

Vorblatt

Probleme:

- Notwendigkeit der Aufhebung des Frauen-Nachtarbeitsverbotes, da die im EU -Beitrittsvertrag festgelegte Übergangsfrist bereits mit dem 31. Dezember 2001 abgelaufen ist;
- die österreichische Rechtslage ist in Bezug auf die Nachtarbeit noch nicht EU -konform.

Ziele:

- Geschlechtsneutrale Regelung der Nachtarbeit in Erfüllung der Gleichbehandlungs-Richtlinie;
- Umsetzung der Arbeitszeit-Richtlinie in Bezug auf Nachtarbeit.

Inhalt:

- Definitionen der Begriffe „Nacht“, „Nachtarbeitnehmer/in“ und „Nachtschwerarbeiter/in“;
- Beschränkung der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit einschließlich der Überstunden an Nachtarbeitstagen für Nachtschwerarbeiter/innen;
- Zulassung längerer Arbeitszeiten für Nachtarbeitnehmer/innen in den Fällen der Arbeitsbereitschaft und für Nachtschwerarbeiter/innen samt Normierung dafür gebührender zusätzlicher Ruhezeiten, gestaffelt nach dem Ausmaß der Überschreitung;
- Rechtsanspruch für Nachtarbeitnehmer/innen auf regelmäßige unentgeltliche Untersuchung des Gesundheitszustands;
- Recht auf Versetzung auf einen Tagesarbeitsplatz bei gesundheitlichen Schwierigkeiten und vorübergehend bei Betreuungspflichten gegenüber Kindern bis zu zwölf Jahren;
- Aufhebung des Frauen-Nachtarbeitsgesetzes.

Alternativen:

Keine.

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:

- Die endgültige Aufhebung des Nachtarbeitsverbots für Frauen könnte in jenen Bereichen, die bisher unter keine Ausnahme fielen, zu einer Steigerung der Frauenbeschäftigung führen;
- die gesetzliche Absicherung der Zulässigkeit von Frauennachtarbeit bedeutet eine Erhöhung der Attraktivität des Standorts, da im Vergleich zur bisherigen Zulassung durch Kollektivverträge eine höhere Rechtssicherheit gegeben ist.

Finanzielle Auswirkungen:

Keine.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Der Entwurf dient der Umsetzung von EU-Recht und ist rechtskonform.

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Hauptgesichtspunkte des Entwurfes:

Mit dem Beitritt zur EU besteht für Österreich die Verpflichtung zur Umsetzung der von der EU beschlossenen Richtlinien. Im Zuge der Beitrittsverhandlungen wurde bezüglich des Nachtarbeitsverbots für Frauen eine Übergangsregelung bis 2001 im Beitrittsvertrag vereinbart, um nicht gegen völkerrechtliche Verpflichtungen zu verstoßen, die sich aus der Ratifikation der IAO-Übereinkommen Nr. 4 (ratifiziert mit BGBl. Nr. 226/1924) und Nr. 89 (ratifiziert mit BGBl. Nr. 229/1950) über die Nachtarbeit der Frauen ergeben. Diese IAO-Übereinkommen wurden am 26. Juli 2001 mit Wirkung ab 26. Juli 2002 gekündigt (BGBl. III Nr. 208/2001 und 209/2001).

Es besteht daher seit dem 31. Dezember 2001 die rechtliche Verpflichtung, die derzeit bestehenden Nachtarbeitsregelungen an die EU-Rechtslage anzupassen. Bei der Umsetzung des EU-Rechtes auf nationaler Ebene ist einerseits die Richtlinie 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (Gleichbehandlungs-Richtlinie) zu berücksichtigen. Nach der Judikatur des EuGH verstößt ein generelles Nachtarbeitsverbot von Frauen gegen diese Richtlinie, weshalb das derzeit geltende Frauennachtarbeitsgesetz aufzuheben ist. Andererseits ist auch die Richtlinie 93/104/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Arbeitszeit-Richtlinie – AZ-RL) im Bereich der Nachtarbeit noch nicht vollständig umgesetzt.

Als Reaktion auf die Kündigung der Frauen-Nachtarbeitsübereinkommen durch zahlreiche Mitgliedstaaten hat die IAO im Jahre 1990 ein neues geschlechtsneutrales Übereinkommen über die Nachtarbeit beschlossen. Dieses IAO-Übereinkommen Nr. 171 konnte jedoch von Österreich bisher noch nicht ratifiziert werden.

Der vorliegende Entwurf enthält die für die Umsetzung der beiden EU-Richtlinien erforderlichen Bestimmungen und geht in einigen Fällen über dieses Niveau hinaus.

Dort wo die Richtlinie gewisse Spielräume offen lässt, orientiert sich der Entwurf im Hinblick auf die Gewährleistung fairer Wettbewerbsbedingungen in erster Linie an Regelungen in vergleichbaren Mitgliedstaaten der EU.

Die Aufhebung des Frauennachtarbeitsverbotes schließt aus, dass Frauen generell gegen ihren Willen auf Nachtarbeitsplätze versetzt werden können. Einerseits ist die Lage der Normalarbeitszeit nach § 19c des Arbeitszeitgesetzes zu vereinbaren, soweit sie nicht durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegt wird. Darüber hinaus wird es sich, insbesondere bei Frauen mit Kinderbetreuungspflichten, bei Versetzungen von einem Tages- auf einen Nachtarbeitsplatz in der Regel um verschlechternde Versetzungen handeln, die nach § 101 des Arbeitsverfassungsgesetzes der Zustimmung des Betriebsrates bedürfen.

Zusätzliche Ausgleichsmaßnahmen in Form von Zeitguthaben für geleistete Nachtarbeit sollten durch Kollektivvertrag unter Berücksichtigung der Belastungen durch Nachtarbeit in der betreffenden Branche festgelegt werden.

Finanzielle Auswirkungen:

Keine.

Kompetenzgrundlage:

In kompetenzrechtlicher Hinsicht stützt sich das im Entwurf vorliegende Bundesgesetz auf die Art. 10 Abs. 1 Z 11 und 21 Abs. 2 B-VG.

Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Arbeitszeitgesetzes):

Zu Z 1 (Abschnitt 3a):

Alle zur Erfüllung der Arbeitszeit-Richtlinie (AZ-RL) erforderlichen Nachtarbeitsregelungen werden in den neuen §§ 12a bis 12d zusammengefasst.

Zu § 12a:

Zunächst erfolgt im Abs. 1 die Definition des Begriffes „Nacht“, womit Art. 2 Z 3 AZ-RL umgesetzt wird. Die Richtlinie gibt den Mitgliedstaaten dabei einen Spielraum. Sie sieht lediglich vor, dass mindes-

tens sieben Stunden, die jedenfalls die Zeit von 24.00 bis 05.00 Uhr einschließen müssen, festgelegt werden sollen.

