

## ENTSCHLIESSUNGSANTRAG

**der Abgeordneten Mag. Gerald Loacker, Kolleginnen und Kollegen  
betreffend einheitliches Ablehnungsrecht für Überstunden  
eingebracht im Zuge der Debatte in der 47. Sitzung des Nationalrats über den  
Dringliche Antrag**

Im Zuge der beschlossenen neuen Arbeitszeitregelungen wurde unter anderem ein Ablehnungsrecht für die elfte und zwölfte Überstunde verankert. Dieses Recht auf Ablehnung wurde von der Bundesregierung gewissermaßen als "Freiwilligkeitsgarantie" vermarktet. War im ursprünglichen Entwurf noch die Rede von "*überwiegenden persönlichen Interessen*", die der Leistung der zusätzlich angeordneten Arbeitszeit entgegenstehen müssten, so wurde dieser Passus aufgrund massiver öffentlicher Kritik folgendermaßen abgeändert:

§ 7 Abs. 6 AZG:

*"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. "*

Damit wurde zwar legislativ eine echte Möglichkeit für Arbeitnehmer\_innen geschaffen, die angeordnete elfte oder zwölfte Überstunde abzulehnen; es wurde aber ein neuer, noch unzureichend definierter Rechtsbegriff ins Arbeitszeitgesetz eingeführt. Durch die vielfach propagierte "Freiwilligkeitsgarantie" hat man somit innerhalb eines Gesetzes zwei unterschiedliche Rechtsregime geschaffen, was das Ablehnungsrecht von angeordneten Überstunden von Arbeitnehmer\_innen angeht. Bisher ist nämlich im Arbeitszeitgesetz folgendes geregelt:

§ 6 Abs. 2 AZG:

*„Arbeitnehmer dürfen zur Überstundenarbeit nur dann herangezogen werden, wenn diese nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes zugelassen ist und berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers der Überstundenarbeit nicht entgegenstehen.“*

Diese Bestimmung ist weiterhin Bestandteil des AZG. Dieselbe Textierung findet sich auch in großen Kollektivverträgen, wie beispielsweise dem Kollektivvertrag für Handelsangestellte ("Sofem vertraglich nicht ausgeschlossen, sind Arbeitnehmerinnen im Falle rechtzeitiger Anordnung im Rahmen der gesetzlich zulässigen Arbeitszeitüberschreitungen zur Leistung von Überstunden verpflichtet, wenn *berücksichtigungswürdige Interessen der Arbeitnehmerin nicht entgegenstehen.*"), dem Kollektivvertrag der Metallindustrie oder dem KV für Bergbau und Stahl. Über Jahrzehnte hat sich eine solide Judikatur zu dieser Bestimmung entwickelt, sodass für Arbeitgeber- und Arbeitnehmerschaft Sicherheit über das Verständnis dieser Textierung besteht.

Durch die unterschiedlichen Modi des Ablehnungsrechts, die im Zuge der AZG-Novelle geschaffen wurden, entsteht Rechtsunsicherheit sowohl für Arbeitgeber\_innen, als auch für Arbeitnehmer\_innen. Die Befürchtungen, wonach es deswegen zu einer Klagsflut vor Arbeits- und Sozialgerichten kommen wird, beginnen sich bereits zwei Monate nach Inkrafttreten der Novelle zu erfüllen. Es ist daher dringend notwendig, ein einheitliches Recht auf Ablehnung von Überstunden zu definieren - ganz gleich, ob es sich um die neunte und zehnte, oder die elfte und zwölfte Überstunde handelt.

Die unterfertigten Abgeordneten stellen daher folgenden

## ENTSCHLIESSUNGSANTRAG

Der Nationalrat wolle beschließen:

"Die Bundesregierung wird aufgefordert, die unterschiedlichen Regime im Arbeitszeitgesetz betreffend des Ablehnungsrechts für angeordnete Überstunden (§7 Abs. 6 AZG und § 6 Abs. 2 AZG) unter Verwendung der jahrzehntelang bewährten Rechtsbegriffe so zu vereinheitlichen, dass Rechtssicherheit für Arbeitnehmerseite und Arbeitgeberseite besteht."



