

Arbeitsrechtlicher Gestaltungsrahmen für Nachtarbeit

lic. iur. Peter Böhringer

Leiter Zentrum für Arbeits- und
Sozialversicherungsrecht ZHW

Dozent ZHW

Zentrale Stichworte aus dem ArG

Arbeitszeit

- Höchstarbeitszeit
- Überzeit
- Ruhezeit
- Pausen
- **Nachtarbeit**
- Sonntagsarbeit
- Abendarbeit
- Schichtarbeit

Gesundheitsschutz

Schutz vor

- Unfällen
- Gesundheitsschädigungen
- übermässigen Belastungen

Sonderschutz

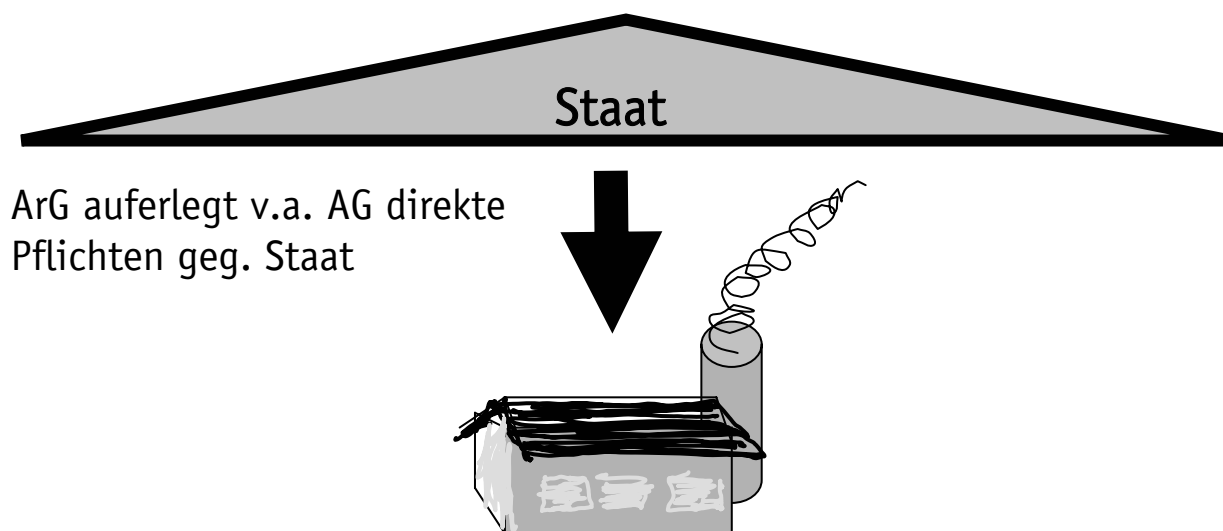
- Schwangerschaft /
Mutterschaft
- Jugend

weitere Fragenkreise

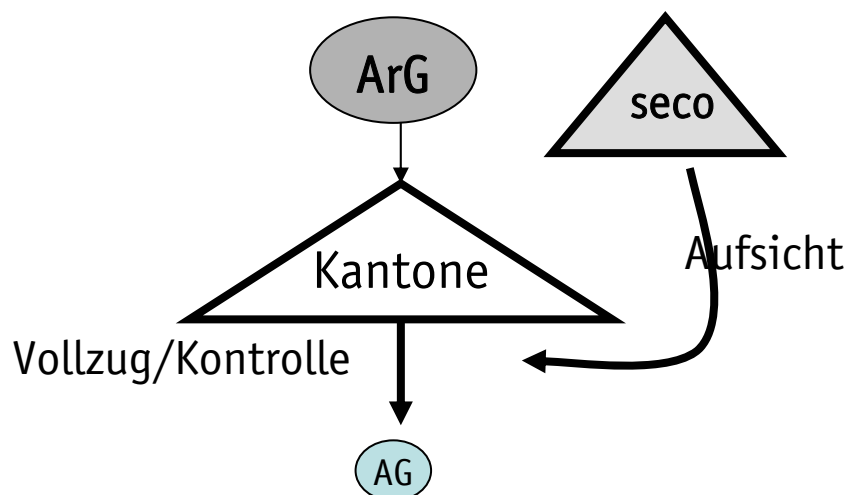
- Mitwirkung
- Betriebsordnung
- Vollzug
- Aufsicht
- industrielle Betriebe

ArG = öffentliches Recht

direkte Subordination des Normadressaten unter Staat



Vollzug, Kontrolle und Durchsetzung
von Amtes wegen durch spezielle staatliche Behörden



Für wen gilt das ArG?

