



WIRTSCHAFTSKAMMER

ÖSTERREICH

Abteilung für Sozialpolitik

An das
Präsidium des Nationalrates
Parlament
1017 Wien

BONNI GESETZENTWURF	
Zi.	70-GE/19.96
Datum:	S. OKT. 1996
Verteilt:	2. Okt. 1996

Wirtschaftskammer Österreich
Wiedner Hauptstraße 63
Postfach 107
A-1045 Wien
Telefon (0222) 501 05-DW
Telefax (0222) 502 06-3588

Dr. Hajek

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen, Sachbearbeiter
Sp 157/96/Mag.Ke/MS
Mag.Kellner

Durchwahl
4288

Datum
2.10.1996

Entwurf eines Nachtarbeitsgesetzes

In der Beilage werden 25 Ausfertigungen unserer an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales abgegebenen Stellungnahme zum Entwurf eines Nachtarbeitsgesetzes zur gefälligen Kenntnisnahme übermittelt.

Mit freundlichen Grüßen

Mag. ~~Richard Kellner~~

Beilagen



An das
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales

Stubenring 1
1010 Wien

Wirtschaftskammer Österreich
Wiedner Hauptstraße 63
Postfach 107
A-1045 Wien
Telefon (0222) 501 05-DW
Telefax (0222) 502 06-3588

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom
52.155/7-2/96
29.8.1996

Unser Zeichen, Sachbearbeiter
Sp 157/96/Mag.Ke/MS
Mag. Kellner

Durchwahl Datum
4288 2.10.1996

Entwurf eines Nachtarbeitsgesetzes

Beim Vergleich mit dem im Sommer d.J. zusammen mit dem Entwurf einer Novelle zum AZG ausgesandten Entwurf eines Nachtarbeitsgesetzes kommt bedauerlicherweise sehr klar zutage, daß das Bundesministerium für Arbeit und Soziales trotz zwischenzeitlich erhaltener Stellungnahme der Wirtschaftskammer Österreich vom 2.8.1996 (Sp 147/96) offensichtlich nicht gewillt ist, die berechtigten Einwände der gewerblichen Wirtschaft zu berücksichtigen. Der vorliegende Entwurf geht nicht nur keinen Schritt vom seinerzeit verfolgten Konzept ab, sondern enthält sogar zusätzliche Verschlechterungen, wie z.B. die Beweislastumkehr beim Benachteiligungsverbot im neuen § 9 und andere Bestimmungen, auf die nachstehend im einzelnen hingewiesen wird. Wir sehen uns daher vorweg zu der Feststellung gezwungen, daß dieser Gesetzentwurf in der vorliegenden Fassung für die gewerbliche Wirtschaft völlig inakzeptabel ist und daher keine Verhandlungsgrundlage darstellt. Wir haben bereits in unserer einleitend zitierten Stellungnahme eindeutig darauf hingewiesen, daß bei der konkreten Gestaltung der für die Nachtarbeit geltenden Arbeitsbedingungen die von der EU-Richtlinie vorgegebenen Konditionen nicht verschärft werden dürfen, weil dadurch ja in Zukunft auch die

Nachtarbeit der Männer betroffen wäre und für die Betriebe nicht tragbare, zusätzliche Belastungen entstehen würden. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten sollte aber alles vermieden werden, was zu überflüssigen Kostensteigerungen führen könnte. Schließlich ist auch im Regierungsübereinkommen festgehalten, daß eine weitere Erhöhung der Lohnnebenkosten zu vermeiden ist. Wir sprechen uns daher für eine Berücksichtigung unserer seinerzeit erhobenen Einwände sowie für eine Zurücknahme der durch den vorliegenden Entwurf eingeführten zusätzlichen Belastungen aus.

