

Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte



Präsidium des Nationalrates
Dr-Karl-Renner-Ring 3
1010 Wien

| | |
|--------------------------|--|
| Betrifft GESETZENTWURF | |
| Zl. <u>70</u> -GE/19. P6 | |
| Datum: 23. OKT. 1996 | |
| Verteilt <u>21.10.96</u> | |

fr Hostasch

| | | | | | |
|--------------------|----------------------|----------------------|-----|------|--------------|
| <i>Ihr Zeichen</i> | <i>Unser Zeichen</i> | <i>Bearbeiter/in</i> | DW | 2384 | <i>Datum</i> |
| - | SP-GSt | Fr Dr Mlinek | FAX | 2478 | 18.10.96 |

Betreff:

Stellungnahme Nachtarbeitsgesetz

Die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte übersendet 25 Exemplare ihrer Stellungnahme zu dem im Betreff genannten Gesetzentwurf zur gefälligen Information.

Die Präsidentin:

Hostasch

Eleonora Hostasch



Der Direktor:

iA

Mlinek

Dr Brigitta Mlinek

Beilagen

Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte



A-1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22, Postfach 534

An das
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales
Stubenring 1
1010 Wien

| <i>Ihr Zeichen</i> | <i>Unser Zeichen</i> | <i>Bearbeiter/in</i> |  <i>DW</i> | 2384 | <i>Datum</i> |
|--------------------|----------------------|----------------------|---|-------------|--------------|
| - | SP-2611 | Dr Mlinek | FAX | 2478 | 10.10.96 |

Betreff:

Stellungnahme Nachtarbeitsgesetz

Die Bundesarbeitskammer möchte - wie bereits im Vorbegutachtungsverfahren - anmerken, daß der übermittelte Entwurf im Grundsatz den Vorstellungen der Arbeitnehmerinteressenvertretungen entspricht, ein Nachtarbeitsgesetz für beide Geschlechter sowie Maßnahmen zum Ausgleich der mit Nachtarbeit verbundenen gesundheitlichen Belastungen und sozialen Nachteile zu schaffen. Im Hinblick auf die mittel- und langfristig erheblichen Auswirkungen von Nachtarbeit auf das Gesundheitssystem und die Beitragszahler der Sozialversicherungssysteme hält die Bundesarbeitskammer die vorgesehenen Schutzmaßnahmen nicht für ausreichend und ihre Ausdehnung daher für erforderlich. Dies gilt beispielsweise für die Regelung der Zeitguthaben und der Begrenzung der Arbeitszeit sowie nicht aufgenommene Regelungen über bezahlte Ruhepausen, Bereitstellung geeigneter warmer Mahlzeiten, Sicherstellung des Transports sowie Schaffung einer Meldepflicht an das Arbeitsinspektorat. Nach Ansicht der Bundesarbeitskammer wäre vorrangig

eine gesetzliche Verankerung dieser Ausgleichsmaßnahmen vorzusehen. Weiters ist eine verstärkte Mitbestimmung der Arbeitnehmerinteressenvertretung - ähnlich wie im Bereich des Arbeitszeitrechts - durch eine stärkere Nutzung und Einbeziehung des Instrumentariums des Kollektivvertrages vorzusehen. Dies gilt jedenfalls für die Bedingungen der Gestaltung von Nachtarbeit, in jenen Fällen, in denen weder öffentliches Interesse noch technische Notwendigkeiten Nachtarbeit erforderlich machen, auch für die Neueinführung von Nachtarbeit.

Die Bundesarbeitskammer weist darauf hin, daß Dienstnehmer von Gebietskörperschaften ebenfalls von der Arbeitszeitrichtlinie der EU erfaßt sind. Die Umsetzung dieser Richtlinie, die bei diesen Gesetzeswerk ebenfalls im Vordergrund steht, muß darauf achten, daß keine generelle Ausnahme für den öffentlichen Dienst vorgesehen ist. Es ist nicht einsichtig oder erkennbar, daß Nachtarbeit im öffentlichen Dienst weniger gesundheitsschädigend oder belastend als in der Privatwirtschaft wäre. Die Bundesarbeitskammer ersucht den Bundesminister für Arbeit und Soziales im Rahmen der Bundesregierung einerseits sowie bei den Vertretern der Bundesländer auf eine möglichst rasche Umsetzung der Neuregelung über die Nachtarbeit zu drängen.