Grundsatz:

für „alle öffentlichen und privaten Betriebe“ und
die darin beschäftigten AN

(ArG 1)

Ausnahmen

betriebliche (ArG 2)

praktisch wichtig:

- öff. Verwaltungen*
- öff. Verkehrsbetriebe
- Landwirtschaftsbetriebe
- private Haushaltungen
- reine Familienbetriebe i.S.v. ArG 4 I (s. aber ArGV1 Art.3)

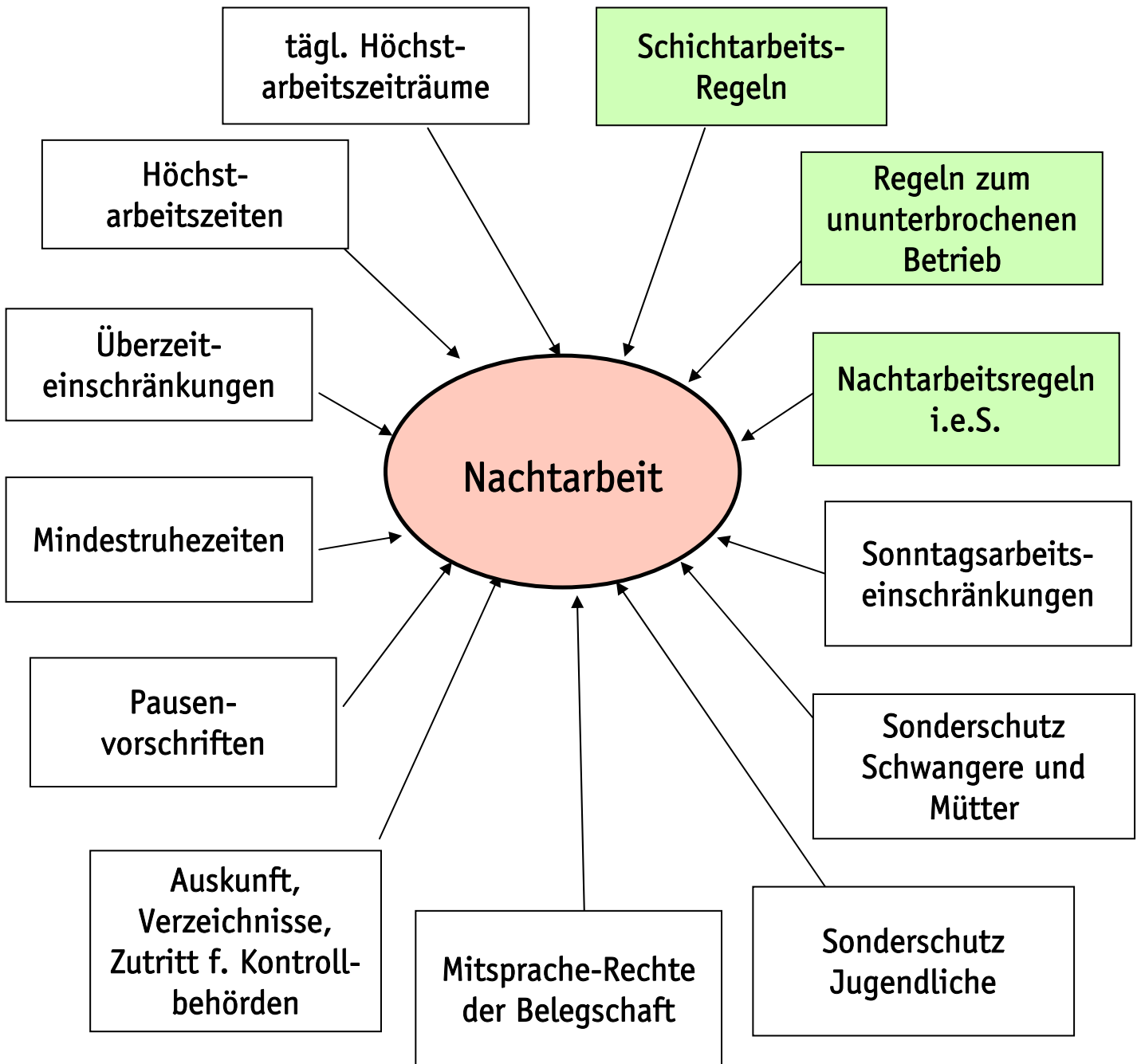
persönliche (ArG 3)

