

Einige Einblicke in die Nachtarbeit

Das neue Konsumverhalten, die wirtschaftliche Globalisierung und das Beschäftigungswachstum im Gesundheitswesen sind alles Faktoren, die in Verbindung mit dem Anstieg der aktiven Bevölkerung, die in der Schweiz regelmässig Nachtarbeit verrichtet, stehen. Wir neigen dazu zu vergessen, dass die Nachtarbeit in unseren Breiten grundsätzlich untersagt ist. Ein kurzer Überblick über die Gesetzeslage zur Nachtarbeit für jene Unternehmen, welche dem Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (ArG) sowie den dazugehörigen Verordnungen unterstehen, das heisst für die meisten privatrechtlichen Unternehmen.

Die Definition der Nachtarbeit

Gemäss den Artikeln 10 und 16 ArG ist es untersagt, Arbeitnehmer ausserhalb der Tages- und Abendarbeitszeiten zu beschäftigen, das heisst zwischen 23 Uhr und 6 Uhr. Die Tagesarbeitszeit wird durch diese Artikel klar bestimmt: Sie dauert von 6 Uhr bis 20 Uhr; die Abendarbeitszeit von 20 Uhr bis 23 Uhr. Die Tages- und Abendarbeit, das heisst der oben erwähnte 17 Stunden umfassende Zeitraum, unterliegt keiner Bewilligungspflicht. Eine beschränkte Veränderung dieses Zeitraumes ist jedoch möglich. Mit dem Einverständnis der Arbeitnehmervertreter oder der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer dürfen der Beginn und das Ende der Tages- und Abendarbeitszeit zwischen 5 Uhr und 24 Uhr anders festgelegt werden, vorausgesetzt, dass dieser Zeitraum wiederum nicht mehr als 17 Stunden umfasst.¹

Abweichungen vom Nachtarbeitsverbot

Der Grundsatz des Nachtarbeitsverbots unterliegt gewissen Ausnahmen. Gestützt auf Artikel 27 ArG hat der Bundesrat die Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2) erlassen, in welcher er explizit zahlreiche Betriebsarten von der Bewilligungspflicht bei Beschäftigung von Arbeitnehmern während der ganzen Nacht oder Teilen davon ausgenommen hat² In der Tat ist die Nachtarbeit in gewissen Wirtschaftssektoren unumgänglich. Dies trifft insbesondere auf Banken, Börsen, Effekthändler, Spitäler, Heime und Internate, medizinische Labore, Bestattungsinstitute bezüglich all jener Aufgaben zu, welche aus offensichtlichen Gründen nicht aufgeschoben werden können,³ oder auch auf Gastgewerbe- oder Schaustellereibetriebe, deren Spitzenzeiten auf den Abend und die Nacht fallen.⁴

Diese Betriebe verfügen somit über eine pauschale Bewilligung für die Nachtarbeit. Voraussetzung dafür ist allerdings, für ein Spital oder Pflegeheim, dass der nachts tätige Arbeitnehmer der Pflege und Betreuung der Insassen zugeteilt ist oder dass, für Spitex-Betriebe, die Nachtarbeit für die Erfüllung von Aufgaben am Wohnort der Hilfsbedürftigen notwendig ist.⁵ Tankstellenshops auf Autobahnraststätten oder an Hauptverkehrswegen mit starkem Reiseverkehr, Zeitungs- und Zeitschriftenredaktionen, Anbieter von Postdiensten, Radio-, Fernseh- und

¹ Art. 5 ArGV 2 (entweder zwischen 5 Uhr und 22 Uhr oder zwischen 7 Uhr und 24 Uhr)

² Art. 4 und 15 bis 52 ArGV 2

³ Art. 20 ArGV 2

⁴ Art. 15, 16, 19a, 23, 34 und 39 ArGV 2

⁵ Art. 16 Abs. 1 und Art. 17 ArGV 2

Telekommunikationsbetriebe, Betriebe, deren Tätigkeit darin besteht, in Zentralen telefonisch Auskunft zu erteilen, Anrufe und Aufträge entgegenzunehmen und weiterzuleiten, verfügen ebenfalls über diese pauschale Bewilligung zur Nachtarbeit.⁶

