

Bericht

des Ausschusses für Arbeit und Soziales

über den Antrag 1486/A(E) der Abgeordneten Mag. Birgit Schatz, Kolleginnen und Kollegen betreffend gesetzliche Regelung von Zuschlägen für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

Die Abgeordneten Mag. Birgit **Schatz**, Kolleginnen und Kollegen haben den gegenständlichen Entschließungsantrag am 30. März 2011 im Nationalrat eingebracht und wie folgt begründet:

„Die arbeitsmedizinische Wissenschaft verfügt mittlerweile über die gesicherte Erkenntnis, dass Nacharbeit langfristig schwere gesundheitliche Schäden auslösen kann und die durchschnittliche Lebenserwartung von NachtarbeiterInnen dementsprechend kürzer ist. Die negativen Effekte von Nacharbeit auf das Schlafverhalten und den allgemeinen Gesundheitszustand sind zahlreich: Nachtarbeiter schlafen weniger, sind weniger leistungsfähig und haben eine höhere Unfallwahrscheinlichkeit. Zu den wichtigsten Gesundheitsproblemen zählen (chronische) Schlafschwierigkeiten, Magenstörungen, gestörter Fettstoffwechsel sowie ein erhöhtes Risiko für Herzrhythmusstörungen, Darmkrebs und Diabetes¹.

Sonn- und Feiertagsarbeit beeinträchtigen die Teilnahme der betroffenen Personengruppe am sozialen Leben.

Aus den oben genannten Gründen sollte die Leistung von Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit durch Zuschläge zum Grundlohn abgegolten werden, zumal die betroffenen Personen dafür – anders als die KollegInnen, welche diese Tätigkeiten untertags an Werktagen verrichten – Abstriche bei Gesundheit und sozialem Leben in Kauf nehmen müssen.

Im Arbeitszeitgesetz sind zwar Überstundenzuschläge geregelt, innerhalb der Normalarbeitszeit bestehen jedoch auf gesetzlicher Ebenen keine Bestimmungen bezüglich Zuschlägen für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit (mit Ausnahme der vagen Bestimmungen zur Abgeltung von Arbeit an Feiertagen im § 9 Arbeitsruhegesetz). Ob und inwieweit eine derartige, nachweislich den Biorhythmus bzw. das soziale Leben beeinträchtigende Arbeit, höher entlohnt wird als wenn an Werktagen untertags gearbeitet würde, bleibt den Sozialpartnern im Rahmen der Kollektivverträge überlassen.

Sonntagsarbeit wird gemäß Kollektivvertrag (so einer vorhanden ist) meist mit einem Zuschlag von 100 % zum Grundlohn abgegolten. Nacharbeit liegt vor, wenn die Arbeitszeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr früh liegt. In der Regel beträgt der Nacharbeitszuschlag 25% des Grundlohns, in manchen Fällen kann er auch 40% erreichen. Im Gastgewerbe (z.B. in Wien) wird dagegen eine Pauschale von derzeit € 20,- ausbezahlt. Gem. § 9 Arbeitsruhegesetz steht einem/einer ArbeitnehmerIn an Feiertagen das Entgelt für die an diesem Tag grundsätzlich zu leistende Arbeit ohne Arbeitsleistung zu (Feiertagsentgelt); die am Feiertag geleisteten Stunden werden mit dem Normalstundensatz abgegolten (Feiertagsarbeitsentgelt).

1 siehe dazu auch: Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e. V. (DGAUM), Leitlinien Nacht- und Schichtarbeit (http://www-dgaum.med.uni-rostock.de/leitlinien/nacht_schicht.htm), Stand 08.02.2011; sowie Metaanalyse diverser Studien auf orf science (<http://sciencev1.orf.at/science/news/78426>), Stand 08.02.2011.