praktisch wichtig:

- höhere leitende AN*
- wissenschaftliche Tätigkeit*
- selbst. künstl. Tätigkeit*
- engste Verwandte in gemischten Familienbetrieben i.S.v. ArG 4 II

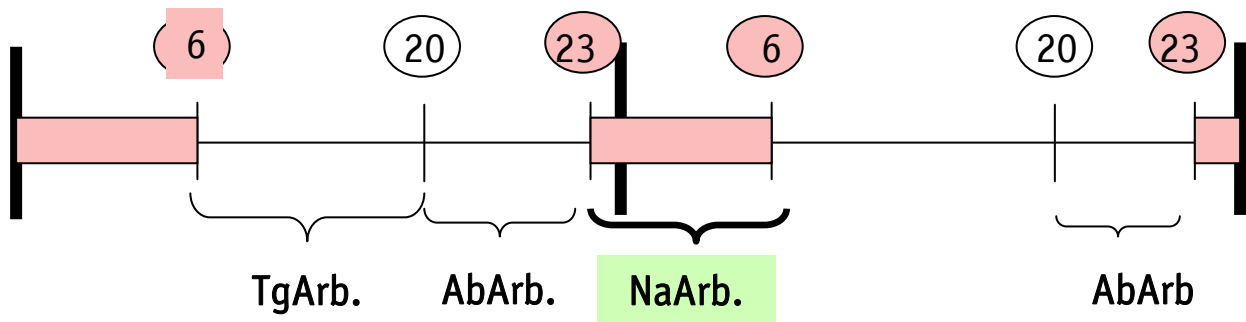
(*ArG 3a: Gesundheitsschutz von ArG 6,35 und 36a gilt trotzdem; s. zudem die Ausnahmen von ArGV1 Art. 4 und 7 i.V.m. ArG II sowie ArG 71 lit. b)

Rahmenbedingungen für Nachtarbeit



Tages-, Abend- und Nachtarbeit

ArG 10



- **Verschiebung der Grenzen zur NA (ArG 10 II)**
 - bis zu einer Std. vor oder zurück
 - Zustimmung der AN-Vertretung bzw. Mehrheit der betr. AN (ArG 10 II)
 - aber betr. TA + AA max. 17 Std.
 - TA+AA eines einz. AN innerhalb von max. 14 Std. (inkl. Überzeit, Pausen) (ArG 10 III)
- **Einführung von Abendarbeit (ArG 10 I):**
 - bewilligungsfrei,
 - aber nach Anhörung der AN-Vertretung bzw. der betr. AN
- **Abgeltungsverbot betreffend Ruhezeiten (ArG 22)**
- **Sonderbranchen: Verlängerter Zeitraum von Tages- und Abendarbeit (ArGV2 5)**

Nachtarbeit – Begriff

„Nachtarbeit“

- Beschäftigung von AN „ausserhalb der betrieblichen Tages- und Abendarbeit“ (ArG 16)
- Arbeit zw. 23 – 6 Uhr (falls keine Verschiebung des Tagesarbeitszeitraums, ArG 10)
- Zentral: Unterscheidung zwischen betrieblicher und persönlicher Ebene des einzelnen AN
- Liegt vor, sobald ein oder mehrere AN ganz oder teilweise im Nachtarbeits-Zeitraum arbeiten (nicht, wenn nur Maschinen)

Nachtarbeit – Verbot

ArG 16

- **grundsätzliches Verbot (ArG 16)**

- **Ausnahmen mit behördlicher Bewilligung gemäss ArG 17**

- **Frauen unterstehen neu diesen Regeln auch (Ausnahme: Schwangerschaft, Niederkunft und Stillen)**

- **Sondernormen für:**
 - Jugendliche
 - schwangere + stillende Mütter
 - Schichtarbeit / ununterbrochenen Betrieb
 - best. Branchen /AN-Kategorien gem. ArGV2

Nachtarbeit – Arbeits-/Ruhezeiten

ArG 17a

- **tägliche Höchstarbeitszeit:**
 - **Grundsatz:** max. 9 Std. inkl. Pausen innert 10 Std. (ArG 17a I)
 - **ausnahmsweise länger** (bis zu 10 innert 12 Std.) unter strengen Voraussetzungen von ArG 17a II und ArGV1 29 (max. 3 v. 7 Tagen,
- **Überzeit nur ausnahmsweise** in schwerwiegenden Notfällen (ArGV1 25 I und 26)
- **Wechsel zu Tagesarbeit:**
 - **Grundsätzlich:** spätestens nach 6 Wochen (ArG 25 f. + ArGV1 30)
 - **Ausnahmsweise:** längere NA-Perioden oder gar Dauernachtarbeit unter Bedingungen von ArG 25 III und ArGV1 30 II f.

Nachtarbeit – verlängerte Dauer

ArG 17a II + VO1 29

- **Ausnahmsweise bis zu 10 innert 12 Std., falls:** - max. 3 v. 7 aufeinander folgende Tage (ArG 17a II)
 - bei dauernder/regelm. wiederkehrender NA (ArGV1 29):
 - > keine erhöhte chemische, biologische, physikalische Risiken
 - > keine ausserordentliche physische, psychische, mentale Belastung
 - > Arbeitsorganisation, die Leistungsfähigkeit AN erhält und dadurch bes. Gefahren vermieden
 - > **ärztliche Tauglichkeitserklärung**
 - > effektive Arbeitszeit innert 24 Std. max. 10 Std.
 - bei vorübergehender NA (ArGV1 30):
 - > Arbeitsorganisation, die Leistungsfähigkeit AN erhält und dadurch bes. Gefahren vermieden
 - > effektive Arbeitszeit innert 24 Std. max. 10 Std.
 - > Einverständnis AN
- **Speziell bei Schichtarbeit:** ArG 25, 26 und ArGV1 34
 - arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse (ArGV1 34 II)
 - über zwei Schichten: max. 10 Std. (inkl. Pausen), grs. Vorwärtsrotation, Überzeitarbeit nur an sonst arbeitsfreien Tagen

Nachtarbeit – verlängerte NA-Schicht

ArG 17a II + VO1 29

- Wechsel zu Tagesarbeit grundsätzlich spätestens nach 6 Wochen (ArG 25 f.+ArGV1 30)
- Ausnahmsweise längere NA-Perioden von über 6 bis zu 12 Wochen zulässig, falls (ArG 25 III + ArGV1 30 I):
 - betr. Notwendig
 - AN schriftliches Einverständnis
 - Tagesarbeitsperioden innert 24 Wo. insgesamt mind. gleich lang wie NA-Perioden

Nachtarbeit – verlängerte NA-Schicht

ArG 17a II + VO1 29

- **Wechsel zu Tagesarbeit grundsätzlich spätestens nach 6 Wochen (ArG 25 f.+ArGV1 30)**
- **Ausnahmsweise NA von > 12 Wo. ohne Wechsel zu Tagesarbeit oder gänzlicher Verzicht auf Wechsel (Dauernachtarbeit), falls (ArG 25 III und ArGV1 30 II f.):**
 - > keine erhöhte chemische, biologische, physikalische Risiken
 - > keine ausserordentliche physische, psychische, mentale Belastung
 - > Arbeitsorganisation, die Leistungsfähigkeit AN erhält und dadurch besondere Gefahren vermeidet
 - > **ärztliche Tauglichkeitserklärung**
 - > betr. Unentbehrlichkeit
 - > schriftliche Einverständnis AN
 - > einz. AN max. in 5 von 7 aufeinander folgenden Nächten oder in 6 von 9 aufeinander folgenden Nächten und
 - > an freien Tagen keine Überzeitarbeit
- **Genannte Bedingungen gelten nicht für NA nur in einer Randstunde**

Nachtarbeit – medizinische Beratung/Untersuchung

ArG 17c+ArGV1 43 ff.