Aus arbeitsmedizinischer Sicht ist der Zeitraum 22.00 bis 05.00 Uhr vorzuziehen, weil damit den gesundheitlichen Risiken, insbesondere den Unfallgefahren, besser vorgebeugt werden kann.

Gleichzeitig erfüllt Österreich damit auch den **Art. 1 lit. a** des IAO-Übereinkommens Nr. 171 über die Nacharbeit, 1990.

Im **Abs. 2** erfolgt die Definition des Begriffs „Nachtarbeitnehmer“. Die Richtlinie sieht hierfür im **Art. 2 Z 4** mindestens drei Stunden Arbeit während der Nacht vor, und zwar entweder normalerweise oder während eines bestimmten Teiles der Jahres, der vom Mitgliedstaat festzulegen ist.

Die Regelung sieht nunmehr vor, dass Nachtarbeitnehmer entweder regelmäßig, also vor allem bei Wechselschichten, oder aber in mindestens 48 Nächten im Kalenderjahr mindestens drei Stunden Nacharbeit leisten. Diese Regelung hat das deutsche Arbeitszeitgesetz zum Vorbild, stellt aber zur Vermeidung von Auslegungsschwierigkeiten auf Nächte ab.

Mit dieser Definition wird gleichzeitig auch **Art. 1 lit. b** des IAO-Übereinkommens erfüllt, der lediglich eine „erhebliche Anzahl von Nachtarbeitsstunden“ vorsieht.

Abs. 3 enthält eine Definition des Begriffes „Nachtschwerarbeiter“ und übernimmt dabei die im Art. VII Abs. 2, 3 und 6 Nachtschwerarbeitsgesetz genannten Kriterien. Die Definition der Nacharbeit im Art. VII Abs. 1 NSchG (mindestens sechs Stunden) wird bewusst nicht übernommen, weil sie nicht richtlinienkonform wäre.

Art. 8 Z 1 der Arbeitszeit-RL sieht vor, dass die normale Arbeitszeit für Nachtarbeiter im Durchschnitt acht Stunden nicht überschreiten darf. Diese Forderung ist im AZG grundsätzlich bereits erfüllt, da § 3 Abs. 1 eine tägliche Normalarbeitszeit von acht Stunden vorsieht und die Einhaltung dieser Grenze im Durchschnitt bei den meisten Flexibilisierungsmöglichkeiten gewährleistet ist. Ein Regelungsbedarf ergibt sich lediglich für die Fälle der Arbeitsbereitschaft gemäß § 5 und für Nachtschwerarbeiter.

Für die Fälle der Arbeitsbereitschaft sieht **Abs. 4** nunmehr vor, dass für den Fall der Überschreitung der durchschnittlichen täglichen Normalarbeitszeit von acht Stunden innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 26 Wochen (Festsetzung des in **Art. 16 AZ-RL** vorgesehenen Durchrechnungszeitraumes), bis zum Ablauf von vier Kalenderwochen nach diesem Zeitraum, bei Schichtarbeit bis zum Ende des nächstfolgenden Schichtturnusses (**Abs. 6**), den betroffenen Nachtarbeitnehmern zusätzliche Ruhezeiten gebühren. Das Ausmaß dieser zusätzlichen Ruhezeiten soll mindestens zwei Drittel jener Gesamtsumme betragen, welche sich aus der Summe aller Überschreitungen der täglichen Normalarbeitszeit von acht Stunden im Durchrechnungszeitraum abzüglich der Summe aller Unterschreitungen dieser Grenze im selben Zeitraum ergibt. Es ist daher zunächst von der Summe aller Überschreitungen die Summe aller Unterschreitungen abzuziehen und erst danach das Ausmaß von zwei Drittel zu berechnen. Das Ausmaß von zwei Drittel ergibt sich aus der Tatsache, dass bei Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft mindestens ein Drittel der Arbeitszeit aus Bereitschaftszeiten bestehen muss.

Zusätzliche Ausgleichsmaßnahmen in Form von Zeitguthaben für geleistete Nacharbeit sollten durch Kollektivvertrag unter Berücksichtigung der Belastungen durch Nacharbeit in der betreffenden Branche festgelegt werden.

Für die Fälle der Arbeitsbereitschaft bei besonderen Erholungsmöglichkeiten (§ 5a) wurde keine eigene Bestimmung geschaffen, weil in diesen Fällen bei einer täglichen Normalarbeitszeit von mehr als zwölf Stunden ohnehin gemäß § 12 Abs. 2b eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 23 Stunden zu gewähren ist.

Art. 8 Z 2 AZ-RL sieht für Nachtschwerarbeiter strengere Bedingungen vor. Diese dürfen an Nachtarbeitstagen höchstens acht Stunden einschließlich der Überstunden beschäftigt werden. Eine Verlängerung dieses Zeitraums ist nur bei Inanspruchnahme des Ausnahmetatbestandes von **Art. 17 Abs. 3 AZ-RL** möglich, wonach im Wege von Tarifverträgen oder Sozialpartnervereinbarungen von Art. 8 abgewichen werden darf.

Dementsprechend sieht **Abs. 5** vor, dass die tägliche Arbeitszeit eines Nachtschwerarbeiters einschließlich der Überstunden an Nachtarbeitstagen nur dann mehr als acht Stunden betragen darf, wenn dies durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung) zugelassen wird.

Analog zu Abs. 4 werden auch hier zusätzliche Ruhezeiten vorgesehen, wobei deren Ausmaß, entsprechend den höheren Belastungen für diese Arbeitnehmergruppe, der Gesamtsumme der Überschreitungen (abzüglich der Unterschreitungen) der Tagesarbeitszeit einschließlich Überstunden von acht Stunden

entspricht. Auch in diesem Fall sind die zusätzlichen Ruhezeiten gemäß **Abs. 6** bis zum Ablauf von vier Kalenderwochen nach dem Durchrechnungszeitraum zu gewähren, sowie bei Schichtarbeit bis zum Ende des nächstfolgenden Schichtturnusses.

Für die Schaffung bzw. Anpassung der Normen der kollektiven Rechtsgestaltung gemäß ist im § 32c Abs. 3 eine fünfmonatige Übergangsfrist vorgesehen.

Die zusätzlichen Ruhezeiten nach Abs. 4 und 5 können auch geteilt werden, allerdings sieht **Abs. 6** ausdrücklich vor, dass eine zusätzliche Ruhezeit zumindest zwölf Stunden zu betragen hat. Damit soll ein bestimmtes Mindestmaß an Erholung sichergestellt werden. Diese zusätzlichen Ruhezeiten können in Zusammenhang mit einer täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit gewährt werden. Zu verlängern ist die gesetzlich vorgeschriebene Mindestruhezeit.