Abgesehen davon, dass die kollektivvertragliche Deckungsrate in Österreich nur 86,6 %² der ArbeitnehmerInnen mit Tarifrecht beträgt und daher für bereits rd. 13 % der ArbeitnehmerInnen Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit grundsätzlich nicht vorgesehen sind wird immer offensichtlicher, dass die Sozialpartnerverhandlungen Verschlechterungen und sogar Streichungen von derartigen Zuschlägen bringen. Die Folge ist, dass ArbeitnehmerInnen, die unter gesundheitsschädigen Umständen arbeiten müssen, um die Abgeltung dafür umfallen.

Am Beispiel der Österreichischen Post AG wird deutlich, dass KV-Verhandlungen zu Verschlechterungen in diesem Bereich führen. Für MitarbeiterInnen, welche seit 01. August 2009 neu in dieses Unternehmen eintraten, gilt nunmehr der so genannte ‚Kollektivvertrag neu‘. Dieser regelt lediglich pauschal das Entgelt für geleistete Arbeitsstunden, unabhängig davon, ob die Normalarbeitszeit tagsüber, in der Nacht, oder an Sonn- und Feiertagen stattfindet. MitarbeiterInnen, welche vor obigem Stichtag bereits bei der Post tätig waren, werden weiterhin nach dem alten Kollektivvertrag entlohnt und erhalten Zuschläge für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit. Durch den Wegfall der Zuschläge erhalten MitarbeiterInnen nach KV neu für Nachtarbeit nur etwas mehr als die Hälfte dessen, was ihr/e KollegIn unter dem alten KV inkl. der Zuschläge erhalten, ausbezahlt.

Um angesichts dieser Entwicklungen weitere Verschlechterungen für ArbeitnehmerInnen, welche ihre Gesundheit und ihr soziales Leben für die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit vernachlässigen müssen, zu verhindern, sollte hier eine allgemein gültige, gesetzliche Regelung unter Angabe von Mindestzuschlagshöhen geschaffen werden³.“

Der Ausschuss für Arbeit und Soziales hat den gegenständlichen Entschließungsantrag in seiner Sitzung am 8. Juni 2011 in Verhandlung genommen. An der Debatte beteiligten sich außer der Berichterstatterin Abgeordnete Mag. Birgit **Schatz** die Abgeordneten Mag. Gertrude **Aubauer**, Ing. Norbert **Hofer**, Sigisbert **Dolinschek**, Karl **Öllinger**, Erwin **Spindelberger**, Johannes **Schmuckenschlager**, Franz **Riepl**, Bernhard **Vock** und August **Wöginger** sowie der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz Rudolf **Hundstorfer**.

Bei der Abstimmung fand der gegenständliche Entschließungsantrag unter Berücksichtigung des von der Abgeordneten Mag. Birgit **Schatz** eingebrachten Abänderungsantrages keine Mehrheit (**für den Antrag: F,G,B dagegen: S,V**).

Zur Berichterstatterin für den Nationalrat wurde Abgeordnete Adelheid Irina **Fürntrath-Moretti** gewählt.

2 Bereinigte Deckungsrate mit geringfügig Beschäftigten, ohne öffentlichen Sektor; siehe: Bauer, Stefan (2010): Die kollektivvertragliche Deckungsrate in Österreich: Analyse, Darstellung und Diskussion der kollektivvertraglichen Deckungsrate sowie der verbundenen Problembereiche.

3 In Deutschland sind Zuschläge für Nachtarbeit gesetzlich geregelt: Nach § 6 Abs. 5 ArbZG hat ein Arbeitgeber nachts tätigen Arbeitnehmern bei Fehlen einer tariflichen Regelung für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden entweder eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren. In einem vom Bundesgerichtshof entschiedenen Fall waren sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer einig, dass ein Zuschlag von 25 % auf die Arbeitsvergütung angemessen ist.

Als Ergebnis seiner Beratungen stellt der Ausschuss für Arbeit und Soziales somit den **Antrag**, der Nationalrat wolle diesen Bericht zur Kenntnis nehmen.

Wien, 2011 06 08

Adelheid Irina Fürntrath-Moretti

Berichterstatterin

Renate Csörgits

Obfrau