

**42/A XXVII. GP - Textgegenüberstellung zum Initiativantrag  
der Abgeordneten Josef Muchitsch,  
Kolleginnen und Kollegen**

Geltende Fassung lt. BKA/RIS (Bundesrecht konsolidiert) mit Stichtag 13.11.2019	Änderungen laut Antrag vom 13.11.2019	Eingearbeiteter Antrag (konsolidierte Fassung in Form eines Textvergleichs in Farbe: <del>Streichungen durchgestrichen und blau</del> sowie <b>Einfügungen in Fett und rot</b> )
	<b>Bundesgesetz, mit dem das Arbeitszeitgesetz geändert wird</b>	
	Der Nationalrat hat beschlossen:	
<a href="#">Link zur tagesaktuellen RIS-Fassung</a> (dort kann auch nach Fassungen mit anderen Stichtagen gesucht werden)	Das Arbeitszeitgesetz, BGBl. Nr. 461/1969, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 100/2018, wird wie folgt geändert:	
	<i>1. In § 4 werden folgende Abs. 10 bis 14 angefügt:</i>	
	„(10) Auf Antrag des Arbeitnehmers ist die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit regelmäßig so zu verteilen, wie es sich ergibt, wenn eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu zehn Stunden auf die vom Arbeitnehmer gewünschte Zahl von Arbeitstagen verteilt wird. Der Antrag ist schriftlich bis spätestens drei Monate vor der beabsichtigten Veränderung der Lage der Arbeitszeit beim Arbeitgeber einzubringen. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat errichtet ist, ist ein solcher Antrag nur dann zulässig, wenn eine Betriebsvereinbarung gemäß Abs. 8 abgeschlossen wurde.	<b>(10) Auf Antrag des Arbeitnehmers ist die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit regelmäßig so zu verteilen, wie es sich ergibt, wenn eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu zehn Stunden auf die vom Arbeitnehmer gewünschte Zahl von Arbeitstagen verteilt wird. Der Antrag ist schriftlich bis spätestens drei Monate vor der beabsichtigten Veränderung der Lage der Arbeitszeit beim Arbeitgeber einzubringen. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat errichtet ist, ist ein solcher Antrag nur dann zulässig, wenn eine Betriebsvereinbarung gemäß Abs. 8 abgeschlossen wurde.</b>
	(11) Der Arbeitgeber kann diesen Antrag binnen zwei Wochen ab Antragstellung ablehnen, wenn	<b>(11) Der Arbeitgeber kann diesen Antrag binnen zwei Wochen ab Antragstellung ablehnen, wenn</b>
	1. die Einhaltung von Betriebsabläufen gefährdet ist oder	<b>1. die Einhaltung von Betriebsabläufen gefährdet ist oder</b>
	2. die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes nicht mehr gewährleistet werden kann.	<b>2. die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes nicht mehr gewährleistet werden kann.</b>
	(12) Wird der Antrag gemäß Abs. 10 f abgelehnt, ist	<b>(12) Wird der Antrag gemäß Abs. 10 f abgelehnt,</b>

<p style="text-align: center;"><b>Geltende Fassung lt. BKA/RIS (Bundesrecht konsolidiert) mit Stichtag 13.11.2019</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Änderungen laut Antrag vom 13.11.2019</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Eingearbeiteter Antrag (konsolidierte Fassung in Form eines Textvergleichs in Farbe: <del>Streichungen durchgestrichen und blau</del> sowie <b>Einfügungen in Fett und rot</b>)</b></p>
	<p>in Betrieben mit Betriebsrat dieser zu Beratungen über eine Einigung beizuziehen. Kommt binnen vier Wochen ab Beantragung keine Einigung zu Stande, kann der Arbeitnehmer die von ihm beantragte wöchentliche Normalarbeitszeit zu den von ihm bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern der Arbeitgeber nicht binnen weiterer zwei Wochen beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht Klage einbringt. Das Arbeits- und Sozialgericht hat der Klage des Arbeitgebers unter Interessensabwägung gemäß Abs. 11 dann stattzugeben, wenn die betrieblichen Erfordernisse die Interessen des Arbeitnehmers in Hinblick auf die Änderung überwiegen. Gibt das Arbeits- und Sozialgericht der Klage des Arbeitgebers nicht statt, wird die von dem Arbeitnehmer beabsichtigte wöchentliche Normalarbeitszeit mit der Rechtskraft des Urteils wirksam.</p>	<p><b>ist in Betrieben mit Betriebsrat dieser zu Beratungen über eine Einigung beizuziehen. Kommt binnen vier Wochen ab Beantragung keine Einigung zu Stande, kann der Arbeitnehmer die von ihm beantragte wöchentliche Normalarbeitszeit zu den von ihm bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern der Arbeitgeber nicht binnen weiterer zwei Wochen beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht Klage einbringt. Das Arbeits- und Sozialgericht hat der Klage des Arbeitgebers unter Interessensabwägung gemäß Abs.11 dann stattzugeben, wenn die betrieblichen Erfordernisse die Interessen des Arbeitnehmers in Hinblick auf die Änderung überwiegen. Gibt das Arbeits- und Sozialgericht der Klage des Arbeitgebers nicht statt, wird die von dem Arbeitnehmer beabsichtigte wöchentliche Normalarbeitszeit mit der Rechtskraft des Urteils wirksam.</b></p>
	<p>(13) Der Arbeitnehmer hat frühestens nach Ablauf von sechs Monaten ab Beginn der Arbeitszeitlageveränderung das Recht, auf die ursprüngliche Arbeitszeitverteilung zurückzukehren. Dies ist dem Arbeitgeber mindestens einen Monat vorher schriftlich bekannt zu geben.</p>	<p><b>(13) Der Arbeitnehmer hat frühestens nach Ablauf von sechs Monaten ab Beginn der Arbeitszeitlageveränderung das Recht, auf die ursprüngliche Arbeitszeitverteilung zurückzukehren. Dies ist dem Arbeitgeber mindestens einen Monat vorher schriftlich bekannt zu geben.</b></p>
	<p>(14) § 15k Abs. 6 Mutterschutzgesetz gilt sinngemäß.“</p>	<p><b>(14) § 15k Abs. 6 Mutterschutzgesetz gilt sinngemäß.</b></p>
	<p><i>2. Dem § 34 wird folgender Abs. 38 angefügt:</i></p>	
	<p>„(38) § 4 Abs. 10 bis 14 in der Fassung des BGBl. I Nr. XXX/2019 tritt mit 1. März 2020 in Kraft.“</p>	<p><b>(38) § 4 Abs. 10 bis 14 in der Fassung des BGBl. I Nr. XXX/2019 tritt mit 1. März 2020 in Kraft.</b></p>