Zu den einzelnen Bestimmungen des Entwurfes ist folgendes anzumerken:

Allgemeiner Teil der Erläuterungen:

Die im Vergleich zum Vorentwurf genauere Erläuterung der rechtlichen Notwendigkeiten, die sich aus dem Beitritt Österreichs zur EU ergeben, wird begrüßt.

Dennoch sollten darüber hinaus die dem Text der Richtlinie 93/104/EG vorangestellten Erwägungen zur allgemeinen Zielsetzung der Richtlinie auch in die Erläuterungen Eingang finden, da jene Präambelcharakter haben, aus denen sich nicht nur ein Maßstab für die Interpretation der Richtlinie, sondern auch die sachliche Rechtfertigung über die Richtlinie hinausgehender, günstigerer Maßnahmen bei deren Umsetzung ergeben.

Dies betrifft insbesondere den in den vorangehenden Überlegungen ausdrücklich festgestellten Primat der Sozial- vor der Wirtschaftspolitik ("Die Verbesserung von Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeit stellen Zielsetzungen dar, die keinen rein wirtschaftlichen Überlegungen untergeordnet werden dürfen.").

Zu § 1 (Geltungsbereich):

Nach Z 8 des Entwurfes sind ArbeitnehmerInnen im Straßen-, Luft-, See- oder Schienenverkehr und in der Binnenschifffahrt vom Geltungsbereich des Gesetzes ausgenommen. Dies deckt sich zwar mit dem Geltungsbereich der EU-Arbeitszeitrichtlinie, doch ist keinesfalls absehbar ob und wann im Rahmen der EU eine eigene Verkehrsarbeitszeitrichtlinie geschaffen wird. Die ArbeitnehmerInnen in diesem Bereich arbeiten teilweise schon heute unter besonders erschwerten Umständen im Bezug auf ihre Arbeitsbedingungen (Tag- und Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, klimatische Zeitverschiebung).

Umso weniger ist daher einsehbar, daß sie vor allem von den gesundheitlichen Ausgleichsmaßnahmen ausgeschlossen bleiben sollen.

In Bezug auf ArbeitnehmerInnen in einem Dienstverhältnis zu Gebietskörperschaften (Z 2) sowie nach dem Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (Z 9) ist folgendes anzumerken: In der Regel sind beispielsweise die von Ländern oder Gemeinden geführten Pflegeheime, Alters- bzw Alterswohnheime mit Pflegestationen zwar Betriebe, fallen jedoch nicht unter das Krankenanstaltengesetz, da es sich nicht um Pflegeanstalten für chronisch Kranke handelt. Da sie jedoch häufig ähnlich organisiert wie Krankenanstalten sind, wird angeregt, sie in den Geltungsbereich des Krankenanstaltenarbeitszeitgesetzes einzubeziehen. Andererseits sind durch die Einbeziehung von Bediensteten von Gebietskörperschaften in Betrieben durchaus auch zahlreiche Beamte bzw Vertragsbedienstete von Ländern und Gemeinden vom Geltungsbereich des Gesetzes erfaßt. Für diese Bediensteten kommen jedoch der Abschluß von Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen in der Regel nicht in Betracht. Für sie gelten grundsätzlich landesgesetzliche

Bestimmungen. Eine Berücksichtigung der Besonderheiten des öffentlichen Dienstes wäre daher bei den jeweiligen Bestimmungen des Nachtarbeitsgesetzes erforderlich.

Darüberhinaus wäre im Krankenanstaltenarbeitszeitgesetz über die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen hinaus eine Festlegung der im Nachtarbeitsgesetz enthaltenen Ausgleichsmaßnahmen ebenfalls vorzusehen.

