



BUNDESMINISTERIUM
FÜR SOZIALE SICHERHEIT UND GENERATIONEN

An das
Bundesministerium für
Wirtschaft und Arbeit
Stubenring 1
1011 Wien

GZ: 10.322/11-4/2002

Wien,

**Betreff: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das AZG, das KA-AZG und das BäckAG 1996 geändert werden, sowie das Frauen-Nachtarbeitsgesetz aufgehoben wird (EU-Nachtarbeits-Anpassungsgesetz);
Stellungnahme des Bundesministeriums für soziale Sicherheit und Generationen**

Sehr geehrte Damen und Herren!

Das Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen nimmt unter Bezug auf das Schreiben vom 25. April 2001, GZ 452.001/17-X/1/02, zum im Betreff angeführten Gesetzentwurf wie folgt Stellung:

1) Zur vorgesehenen Einschränkung des Rechts auf Versetzung auf einen Tagesarbeitsplatz - wenn die Gesundheit durch die weitere Verrichtung von Nachtarbeit nachweislich gefährdet ist - durch betriebliche Interessen:

Nachtarbeit gefährdet nach zahlreichen Studien die Gesundheit, so ergab z.B. eine großangelegte Studie des Institute of Cancer Epidemiology der dänischen Krebsgesellschaft, dass Nachtarbeit das Brustkrebsrisiko bei Frauen statistisch um 50 % erhöht. Nach einer FESSEL-Befragung im Oktober des Vorjahres sind gesundheitliche Probleme der am häufigsten genannte Nachteil in Verbindung mit Nachtarbeit (60 % der Frauen).

Der Gesetzentwurf sieht bereits die Voraussetzung des Nachweises der Gesundheitsgefährdung durch weitere Nachtarbeit vor.

Wenn dieser Nachweis erbracht ist, erscheint es nicht gerechtfertigt, dass dennoch betriebliche Interessen über das hohe Gut der Gesundheit gestellt werden können.

Sollte dennoch eine Einschränkung unvermeidbar sein, so wäre jedenfalls darauf zu achten, dass in der Gesetzesformulierung festgelegt wird, dass es sich um „zwingende betriebliche Interessen“ handeln muss. Was solche zwingenden betrieblichen Interessen sind, wäre vorzugsweise ebenfalls bereits im Gesetzestext - zumindest jedoch in den Erläuterungen - beispielhaft festzustellen.

Nach einer FESSEL-Befragung aus dem Oktober des Vorjahres haben etwa 30 % der damals Nachtarbeit leistenden ArbeitnehmerInnen schon einmal versucht, aus der Verpflichtung zur Nachtarbeit herauszukommen. Dabei führten jedoch weder familiäre, noch Gesundheits- oder andere Argumente zum Erfolg. Es ist daher von besonderer Wichtigkeit, bei Berücksichtigung von betrieblichen Interessen diese einzuschränken und zu präzisieren, will man den ArbeitnehmerInnen tatsächlich eine Chance auf Inanspruchnahme eines Versetzungsrechtes geben.

An dieser Stelle wird nochmals darauf hingewiesen, dass auch die volkswirtschaftlichen Kosten der Nachtarbeit - insbesondere durch die erhöhten Kosten für das Gesundheitssystem - nicht übersehen werden dürfen.

2) Das Recht auf Versetzung auf einen Tagesarbeitsplatz, wenn Betreuungspflichten gegenüber einem im selben Haushalt lebenden Kind bis zu zwölf Jahren bestehen sowie zur vorgesehenen Einschränkung des Versetzungsanspruchs durch betriebliche Interessen:

Die Aufnahme einer Regelung, die ein Recht auf Versetzung im Fall von Kinderbetreuungspflichten vorsieht, wird sehr begrüßt.

Dennoch ist aus frauenpolitischer Sicht der derzeitigen Formulierung, die einen Versetzungsanspruch bei „unbedingt notwendigen“ Betreuungspflichten gegenüber Kindern bis 12 Jahren vorsieht, eine klarere und damit betreuungsfreundlichere Lösung vorzuziehen. Die Formulierung „unbedingt notwendige Betreuungspflichten“ ist von vornherein interpretationsbedürftig und deren Bedeutung könnte letztlich nur über eine allenfalls folgende Judikatur geklärt werden.

Aus Gründen der Rechtssicherheit und aus frauenpolitischen Erwägungen ist die Formulierung „wenn Betreuungspflichten gegenüber Kindern bis 12 Jahren bestehen, sofern diese im selben Haushalt leben“ jedenfalls vorzuziehen.

Aus frauenpolitischen Erwägungen wäre ein analoges Recht zur Betreuung von älteren Angehörigen wünschenswert.

Darüber hinaus darf der Anspruch nicht durch die Bedingung „nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten“ eingeschränkt werden, will man nicht den geschaffenen Anspruch aushöhlen. Nachtarbeit stellt eine besonders große Belastung für das Beziehungs- und Familienleben dar, insbesondere für Frauen, die nach wie vor überwiegend die Betreuungspflichten gegenüber den Kindern wahrnehmen. Bei Betreuungspflichten gegenüber kleinen Kindern soll daher der Versetzungsanspruch ein von betrieblichen Interessen unabhängiger sein.

Sollte eine Einschränkung unvermeidbar sein, so wäre eine analoge gesetzliche Regelung wie in den Ausführungen zu Punkt 1 zu treffen.

3) Zur fehlenden Verpflichtung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, bei Arbeitszeiten nach 20.00 Uhr und vor 6.00 Uhr für einen sicheren Transport zum und vom Arbeitsplatz zu sorgen:

Nach wie vor ist keine gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin vorgesehen, bei Nachtarbeit für einen sicheren Transport zum und vom Arbeitsplatz zu sorgen.

Der Arbeitsweg zu nächtlichen Stunden stellt speziell für Frauen ein größeres Sicherheitsrisiko dar, als dies unter Tags der Fall ist. Dieses Risiko soll nicht auf die ArbeitnehmerInnen abgewälzt werden, sondern vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin getragen werden!

Das Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen teilt schließlich mit, dass dem Präsidium des Nationalrates 25 Exemplare dieser Stellungnahme übermittelt wurden sowie der Text der Stellungnahme an die E-Mail-Adressen begutachtungsverfahren@parlinkom.gv.at und post@x1.bmwa.gv.at gesendet wurde.

Mit freundlichen Grüßen
Für den Bundesminister:
G a m a u f

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung: