

3817/AB XXI.GP

BUNDESMINISTERIUM für WIRTSCHAFT und ARBEIT**Eingelangt am: 05.07.2002**

In Beantwortung der schriftlichen parlamentarischen Anfrage Nr. 3838/J betreffend Nacharbeit, welche die Abgeordneten Helmut Dietachmayr, Mag. Barbara Prammer und Genossen am 7. Mai 2002 an mich richteten, stelle ich fest:

Antwort zu den Punkten 1 bis 3 der Anfrage:

Österreich ist aufgrund des EU-Rechts zur Schaffung geschlechtsneutraler Nachtarbeitsbestimmungen verpflichtet. Die Bundesregierung hat sich bereits im Regierungsübereinkommen dazu bekannt, dass eine geschlechtsneutrale Nacharbeitsregelung realisiert werden soll.

Neben der Aufhebung des Frauennacharbeitsgesetzes in Umsetzung der Gleichbehandlungs-Richtlinie sollen in Umsetzung der Arbeitszeit-Richtlinie das Arbeitszeitgesetz (AZG), das Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG) sowie das Bäckereiarbeiter/innengesetz 1996 (BäckAG) geschlechtsneutrale Nacharbeitsregelungen erhalten. Dieses EU-Nacharbeits-Anpassungsgesetz wurde am 11. Juni 2002 im Ministerrat beschlossen und dem Parlament übermittelt.

Es sind folgende Arbeitnehmerrechte vorgesehen:

1. Zusätzliche Ruhezeiten, wenn in den Fällen der Arbeitsbereitschaft gemäß § 5 AZG die durchschnittliche tägliche Normalarbeitszeit der Nacharbeitnehmer

innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 26 Wochen mehr als 8 Stunden beträgt.

2. Die durchschnittliche Arbeitszeit von Nachschwerarbeitern darf an Nachtarbeitstagen innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 26 Wochen einschließlich der Überstunden 8 Stunden nur dann überschreiten, wenn dies durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung zugelassen wird. Auch für diesen Fall sind zusätzliche Ruhezeiten vorgesehen.
3. Nacharbeitnehmer haben Anspruch auf unentgeltliche Untersuchungen des Gesundheitszustandes und zwar vor Antritt der Nacharbeit und danach in Abständen von 2 Jahren. Nach Vollendung des 50. Lebensjahres oder nach 10 Jahren Nacharbeit besteht ein Anspruch auf Untersuchung in jährlichen Abständen.
4. Nacharbeitnehmer haben auf Verlangen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf Versetzung auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz entsprechend den betrieblichen Möglichkeiten, wenn die weitere Verrichtung von Nacharbeit die Gesundheit nachweislich gefährdet.
5. Nacharbeitnehmer haben daneben auch einen Versetzungsanspruch entsprechend den betrieblichen Möglichkeiten, wenn die Bedachtnahme auf unbedingt notwendige Betreuungspflichten gegenüber Kindern bis zu 12 Jahren dies erfordert.
6. Nacharbeitnehmer haben das Recht auf Information über wichtige Betriebsgeschehnisse die die Interessen der Nacharbeitnehmer berühren.

Antwort zu Punkt 4 der Anfrage:

Eine generelle Einschränkung von Nacharbeit für beide Geschlechter per Gesetz wird abgelehnt, da dies vor allem im Bereich der Industrie den Wirtschaftsstandort Österreich massiv gefährden würde. Es gibt eine erhebliche Anzahl von Unternehmen mit vollkontinuierlichem Schichtbetrieb, bei denen Nacharbeit unabdingbar ist. Diese Zahl wird durch neue technologische Entwicklungen auch in den nächsten Jahren weiter ansteigen. Durchlaufende Betriebe können, abgesehen von einer höheren wirtschaftlichen Auslastung, auch zusätzliche Vorteile bringen wie geringere Sicherheitsrisiken bzw. Energieeinsparungen.

Aber auch im Dienstleistungssektor gibt es einige klassische Nacharbeitsbranchen wie die Gastronomie, den Energiesektor, das Verkehrswesen und vor allem das Gesundheitswesen. Die gesellschaftliche Nachfrage steigt auch hier weiter an, insbesondere im Bereich der neuen Medien und im Telekommunikationssektor.