Abs. 7 legt schließlich fest, dass § 5 Abs. 3 (Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft durch Bescheid des Arbeitsinspektorates) nicht auf Nachtarbeiter anwendbar ist, weil **Art. 17 Abs. 3** der **AZ-RL** derartige Verlängerungen nur im Wege von Tarifverträgen oder Sozialpartnervereinbarungen zulässt.

Zu § 12b:

Damit wird **Art. 9 Abs. 1 lit. a** der **AZ-RL** umgesetzt, wonach der Gesundheitszustand der Nachtarbeiter vor Aufnahme der Tätigkeit und danach regelmäßig unentgeltlich zu untersuchen ist. Entgegen dem Wortlaut der Richtlinie wird damit, im Sinne der mehrfach von der EU-Kommission geäußerten Rechtsansicht, keine „verpflichtende“ Gesundheitsuntersuchung vorgeschrieben, bei deren Nichtvornahme die Nachtarbeit nicht zulässig wäre, sondern ein „Rechtsanspruch“ des Arbeitnehmers. § 6 Abs. 3 des deutschen Arbeitszeitgesetzes sieht eine gleichlautende Regelung vor.

Gleichzeitig wird damit auch **Art. 4 Abs. 1 lit. a und b** des IAO-Übereinkommens erfüllt.

Diese Untersuchungen des Gesundheitszustandes sind unentgeltlich und gelten als sonstige besondere Untersuchungen gemäß § 51 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), BGBl. Nr. 450/1994.

Im Sinne einer wesentlichen Stärkung des Präventivgedankens wird vorgesehen, dass die Untersuchungen im Abstand von zwei Jahren, nach Vollendung des 50. Lebensjahres oder nach zehn Jahren als Nachtarbeiter in jährlichen Abständen zu erfolgen hat. Damit erfolgt eine deutliche Verbesserung des Schutzes der Nachtarbeiter, da die Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz (VGÜ), BGBl. II Nr. 27/1997 derzeit nur Untersuchungen im Abstand von drei Jahren vorsieht.

Die erstmalige Untersuchung ist vorzunehmen, bevor ein Arbeitnehmer erstmalig eine mindestens dreistündige Tätigkeit in der Nacht aufnimmt und geplant ist, dass die in § 12a Abs. 2 vorgesehene Häufigkeit voraussichtlich überschritten wird.

Für den Anspruch auf jährliche Untersuchungen nach zehn Jahren als Nachtarbeiter ist es nicht erforderlich, dass die notwendigen Nachtarbeitsjahre aufeinander folgen. Wird im Kalenderjahr mindestens 48mal Nachtarbeit geleistet, zählt dieses Jahr jedenfalls als Nachtarbeitsjahr. Wird Nachtarbeit zwar regelmäßig, jedoch weniger als 48mal pro Jahr geleistet, ist nur der Zeitraum mit regelmäßiger Nachtarbeit für die Berechnung heranzuziehen.

Hinsichtlich der Definitionen von „Nacht“ und „Nachtarbeiter“ werden die Bestimmungen der VGÜ im Sinne einer Beibehaltung des Schutzniveaus übernommen. Die VGÜ definiert derzeit als „Nacht“ den Zeitraum von „22.00 bis 06.00 Uhr“ und als „Nachtarbeiter“ einen Arbeitnehmer, der „regelmäßig oder an mindestens 30 Tagen im Kalenderjahr“ Nachtarbeit leisten. Diese Definitionen weichen von den allgemeinen Definitionen (§ 12a Abs. 1 und 2) ab, sollen aber im Sinne des Präventivgedankens zugunsten der Arbeitnehmer beibehalten werden.

Gemäß § 57 ASchG hat die Kosten dieser Untersuchungen der Arbeitgeber 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.

Zu § 12c:

Damit wird für den Arbeitnehmer ein Anspruch geschaffen, im Fall einer gesundheitlichen Gefährdung bei Fortsetzung der Nachtarbeit nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten auf einen Tagesarbeitsplatz zu wechseln. Dadurch wird einerseits **Art. 9 Abs. 1 lit. b** der **AZ-RL** umgesetzt und gleichzeitig auch **Art. 6 Abs. 1** des IAO-Übereinkommens erfüllt, da dieser nur einen Anspruch auf Wechsel bei Untauglichkeit zur Nachtarbeit vorsieht.

Darüber hinaus soll ein Anspruch auf Versetzung auf einen Tagesarbeitsplatz bei unbedingt notwendigen Betreuungspflichten gegenüber Kindern bis zu zwölf Jahren bestehen. Dieser Anspruch gilt für die Dauer dieser Betreuungspflichten.

Ein Anspruch auf Versetzung auf einen Tagesarbeitsplatz besteht dann, wenn das Interesse des Nachtarbeitnehmers an der Versetzung auf einen Tagesarbeitsplatz höher zu bewerten ist als zwingende betriebliche Interessen.

Zu § 12d:

Es soll sichergestellt werden, dass Arbeitnehmer nicht deshalb einen schlechteren Zugang zu Informationen über wichtige Betriebsgeschehnisse haben, weil die Information der Arbeitnehmer zu Zeiten erfolgt, zu denen sie nicht im Betrieb anwesend sind. Zur Erfüllung dieser Verpflichtung genügt es, wenn der Arbeitgeber solche Informationen in einer Weise zugänglich macht, die Nachtarbeitnehmern und Tagarbeitnehmern in gleicher Weise eine Kenntnisnahme ermöglicht.

Zu Z 2 (§ 14 Abs. 3):

Durch die Änderungs-Richtlinie 2000/34/EG wurde in die AZ-RL ein neuer Art. 17a eingeführt, der die Arbeitszeit mobiler Arbeitnehmer regelt. Diese Bestimmung ist bis zum Jahre 2003 umzusetzen und gilt bis zur Erlassung sektorenspezifischer Richtlinien auch für Lenker. Nach **Art. 17a Abs. 1 AZ-RL** gilt Art. 8 nicht für mobile Arbeitnehmer, sodass die Bestimmungen über die Arbeitszeitbeschränkungen für Nachtarbeitnehmer (§ 12a Abs. 4 bis 6) auf Lenker nicht angewandt werden müssen. Die übrigen Nachtarbeitsbestimmungen müssen jedoch gemäß Art. 2 und 9 AZ-RL auch für Lenker gelten.

