

Bundesgesetz, mit dem das Nachtschwerarbeitsgesetz und Art. V des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 473/1992 geändert werden

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel 1

Bundesgesetz, mit dem das Nachtschwerarbeitsgesetz geändert wird

Das Nachtschwerarbeitsgesetz – NSchG, BGBl. Nr. 354/1981, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 249/2021, wird wie folgt geändert:

Im Art. XIII Abs. 12 wird der Ausdruck „und in den Kalenderjahren 2017, 2020 und 2021“ durch den Ausdruck „und in den Kalenderjahren 2017 sowie 2020 bis 2022“ ersetzt.

Artikel 2

Bundesgesetz, mit dem Art. V des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 473/1992 geändert wird

Art. V des Bundesgesetzes, BGBl. Nr. 473/1992, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 98/2001, wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Z. 1 wird die Wortfolge „Pflegestationen von Pflegeheimen“ durch die Wortfolge „Einrichtungen der stationären Langzeitpflege“ ersetzt.

2. In § 2 Abs. 1 Z 11 wird die Wortfolge „Pflegestationen in Pflegeheimen“ durch die Wortfolge „Einrichtungen der stationären Langzeitpflege“ ersetzt.

3. In § 2 Abs. 3 und 4 sowie in § 5 Abs. 2 werden jeweils die Wortfolge „Arbeit und Soziales“ durch die Wortfolge „Arbeit und Wirtschaft“ und die Wortfolge „Gesundheit, Sport und Konsumentenschutz“ durch die Wortfolge „Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz“ ersetzt. In § 2 Abs. 4 und § 5 Abs. 2 Z 2 wird jeweils das Wort „Bundeskanzler“ durch die Wortfolge „Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport“ ersetzt.

4. Nach § 3 wird folgender § 3a samt Überschrift eingefügt:

„Entlastungswoche als Schutzmaßnahme für das Pflegepersonal

§ 3a. (1) Die Abs. 2 bis 4 gelten abweichend vom Geltungsbereich der §§ 1 und 2 für alle Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, die in einem der in § 1 GuKG, BGBl. I Nr. 108/1997, in der Fassung BGBl. I Nr. 165/2022, angeführten Berufe beschäftigt werden.

(2) Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern nach Abs. 1 ist ab dem Kalenderjahr, in dem sie das 43. Lebensjahr vollenden, eine Entlastungswoche im Ausmaß einer vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit, höchstens jedoch 40 Stunden, in jedem Kalenderjahr zu gewähren. Diese Entlastungswoche gebührt zusätzlich zu einem allfälligen Anspruch auf Zeitguthaben nach § 3.

(3) Auf die Entlastungswoche gemäß Abs. 2 sind Ansprüche aus § 10a Urlaubsgesetz, BGBl. Nr. 390/1976, in geltender Fassung nicht anzurechnen. Auf Gesetzen, Verordnungen, Arbeits(Dienst)ordnungen oder sonstige Normen der kollektiven Rechtsgestaltung beruhende

Urlaubsansprüche sind anzurechnen, soweit sie über den gesetzlichen Mindestanspruch von 30 Werktagen hinausgehen. Eine Anrechnung erfolgt jedoch nicht, sofern eine nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes, BGBl. Nr. I xx/2022 beschlossene Norm der kollektiven Rechtsgestaltung diese Anrechnung, wenn auch nur teilweise, ausschließt.

(4) Der Verbrauch dieser Entlastungswoche ist zwischen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern und Arbeitgeberinnen oder Arbeitgebern zu vereinbaren und in den Arbeitszeitaufzeichnungen auszuweisen. Die Entlastungswoche darf nicht in Geld abgelöst werden.“

5. § 4 Abs. 1 lautet:

„(1) ArbeitgeberInnen, die

1. den Ausgleich für das gemäß § 3 Abs. 1 gebührende Zeitguthaben nicht innerhalb von sechs Monaten gewähren oder das Zeitguthaben in Geld ablösen, oder
2. die gemäß § 3a Abs. 1 gebührende Entlastungswoche nicht in den Arbeitszeitaufzeichnungen ausweisen oder in Geld ablösen,

sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 36 Euro bis 2 180 Euro zu bestrafen.“

6. Nach § 5 Abs. 1a werden folgende Abs. 1b und Abs 1c eingefügt:

„(1b) § 1 Z. 1, § 2 Abs. 1 Z 11, § 3a samt Überschrift, § 4 Abs. 1 und § 5 Abs. 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2022 tritt mit 1. Jänner 2023 in Kraft.

(1c) Abweichend von § 3a Abs 4 letzter Satz sowie § 4 Abs 1 Z 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2022 können Ansprüche aus § 3a Abs 1 abgelöst werden, die spätestens im Kalenderjahr 2026 angefallen sind, sofern eine Inanspruchnahme aus nicht von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer zu vertretenden Umständen nicht möglich war.“