Zu § 2 (Begriffsbestimmungen):

Die Neuformulierung des Begriffes der NachtarbeitnehmerInnen im Sinne des Entwurfes wird begrüßt.

Zu § 3 (Zweck des Gesetzes):

Unabhängig von den grundsätzlichen Erwägungen in der Einleitung ist die Bundesarbeitskammer der Ansicht, daß die in der Zielbestimmung gewählte Formulierung nicht geeignet ist, einen Zweck des Gesetzes ausreichend konkret zu definieren. "Gesellschaftliche, soziale, wirtschaftliche und sonstige Gründe" umfaßt praktisch jede Begründung für die Durchführung von Nachtarbeit. Um sie als taugliches Instrument entweder für die Interpretation gesetzlicher Bestimmungen oder für den Abschluß von Kollektivverträgen heranzuziehen, sollte sie daher konkretisiert werden. Darüberhinaus sollte die Formulierung des ersten Halbsatzes ähnlich dem Vorentwurf beibehalten werden. Es wird daher folgende Formulierung vorgeschlagen:

"Nachtarbeit ist grundsätzlich wegen der daraus für die ArbeitnehmerInnen resultierenden Belastungen nur zulässig, wenn dies gesellschaftlich unbedingt erforderlich, kulturell erwünscht oder aus arbeitsorganisatorisch oder ökonomisch technischen Gründen unverzichtbar ist.

"Zu § 4 (Arbeitszeit):

Nach Abs 1 beträgt die tägliche Normalarbeitszeit maximal 8 Stunden. Sie kann durch Kollektivvertrag auf neun, und im Fall der Arbeitsbereitschaft und besonderer Erholungsmöglichkeiten auf über neun Stunden ausgedehnt werden kann. Da eine Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit in allen drei Fällen in Kombination mit Nachtarbeit eine besondere Belastung darstellt, sollten in allen Fällen weitergehende Ausgleichsmaßnahmen durch das jeweilige Instrument (Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsinspektion) festgelegt werden.

Die Bestimmung sieht weiters vor, daß "über § 8 hinausgehende" Ausgleichsmaßnahmen festzulegen sind. Damit wird die Verlängerung der täglich zulässigen Nachtarbeit an eine vom Kollektivvertrag vorgesehene höhere Zeitguthabensregelung geknüpft. Die Bundesarbeitskammer hält es für sinnvoll, daß auch andere Ausgleichsmaßnahmen oder Zeitguthabensregelungen in Kombination mit einer anderen Ausgleichsmaßnahme zulässig sein sollen. Beispielsweise könnte ein Kollektivvertrag zusätzliche bezahlte Pausen oder längere tägliche Ruhezeiten oder einen Zusatzurlaub in Kombination mit zusätzlichen Ruheräumen oder einer Verbesserung der Transportmöglichkeiten vorsehen. Wichtig erscheint jedoch, daß es sich zu einem Teil jedenfalls um Maßnahmen handelt, die eine Reduktion der Arbeitsbelastung in zeitlicher Hinsicht darstellen.

Für die Bediensteten des öffentlichen Dienstes sollte festgelegt werden, daß die Verlängerung der täglichen Arbeitszeit im Einvernehmen mit der jeweils zuständigen Personalvertretung festgelegt werden sollte.

Wie bereits in der Einleitung erwähnt, ist für die Reduzierung der körperlichen Belastung während der Tagesarbeitszeit die Einbauung von Pausen wichtig. Für Nachtarbeitnehmer sollte daher in der täglichen Arbeitszeit eine (bezahlte) Ruhepause von 30 Minuten beinhaltet sein.

Zu § 5 (Ausnahmen):

In den in dieser Bestimmung genannten Fällen ist Nachtarbeit unbegrenzt, das heißt ohne Begrenzung der täglichen Arbeitszeit zulässig, wobei diese Bestimmung wortgleich mit jener des § 20 Arbeitszeitgesetz ist. Der Bundesarbeitskammer erscheint in den Fällen mit Nachtarbeit eine weitergehende Öffnung der Arbeitszeitgrenzen darüberhinaus nach § 20 Arbeitszeitgesetz äußerst problematisch. Es sollten daher bei jenen Ausnahmeregelungen des § 5, wo in der Nacht gearbeitet wird, - anders als bei § 20 AZG - die Grenzen die täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz eingehalten werden müssen.

Zu § 6 (Untersuchungen):

Die Regelung über die gesundheitlichen Untersuchungen entspricht nunmehr im wesentlichen den Vorstellungen der Bundesarbeitskammer. Ergänzend soll klargestellt werden, daß ArbeitnehmerInnen ab einem bestimmten Lebensalter (50 Jahre) oder ab einer bestimmten Dauer geleisteter Nachtarbeit (10 Jahre) sich in kürzeren Abständen, am besten in einjährigen Zeitabständen, einer Folgeuntersuchung unterziehen können. In den Erläuterungen sollte bereits darauf hingewiesen werden, daß im übrigen die Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes über die Durchführung von sonstigen besonderen Untersuchungen (zB Kostentragungspflicht, keine Feststellung von Eignung oder Nichteignung) zur Anwendung kommen.

Zu § 7 (Versetzung):

Die Bundesarbeitskammer begrüßt grundsätzlich die Verankerung eines Rechtsanspruches auf Versetzung auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz, da diese im Sinne eines gesundheitlichen und sozialen Schutzes unverzichtbar ist. Im Hinblick auf die typischen Belastungen von NachtarbeitnehmerInnen erscheinen die Versetzungsgründe jedoch nicht ausreichend. Insbesondere um einen Ausstieg aus Nachtarbeit durch

Umschulungs-, Aus-, Weiterfortbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, sollte auch in diesen Fällen der Versetzungsanspruch auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz bestehen.

Zum Tatbestand der Z 1, der Nachweislichkeit der Gesundheitsgefährdung ist folgendes anzumerken: Obwohl durch den Begriff "Gefährdung" sehr wohl die bloße Möglichkeit einer Verschlechterung des Gesundheitszustandes erfaßt ist, sollte zumindest durch einen Hinweis in den Erläuterungen ausgeschlossen werden, daß restriktive Beurteilungsverfahren bei der Beurteilung von Gefährdungen Anwendung finden. Dies sollte umso mehr gelten, da derartige Bestimmungen von Schutzgesetzen einer extensiven Interpretation zugänglich sein sollen.

Die in den Z 2 und 3 enthaltenen Versetzungsgründe der nachweislich notwendigen Betreuung von Kindern bzw im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Angehörigen sind den Bestimmungen über die Pflegefreistellung nachgebildet. Für die Betreuung der Kinder ist außer der Behinderung in lit a oder dem Alter in lit b keine weitere Voraussetzung in der Person des Kindes erforderlich. Die Notwendigkeit der Betreuung kann sich somit nur aus dem Fehlen einer anderen geeigneten Person zur Betreuung des Kindes ergeben. Dasselbe gilt für den Fall des erkrankten Angehörigen. Die Bundesarbeitskammer ist daher der Meinung, daß der Halbsatz in beiden Ziffern "sofern diese Betreuung nicht von einer anderen ..." entfallen kann, da diese Überprüfung ohnehin im Rahmen der Notwendigkeit zu erfolgen hat. Gleichzeitig sollte jedoch hier wie bei der Pflegefreistellung klargestellt werden, daß es den Ehepartnern grundsätzlich freisteht, wie sie die Betreuung von Kindern oder erkrankten Angehörigen innerhalb der Partnerschaft aufteilen. Nach Abs 2 wird der Versetzungsanspruch des Abs 1 Z 2 und 3 dahingehend eingeschränkt, daß der Versetzung keine höherwertigen zwingenden betrieblichen Interessen entgegenstehen dürfen. Diese Interessenabwägung wird im Streitfall erfolgreich wohl nur durch ein Feststellungsverfahren durchgesetzt werden können. Da in diesen Fällen in der Regel ein Interesse an einer sehr raschen Klärung des Versetzungsanspruches besteht, regt die Bundesarbeitskammer, ein ähnliches Verfahren wie im Fall der Teilzeitbeschäftigung nach § 15c Abs 7 Mutterschutzgesetz an. Letztendlich bleiben jedoch all jene Fälle ungelöst, in denen zwar eine nachweislich notwendige Betreuung gegeben ist,

jedoch aufgrund der betriebsspezifischen Verhältnisse eine Versetzung auf einen Tagesarbeitsplatz ausgeschlossen ist. Für derartige Fälle ist daher ein Austrittsrecht des Arbeitnehmers zu verankern.