Zu Z 3 und 4 (§ 19a Abs. 5 und 8):

In jenen Fällen, in denen § 19a bereits strengere Bestimmungen über Ausgleichsruhezeiten für Arbeitnehmer in Apotheken vorsieht, sollen die Ausgleichsruhezeiten nach § 12a Abs. 4 bis 6 nicht zusätzlich zur Anwendung kommen.

Zu Z 5 (§ 19d Abs. 8):

Infolge der letzten beiden Novellen des MSchG bzw. der Umbenennung des „Eltern-Karenzurlaubsgesetz (EKUG)“ in „Väter-Karenzgesetz (VKG)“ durch das Kinderbetreuungsgeldgesetz wurden diese Zitat Anpassungen erforderlich.

Zu Z 6 und 7 (§ 20 Abs. 1 und § 23):

Auch von der neuen Bestimmung des § 12a Abs. 4 bis 6 sollen Ausnahmen in außerordentlichen Fällen oder im öffentlichen Interesse möglich sein, weshalb die entsprechenden Zitat Anpassungen erforderlich sind.

Zu Z 8 und 9 (§§ 24 und 25):

Durch das Arbeitnehmerschutz-Reformgesetz – ANS-RG (BGBl. I Nr. 159/2001) wurde das betriebliche Kundmachungswesen insofern zeitgemäß gestaltet, als nunmehr der Verpflichtung zur Auflage der generellen Rechtsvorschriften schon dann entsprochen wird, wenn der Arbeitgeber diese durch geeignete elektronische Datenverarbeitung oder durch geeignete Telekommunikationsmittel zugänglich macht. Diese Bestimmung wird nun auch in den Bereich des Verwendungsschutzes übernommen und eine analoge Regelung für den Aushang der Arbeitszeiteinteilung vorgesehen.

Zu Z 10 bis 13 (§ 28 Abs. 1):

Es werden sowohl die Nichteinhaltung der Höchstgrenzen für Nachtschwerarbeiter als auch die Nichtgewährung der zusätzlichen Ruhezeiten sanktioniert. Weiters werden auch, analog zu § 130 Abs. 1 Z 18 ASchG, die Verpflichtungen betreffend die besonderen Untersuchungen für Nachtarbeitnehmer unter Strafdrohung gestellt. Die Anpassung an das Arbeitnehmerschutz-Reformgesetz – ANS-RG (BGBl. I Nr. 159/2001) umfasst auch den Entfall der Strafbarkeit bei Verletzung der Auflage- und Aushangpflichten.

Zu Z 14 (§ 32c Abs. 3):

Es wird eine fünfmonatige Übergangsfrist vorgesehen, um den Kollektivvertragspartnern die Möglichkeit zu geben, entsprechende Normen der kollektiven Rechtsgestaltung gemäß § 12a Abs. 5 zu erlassen oder die bestehenden anzupassen. Die Kollektivvertragspartner werden nicht zu einem Abschluss gezwungen. Erfolgt jedoch kein Abschluss, werden Arbeitszeiten von mehr als acht Stunden endgültig rechtswidrig.

Zu Artikel 2 (Änderung des Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes):

Eine Änderung der Arbeitszeitbestimmungen für Nachtarbeiter ist nicht erforderlich, da nach **Art. 17 Abs. 2** der **AZ-RL** für Krankenanstalten Abweichungen auch auf gesetzlicher Ebene getroffen werden können und die vorgeschriebenen Ausgleichsmaßnahmen bereits erfüllt sind.

Die übrigen Bestimmungen entsprechen mit folgenden Abweichungen der AZG-Novelle:

Die Festlegung der Mindestanzahl an Nächten für die Definition eines/r Nachtnehmers/in wird entsprechend dem System des KA-AZG der Betriebsvereinbarung bzw. dem Einvernehmen mit der Personalvertretung vorbehalten.

Weiters wird noch der Umstand berücksichtigt, dass das KA-AZG sowohl für Arbeitnehmer in privaten Krankenanstalten als auch für Dienstnehmer des Bundes, der Länder und der Gemeinden gilt. Daher ist es erforderlich, neben dem §51 ASchG auch die gleichartigen Rechtsvorschriften für den öffentlichen Dienst zu erwähnen. Dies betrifft insbesondere §51 B-BSG sowie die Bedienstetenschutzgesetze der Länder.

Zu Artikel 3 (Änderung des Bäckereiarbeiter/innengesetzes 1996):

Die Änderungen entsprechen weitgehend jenen im AZG. Es wird daher auf die Ausführungen zu Art. 1 verwiesen. Lediglich die Regelung über die Arbeitsbereitschaft wurde nicht mit übernommen, da im BäckAG keine Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft vorgesehen ist.

Zu Artikel 4 (Aufhebung des Bundesgesetzes über die Nacharbeit der Frauen):

Das Gesetz muss ersatzlos aufgehoben werden, bestehende Genehmigungsbescheide nach den genannten Bestimmungen werden dadurch gegenstandslos, anhängige Verfahren sind einzustellen.

Bezüglich anhängiger Strafverfahren wurde nichts ausdrückliches normiert. Dies bedeutet für die anhängigen Verfahren erster Instanz, dass gemäß § 1 Abs. 2 VStG das zur Zeit der Fällung des Bescheides günstigere Recht anzuwenden ist. Dies wird von der Judikatur so ausgelegt, dass der Wegfall einer Strafbestimmung die Strafflosigkeit nach sich zieht, sofern nichts Gegenteiliges angeordnet ist. Dies gilt jedoch nicht für anhängige Berufungsverfahren. Diese sind weiterhin nach der Rechtslage vor dem Zeitpunkt der Aufhebung des Gesetzes zu beurteilen.

Kollektivverträge, die bisher Ausnahmen vom Frauen-Nachtarbeitsgesetz vorgesehen und Ausgleichsmaßnahmen festgesetzt haben, verlieren mit Wegfall der Ermächtigungsnorm ihre Rechtskraft, soweit sie sich materiell auf § 4c beziehen. Andernfalls laufen befristete Kollektivverträge ab, unbefristete laufen vorerst weiter und müssen nach den üblichen Regeln gekündigt werden.

Textgegenüberstellung

Geltende Fassung:

Vorgeschlagene Fassung:

Artikel 1 Änderung des Arbeitszeitgesetzes

ABSCHNITT 3a

Nachtarbeit

Definitionen und Arbeitszeit

§ 12a. (1) Als Nacht im Sinne dieses Bundesgesetzes gilt die Zeit zwischen 22.00 Uhr und 05.00 Uhr.

(2) Nachtarbeitnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes sind Arbeitnehmer, die

1. regelmäßig oder

2. sofern der Kollektivvertrag nicht anderes vorsieht, in mindestens 48 Nächten im Kalenderjahr

während der Nacht mindestens drei Stunden arbeiten.