- **Anspruch AN (ArGV1 44):**
 - alle 2 Jahre, ab Alter 45 jährlich
 - falls mind. 25 NA-Einsätze/Jahr
 - „auf Verlangen hin“
- **obligatorisch nur bei bes. Gefährdungssituation, sonst auf Verlangen AN hin (ArGV1 44+45)**
- **Kostentragung durch AG, falls nicht Krankenkasse oder anderer Versicherer (ArG 17c III)**
- **Untersuchung des Gesundheitszustands:**
 - Basiskontrolle (Umfang nach Art + Gefährdungen der betr. NA-Tätigkeit) (ArG 17c I + ArGV1 43 I)
 - Details gem. Leitfaden seco (ArGV1 43 I)
- **Beratung betr. Vermeidung/Verminderung von Gesundheitsproblemen (auch familiäre, soziale und Ernährungsfragen) (ArG 17c I + ArGV1 43 III)**
- **NA-Untauglichkeit: NA-Verbot und Anbieten Tagesarbeit (ArG 17d, ArGV1 45 IV)**

Nachtarbeit – obligatorische Untersuchung/Beratung

ArGV1 45

- **obligatorisch nur bei Nachtarbeit mit bes. Gefährdung (ArGV1 45 I):**
 - Jugendliche, die (während Berufsausbildung) dauernd od. regelm. wiederkehrend zw. 1-6 Uhr NA leisten;
 - sonstige AN mit bes. belastend oder gefährlicher Arbeitssituation
physikalische Einwirkungen wie Lärm etc., Luftschadstoffe, ausserordentliche physische, psychische oder mentale Belastung, alleine am Arbeitsplatz, verlängerte NA-Dauer und Dauernachtarbeit von mehr als 12 Wo.
- **Gesundheitsuntersuchung (ArGV 43 II):**
 - durch arbeitsmedizinisch geschulten Arzt, der mit Verhältnissen in entspr. Betrieb vertraut
 - bei ANehmerinnen durch Ärztin
 - obligatorische Eintrittsprüfung, dann alle 2 Jahre (dazwischen v. AN > 45 verlangbar) (ArGV1 45 II, 44 II)
 - Meldepflicht betr. Tauglichkeit an AN, AG und seco (ArGV1 45 III, Vademecum-WL-AH2-4)
- **Bei Untauglichkeit NA-Verbot, b. bedingter Tauglichkeit m. Auflagen erlaubt (ArGV1 45 IV f.)**

Nachtarbeit – Untauglichkeit

ArG 17d

- **Meldung der ärztlichen Tauglichkeitsprüfung** nur bei Fällen obligatorischer Untersuchung (ArGV1 45), sonst seitens Arzt untersagt und seitens AN nicht vom ArG verlangt (ArGV1 45 III)
- **Bei ärztlicher Untauglichkeitserklärung:**
 - „nach Möglichkeit“ Pflicht, „ähnliche Tagesarbeit“, anzubieten, zu der AN tauglich (ArG 17d)
 - Ähnlichkeit der Ersatzarbeit zu beurteilen aufgrund Position, Funktion, Verantwortung, Anforderungen, Lohn, Belastung etc. (analog ArG 35 III und 35b II)
 - bei fehlendem Angebot trotz betrieblicher Möglichkeit: Verletzung ArG + Lohnfortzahlung gem. OR 324
 - bei fehlender betrieblicher Möglichkeit:
 - > keine Pflicht zur Weiterbeschäftigung gem. ArG
 - > weitere Konsequenzen richten sich nach Arbeitsprivatrecht (z.B. nach OR 324a bezügl. Lohnfortzahlung).