



HAUPTVERBAND DER ÖSTERREICHISCHEN SOZIALVERSICHERUNGSTRÄGER

A-1031 WIEN

KUNDMANNGASSE 21

POSTFACH 600

TELEFAX 711 32 3780

DVR 0024279

VORWAHL Inland: 0222, Ausland: 43-1

TEL. 711 32 / KI.1213 DW

Zl. 12-43.00/96 Td/En

Wien, 2. Oktober 1996

An das
Präsidium des Nationalrats

Parlament
1017 Wien

Schrift GESETZENTWURF	
Zl. 70	-GE/19. Pe
Datum:	4. OKT. 1996
Verteilt:	4.10.96

J. Hofer

Betr.: Entwurf eines Nachtarbeitsgesetzes

Bezug: Schreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales an den Hauptverband vom 29. August 1996, Zl. 52.155/7-2/96

Sehr geehrte Damen und Herren!

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat uns ersucht, Ihnen 25 Ausfertigungen unserer Stellungnahme zu übersenden.

Wir übermitteln Ihnen hiemit die erbetenen Kopien.

Hochachtungsvoll
Der Generaldirektor:

J. Hofer

Beilagen

**HAUPTVERBAND DER ÖSTERREICHISCHEN SOZIALVERSICHERUNGSTRÄGER**

A-1031 WIEN

KUNDMANNGASSE 21

POSTFACH 600

TELEFAX 711 32 3780

DVR 0024279

VORWAHL Inland: 0222, Ausland: 43-1

TEL. 711 32 / KI.1213 DW

Zl. 12-43.00/96 Td/En

Wien, 2. Oktober 1996

An das
Bundesministerium für Arbeit
und Soziales

Stubenring 1
1010 Wien

Betr.: Entwurf eines Nachtarbeitsgesetzes

Bezug: Ihr Schreiben vom 29. August 1996,
Zl. 52.155/7-2/96

Sehr geehrte Damen und Herren!

Zu dem Entwurf eines Nachtarbeitsgesetzes nimmt der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger wie folgt Stellung:

Zu den §§ 1 Abs. 1 und 8 Abs. 5:

Es wäre zu überlegen, die bereits nach Art. V NSchG-Novelle 1992 von Zeitguthaben betroffenen Personen in die Aufzählung der vom gegenständlichen Gesetz nicht betroffenen Personenkreis aufzunehmen. Es würde andernfalls zu einer Kumulation von "Gutstunden" führen, welche einen erhöhten Personalbedarf auslösen könnten.

Zu § 2 Abs. 3:

Der Begriff "regelmäßig" sollte entweder genauer definiert oder überhaupt gestrichen werden. Durch die vorgesehene Regelung ist eine eindeutige Abgrenzung, wann Nachtarbeit vorliegt, nicht möglich. "Regelmäßig"

könnte z. B. auch 2 x jährlich bedeuten, was aber sicherlich nicht den Intentionen des Gesetzes entspricht. Durch eine genauere Definition (z. B. "zumindest einmal alle 14 Tage") oder Streichung des Begriffes "regelmäßig" würde der Begriff Nachtarbeit im Sinne des Gesetzes immer dann erfüllt sein, wenn an mindestens 20 Tagen im Kalenderjahr Arbeiten bei Nacht verrichtet werden (unabhängig ob Regelmäßigkeit vorliegt oder nicht).

Auch in den Erläuterungen, die dem Entwurf angeschlossen sind, wird der Begriff "Regelmäßigkeit" vorausgesetzt, aber nicht definiert.

Weiters sollte der Begriff "tägliche Arbeitszeit" durch den Begriff "tägliche Normalarbeitszeit" ersetzt werden, da dies wesentlich zu einer Abgrenzung zur Überstundenleistung während der Nachtzeit dienen würde. Die Leistung von Überstunden über die Normalarbeitszeit hinaus kann nämlich nach Ansicht des Hauptverbandes nicht zu einer Qualifikation als NachtarbeiterIn führen.

Zu § 4 Abs. 1:

Um bei einer einheitlichen Schreibweise zu bleiben sollte "8" Stunden ausgeschrieben werden und auch hier der Begriff "tägliche Arbeitszeit" durch den Begriff "tägliche Normalarbeitszeit" ersetzt werden.

Zu § 6:

Dieser Bestimmung ist keine Verpflichtung des Arbeitnehmers zu entnehmen, dem Arbeitgeber die tatsächliche Durchführung der Untersuchung nachzuweisen. Schon aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes sollte aber sichergestellt sein, daß von der Möglichkeit zur Untersuchung tatsächlich Gebrauch gemacht wird.