Für Beamte soll der Versetzungsanspruch im Verwaltungsverfahren (durch Bescheid) umsetzbar sein.

Es sollte weiters festgelegt werden, daß die Versetzung von NachtarbeiterInnen Neuaufnahmen vorzuziehen ist.

Zu § 8 (Zeitguthaben):

Diesbezüglich wiederholt die Bundesarbeitskammer die Einwendungen aus den Vorbe-gutachtungsverfahren, die nach wie vor vollinhaltlich aufrecht sind.

Der Anspruch auf ein gewisses Zeitguthaben für jede Stunde der erwiesenermaßen schädlichen Nachtarbeit sollte nicht erst ab dem Jahr 2001, sondern gleichzeitig mit dem Inkrafttreten des Gesetzes wirksam werden.

Die Nachtarbeit, für die das Zeitguthaben zusteht darf in der Definition nicht von der Nacht gemäß § 2 des Entwurfes abweichen. Der den Zeitzuschlag auslösende Zeitraum soll sich daher auch von 22.00 Uhr bis 06.00 Uhr erstrecken. Dies gilt umsomehr, da die Belastung und Gefährdung durch Nachtarbeit insbesondere in den frühen Morgenstunden eintritt.

Ein 10%iges Zeitguthaben erscheint in Anbetracht des Anliegens, die Nachtarbeit aufgrund ihrer gesundheitlichen Auswirkungen auf ein möglichst geringes Ausmaß zu beschränken und entsprechende Erholungszeiten durch Zeitguthaben absichern zu können, als zu gering angesetzt. Von der Bundesarbeitskammer wird daher ein Zeitguthaben im Ausmaß von 15 Minuten pro geleistete Nachtarbeitsstunde gefordert.

Der Verbrauch der Zeitguthaben sollte entsprechend den Parallelbestimmungen im Entwurf des Arbeitszeitgesetzes auf Wunsch des Arbeitnehmers auch blockweise geschehen können.

Statt der in Abs 4 vorgesehenen finanziellen Abgeltung bei Nichtverbrauch der Zeitguthaben im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sollte - wie im Entwurf zum AZG - der Kollektivvertrag die Möglichkeit haben, eine Verlängerung der entsprechenden Kündigungsfrist zur Sicherstellung des Verbrauchs des anstehenden Zeitguthabens festzulegen. Es sollte weiters klargestellt werden, daß bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses ein Zeitguthaben keinesfalls verfallen bzw verjähren kann. Im Fall der streitigen Festlegung des Termins für den Zeitguthabensverbrauch nach Abs 3 sollte der Arbeitgeber verpflichtet sein, die Klageeinbringung dem Nachtarbeiter unverzüglich bekanntzugeben.

Für Beamte sollte die Durchsetzung des Zeitguthabens auf dem Verwaltungsweg möglich sein.

Zu §§ 11 bis 13 (Auflage, Aushang, Aufzeichnungspflicht):

Wie bereits eingangs erwähnt, sollte auf die Anwendbarkeit auf Betriebe im öffentlichen Dienst Bedacht genommen werden, und daher jeweils das Wort **Dienststelle** eingefügt werden.

Zu § 14 (Strafbestimmungen):

In Z 2 sollte die Verpflichtung gem § 5 Abs 2 unter die Straftatbestände aufgenommen werden. Die Strafsätze sind auf jene nach dem Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz anzuheben, da keine sachlichen Gründe erkennbar sind, warum Übertretungen nach dem Nachtarbeitsgesetz geringer zu ahnden sind als jene nach dem Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz.