Im Begutachtungsverfahren wurden darüber hinaus noch folgende zusätzliche Einwendungen gegen den vorliegenden Entwurf erhoben:

1. Zu § 1 Abs. 1:

Wir sind der Auffassung, daß die in Backwarenerzeugungsbetrieben beschäftigten Arbeitnehmer, die unter das Bäckereiarbeitergesetz fallen, zur Gänze von den Bestimmungen des Nachtarbeitsgesetzes und des Arbeitszeitgesetzes ausgenommen werden müßten. Die im § 8 des Nachtarbeitsgesetzes vorgesehenen zusätzlichen Ausgleichsmaßnahmen (Zeitguthaben) würden bedeuten, daß die Bäcker, die ohnehin schon mit einem 75 %-igen Nachzuschlag und einer bezahlten Pause von $\frac{1}{4}$ Stunde belastet sind, gegenüber den Mitbewerbern aus dem EU-Raum neuerlich benachteiligt würden. Die Versetzungsmöglichkeit auf einen Tagesarbeitsplatz ist in Bäckereien unmöglich, weil der Produktionsvorgang fast ausschließlich in der Nacht stattfindet, um den Konsumenten in den Morgenstunden frisches Brot und Backwaren anbieten zu können. Für einen Bäcker besteht demnach keine Möglichkeit zur Versetzung auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz.

In gleicher Weise wäre auch die gesamte Tourismuswirtschaft im Sinne des geltenden Frauennachtarbeitsgesetzes vom Geltungsbereich auszunehmen. Die österreichische Tourismuswirtschaft, im besonderen die Hotellerie und Gastronomie fordert daher dringend eine Ergänzung, wonach die gesetzliche Ausnahmebestimmung vom Nachtarbeitsverbot im bisherigen Ausmaß erhalten bleibt.

Eine weitere Ausnahme wäre unbedingt für die Berufsgruppen der Bewacher im Allgemeinen Fachverband des Gewerbes vorzusehen. Gemäß Artikel 17 Abs. 2 Ziff. 2 1b EU-Richtlinie kann für den Bereich des Wach- und Schließdienstes sowie die Dienstbereitschaft eine Ausnahme von den Artikeln 3, 4, 5, 8 und 16 der EU-Richtlinie 93/104/EG durch Kollektivvertrag geschaffen werden. Im gegenständlichen Gesetzentwurf ist eine solche Ausnahme, die für den Bereich des Bewachungsgewerbes essentiell ist, nicht vorgesehen. Andernfalls wäre zu befürchten, daß es bei Einführung des Gesetzes nach allgemeiner Einschätzung zu einer Reduktion des österreichischen Bewachungsgewerbes auf ca. 1/3 bis 1/4 der jetzigen Größe kommen könnte, was unmittelbar die Freisetzung von ca. 3.000 bis 3.500 Arbeitnehmer zur Folge hätte, deren Wiedereingliederung in den Arbeitsprozeß in anderen Bereichen der Wirtschaft äußerst unwahrscheinlich wäre. Die im Artikel 17 Abs. 2 Ziff. 2 1b der EU-Richtlinie vorgesehene Ausnahmeregelung für den „Wach- und Schließdienst“ muß daher unbedingt umgesetzt werden.

2. Zu § 1 Abs. 2 Ziff. 2:

Wie bereits beim Arbeitnehmerschutzgesetz scheint der Bund sich auch diese Belastung nicht auferlegen zu wollen. Nach Artikel 1 Abs. 3 der Richtlinie findet diese auf alle privaten und öffentlichen Tätigkeitsbereiche Anwendung. Eine Ausnahme des Bundes vom Geltungsbereich des vorliegenden Entwurfes ist daher EU-rechtswidrig.

3. Zu § 1 Abs. 2 Ziff. 8:

Die Formulierung dieser Ziffer wäre im Sinne des Artikels 1 Abs. 3 der Richtlinie 93/104 abzuändern, d.h., daß der gesamte Straßen-, Luft-, See- und Schienenverkehr sowie die Binnenschifffahrt vom Geltungsbereich des Gesetzes auszunehmen wäre und nicht nur die Arbeitnehmer, die in diesen Verkehrsbereichen beschäftigt werden. Es ist nämlich zu befürchten, daß sonst nur

die unmittelbar mit echten Verkehrstätigkeiten befaßten Personen vom Geltungsbereich ausgenommen wären, nicht aber die mit mittelbaren Verkehrstätigkeiten befaßten Personen, wie dies nach dem geltenden Frauennachtarbeitsgesetz der Fall ist (beispielsweise Arbeitnehmer in Funktaxizentralen).

