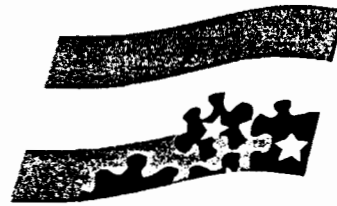


Österreichischer Gewerkschaftsbund

Bundesministerium für
Arbeit und Soziales

Stubenring 1
1010 Wien



DIE ZUKUNFT ÖSTERREICHS
GEMEINSAM BESTIMMEN

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen Bearbeiter(in)

Klappe (DW)

Datum

Zl. 52.155/7-2/96

DrLeu/Scha
SP-III

237

2. Oktober 1996

Entwurf eines Nachtarbeitsgesetzes

Betrifft GESETZENTWURF	
Zl.	70.-GE/19.96
Datum:	7. OKT. 1996
Verteilt	08. Okt. 1996 Bal

Dr. Hejsek

Der Österreichische Gewerkschaftsbund dankt für die Übermittlung des Entwurfes eines Bundesgesetzes, mit dem ein Gesetz über die Beschäftigung von Arbeitnehmer/innen während der Nacht (Nachtarbeitsgesetz - NAG) geschaffen wird und das Arbeitsverfassungsgesetz und das Bäckereiarbeiter/innengesetz 1996 geändert werden und nimmt dazu wie folgt Stellung:

ALLGEMEINES:

Der Ansatz, ein Nachtarbeitsgesetz zum Ausgleich der mit Nachtarbeit verbundenen gesundheitlichen und sozialen Nachteile für beide Geschlechter zu schaffen, entspricht den Vorstellungen des Österreichischen Gewerkschaftsbundes zum Thema Nachtarbeit.

Gerade in diesem Zusammenhang ist es äußerst wichtig, die Spielräume für die Nutzung dieser Arbeitszeit so gering wie möglich zu halten und einen gesicherten Rahmen des Interessenausgleiches zu schaffen.

Das Nachtarbeitsgesetz sollte einen sehr ausführlichen allgemeinen Teil der Erläuterungen haben. In diesen Erläuterungen ist insbesondere auf die außergewöhnlichen Belastungen von Nachtarbeit einzugehen. Nachtarbeit ist für alle gesundheitsschädlich und darüber hinaus sozial- und familienfeindlich.

HOHENSTAUFGASSE 10-12, A-1010 WIEN, POSTFACH 155

Telefon (0 22 2) 534 44 Durchwahl - Telefax (0 22 2) 534 44 204 - Internet email: oegb@oegb.or.at - Telegramm-Adresse: Gewebund Wien

BAWAG AG WIEN - Kto.-Nr.: 01010 225 007 - PSK WIEN - Kto.-Nr.: 1808.005 / DVR-Nr.: 0046655 / ATU 162 731 00

Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Papier
www.parlament.gv.at

Die Zulassung von Nachtarbeit soll in Fällen, die nicht durch das Gesetz geregelt sind, durch den Kollektivvertrag erfolgen. Es ist notwendig die Nachtarbeit nur sehr restriktiv zuzulassen.

Darüber hinaus ist es daher auch sehr wichtig, daß ausreichende Ausgleichsmaßnahmen und zusätzliche Rahmenbedingungen zur Milderung dieser belastenden Arbeitszeitform geschaffen werden. Die Mindestnormen für Ausgleichsmaßnahmen sind gesetzlich festzulegen. Detailregelungen sind in erster Linie dem Kollektivvertrag und erst in zweiter Linie der erzwingbaren Betriebsvereinbarung zuzuordnen.

ZU DEN EINZELNEN BESTIMMUNGEN:

Zu Artikel I - Nachtarbeitsgesetz:

Abschnitt 1 - Geltungsbereich:

In § 1 (2) Z.6 sind als Ausnahme Jugendliche, die dem KJBG unterliegen, aufgezählt, werdende und stillende Mütter allerdings nicht. Nach Erachten des Österreichischen Gewerkschaftsbundes ist diese Bestimmung so zu formulieren, daß die günstigeren Regelungen des KJBG und MSchG für die Betroffenen Gültigkeit haben und diese daher nicht in der Nacht arbeiten dürfen. Gibt es in den Spezialnormen Ausnahmeregelungen für bestimmte Bereiche und dürfen Jugendliche, werdende und stillende Mütter auch während der Nachtzeiten arbeiten, so sind die Schutz- bzw. Rahmenbedingungen nach dem Nachtarbeitsgesetz jedenfalls anzuwenden.

Zu Abschnitt 2 - Nachtarbeit:

Begriffsbestimmungen:

§ 2 (2): Die Definition, wann ArbeitnehmerInnen als NachtarbeitnehmerInnen gelten, werden in der vorliegenden Form sehr positiv bewertet.