Antwort zu den Punkten 5 bis 7 der Anfrage:

Auch in Hinkunft soll niemand gegen seinen/ihren Willen zur Nacharbeit verpflichtet werden dürfen. Die Aufhebung des Frauennacharbeitsverbotes bedeutet nicht, dass Frauen nunmehr generell gegen ihren Willen von Tages- auf Nacharbeitsplätze versetzt werden können. Es ist darauf hinzuweisen, dass schon derzeit die Lage der Normalarbeitszeit nach § 19c des Arbeitszeitgesetzes zu vereinbaren ist, soweit sie nicht durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegt wird.

Eine Versetzung auf einen Nacharbeitsplatz würde vor allem für Frauen mit Kinderbetreuungspflichten im Regelfall eine verschlechternde Versetzung darstellen, die nach § 101 des Arbeitsverfassungsgesetzes der Zustimmung des Betriebsrates bedürfte. Aufgrund der geltenden Rechtslage ist daher ausreichend sichergestellt, dass keine Versetzungen gegen den Willen der Betroffenen erfolgen können und weitergehende gesetzliche Maßnahmen daher nicht erforderlich sind.

Antwort zu den Punkten 8 bis 10 der Anfrage:

Der Zugang zu allen betrieblichen Informationen und zur Weiterbildung soll für alle Nacharbeitnehmer uneingeschränkt möglich sein. In der Regierungsvorlage ist deshalb sogar ausdrücklich das Recht von Nacharbeitnehmern auf Information über wichtige Betriebsgeschehnisse vorgesehen (§ 12d AZG, § 5d KA-AZG, § 8d BäckAG). Aus der Informationspflicht ergibt sich ohnehin, dass Nacharbeiter von Weiterbildungsmöglichkeiten jedenfalls informiert werden.

Antwort zu den Punkten 11 bis 13 der Anfrage:

Eine gesetzliche Normierung von Zeitguthaben ist nicht vorgesehen, weil die Arbeitszeit-Richtlinie nur die Gewährung von Ausgleichsruhezeiten als Ausgleichs-

maßnahme vorsieht. Im Übrigen handelt es sich bei derartigen Zeitzuschlägen um eine klassische Angelegenheit der Kollektivvertragsparteien, in die der Gesetzgeber nicht eingreifen sollte. Es stand den Kollektivvertragspartnern nämlich ohnehin schon bisher die Möglichkeit offen, Zeitguthaben für Nacharbeit zu vereinbaren. De facto sehen aber die meisten geltenden Kollektivverträge derzeit Geldzuschläge für Nacharbeit vor.

Antwort zu den Punkten 14 bis 16 der Anfrage:

Eine Ausweitung der Mitwirkungsrechte für Betriebsräte und Personalvertreter ist nicht vorgesehen, die bestehenden Mitwirkungsrechte hinsichtlich des Abschlusses von Betriebsvereinbarungen sind ausreichend.

Antwort zu den Punkten 17 und 18 der Anfrage:

Regelmäßige ärztliche Kontrollen des Gesundheitszustandes sind im Artikel 9 der Arbeitszeit-Richtlinie vorgesehen und werden daher in Umsetzung dieser Richtlinie auch im österreichischen Recht ausdrücklich normiert. Die Regierungsvorlage sieht im § 12b AZG (und analog dazu auch im § 5b KA-AZG und § 8b BäckAG) den Anspruch auf unentgeltliche Untersuchungen des Gesundheitszustandes gemäß § 51 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) vor. Vorgesehen ist, dass die Untersuchungen vor dem erstmaligen Antritt, danach im Abstand von zwei Jahren, nach Vollendung des 50. Lebensjahres oder nach zehn Jahren als Nacharbeitnehmer in jährlichen Abständen zu erfolgen haben. Da die Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz (VGÜ), BGBI. II Nr. 27/1997 derzeit nur Untersuchungen im Abstand von drei Jahren vorsieht, wird dadurch der gesetzliche Mindestabstand zwischen zwei Untersuchungen deutlich reduziert, was eine wesentlichen Stärkung des Präventivgedankens bedeutet.