4. Zu § 2 Abs. 1:

Die Definition der Nacht orientiert sich an der bisherigen Regelung des § 3 Abs. 2 des Bundesgesetzes über die Nachtarbeit der Frauen. Auf Grund des Artikels 2 Ziff. 2 der zuvor zitierten EU-Richtlinie umfaßt die Nacht jedoch eine Zeitspanne zwischen 24 Uhr und 5 Uhr morgens. Es ist dem do. Bundesministerium sehr wohl bekannt, daß es in der Vergangenheit mit dem Frühbeginn bei Frauen immer wieder große Schwierigkeiten gegeben hat. Da auch in Hinkunft bei einer Vielzahl von Branchen ein Arbeitsbeginn mit 5 Uhr morgens erforderlich ist, halten wir es für dringend geboten, daß im vorliegenden Gesetzentwurf die Nachtarbeit mit dem in der EU-Richtlinie übereinstimmenden Zeitraum festgelegt wird.

Außerdem widerspricht der Text des § 2 Abs. 1 den entsprechenden Erläuternden Bemerkungen, die feststellen, daß die Definition der Nachtarbeit in Abs. 1 dem Artikel 2 Ziff. 3 der Arbeitszeitrichtlinie folgt.

5. Zu § 2 Abs. 2:

Nach § 2 Abs. 2 Ziff. 2 des Entwurfes wäre man bereits Nachtarbeitnehmer, wenn man an mindestens 20 Tagen im Kalenderjahr jeweils mindestens 2 Stunden zwischen 22 und 6 Uhr früh gearbeitet hat. Dies führt nach § 4 Abs. 1 dazu, daß die Gesamtarbeitszeit pro Tag einschließlich Überstunden 8 Stunden nicht überschreiten darf. Ein solches Ergebnis ist schon bei tatsächlicher Nachtarbeit schlimm genug, wenn man etwa an die Probleme in Schichtbetrieben denkt, die sich aus Übergangserfordernissen ergeben können. Völlig absurd wird dies jedoch, wenn nach dem

Gesetzeswortlaut die 8-stündige Maximalbegrenzung auch für Tage gilt, an denen keine Nachtarbeit geleistet wird. Man stellt sich wirklich die Frage, was sich das do. Bundesministerium dabei denkt, wenn Personen, die lediglich geringfügig an mehr als 20 Tagen im Jahr Nachtarbeit leisten, während des ganzen Jahres keine über 8 Stunden hinausgehende tägliche Arbeitszeit erbringen dürfen. Aus den vorstehenden Überlegungen erscheint daher der Zeitraum von 20 Tagen viel zu gering und außerdem wäre entsprechend der EU-Richtlinie eine mindestens 3-stündige Arbeitszeit pro Nacht vorzusehen. Außerdem könnte bei einer derartigen Regelung immer erst am Jahresende rückblickend festgestellt werden, ob jemand als Nachtarbeiter anzusehen gewesen wäre oder nicht. Wir glauben, daß eine Umsetzung der Variante b im Artikel 2 Ziff. 4 der Richtlinie nicht unbedingt erforderlich ist. Es gibt jedenfalls seitens der gewerblichen Wirtschaft keinen ersichtlichen Grund, von einer EU-konformen Regelung abzugehen.

6. Zu § 3:

Wir haben bereits in unserer Stellungnahme vom 2.8.d.J. ausdrücklich darauf hingewiesen, daß das neue Nachtarbeitsgesetz in eindeutiger Weise die grundsätzliche Zulässigkeit von Nachtarbeit sowohl bei Männern als auch bei Frauen analog zur EU-Richtlinie vorsehen muß. Daran kann auch die nunmehr verwendete Sollbestimmung nichts ändern. Da außerdem eine Beurteilung, ob eine Nachtarbeit aus gesellschaftlichen, sozialen oder wirtschaftlichen Erwägungen notwendig ist, in der Praxis nicht durchführbar ist, beantragen wir die ersatzlose Streichung des § 3.