Zweck des Gesetzes:

§ 3 ist zu generell formuliert und würde jegliche Nachtarbeit zulassen. Nachtarbeit soll grundsätzlich nur zulässig sein, wenn dies gesellschaftlich erforderlich, kulturell erwünscht oder aus arbeitsorganisatorischen oder technisch-ökonomisch unverzichtbar ist. Nachtarbeit soll nur möglich sein, wenn ein Kollektivvertrag die Zulassung regelt. Jedenfalls ist der Begriff „oder sonstigen Gründen“ zu streichen.

Arbeitszeit:

§ 4 (1) ist zu ergänzen um: In der Nachtarbeitszeit von 8 Stunden ist eine bezahlte Pause von 30 Minuten inkludiert, die nach spätestens 6 Stunden gewährt werden muß.

Ausnahmen:

§ 5 (1) Z.2: Der Satzteil „oder eines sonstigen unverhältnismäßigen Sachschadens“ ist zu streichen.

§ 5 (2): Zur Klarstellung sollte der 2. Satz wie folgt formuliert werden: „ Die Anzeige hat die Arbeitszeitverlängerung, die Gründe der Arbeitszeitverlängerung,...“

Es ist jedenfalls sicherzustellen, daß für die Fälle der Überschreitung der täglichen Arbeitszeit im Sinne des § 5 (1) eine mindestens elfstündige Nachtruhe gewährt wird. Ergänzende Ausgleichsmaßnahmen im Sinne von Zeitguthaben oder Ersatzruhezeiten sind ebenfalls aufzunehmen.

Zu Abschnitt 3:Untersuchungen:

§ 6: Es ist unbedingt die Unentgeltlichkeit der Untersuchung aufzunehmen und damit sicherzustellen. Befund und Ergebnis der Untersuchungen unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht; eine Mitteilung der Eignung an den Arbeitgeber muß erfolgen.

Ergänzend muß ein kürzerer Zeitabstand für ältere ArbeitnehmerInnen, die bereits längere Zeit in der Nacht arbeiten, festgeschrieben werden (jährliche Untersuchungen).

Notwendige Ergänzung der Rahmenbedingungen:

Darüber hinaus sind auch noch unbedingt ergänzende Bestimmungen über die Transportmöglichkeiten und Regelungen zur Essenseinnahme aufzunehmen.

Der/die Arbeitgeber/in hat das sichere Erreichen des Betriebes bzw. der Wohnung in einem zumutbaren Zeitraum durch entsprechende Transportmöglichkeit sicherzustellen.

Ein Anspruch auf Transport vom und zum Arbeitsplatz muß gewährleistet werden, wenn keine zumutbaren öffentlichen Verkehrsmittel vorhanden sind, entweder durch:

- Transport durch den Arbeitgeber oder durch
- Fahrtkostenersatz der tatsächlichen Kosten.

Versetzung:

§ 7 (1) Z.2: Im Passus „zur nachweislich notwendigen Betreuung oder Pflege seines/ihrer Kindes unter zwölf Jahren bzw. behinderten Kindes ohne Altersgrenze“ ist der zweite Satzteil ist zu streichen.

§ 7 (1) Z.3: Im Passus „zur nachweislich notwendigen Betreuung oder Pflege eines/einer im gemeinsamen Haushalt lebenden nahen Angehörigen“ ist der zweite Satzteil ist zu streichen.

Die Versetzungsmöglichkeiten sind zu ergänzen um:

Z.4 - während der Dauer einer Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme

Z.5 - Bevorzugung von NachtarbeitnehmerInnen gegenüber Neueintretenden bei der Besetzung eines Tagesarbeitsplatzes.

Z.6 - NachtarbeitnehmerInnen, die mindestens 15 Jahre während der Nacht gearbeitet und das 45. Lebensjahr bereits überschritten haben.

Darüber hinaus fehlen Regelungen über die Rechtsfolgen, falls eine solche Versetzung nicht möglich ist bzw. kein geeigneter Tagesarbeitsplatz vorhanden ist, insbesondere bei Gesundheitsgefährdung. Eine Sanktionsmöglichkeit ist ein berechtigter vorzeitiger Austritt.

§ 7 (2): Der Begriff „zwingende betriebliche Interessen“ ist unbedingt näher zu definieren, damit eine Interessensabwägung nach bestimmten Kriterien erfolgen kann.

§ 7 (3): Die nahen Angehörigen sind noch um Stiefkinder und Kinder des/der Lebensgefährten/in zu ergänzen, da diese nicht als Wahlkinder bezeichnet werden können.