(3) Nachtschwerarbeiter im Sinne dieses Bundesgesetzes sind Nachtarbeitnehmer, die Nachtarbeit im Sinne des Abs. 1 unter den in Art. VII Abs. 2, einer Verordnung nach Art. VII Abs. 3 oder eines Kollektivvertrages gemäß Art. VII Abs. 6 NSchG genannten Bedingungen leisten.

(4) Beträgt in den Fällen der Arbeitsbereitschaft gemäß § 5 die durchschnittliche tägliche Normalarbeitszeit der Nachtarbeitnehmer innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 26 Wochen mehr als acht Stunden, so gebühren zusätzliche Ruhezeiten. Von der Summe aller Überschreitungen abzüglich der Summe aller Unterschreitungen der täglichen Normalarbeitszeit von acht Stunden im Durchrechnungszeitraum sind insgesamt zwei Drittel als zusätzliche Ruhezeiten zu gewähren.

(5) Soweit nach diesem Bundesgesetz eine Tagesarbeitszeit von mehr als acht Stunden zulässig ist, darf für Nachtschwerarbeiter die durchschnittliche Arbeitszeit an Nachtarbeitstagen innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 26 Wochen einschließlich der Überstunden acht Stunden nur dann überschreiten, wenn dies durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung zugelas-

Geltende Fassung:

Vorgeschlagene Fassung:

14

sen wird. In diesen Fällen gebühren zusätzliche Ruhezeiten im Gesamtausmaß der Summe aller Überschreitungen abzüglich der Summe aller Unterschreitungen der Tagesarbeitszeit von acht Stunden an Nachtarbeitstagen im Durchrechnungszeitraum.

(6) Soweit die zusätzlichen Ruhezeiten nach Abs. 4 und 5 nicht bereits während des Durchrechnungszeitraumes gewährt werden, sind die zusätzlichen Ruhezeiten bis zum Ablauf von vier Kalenderwochen nach Ende des Durchrechnungszeitraumes, bei Schichtarbeit bis zum Ende des nächstfolgenden Schichtturnusses, zu gewähren. Jede zusätzliche Ruhezeit hat mindestens zwölf Stunden zu betragen und kann in Zusammenhang mit einer täglichen Ruhezeit nach § 12 oder einer wöchentlichen Ruhezeit nach dem Arbeitsruhegesetz, BGBl. Nr. 144/1983, gewährt werden.

(7) § 5 Abs. 3 ist auf Nachtarbeitnehmer nicht anzuwenden.

Untersuchungen

§ 12b. (1) Der Nachtarbeitnehmer hat Anspruch auf unentgeltliche Untersuchungen des Gesundheitszustandes gemäß § 51 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), BGBl. Nr. 450/1994, und zwar vor Aufnahme der Tätigkeit und danach in Abständen von zwei Jahren, nach Vollendung des 50. Lebensjahres oder nach zehn Jahren als Nachtarbeitnehmer in jährlichen Abständen.

(2) Abweichend von § 12a Abs. 1 und 2 gelten für den Anspruch auf Untersuchungen die folgenden Definitionen:

1. als Nacht gilt die Zeit zwischen 22.00 Uhr und 06.00 Uhr;
2. Nachtarbeitnehmer sind Arbeitnehmer, die regelmäßig oder in mindestens 30 Nächten im Kalenderjahr während der Nacht mindestens drei Stunden arbeiten.

Versetzung

§ 12c. Der Nachtarbeitnehmer hat auf Verlangen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf Versetzung auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz entsprechend den betrieblichen Möglichkeiten, wenn

1. die weitere Verrichtung von Nachtarbeit die Gesundheit nachweislich gefährdet, oder
2. die Bedachtnahme auf unbedingt notwendige Betreuungspflichten gegenüber Kindern bis zu zwölf Jahren dies erfordert, für die Dauer dieser Betreuungspflichten.

1180 der Beilagen

Geltende Fassung:

§ 14. (1) und (2) ...

§ 19a. (1) bis (4) ...

(5) Bei verlängerten Diensten von mehr als 13 Stunden ist innerhalb der nächsten 13 Kalenderwochen eine Ruhezeit um jenes Ausmaß, um das der verlängerte Dienst 13 Stunden überstiegen hat, mindestens jedoch jeweils um elf Stunden zu verlängern.

(6) bis (8) ...

1. die Tagesarbeitszeit bis auf zwölf Stunden ausgedehnt werden. Innerhalb von zwei Wochen muß ein entsprechender Ausgleich erfolgen;

...

§ 19d. (1) bis (7) ...

(8) Die Abs. 2 bis 4 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigungen gemäß § 15c des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, § 8 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes, BGBl. Nr. 651/1989, oder vergleichbarer österreichischer Rechtsvorschriften.

§ 20. (1) In außergewöhnlichen Fällen finden die Bestimmungen der §§ 3 bis 5a, 7 bis 9, 11, 12, 14 bis 15b, 15e, 16, 18, 19d Abs. 3 Z 1 und 2, 20a und 20b Abs. 3 bis 5 keine Anwendung auf vorübergehende und unaufschiebbare Arbeiten, die

...

Ausnahmen im öffentlichen Interesse

§ 23. Wenn es das öffentliche Interesse infolge besonders schwerwiegender Umstände erfordert, können durch Verordnung für einzelne Arten oder Gruppen von Betrieben Ausnahmen von den Bestimmungen der §§ 3, 4, 9, 11, 12, 14 bis 16 und 18 zugelassen oder abweichende Regelungen hinsichtlich der Dauer der Ruhepausen getroffen werden.

Vorgeschlagene Fassung:

Recht auf Information

§ 12d. Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass Nachtarbeiter über wichtige Betriebsgeschehnisse, die die Interessen der Nachtarbeiter betreffen, informiert werden.

§ 14. (1) und (2) ...

(3) § 12a Abs. 4 und 5 ist nicht anzuwenden.

§ 19a. (1) bis (4) ...

(5) Bei verlängerten Diensten von mehr als 13 Stunden ist innerhalb der nächsten 13 Kalenderwochen eine Ruhezeit um jenes Ausmaß, um das der verlängerte Dienst 13 Stunden überstiegen hat, mindestens jedoch jeweils um elf Stunden zu verlängern. § 12a Abs. 4 bis 6 ist nicht anzuwenden.

(6) bis (8) ...

1. die Tagesarbeitszeit bis auf zwölf Stunden ausgedehnt werden. Abweichend von § 12a Abs. 4 bis 6 muss innerhalb von zwei Wochen ein entsprechender Ausgleich erfolgen;

...

§ 19d. (1) bis (7) ...

(8) Die Abs. 2 bis 4 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigungen gemäß den §§ 15h oder 15i des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, §§ 8 oder 8a des Väter-Karenzgesetzes, BGBl. Nr. 651/1989, oder vergleichbarer österreichischer Rechtsvorschriften.

§ 20. (1) In außergewöhnlichen Fällen finden die Bestimmungen der §§ 3 bis 5a, 7 bis 9, 11, 12, 12a Abs. 4 bis 6, 14 bis 15b, 15e, 16, 18, 19d Abs. 3 Z 1 und 2, 20a und 20b Abs. 3 bis 5 keine Anwendung auf vorübergehende und unaufschiebbare Arbeiten, die

...

Ausnahmen im öffentlichen Interesse

§ 23. Wenn es das öffentliche Interesse infolge besonders schwerwiegender Umstände erfordert, können durch Verordnung für einzelne Arten oder Gruppen von Betrieben Ausnahmen von den Bestimmungen der §§ 3, 4, 9, 11, 12, 12a Abs. 4 bis 6, 14 bis 16 und 18 zugelassen oder abweichende Regelungen hinsichtlich der Dauer der Ruhepausen getroffen werden.

Geltende Fassung:

§ 24. Jeder Arbeitgeber hat in der Betriebsstätte an geeigneter, für die Arbeitnehmer leicht zugänglicher Stelle einen Abdruck aufzulegen

1. dieses Bundesgesetzes und,
2. a) der auf Grund dieses Bundesgesetzes erlassenen Verordnungen oder Regierungsübereinkommen,
b) der Verordnung (EWG) Nr. 3820/85 und
c) der Verordnung (EWG) Nr. 3821/85,
soweit diese für die Betriebsstätte in Betracht kommen.

§ 25. (1) Der Arbeitgeber hat an geeigneter, für den Arbeitnehmer leicht zugänglicher Stelle in der Betriebsstätte einen Aushang über den Beginn und das Ende der Normalarbeitszeit sowie Zahl und Dauer der Ruhepausen sowie der wöchentlichen Ruhezeit gut sichtbar anzubringen.

(2) und (3) ...

Strafbestimmungen

§ 28. (1) ...

1. Arbeitnehmer über die Höchstgrenzen der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 2 Abs. 2, § 7, § 8 Abs. 1, 2 oder 4, § 9, § 18 Abs. 2 oder 3, § 19a Abs. 2 oder 6 oder § 20a Abs. 2 Z 1 hinaus einsetzen;
2. und 3. ...
4. die Meldepflichten an das Arbeitsinspektorat gemäß § 7 Abs. 4, § 11 Abs. 8 oder 10 oder § 20 Abs. 2, die Auflagepflichten gemäß § 24, die Aushangpflicht gemäß § 25, die Aufzeichnungspflichten gemäß § 26 Abs. 1 bis 5 oder die Auskunfts- und Einsichtspflichten gemäß § 26 Abs. 6 verletzen;
5. und 6. ...

Vorgeschlagene Fassung:

§ 24. Jeder Arbeitgeber hat in der Betriebsstätte an geeigneter, für die Arbeitnehmer leicht zugänglicher Stelle einen Abdruck

1. dieses Bundesgesetzes,
 2. der auf Grund dieses Bundesgesetzes erlassenen Verordnungen oder Regierungsübereinkommen,
 3. der Verordnung (EWG) Nr. 3820/85 und
 4. der Verordnung (EWG) Nr. 3821/85
- aufzulegen oder den Arbeitnehmern mittels eines sonstigen Datenträgers samt Ablesevorrichtung, durch geeignete elektronische Datenverarbeitung oder durch geeignete Telekommunikationsmittel zugänglich zu machen, soweit diese Vorschriften für die Betriebsstätte in Betracht kommen.

§ 25. (1) Der Arbeitgeber hat an geeigneter, für den Arbeitnehmer leicht zugänglicher Stelle in der Betriebsstätte einen Aushang über den Beginn und das Ende der Normalarbeitszeit sowie Zahl und Dauer der Ruhepausen sowie der wöchentlichen Ruhezeit gut sichtbar anzubringen oder den Arbeitnehmern mittels eines sonstigen Datenträgers samt Ablesevorrichtung, durch geeignete elektronische Datenverarbeitung oder durch geeignete Telekommunikationsmittel zugänglich zu machen.

(2) und (3) ...

Strafbestimmungen

§ 28. (1) ...

1. Arbeitnehmer über die Höchstgrenzen der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 2 Abs. 2, § 7, § 8 Abs. 1, 2 oder 4, § 9, § 12a Abs. 5, § 18 Abs. 2 oder 3, § 19a Abs. 2 oder 6 oder § 20a Abs. 2 Z 1 hinaus einsetzen;
2. und 3. ...
- 3a. zusätzliche Ruhezeiten nach § 12a Abs. 4 bis 6 nicht gewähren;
4. die Meldepflichten an das Arbeitsinspektorat gemäß § 7 Abs. 4, § 11 Abs. 8 oder 10 oder § 20 Abs. 2, die Aufzeichnungspflichten gemäß § 26 Abs. 1 bis 5 oder die Auskunfts- und Einsichtspflichten gemäß § 26 Abs. 6 verletzen;
5. und 6. ...

Geltende Fassung:

- 7. Arbeitnehmer entgegen § 19a Abs. 7 zur Rufbereitschaft oder § 20a Abs. 1 zur Rufbereitschaft heranziehen oder
- 8. Arbeitnehmer entgegen § 19a Abs. 9 beschäftigen,

...

(1a) bis (4) ...

§ 32c. (1) und (2) ...

§ 33. (1) bis (1m) ...

Vorgeschlagene Fassung:

- 7. Arbeitnehmer entgegen § 19a Abs. 7 zur Rufbereitschaft oder § 20a Abs. 1 zur Rufbereitschaft heranziehen;
- 8. Arbeitnehmer entgegen § 19a Abs. 9 beschäftigen oder
- 9. die Verpflichtungen betreffend besondere Untersuchungen gemäß § 12b Abs. 1 verletzen,

...

(1a) bis (4) ...

§ 32c. (1) und (2) ...

(3) Die Normen der kollektiven Rechtsgestaltung im Sinne des § 12a Abs. 5 sind längstens bis zum Ablauf des 31. Dezember 2002 zu erlassen oder anzupassen.

§ 33. (1) bis (1m) ...

(1n) § 12a, § 12b, § 12c, § 12d, § 14 Abs. 3, § 19a Abs. 5 und 8, § 20 Abs. 1, § 23, § 24, § 25 Abs. 1, § 28 Abs. 1 sowie § 32c Abs. 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2002 treten mit 1. August 2002 in Kraft.