Zu § 18 (Inkrafttreten):

Wie bereits angemerkt, sollten die Bestimmungen über Zeitguthaben und die Aufzeichnungspflicht gemeinsam mit den anderen Bestimmungen des Gesetzes in Kraft treten.

Art 2 Arbeitsverfassungsgesetz:

Die Bestimmung enthält zwar die Möglichkeit der erzwingbaren Betriebsvereinbarung für Milderungs- bzw Ausgleichsmaßnahmen für Nachtarbeitnehmer, spricht jedoch in keiner Weise die Mitwirkungsbefugnisse bei Einführung von Nachtarbeit an. Es sollte zumindest in den Erläuterungen darauf verwiesen werden, daß die Einführung von Nachtarbeit in der Regel eine Betriebsänderung im Sinne des § 109 Abs 1 Z 4, unter Umständen auch Z 5 oder Z 6 ArbVG darstellt und in diesem Fall sämtliche für den Fall dieser Betriebsänderung geltenden Mitwirkungsrechte nach dem Arbeitsverfassungsgesetz abrufbar sind.

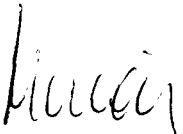
Abschließend möchte die Bundesarbeitskammer noch einmal darauf hinweisen, daß die Ausgleichsmaßnahmen für NachtarbeitnehmerInnen nicht ausreichend geregelt sind und fordert daher über die zu den einzelnen Bestimmungen gemachten Anmerkungen hinaus folgende weitere Ausgleichsmaßnahmen:

- ♦ Bezahlte Ruhepausen;
- ♦ eine Regelung, wonach eine arbeitsvertragliche Verpflichtung einer bisher durch das Frauennachtarbeitsgesetz vor Nachtarbeit geschützten Arbeitnehmerin zur Nachtarbeit nur durch ausdrückliche Zustimmung derselben zur Einführung der Nachtarbeit entstehen kann (eine Klausel im ursprünglich abgeschlossenen Arbeitsvertrag "die Arbeitszeit richtet sich nach den Bedürfnissen des Betriebes" darf also nicht ausreichen.)
- ♦ bei Vorliegen der Voraussetzungen für eine Versetzung auf einen Tagesarbeitsplatz sollte die Weigerung des Wechsel in Nachtarbeit keinen Kündigungsgrund darstellen;

- ♦ eine Regelung, die für ArbeitnehmerInnen, die in der Nacht arbeiten, sichere Transportmöglichkeiten zum Betrieb gewährleistet, etwa im Sinne der für weibliche Arbeitnehmer neu eingeführten Bestimmungen im Bäckereiarbeitergesetz; jedenfalls sollte klargestellt werden, daß die Weigerung der Übernahme von Nachtarbeit mangels Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes keinen Kündigungsgrund darstellt;
- ♦ die Verpflichtung des Arbeitgebers dafür zu sorgen, daß geeignete warme Speisen und Getränke bereitgestellt sind
- ♦ die Verankerung von Meldepflichten des Arbeitgebers über Nachtarbeit, Zahl der ArbeitnehmerInnen und Art der Tätigkeit, um das Auftreten von Nachtarbeit für die Arbeitsinspektorate sowie gesundheitsstatistische Zwecke evident zu halten
- ♦ die Aufnahme einer allfälligen vertraglichen Verpflichtung, Nachtarbeit zu leisten im Dienstzettel.

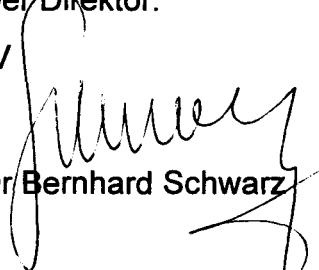
Die Bundesarbeitskammer ersucht, die Anmerkungen zu berücksichtigen.

Die Präsidentin:


Eleonora Hostasch



Der Direktor:

iV

Dr. Bernhard Schwarz