Zeitguthaben:

Der Anspruch auf ein gewisses Zeitguthaben für jede Stunde der - erwiesenermaßen schädlichen - Nachtarbeit muß gleichzeitig mit Inkrafttreten des Gesetzes wirksam werden. Die Höhe des Zeitguthabens ist aufgrund der schädlichen Auswirkungen für die Gesundheit zu erhöhen. Gesunde ArbeitnehmerInnen sind sowohl aus volks- als auch betriebswirtschaftlicher Sicht wichtig.

§ 8 (1): Für jede geleistete Nachtarbeitsstunde, die in der Zeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr fällt, gebührt ein Zeitguthaben im Ausmaß von 15 Minuten pro geleisteter Nachtarbeitsstunde.

§ 8 (2): Die Möglichkeit eines kumulierten, angesammelten Verbrauchs von Zeitguthaben für Nachtarbeit ist im Gesetz unbedingt festzulegen.

§ 8 (3) ist zu ergänzen: Der/die Arbeitgeberin ist verpflichtet, die Klagseinbringung dem/der Nachtarbeitnehmerin unverzüglich bekanntzugeben.

§ 8 (4) ist zu ergänzen um: Zeitguthaben „gemäß § 8 (1)“

Darüber hinaus ist eine Regelung notwendig, die feststellt, daß Zeitguthaben weder verfallen noch verjähren.

Seite - 5 -

Benachteiligungsverbot:

§ 9: Dieses Diskriminierungsverbot muß mit einer Beweislastregelung analog dem Gleichbehandlungsgesetz verknüpft werden.

Abschnitt 4 - Sonstige Vorschriften:

Aufzeichnungspflicht:

§ 13 Diese Bestimmung sollte klarer formuliert werden: „Der/die Arbeitgeber/in hat in der Arbeitsstätte Aufzeichnungen über den Beginn und das Ende der Nachtarbeit sowie die geleisteten Arbeitsstunden des/der einzelnen Arbeitnehmer/in zu führen.“

Strafbestimmungen:

§ 14 Z.2 ist um den § 5 (2) zu ergänzen.

Die Strafsätze sind analog dem Entwurf des Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes auf ATS 3.000,-- bis ATS 30.000,--, im Wiederholungsfall von ATS 5.000,-- bis ATS 50.000,-- anzuheben.

Die Verankerung einer Meldepflicht des Arbeitgebers über Nachtarbeit wäre im Abschnitt 4 des Gesetzes noch vorzusehen. Diese Meldepflicht ist notwendig, um das Auftreten von Nachtarbeit für die Arbeitsinspektorate und vor allem für gesundheitsstatistische Zwecke evident zu halten.

Abschnitt 5 - Schluß- und Übergangsbestimmungen:

Inkrafttreten und Vollziehung

§ 18 (1): In vielen Bereichen wird von seiten der Arbeitgeber bereits auf diese gesetzliche Veränderung gewartet. Da vor allem Frauen unmittelbar von diesen Möglichkeiten der Nachtarbeit betroffen sein werden, sehr viele Frauen aber auch Männer nicht damit rechnen, so rasch während der Nacht arbeiten zu müssen, ist es notwendig, das Inkrafttreten des Gesetzes mit 1. Jänner 1997 festzulegen.

Frauen und Männer die davon betroffen sind, müssen sicherlich organisatorische Vorkehrungen (z.B.: Kinderbetreuung, etc.) treffen und darüber hinaus stehen die Weihnachtsfeiertage kurz bevor.

§ 18 (2): Wie bereits aus unserer Stellungnahme zu § 8 ersichtlich, ist diese Bestimmung zu streichen.

Zu Artikel II - Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes:**Zu Ziffer 3 - § 208 (8):**

Analog der Forderung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, das Nachtarbeitsgesetzes erst mit 1. Jänner 1997 in Kraft zu setzen, gilt dies auch für diese Bestimmung.

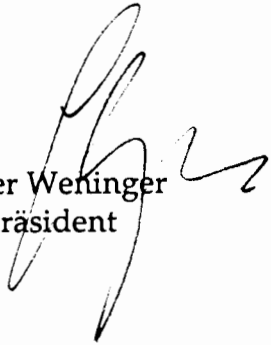
Zu Artikel III - Änderung des Bäckereiarbeiter/innengesetzes 1996:**Zu Ziffer 1:**

Im § 7 (3) ist eine Regelung bezüglich des Transportes angeführt. Diese Bestimmung ist in das NAG aufzunehmen, erst dann kann diese Bestimmung entfallen.


Zu Ziffer 2:

Gilt analog zu der Stellungnahme zu § 18 (1) Nachtarbeitsgesetz und § 208 (7) Arbeitsverfassungsgesetz.

F.d.



Günter Weninger
Vizepräsident



Mag. Herbert Tumpel
Leitender Sekretär