Darüber hinaus sollte, um Unklarheiten zu vermeiden, festgelegt werden, daß der Arbeitgeber die Kosten der besonderen Untersuchungen trägt, soweit nicht die Sozialversicherung dafür aufzukommen hat.

Zu § 7:

Der hierin festgelegte Versetzungsanspruch von NachtarbeitnehmerInnen erscheint zu weitreichend.

Die in **Abs. 1 Z 2 und 3** enthaltenen Gründe für einen Versetzungsanspruch stellen vor allem für den Dienstgeber eine erhebliche dauerhafte finanzielle Mehrbelastung dar, die durch die angegebenen sozialen Gründe oft nicht ausreichend gerechtfertigt erscheint. Ob die in Abs. 2 vorgesehene Interessenabwägung hier als Regulativ genügt, ist fraglich. Dies auch deshalb, da der Arbeitgeber "zwingende betriebliche Interessen" voraussichtlich nur dann geltend machen kann, wenn er nachweist, daß der/dem betreffenden NachtarbeitnehmerIn ein geeigneter Tagesarbeitsplatz nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten und Bedarfsstrukturen überhaupt nicht angeboten werden kann. Inwieweit jedoch dann die Interessen des/der NachtarbeitnehmerIn an einer solchen Versetzung noch höher zu bewerten sein sollte, scheint schwer vorstellbar.

Solche Regelungen sind auch deshalb problematisch, da sie den privaten Bereich des Dienstnehmers betreffen, der für den Dienstgeber nicht kontrollierbar ist.

Weiters sind die finanziellen Auswirkungen einer Versetzung für den Arbeitnehmer nicht geklärt. Es geht aus der Bestimmung nicht hervor, ob Zulagen, die aufgrund der Tätigkeit bei Nacht bezahlt worden sind, nach der Versetzung wegfallen.

Die in **Abs. 3** angeführten Lebensgefährten in den Angehörigenbegriff einzubeziehen erscheint zu weitgehend. Mit dem Eingehen einer Lebensgemeinschaft entscheiden sich die daran beteiligten Partner ganz bewußt für eine Form des Zusammenlebens, aus der ihnen keinerlei Bindung inhaltlicher oder zeitlicher Natur erwächst. Insoweit sich daraus Rechtsfolgen zu Lasten Dritter ergeben ist dann noch als zumutbar anzusehen, wenn sich diese - wie etwa im Falle der gesetzlichen Regelung des Pflegeurlaubs - auf einen Zeitraum beschränken, in dem von einem aufrechten Bestand einer Lebensgemeinschaft ausgegangen werden kann. Eine Begründung von Dauerfolgen, wie dies im Rahmen der gegenständlichen Regelung der Fall wäre, würde das einem Dritten gegenüber noch vertretbare Ausmaß dagegen übersteigen.

Zu § 8:

Der im Entwurf festgelegte zeitliche Ausgleichsanspruch von 6 Minuten pro geleisteter Nachtarbeitsstunde ist zu weitreichend. Wenn man bedenkt, daß sich die Tatsache der Nachtarbeit auch in der Höhe des Gehalts auswirkt, erscheint eine zusätzliche zeitliche Abgeltung als "Doppelentschädigung". Das könnte dazu führen, daß die an sich gesundheitsschädliche Nachtarbeit für Dienstnehmer aufgrund der Entschädigung sowohl in Form von Zeit, als auch in Form von Geld, attraktiver wird als Tagesarbeit. Der im Rahmen dieser Bestimmung vorgesehene Zeitausgleich sollte demnach auf allfällige zusätzliche Entgeltansprüche, die den ArbeitnehmerInnen aus dem Titel der Nachtarbeit bereits gebühren, anzurechnen sein.

Abgesehen davon geht aus Abs. 2 der Bestimmung nicht hervor, ob der Verbrauchszeitraum für das Zeitguthaben (6 Monate) eine absolute Frist darstellt. Sollte es nicht möglich sein, das Zeitguthaben rechtzeitig zu verbrauchen (etwa im Fall eines vorzeitigen Beschäftigungsverbot nach dem MSchG), so ist nicht klar, ob dann dieses Zeitguthaben verfällt oder ob die Sechsmonatsfrist durch derartige Ereignisse gehemmt ist.

Ihrem Ersuchen entsprechend haben wir 25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme dem Präsidium des Nationalrates übermittelt.

Hochachtungsvoll
Der Generaldirektor:

