

Sonderfälle im Arbeitsverhältnis (3) – Die Regeln für die Nachtarbeit und die Schutzklauseln, die zu beachten sind

Ab 22 Uhr wird's ernst

Zeitungsdrucker tun es, Bäcker, Ärzte, Pfleger, Wächter und viele andere: Die Rede geht von Nachtarbeit. Diese ist erlaubt, doch müssen Arbeitgeber einige Regeln beachten, die entweder gesetzlich vorgeschrieben oder in den Kollektivverträgen verankert sind.

Bozen – Wenn Arbeitnehmer Nachtarbeit verrichten sollen oder müssen, so ist mit Blick auf die arbeitsrechtliche Behandlung zuerst zu unterscheiden, ob die Nachtarbeit ein Dauerzustand ist (z.B. Nachtportier, Schichtarbeiter) oder ob es sich nur um einen gelegentlichen Einsatz in der Nacht handelt. Für den ersteren Fall sehen die Kollektivverträge meist Sonderbestimmungen vor, welche dann zu beachten sind. Arbeitgeber, in deren Betrieben regelmäßig nachts gearbeitet wird, wissen meist bestens über die diesbezüglichen Regeln Bescheid. Im Folgenden wird deshalb die Aufmerksamkeit primär auf die gelegentliche bzw. zusätzliche Nachtarbeit gelegt. Die erste Frage, welche dabei auftritt, lautet: Was gilt als Nachtarbeit? Sofern Kollektivverträge nicht anderweitige spezifische Regelungen vorsehen, gilt für die laut gesetzvertretendem Dekret Nr. 66/2003 als Nachtarbeit abgestufte Tätigkeit ein Zeitraum von sieben Stunden wie folgt:

- von 24.00 Uhr bis 7.00 Uhr;
- von 23.00 Uhr bis 6.00 Uhr oder
- von 22.00 Uhr bis 5.00 Uhr.

Damit die Nachtarbeit gesetzlich auch als solche anerkannt wird, sind vom erwähnten Dekret Mindestzeiten in dieser Tätigkeit vorgeschrieben, und zwar jeweils drei Stunden pro Nacht, und dies für einen Mindestzeitraum von 80 Arbeitstagen pro Jahr (zu proportionieren im Falle von Teilzeitarbeit).

Das angeführte Dekret sieht vor, dass Arbeitnehmer, die in den angeführten Zeitfenstern zur Arbeit herangezogen werden, zuvor auf Kosten des Arbeitgebers einer ärztlichen Kontrolluntersuchung unterzogen werden müssen. Diese muss vor Zuweisung zur Nachtarbeit bei öffentlichen Gesundheitsstrukturen oder bei Betriebs- oder Hausärzten durchgeführt werden und soll die Eignung zur Nachtarbeit zertifizieren. Die Kontrolluntersuchungen müssen dann in Zeiträumen von nicht mehr als zwei Jahren wiederholt werden. Eine weitere Schutzbestimmung besteht in der Verpflichtung des Arbeitgebers, vor Beginn der Nachtarbeit den Betriebsrat (sofern vorhanden) oder eine Gewerkschaft zu konsultieren; dies hat innerhalb von 7 Tagen zu erfolgen. Die Nachtarbeit kann im Zeitraum von 24 Stunden für maximal acht Stunden erfolgen, ausgenommen in Sonderfällen, welche durch Kollektivverträge geregelt sind. Sollte bei einer späteren ärztlichen Kontrolle auf Nichteignung befunden werden, so kann der Arbeitgeber den Nachtarbeiter – sofern seine betriebliche Organisation dies zulässt – zur Tagesarbeit einsetzen. Ist dies aus organisatorischen Gründen nicht möglich, so kann er/sie auch aus einem rechtfertigenden, objektiven Grund entlassen werden.

Frauen dürfen ab der Bescheinigung ihrer beginnenden Schwangerschaft im Zeitfenster zwischen 24.00 und 6 Uhr nicht zur Arbeit herangezogen werden. Was die Entlohnung angeht, gibt es keine gesetzliche Regelung. Die meisten Kollektivverträge enthalten dazu aber eigene Bestimmungen.

Nicht zur Nachtarbeit verpflichtet werden dürfen

- a) Mütter von einem Kind unter drei Jahren bzw. alternativ der zusammenlebende Vater;
- b) der/die Arbeitnehmer/-in, welche(r) einzige[®] Erzieher/-in eines zusammenlebenden Adoptivkindes unter zwölf Jahren ist;
- c) Arbeitnehmer/-innen, zu deren Lasten Menschen mit Behinderung leben.

Der Arbeitgeber hat zusätzliche Sicherheitsmaßnahmen zum Schutz der Nachtarbeiter, welche eventuell durch diese Besonderheit erforderlich sein sollten, zu treffen.