Artikel 2

Änderung des Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes

§ 1. (1) ...

1. und 2. ...

3. Heimen für Genesende, die ärztlicher Betreuung und besonderer Pflege bedürfen,

4. bis 10. ...

...

§ 1. (1) ...

1. und 2. ...

3. Heimen für Genesende, die ärztlicher Behandlung und besonderer Pflege bedürfen,

4. bis 10. ...

...

ABSCHNITT 2a

Nachtarbeit

Definitionen

§ 5a. (1) Als Nacht im Sinne dieses Bundesgesetzes gilt die Zeit zwischen 22.00 Uhr und 05.00 Uhr.

Geltende Fassung:

Vorgeschlagene Fassung:

18

(2) Nachtdienstnehmer/innen im Sinne dieses Bundesgesetzes sind Dienstnehmer/innen, die

1. regelmäßig oder

2. sofern durch Betriebsvereinbarung oder im Einvernehmen mit der Personalvertretung nicht anderes vorgesehen wird, in mindestens 48 Nächten im Kalenderjahr

während der Nacht mindestens drei Stunden arbeiten.

Untersuchungen

§ 5b. (1) Der/die Nachtdienstnehmer/in hat Anspruch auf unentgeltliche Untersuchungen des Gesundheitszustandes gemäß §51 ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz (ASchG), BGBl. Nr. 450/1994, oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften, und zwar vor Aufnahme der Tätigkeit und danach in Abständen von zwei Jahren, nach Vollendung des 50. Lebensjahres oder nach zehn Jahren als Nachtdienstnehmer/in in jährlichen Abständen.

(2) Abweichend von § 5a Abs. 1 und 2 gelten für den Anspruch auf Untersuchungen die folgenden Definitionen:

1. als Nacht gilt die Zeit zwischen 22.00 Uhr und 06.00 Uhr;

2. Nachtdienstnehmer/innen sind Dienstnehmer/innen, die regelmäßig oder in mindestens 30 Nächten im Kalenderjahr während der Nacht mindestens drei Stunden arbeiten.

Versetzung

§ 5c. Der/die Nachtdienstnehmer/in hat auf Verlangen Anspruch gegenüber dem/der Dienstgeber/in auf Versetzung auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz entsprechend den betrieblichen Möglichkeiten, wenn

1. die weitere Verrichtung von Nachtarbeit die Gesundheit nachweislich gefährdet, oder

2. die Bedachtnahme auf unbedingt notwendige Betreuungspflichten gegenüber Kindern bis zu zwölf Jahren dies erfordert, für die Dauer dieser Betreuungspflichten.

Recht auf Information

§ 5d. Der/die Dienstgeber/in hat sicherzustellen, dass Nachtdienstnehmer/innen über wichtige Betriebsgeschehnisse, die die Interessen der Nachtdienstnehmer/innen berühren, informiert werden.

1180 der Beilagen

Geltende Fassung:

§ 8. (1) und (2) ...

1. Tätigkeiten in einem Einsatz gemäß § 2 Abs. 1 lit. a bis c des Wehrgesetzes 1990, BGBl. Nr. 305, der unmittelbaren Vorbereitung eines solchen Einsatzes oder im Rahmen einsatzähnlicher Übungen oder

...

§ 9. Der/die Dienstgeber/in hat im Betrieb bzw. in der Dienststelle an geeigneter, für den/die Dienstnehmer/in leicht zugänglicher Stelle einen Abdruck dieses Bundesgesetzes aufzulegen.

§ 10. Der/die Dienstgeber/in hat in jeder Organisationseinheit an geeigneter, für die Dienstnehmer/innen leicht zugänglicher Stelle einen Aushang über die Diensterteilung gut sichtbar anzubringen.

§ 12. (1) ...

1. bis 3. ...
4. die Auflagepflicht gemäß § 9, die Aushangpflicht gemäß § 10 oder die Aufzeichnungspflicht gemäß § 11 verletzen,

...

(2) ...

§ 15. (1) bis (2d) ...

Vorgeschlagene Fassung:

§ 8. (1) und (2) ...

1. Tätigkeiten in einem Einsatz gemäß § 2 Abs. 1 lit. a bis c des Wehrgesetzes 2001, BGBl. I Nr. 146/2001, der unmittelbaren Vorbereitung eines solchen Einsatzes oder im Rahmen einsatzähnlicher Übungen oder

...

§ 9. Der/die Dienstgeber/in hat im Betrieb bzw. in der Dienststelle an geeigneter, für den/die Dienstnehmer/in leicht zugänglicher Stelle einen Abdruck dieses Bundesgesetzes aufzulegen oder den Dienstnehmer/innen mittels eines sonstigen Datenträgers samt Ablesevorrichtung, durch geeignete elektronische Datenverarbeitung oder durch geeignete Telekommunikationsmittel zugänglich zu machen.

§ 10. Der/die Dienstgeber/in hat in jeder Organisationseinheit an geeigneter, für die Dienstnehmer/innen leicht zugänglicher Stelle einen Aushang über die Diensterteilung gut sichtbar anzubringen oder den Dienstnehmer/innen mittels eines sonstigen Datenträgers samt Ablesevorrichtung, durch geeignete elektronische Datenverarbeitung oder durch geeignete Telekommunikationsmittel zugänglich zu machen.

§ 12. (1) ...

1. bis 3. ...
4. die Aufzeichnungspflicht gemäß § 11 verletzen,
5. die Verpflichtungen betreffend besondere Untersuchungen gemäß § 5b Abs. 1 verletzt,

...

(2) ...

§ 15. (1) bis (2d) ...

(2e) Die §§ 5a, 5b, 5c, 5d, 9, 10 und 12 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2002 treten mit 1. August 2002 in Kraft.

Artikel 3
Änderung des Bäckereiarbeiter/innengesetzes 1996

ABSCHNITT 3a

Nachtarbeit

Definitionen und Arbeitszeit

§ 8a. (1) Als Nacht im Sinne dieses Bundesgesetzes gilt die Zeit zwischen 22.00 Uhr und 05.00 Uhr.

(2) Nachtarbeitnehmer/innen im Sinne dieses Bundesgesetzes sind Arbeitnehmer/innen, die

1. regelmäßig oder

2. sofern der Kollektivvertrag nicht anderes vorsieht, in mindestens 48 Nächten im Kalenderjahr

während der Nacht mindestens drei Stunden arbeiten.

(3) Nachtschwerarbeiter/innen im Sinne dieses Bundesgesetzes sind Nachtarbeitnehmer/innen, die Nachtarbeit im Sinne des Abs. 1 unter den in Art. VII Abs. 2, einer Verordnung nach Art. VII Abs. 3 oder eines Kollektivvertrages gemäß Art. VII Abs. 6 des Nachtschwerarbeitsgesetzes, BGBl. Nr. 354/1981, genannten Bedingungen leisten.