Da es sich um besondere Untersuchungen gemäß § 51 ASchG handelt, hat gemäß § 57 ASchG der Arbeitgeber die Kosten dieser Untersuchungen zu tragen. § 58 Abs. 2 ASchG sieht überdies vor, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für derartige Untersuchungen die erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren hat.

Antwort zu den Punkten 19 bis 21 der Anfrage:

Ein Anspruch auf Mehrurlaub für Nachtarbeiter ist aus der Arbeitszeit-Richtlinie nicht abzuleiten und daher auch nicht vorgesehen, weil dies unverhältnismäßig hohe und nicht gerechtfertigte Kosten für die Arbeitgeber bedeuten würde. Es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass für Nachschwerarbeiter schon derzeit in § 10a Urlaubs-gesetz ein Anspruch auf Zusatzurlaub besteht.

Antwort zu den Punkten 22 bis 24 der Anfrage:

Wie schon mehrfach betont, geht es in der Regierungsvorlage lediglich um eine Anpassung an die Bestimmungen der Arbeitszeit-Richtlinie. Diese Richtlinie sieht keinerlei Regelungen im Hinblick auf eine allfällige pensionsrechtliche Besserstellung von Nacharbeitnehmern vor. Auch hier wäre jedoch darauf zu verweisen, dass nach der derzeitigen Rechtslage Nachschwerarbeitern gemäß Art. X NSchG einen Anspruch auf Sonderruhegeld haben. Die Zuständigkeit hiefür liegt beim Bundesminister für soziale Sicherheit und Generationen.

Antwort zu den Punkten 25 und 26 der Anfrage:

Ein Akkordverbot während der Nachschicht ist in der Richtlinie nicht vorgesehen und wurde daher in der Regierungsvorlage nicht berücksichtigt.

Antwort zu den Punkten 27 und 28 der Anfrage:

Zur Umsetzung der Arbeitszeit-Richtlinie sind die in der Regierungsvorlage vorgesehenen zusätzlichen Ruhezeiten als Ausgleichsmaßnahmen für die durch Nacharbeit entstehenden Belastungen ausreichend, auf die Zuständigkeit der Kollektivvertragspartner wird verwiesen.

Antwort zu den Punkten 29 und 30 der Anfrage:

Die gesetzliche Normierung einer Verpflichtung für den Arbeitgeber, den Transport vom und zum Arbeitsplatz sicherzustellen, wird abgelehnt, weil eine solche

Maßnahme einerseits unverhältnismäßig hohe Kosten für die Arbeitgeber zur Folge hätte und andererseits auch nicht von der Richtlinie verlangt wird.

Derartige Sozialleistungen fallen in die Zuständigkeit der Kollektivvertragspartner. So ist schon derzeit im Kollektivvertrag für Arbeiter im Gastgewerbe Wien derartiges vorgesehen.

Antwort zu den Punkten 31 und 32 der Anfrage:

§ 28 Abs. 2 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) sieht vor, dass den Arbeitnehmern Einrichtungen zum Wärmen und zum Kühlen von mitgebrachten Speisen und Getränken zur Verfügung zu stellen sind. Damit ist ausreichend sichergestellt, dass Nachtarbeitnehmer warme Speisen zu sich nehmen können.

Antwort zu den Punkten 33 bis 36 der Anfrage:

Die Regierungsvorlage sieht einen Versetzungsanspruch auf einen Tagesarbeitsplatz, nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten, aus zwei Gründen vor:

1. in Umsetzung des Art. 9 der Arbeitszeit-Richtlinie, wenn die weitere Verrichtung von Nachtarbeit die Gesundheit nachweislich gefährdet und
2. wenn die Bedachtnahme auf unbedingt notwendige Betreuungspflichten gegenüber Kindern bis zu zwölf Jahren dies erfordert, für die Dauer dieser Betreuungspflichten.

Ein generelles Verbot von Nachtarbeit für Väter und Mütter bis zum 6. Lebensjahr des Kindes wird abgelehnt, weil er die Flexibilität der Arbeitnehmern ungerechtfertigt einschränkt. Es sollte den Familien selbst überlassen bleiben, ob sie Modelle finden, mit denen sich Nachtarbeit und Familie vereinbaren lassen. Es darf auch nicht übersehen werden, dass gut bezahlte Nachtarbeit gerade für einkommensschwache Jungfamilien finanzielle Vorteile bringen kann.

