

Bericht

des Ausschusses für Arbeit und Soziales

über den Antrag 2997/A der Abgeordneten August Wöginger, Mag. Markus Koza, Kolleginnen und Kollegen betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Nachtschwerarbeitsgesetz und Art. V des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 473/1992 geändert werden

Die Abgeordneten August **Wöginger**, Mag. Markus **Koza**, Kolleginnen und Kollegen haben den gegenständlichen Initiativantrag am 18. November 2022 im Nationalrat eingebracht und wie folgt begründet:

„Zu Artikel 1 (Art XIII Abs. 12 NSchG)

Mit der vorgeschlagenen Änderung wird sichergestellt, dass im Jahr 2023 die Höhe des Nachtschwerarbeits-Beitrages unverändert bleibt und somit weiterhin 3,8% der allgemeinen Beitragsgrundlage in der nach dem ASVG geregelten Pensionsversicherung beträgt.

Entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen hätte der Beitragssatz auf 4,7% erhöht werden müssen. Mit der Sistierung der Anhebung bleibt der Beitragssatz von 3,8% unverändert, wodurch für das Jahr 2023 Mindereinnahmen für die Pensionsversicherung – und damit Mehraufwendungen für den Bund – in der Höhe von rund 15,2 Millionen Euro entstehen.

Zu Artikel 2 (§§ 1, 2 Abs 1 Z 11, 2 Abs 3 und 4, 3a, 4 Abs 1 und 5 Abs 1a, Abs 1b und Abs 1c)

Mit der vorliegenden Novelle des Art. V der Nachtschwerarbeitsgesetz-Novelle 1992 (NSchG-Novelle 1992) soll eine Anpassung an geänderte Organisationsstrukturen in der Langzeitpflege vorgenommen werden und eine Entlastungswoche für das Pflegepersonal eingeführt werden.

Organisationsstruktur

Die ‚Pflegestationen in Pflegeheimen‘ werden in ‚Einrichtungen zur stationären Langzeitpflege‘ (in § 1 sowie in § 2 Abs. 1 Z 11) umbenannt und zwar aus den folgenden Gründen:

Mit Art. V der NSchG-Novelle 1992, BGBl. Nr. 473/1992, wurde ein Anspruch auf ein Zeitguthaben für Arbeitnehmer in Krankenanstalten und Pflegestationen von Pflegeheimen im Ausmaß von zwei Stunden für jeden Nachtdienst eingeführt, mit dem ein Ausgleich für besonders belastende Betreuungs- und Behandlungsarbeiten für Patienten während der Nacht (zwischen 22 und 6 Uhr) erfolgen sollte. Als Kriterium für eine solche besonders belastende Arbeitssituation wurde in § 2 Abs. 1 auf diejenigen Abteilungen bzw. Stationen abgestellt, in denen davon auszugehen war, dass besonders belastende Behandlungs- und Betreuungsarbeit während der Nacht anfällt. Dieses Zeitguthaben gebührt, wenn diese Nachtarbeit mindestens sechs Stunden lang geleistet wird und keine regelmäßige Arbeitsbereitschaft in erheblichem Ausmaß anfällt.

Es wurde bei der Interpretation des Begriffes ‚Pflegestationen in Pflegeheimen‘ auf die jeweiligen Sozialhilfegesetze der Länder abgestellt (vgl. Erlass des Sozialministeriums ZL.62.120/1-3/93).

Allerdings hat sich die bei der Erlassung dieser Novelle im Jahr 1992 bestehende Organisationsstruktur in der Altenpflege aufgrund der demographischen Entwicklung geändert. Die Altersheime bzw. Pflegeheime sind je nach Bundesland unterschiedlich organisiert, was dazu führt, dass unter Umständen die-

selbe Arbeit unterschiedlich bewertet wird, je nachdem, ob es abgegrenzte Pflegestationen gibt oder nicht bzw. ob es solche in Pflegeheimen oder in sonstigen Pflegeeinrichtungen gibt.

Mit der Änderung in § 1 Z 1 und in § 2 Abs. 1 Z 11 wird klargestellt, dass nicht nur Nachtschwerarbeit leistende Arbeitnehmer, die auf Pflegestationen in Pflegeheimen arbeiten, ein Zeitguthaben erhalten, sondern alle, die in ‚Einrichtungen zur stationären Langzeitpflege‘ beschäftigt werden. Klarzustellen ist, dass die Neufassung des § 1 Z 1 und § 2 Abs. 1 Z 11 keine Änderung etwaiger auf sonstigen Gesetzen, Verordnungen, Arbeits(Dienst)ordnungen oder sonstigen Normen der kollektiven Rechtsgestaltung beruhender Zeitguthaben, die aufgrund von Nachtschwerarbeit gebühren, bewirkt. Damit sollen Verschlechterungen vermieden werden.

Entlastungswoche

Weiters wird mit § 3a des Entwurfes für Arbeitnehmer, die Angehörige der in § 1 Gesundheits- und Krankenpflegegesetz (GuKG) aufgezählten Gesundheits- und Krankenpflegeberufe sind, als Schutzmaßnahme in jedem Kalenderjahr ab Vollendung des 43. Lebensjahres eine Entlastungswoche im Ausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit bis zu 40 Stunden vorgesehen, die der Arbeitgeber zu gewähren hat. Aufgrund des statischen Verweises auf die Fassung des GuKG in der Novelle BGBl. I Nr. 165/2022 wird klargestellt, dass nur die zu diesem Zeitpunkt angeführten Gesundheits- und Krankenpflegeberufe (gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege, Pflegefachassistenz und Pflegeassistenz) erfasst sein sollen. Als Pflegeassistenz im Sinne dieser Bestimmung gelten daher alle Berufe, die im Rahmen einer sonstigen Ausbildung eine gleichwertige Qualifizierung zur Pflegeassistenz erlangt haben, die einer Ausbildung in einem Gesundheits- oder Krankenpflegeberuf entspricht und die als Pflegeassistenz arbeiten.