(4) Soweit nach diesem Bundesgesetz eine Tagesarbeitszeit von mehr als acht Stunden zulässig ist, darf für Nachtschwerarbeiter/innen die durchschnittliche Arbeitszeit an Nachtarbeitstagen innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 26 Wochen einschließlich der Überstunden acht Stunden nur dann überschreiten, wenn dies durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung zugelassen wird. In diesen Fällen gebühren zusätzliche Ruhezeiten im Gesamtausmaß der Summe aller Überschreitungen abzüglich der Summe aller Unterschreitungen der Tagesarbeitszeit von acht Stunden an Nachtarbeitstagen im Durchrechnungszeitraum.

(5) Soweit die zusätzlichen Ruhezeiten nach Abs. 4 nicht bereits während des Durchrechnungszeitraumes gewährt werden, sind die zusätzlichen Ruhezeiten bis zum Ablauf von vier Kalenderwochen nach Ende des Durchrechnungszeitraumes, bei Schichtarbeit bis zum Ende des nächstfolgenden Schichtturnuses, zu gewähren. Jede zusätzliche Ruhezeit hat mindestens zwölf Stunden zu

Geltende Fassung:

§ 18. Jede/r Arbeitgeber/in hat an für die Arbeitnehmer/innen leicht zugänglicher und gut einsehbarer Stelle einen Abdruck dieses Bundesgesetzes aufzulegen und einen Aushang über den für den Betrieb geltenden Beginn und das Ende der Tages- und Wochenarbeitszeit, der Ruhepausen und der wöchentlichen Ruhezeit anzubringen.

Vorgeschlagene Fassung:

betragen und kann in Zusammenhang mit einer täglichen Ruhezeit nach §7 oder einer wöchentlichen Ruhezeit nach §§ 9 bis 11 gewährt werden.

Untersuchungen

§ 8b. (1) Der/die Nachtarbeitnehmer/in hat Anspruch auf unentgeltliche Untersuchungen des Gesundheitszustandes gemäß §51 ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz (ASchG), BGBl. Nr. 450/1994, und zwar vor Aufnahme der Tätigkeit und danach in Abständen von zwei Jahren, nach Vollendung des 50. Lebensjahres oder nach zehn Jahren als Nachtarbeitnehmer/in in jährlichen Abständen.

(2) Abweichend von § 8a Abs. 1 und 2 gelten für den Anspruch auf Untersuchungen die folgenden Definitionen:

1. als Nacht gilt die Zeit zwischen 22.00 Uhr und 06.00 Uhr;
2. Nachtarbeitnehmer/innen sind Arbeitnehmer/innen, die regelmäßig oder in mindestens 30 Nächten im Kalenderjahr während der Nacht mindestens drei Stunden arbeiten.

Versetzung

§ 8c. Der/die Nachtarbeitnehmer/in hat auf Verlangen Anspruch gegenüber dem/der Arbeitgeber/in auf Versetzung auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz entsprechend den betrieblichen Möglichkeiten, wenn

1. die weitere Verrichtung von Nachtarbeit die Gesundheit nachweislich gefährdet, oder
2. die Bedachtnahme auf unbedingt notwendige Betreuungspflichten gegenüber Kindern bis zu zwölf Jahren dies erfordert, für die Dauer dieser Betreuungspflichten.

Recht auf Information

§ 8d. Der/die Arbeitgeber/in hat sicher zu stellen, dass Nachtarbeitnehmer/innen über wichtige Betriebsgeschehnisse, die die Interessen der Nachtarbeitnehmer/innen berühren, informiert werden.

§ 18. (1) Jede/r Arbeitgeber/in hat an für die Arbeitnehmer/innen leicht zugänglicher und gut einsehbarer Stelle einen Abdruck dieses Bundesgesetzes aufzulegen und einen Aushang über den für den Betrieb geltenden Beginn und das Ende der Tages- und Wochenarbeitszeit, der Ruhepausen und der wöchentlichen Ruhezeit anzubringen.

Geltende Fassung:

Strafbestimmungen

§ 20. Arbeitgeber/innen und deren Bevollmächtigte, die den Vorschriften der §§ 2, 3, 6 bis 12, 14, 15 Abs.1 sowie 17 bis 19 zuwiderhandeln, sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafen von 20 Euro bis 1 090 Euro, im Wiederholungsfalle von 145 Euro bis 2 180 Euro zu bestrafen.

§ 23. (1) bis (3) ...

Vorgeschlagene Fassung:

(2) Die Auflagepflicht und die Aushangpflicht nach Abs. 1 werden auch dann erfüllt, wenn dieses Bundesgesetz und die Arbeitszeiteinteilung den Arbeitnehmer/innen mittels eines sonstigen Datenträgers samt Ablesevorrichtung, durch geeignete elektronische Datenverarbeitung oder durch geeignete Telekommunikationsmittel zugänglich gemacht werden.

Strafbestimmungen

§ 20. Arbeitgeber/innen und deren Bevollmächtigte, die den Vorschriften der §§ 2, 3, 6 bis 8, 8a Abs. 4 und 5, 8b Abs. 1, 9 bis 12, 14, 15 Abs. 1, 17 und 19 zuwiderhandeln, sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafen von 20 Euro bis 1 090 Euro, im Wiederholungsfalle von 145 Euro bis 2 180 Euro zu bestrafen.

Übergangsbestimmungen

§ 22a. Die Normen der kollektiven Rechtsgestaltung im Sinne des § 8a Abs. 4 sind längstens bis zum Ablauf des 31. Dezember 2002 zu erlassen oder anzupassen.

§ 23. (1) bis (3) ...

(4) Die §§ 8a, 8b, 8c, 8d, 18, 20 und 22a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2002 treten mit 1. August 2002 in Kraft.

Artikel 4

Aufhebung des Bundesgesetzes über die Nachtarbeit der Frauen

(1) Das Bundesgesetz über die Nachtarbeit der Frauen, BGBl. Nr. 237/1969, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 37/2000, tritt mit Ablauf des 31. Juli 2002 außer Kraft.

(2) Bescheide gemäß § 3 Abs. 3, § 4 Abs. 1, 2, 7, 8 und 10, § 4b und § 5 Abs. 3 des Bundesgesetzes über die Nachtarbeit der Frauen, BGBl. Nr. 237/1969, werden mit Ablauf des 31. Juli 2002 gegenstandslos. Zu diesem Zeitpunkt anhängige Verfahren nach diesen Bestimmungen sind einzustellen.