7. Zu § 4:

Bezüglich der vorgesehenen Beschränkung der täglichen Arbeitszeit auf 8 Stunden für Nachtarbeiter verweisen wir auf die vorstehenden Ausführungen.

Wir haben bereits in unserer seinerzeitigen Stellungnahme im Sommer d.J. ausdrücklich darauf hingewiesen, daß die im Abs. 1 vorgesehene Beschränkung der täglichen Arbeitszeit der Nachtarbeitnehmer auf 8 Stunden wohl einer der härtesten Vorschläge im vorliegenden Entwurf ist. Während etwa § 4a AZG die Normalarbeitszeit bei Schichtbetrieb bis zu 9 Stunden zuläßt und bei kontinuierlicher Arbeitsweise unter bestimmten Voraussetzungen sogar bis auf 12 Stunden, würden die gegenständlichen Bestimmungen praktisch alle vorhandenen Schichtsysteme unmöglich machen. Zwar sieht im Prinzip auch die EU-Richtlinie 8 Stunden vor, jedoch weist sie ausdrücklich darauf hin, daß damit nur die Normalarbeitszeit gemeint ist, während der Entwurf die Gesamtarbeitszeit unterstellt. Die im Abs. 2 vorgesehene KV-Ermächtigung für eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit für Nachtarbeitnehmer auf 9 Stunden stellt dafür keinesfalls einen Ersatz dar. Sehr bemerkenswert ist auch der Eingriff in die Kollektivvertragsautonomie, weil festgelegt wird, daß die Verlängerung auf 9 Stunden nur zulässig ist, wenn der Kollektivvertrag über den Zeitausgleich im § 8 hinausgehende Ausgleichsmaßnahmen festlegt. Die zusätzlichen Ausgleichsmaßnahmen sind im EU-Recht selbstverständlich auch nicht vorgesehen. Die Frage, was mit bestehenden Kollektivverträgen bei dieser Formulierung geschieht, bleibt völlig offen. Aus den gleichen Gründen ist auch Abs. 3 für Fälle der Arbeitsbereitschaft bzw. bei besonderen Erholungsmöglichkeiten abzulehnen. Würden die Arbeitszeitbeschränkungen des § 4 wie vorgesehen in Kraft treten, würde dies weite Teile der österreichischen Wirtschaft schwer treffen. Dies muß mit aller Deutlichkeit festgestellt werden.

8. Zu § 5:

Die Ausnahmen im § 5 sind viel zu eng gefaßt und bringen überhaupt keine Erleichterungen etwa für die Gestaltung von Schichtplänen oder bei einem vorübergehenden Arbeitsanfall. Grundsätzlich wird die Verpflichtung der Arbeitgeber zur schriftlichen Anzeige von Arbeiten gemäß § 5 Abs. 1 an das Ar-

beitsinspektorat abgelehnt, weil dies eine weitere vermeidbare bürokratische Belastung der Arbeitgeber bedeuten würde. Sollte an einer Anzeigeverpflichtung unbedingt festgehalten werden, so müßte eine wesentlich längere Frist, wie etwa eine Woche, festgelegt werden.

9. Zu § 6:

Im § 6 wird der regelmäßige Zeitabstand für die ärztliche Untersuchung nunmehr mit „nicht mehr als drei Jahre“ konkretisiert. Unseres Erachtens sollte es dem Arbeitnehmer überlassen bleiben, in welchen Zeitabständen er sich einer entsprechenden ärztlichen Untersuchung unterziehen will. Grundsätzlich müßte jedoch im § 6 eine ausdrückliche Klarstellung erfolgen, daß die Kosten der Untersuchung nicht vom Dienstgeber zu tragen sind. Wir schlagen vielmehr vor, daß diese Untersuchungen von den zuständigen Krankenversicherungsträgern oder von der Unfallversicherung finanziert werden.