Dies gilt abweichend vom Geltungsbereich des Art. V § 1 und § 2 NSchG-Novelle 1992. Es ist daher nicht ausschlaggebend, wo der Dienstort ist bzw. in welcher Organisationseinheit die Arbeit verrichtet wird. Neben den Krankenanstalten und Pflegeeinrichtungen sind daher auch z.B. die mobilen Dienste erfasst. Die Entlastungswoche soll auch unabhängig vom Schweregrad der verrichteten Arbeiten und unabhängig von der Tageszeit für die in § 1 GuKG aufgezählten Berufsgruppen gebühren.

Wird von Arbeitnehmern, die Angehörige der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe gemäß § 1 GuKG sind, in Krankenanstalten und Pflegeeinrichtungen auch Nachtschwerarbeit gemäß Art. V § 1 Z 2 und § 2 verrichtet, gebührt jedoch so wie nach geltendem Recht nach wie vor ein Zeitguthaben gemäß § 3 zusätzlich zur Entlastungswoche.

Auf die Entlastungswoche anzurechnen sind jedoch nur Urlaubsansprüche im engeren Sinn. Neben dem Zusatzurlaub bei Nachtschwerarbeit gemäß § 10a Urlaubsgesetz nicht einzurechnen sind daher insbesondere Pflegefreistellungen gemäß § 15 und 16 Urlaubsgesetz, Ansprüche bei Dienstverhinderung gemäß § 8 AngG und § 1154b ABGB, Freistellungen bei der Inanspruchnahme von Familienhospizkarenz gemäß §§ 14a und 14b Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, Dienstverhinderungsgründe mit Entgeltfortzahlung aus sonstigen persönlichen Gründen wie Hochzeit oder Umzug, die beispielsweise in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geregelt werden, Ersatzruhetage sowie Freizeit zur Erfüllung der religiösen Pflichten gemäß §§ 6 und 8 Arbeitsruhegesetz, arbeitsfreie Tage, die beispielsweise in Kollektivverträgen als Feiertage gewertet werden, wie der 24. und der 31. Dezember, Karfreitag oder Jom Kippur, Postensuchtage, die beispielsweise gemäß § 22 Angestelltengesetz oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geregelt werden sowie Ruhepausen und Ausgleichstage für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in nicht natürlich belichteten Arbeitsräumen, die beispielsweise durch Betriebsvereinbarungen gewährt werden.

Die Entlastungswoche ist eine Maßnahme des Arbeitnehmerschutzes und steht daher – mit Ausnahme der folgenden, zeitlich befristeten Ablösemöglichkeit – genauso wie das Zeitguthaben unter Strafsanktion.

Die Einführung einer Entlastungswoche bringt Umstellungsnotwendigkeiten im Betrieb mit sich, die oftmals nicht sofort umgesetzt werden können. Daher soll eine zeitlich befristete Möglichkeit bestehen, diese Entlastungswochen abzugelten, sofern die unterbliebene Inanspruchnahme dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin nicht vorwerfbar ist.

Umfasst von dieser Möglichkeit sind Ansprüche auf Entlastungswochen vom Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bis inklusive jener, die im Jahr 2026 angefallen sind.“

Der Ausschuss für Arbeit und Soziales hat den gegenständlichen Initiativantrag in seiner Sitzung am 29. November 2022 in Verhandlung genommen. An der Debatte beteiligten sich außer der Berichterstatterin Abgeordneten Bedrana **Ribo**, MA die Abgeordneten Mag. Ernst **Gödl**, Mag. Gerald **Loacker**, Alois **Stöger**, diplômé, Mag. Christian **Drobits**, Mag. Klaus **Fürlinger**,

Dr. Dagmar **Belakowitsch** und Mag. Markus **Koza** sowie der Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft
Mag. Dr. Martin **Kocher**.

Im Zuge der Debatte haben die Abgeordneten Mag. Ernst **Gödl** und Bedrana **Ribo**, MA, einen
Abänderungsantrag eingebracht, der wie folgt begründet war:

„**Zu lit a, b und c:** Es erfolgt eine Anpassung der Artikelüberschriften an die legislatischen Richtlinien.

Zu lit. d betreffend Artikel 2, Z 1 und 2 (§ 4 Abs. 1 Z 2 und § 5 Abs. 1c)

Es erfolgt eine Zitatkorrektur.“

Bei der Abstimmung wurde der Gesetzentwurf unter Berücksichtigung des oben erwähnten
Abänderungsantrages der Abgeordneten Mag. Ernst **Gödl** und Bedrana **Ribo**, MA, in getrennter
Abstimmung mit wechselnden Mehrheiten (**dafür:** V, S, F, G, **dagegen:** N bzw. **dafür:** V, F, G,
dagegen: S, N) beschlossen.

Als Ergebnis seiner Beratungen stellt der Ausschuss für Arbeit und Soziales somit den **Antrag**, der
Nationalrat wolle dem **angeschlossenen Gesetzentwurf** die verfassungsmäßige Zustimmung erteilen.

Wien, 2022 11 29

Bedrana Ribo, MA

Berichterstatterin

Josef Muchitsch

Obmann