Ein Kündigungs- und Entlassungsschutz für Arbeitnehmer wird für eine bestimmte Zeit nach der Inanspruchnahme dieses Versetzungsanspruchs als nicht erforderlich angesehen, weil im § 105 Abs. 3 ArbVG ein Motivkündigungsschutz vorgesehen ist.

Danach darf niemand wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen gekündigt werden.

Antwort zu den Punkten 37 und 38 der Anfrage:

Einen Versetzungsanspruch von einem Nacht- auf einen Tagesarbeitsplatz an die Dauer der Nacharbeit bzw. an das Lebensalter zu knüpfen erscheint deshalb nicht sinnvoll, weil sich weder aus der Dauer der Nacharbeit, noch aus dem Erreichen eines bestimmten Lebensalters jeweils für sich genommen eine Notwendigkeit für eine Versetzung ergibt, sondern ausschließlich aus gesundheitlichen Gründen.

Antwort zu den Punkten 39 und 40 der Anfrage:

Art. 9 Abs. 1 lit. b der Arbeitszeit-Richtlinie sieht einen Versetzungsanspruch auf eine Tagesarbeitsstelle vor, der für Nacharbeiter mit gesundheitlichen Schwierigkeiten gelten soll, wenn diese Probleme nachweislich damit verbunden sind, dass sie Nacharbeit leisten. In Umsetzung dieser Bestimmung legt die Regierungsvorlage in § 12c Z 1 AZG, § 5c Z 1 KA-AZG bzw. § 8c Z 1 BäckAG fest, dass der Nacharbeiter auf Verlangen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf Versetzung auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz, nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten, hat, wenn die weitere Verrichtung von Nacharbeit die Gesundheit nachweislich gefährdet.

Die Sicherung des bisherigen Verdienstes ist jedoch in der Arbeitszeit-Richtlinie nicht vorgesehen und wurde daher auch in der Regierungsvorlage nicht berücksichtigt. Diesbezüglich ist auch in diesem Fall nicht primär der Gesetzgeber gefordert, sondern die Kollektivvertragspartner.

Antwort zu den Punkten 41 und 42 der Anfrage:

Die Forderung nach einer Beschränkung der Nacharbeit auf sechs Stunden pro Arbeitstag wird abgelehnt, weil sie über die von der Arbeitszeit-Richtlinie vorgegebenen Beschränkungen der Arbeitszeit für Nacharbeiter weit hinausgeht und da-

mit einen eklatanten Wettbewerbs- und Standortnachteil für Österreich bedeuten würde.

Antwort zu den Punkten 43 und 44 der Anfrage:

Eine generelle Beschränkung von Nachschichten auf vier Tage pro Woche ist weder in der Arbeitszeit-Richtlinie vorgesehen, noch wäre eine solche Begrenzung durch das Gesetz sinnvoll. Es steht den Kollektivvertragsparteien jedoch frei, im Rahmen von Verhandlungen derartige Modelle zu entwickeln.

Antwort zu den Punkten 45 und 46 der Anfrage:

Ein generelles Überstundenverbot bei Nacharbeit ist in der Regierungsvorlage nicht vorgesehen, weil auch die Arbeitszeit-Richtlinie kein solches generelles Verbot enthält. Art. 8 Z 2 der Richtlinie legt lediglich fest, dass die Arbeitszeit für Nachschwerarbeiter, in einem 24-Stunden-Zeitraum in dem sie Nacharbeit leisten, nicht mehr als acht Stunden betragen darf. Die Richtlinie sieht aber darüber hinaus im Art. 17 Abs. 3 auch vor, dass im Wege von Tarifverträgen oder Sozialpartnervereinbarungen von Art. 8 abgewichen werden darf.

Die Regierungsvorlage setzt diese beiden Vorgaben im § 12a Abs. 5 AZG bzw. im § 8a Abs. 4 BäckAG richtlinienkonform um. Die durchschnittliche Arbeitszeit von Nachschwerarbeitern an Nacharbeitstagen darf innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 26 Wochen einschließlich der Überstunden acht Stunden nur dann überschreiten, wenn dies durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung zugelassen wird.