daher der 5. Tag auch frei von Überstunden sein muss.

Zu I:

Mit dieser Bestimmung wird sichergestellt, dass günstigere Regelungen in Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen aufrecht bleiben. Ausdrücklich wird festgehalten, dass bestehende Gleitzeitvereinbarungen aufrecht bleiben und daher eine Begrenzung der täglichen Normalarbeitszeit mit 10 Stunden in einer Gleitzeitvereinbarung nicht automatisch auf 12 Stunden erhöht wird, sondern dafür eine Änderung der Betriebsvereinbarung notwendig ist.

Zu K:

Die Freiwilligkeitsgarantie durch ein Ablehnungsrecht ohne Angabe von Gründen samt Benachteiligungsverbot und Kündigungsschutz soll auch bei Wochenend- und Feiertagsarbeit gelten, die durch Einzelvereinbarung ermöglicht wird.

Zu N:

Der Begriff „Tool“ soll entfallen.

Weiters erfolgt eine terminologische Anpassung an die DSGVO.

