

**4136/AB XX.GP**

Beantwortung der Anfrage der Abg. Mag. Haupt u.a. betr. kollektivvertragliche Ausnahmen vom Frauennachtarbeitsverbot, Nr. 4472/J:

Antwort zu Frage 1:

Es wurden folgende zwei Kollektivverträge beim BMAGS hinterlegt, die Ausnahmen gemäß § 4 c FrNAG vorsehen:

1. Kollektivvertrag über die Beschäftigung von Frauen in der Nacht ab - geschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs - und Genußmittelindustrie Österreichs - Verband österreichischer Großbäcker und dem ÖGB (Registerzahl KV 150/1998; Katasterzahl IV/3 1/29):

Dieser Kollektivvertrag gilt für alle Mitgliedsfirmen des Verbandes der österreichischen Großbäcker und alle Arbeiter und Arbeiterinnen, die in diesen Betrieben beschäftigt sind.

2. Kollektivvertrag für die Blumenbinder und - händler Österreichs, ab - geschlossen zwischen der Bundesinnung der Gärtner und Floristen und dem ÖGB (Registerzahl KV 169/1998; Katasterzahl I/01/4):

Dieser Kollektivvertrag gilt für alle Betriebe der Bundesinnung der Gärtner und Floristen und der dort beschäftigten ArbeiterInnen.

Antwort zu Frage 2:

1. Der Kollektivvertrag über die Beschäftigung von Frauen in der Nacht für Betriebe der österreichischen Großbäcker sieht vor, daß die Ausnahme und die im Kollektivvertrag vorgesehenen Ausgleichsmaßnahmen durch Betriebsvereinbarung in Kraft gesetzt werden müssen, um rechtswirksam zu sein.

2. Der Kollektivvertrag für die Blumenbinder sieht vor, daß geeignete Ausgleichsmaßnahmen festgelegt werden müssen, wobei der Kollektivvertrag Mindestfordernisse vorgibt.

Antwort zu Frage 3:

1. Der Kollektivvertrag betreffend Großbäckereien sieht vor, daß ArbeitnehmerInnen, die vor Geltungsbeginn dieses Kollektivvertrages in einem aufrechten Arbeitsverhältnis zu einem dem Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages unterliegenden Betrieb stehen und innerhalb von sechs Monaten nach Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages von einem Tagesarbeitsplatz auf einem Nachtarbeitsplatz wechseln, binnen vier Wochen ab Antritt der Nachtarbeit verlangen können, nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten wieder auf einem Tagesarbeitsplatz eingesetzt zu werden. Sofern dies nicht möglich ist, besteht ein Anspruch auf einen gerechtfertigten vorzeitigen Austritt (Artikel II).

Bei nachweislicher Gesundheitsgefährdung der ArbeitnehmerInnen, die über das durch Nachtarbeit überlicherweise bestehende Ausmaß hinausgeht, besteht ein Anspruch auf Versetzung auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten (Artikel III).

ArbeitnehmerInnen, die unbedingt notwendige Betreuungspflichten gegenüber Kindern bis zu zwölf Jahren haben, haben ebenfalls Anspruch auf Versetzung auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten (Artikel IV).

Die gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Nachtzuschläge, die zwischen 50 und 75 % betragen, können durch Betriebsvereinbarung dahingehend abgeändert werden, daß die Hälfte dieser Zuschläge im Einvernehmen mit den betreffenden Arbeitnehmerinnen in Form von Zeitausgleich konsumiert und die andere Hälfte in Geld abgegolten werden kann (Artikel V).

Für das Inkrafttreten der vorstehenden Bestimmungen ist der Abschluß einer Betriebsvereinbarung notwendig. In Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, können nach vorherigen Einvernehmen mit den unterzeichneten Kollektivvertragsparteien Einzelvereinbarungen getroffen werden (Artikel VI).

2. Die entsprechende Passage des Kollektivvertrages, abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Gärtner und Floristen und dem ÖGB lautet wie folgt:

Im Sinne des § 4c des Bundesgesetzes über die Nachtarbeit der Frauen können Frauen in der Nachtzeit von 20 Uhr bis 6 Uhr beschäftigt werden, sofern geeignete Ausgleichsmaßnahmen zur Milderung oder zum Ausgleich der Belastungen durch die Nachtarbeit vereinbart werden. Als eine solche geeignete Maßnahme ist anzusehen, wenn der Arbeitnehmerin das sichere Erreichen des Betriebes bzw. der Wohnung in einem zumutbaren Zeitraum möglich ist oder der/die Arbeitgeber/in für eine entsprechende Transportmöglichkeit sorgt. Bei nachweilicher Gesundheitsgefährdung haben Frauen einen Anspruch, in der Nachtzeit nicht beschäftigt zu werden. Bei Beschäftigung der Frauen in der Nacht soll auf Betreuungsmöglichkeiten für ihre Kinder unter 12 Jahren Bedacht genommen werden.

**Antwort zu Frage 4:**

Zunächst möchte ich betonen, daß die Beurteilung der Gesetzeskonformität oder - widrigkeit von Kollektivverträgen nicht in meinen Wirkungsbereich fällt.

Ich bin jedoch davon überzeugt, daß sich die Kollektivvertragsparteien ihrer Verantwortung bei Anwendung des § 4c FrNAG bewußt sind und einen dem Gesetz entsprechenden Ausgleich für die Ausnahmen vom Frauennachtarbeitsverbot festlegen.