10. Zu § 7:

Einen einseitigen Anspruch auf Versetzung auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz können wir, sofern die betrieblichen Voraussetzungen dafür gegeben sind, nur dann akzeptieren, wenn die weitere Verrichtung von Nachtarbeit die Gesundheit nachweislich gefährdet. Dies aber auch nur dann, wenn es sich nicht um Branchen handelt, die - wie die unter das Bäckereiarbeitergesetz fallenden Betriebe - ausschließlich während der Nacht arbeiten, und somit keine Tagesarbeitsplätze anbieten können. Alle übrigen Punkte sowie die Ausdehnung der nahen Angehörigen auf die Lebensgemeinschaft werden daher mit Entschiedenheit abgelehnt.

11. Zu § 8:

Dieser § 8, der dem § 9 des Sommerentwurfes entspricht und ein 10 %-iges Zeitguthaben für Nachtarbeit vorsieht, stellt einen der Schwerpunkte des gegenständlichen Gesetzentwurfes dar und

wird von uns aus den bereits seinerzeit ausführlich dargelegten Gründen mit aller Entschiedenheit abgelehnt. Es kann keinesfalls hingenommen werden, daß das Gesetz neue Belastungen vorsieht und die in den Kollektivverträgen für Nachtarbeit vorgesehenen Zuschläge noch zusätzlich zu leisten wären.

12. Zu § 9:

Wir sehen in der gegenständlichen Bestimmung überhaupt keinen Sinn, weil kaum anzunehmen ist, daß Arbeitgeber Nachtarbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern benachteiligen sollten. Entschieden abzulehnen ist jedoch die diesbezüglich vorgesehene Beweislastumkehr. Wir sprechen uns daher für eine ersatzlose Streichung dieses Paragraphen aus.

13. Zu § 14 Ziff. 2:

Wir halten die Erweiterung der Straftatbestände um den Paragraph 6 für äußerst bedenklich. Dies vor allem deshalb, weil nicht ersichtlich ist, ob der Dienstgeber dafür zur Verantwortung gezogen werden soll, daß er den Arbeitnehmer nicht darauf aufmerksam gemacht hat, sich ärztlich untersuchen zu lassen, oder darauf, daß der Arbeitnehmer sich de facto nicht untersuchen läßt. Es kann durchaus vorkommen, daß sich der Arbeitnehmer trotz Aufforderung durch den Arbeitgeber nicht der Untersuchung unterzieht. Auf Grund des Grundsatzes der persönlichen Freiheit wäre auch ein solcher Zwang nicht möglich bzw. durchführbar. Eine Bestrafung des Arbeitgebers wäre daher in einem solchen Fall nicht gerechtfertigt. Daß der vorliegende Entwurf gegenüber seiner Fassung vom Sommer d.J. außerdem exemplarische Erhöhungen der Geldstrafen vorsieht, ist aus naheliegenden Gründen mit Entschiedenheit abzulehnen.

14. Zu Artikel II:

Durch eine Änderung des ArbVG soll eine neue erzwingbare Betriebsvereinbarung zur Festlegung von Gesundheitsmaßnahmen zu-

gunsten der Nachtarbeiter vorgesehen werden. Dies erscheint uns zu weitgehend.

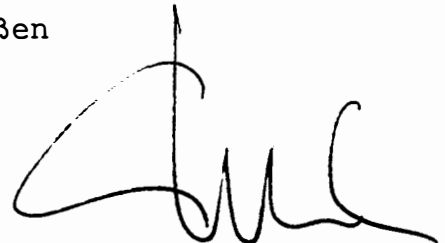
Aus den angeführten Gründen ist der gegenständliche Gesetzentwurf für die gewerbliche Wirtschaft unannehmbar und stellt auch keine geeignete Verhandlungsgrundlage dar.

Wunschgemäß werden 25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme dem Präsidium des Nationalrates übermittelt.

Mit freundlichen Grüßen



Leopold Maderthaner
Präsident



Dr. Günter Stummvoll
Generalsekretär