In eingeschränkterem Masse dürfen Apotheken, Zahnarzt- und Tierarztpraxen, zoologische Gärten und Tiergärten sowie Tierheime Arbeitnehmer während der ganzen Nacht ohne amtliche Bewilligung beschäftigen, sofern dies für die Aufrechterhaltung des Notfalldienstes oder die Gewährleistung von Überwachungsaufgaben notwendig ist.⁷ Kioske, Dienstleistungsbetriebe für Reisende und Berufstheater dürfen Arbeitnehmer während der Nacht beschäftigen, längstens jedoch bis 1 Uhr, sowie Betriebe der Filmvorführung und Berufsmusiker bis längstens 2 Uhr.⁸ Bäckereien, Konditoreien und Confisereien sind von der Bewilligungspflicht für Nachtarbeit für die ganze Nacht während zwei Tagen pro Woche und ab 1 Uhr für die anderen Tage befreit. Fleischverarbeitenden Betrieben ist es gestattet, Arbeitnehmer an zwei Tagen pro Woche nachts ab 2 Uhr und an den übrigen Tagen ab 4 Uhr ohne amtliche Bewilligung zu beschäftigen.⁹ Milchverarbeitungsbetriebe dürfen Nachtarbeit ab 2 Uhr ohne Bewilligung anordnen, sofern Nachtarbeit notwendig ist, um den Verderb der Milch zu verhindern.¹⁰

Die kleingewerblichen Betriebe, welche neben dem Arbeitgeber und seinen Familienmitgliedern aus nicht mehr als vier Arbeitnehmern bestehen, sind, sofern dies mit Rücksicht auf ihre besonderen Verhältnisse notwendig ist, ebenfalls von der Bewilligungspflicht für Nachtarbeit befreit.¹¹ Diese Betriebe müssen im Übrigen die technische oder wirtschaftliche Unentbehrlichkeit für die Einführung von Nachtarbeit nachweisen.¹²

Für alle nicht von den Artikeln 15 bis 52 ArGV 2 erfassten Betriebe unterliegt die Nachtarbeit der Bewilligungspflicht.

Bewilligungen

Für vorübergehende Nachtarbeit

Vorübergehende Nachtarbeit, das heisst jene, die pro Betrieb und Kalenderjahr drei Monate nicht überschreitet oder einen einmaligen Charakter aufweist (auf sechs Monate beschränkter Einsatz),¹³ wird bewilligt, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird. Ein dringendes Bedürfnis liegt insbesondere dann vor, wenn Arbeiten kurzfristig anfallen, kulturelle, gesellschaftliche oder sportliche Ereignisse anstehen oder wenn Arbeiten aus Sicherheitsgründen nur nachts erledigt werden können.¹⁴

⁶ Art. 26 Abs. 2bis, Art. 30, 30a, 31, 32, 33 ArGV 2

⁷ Art. 18, 19, 21 und 22 ArGV 2

⁸ Art. 35, 36 und 37 ArGV 2

⁹ Art. 27 a ArGV 2

¹⁰ Art. 28 ArGV 2

¹¹ Art. 27 ArG

¹² Art. 2 ArGV 2 und Art. 28 ArGV 1

¹³ Art. 40 ArGV 1

¹⁴ Art. 27 ArGV 1

Vorübergehende Nachtarbeit wird von den zuständigen kantonalen Behörden bewilligt (Dienststelle oder Arbeitsamt).

Für dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit

Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit wird vom Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) in Bern bewilligt, jedoch nur sofern sie aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist.¹⁵ Der Begriff unentbehrlich trägt gewissen Umständen Rechnung, wie zum Beispiel der Unmöglichkeit, Produktionsverspätungen aufzuholen, der Beeinträchtigung der Konkurrenzfähigkeit gegenüber Ländern mit vergleichbarem sozialem Standard wegen längerer Arbeitszeiten oder anderer Arbeitsbedingungen im Ausland sowie beträchtlicher Zusatzkosten aufgrund des Unterbruchs und Wiederbeginns der Arbeit. Anzumerken ist, dass die technische oder wirtschaftliche Unentbehrlichkeit von Amtes wegen für die im Anhang zur ArBV 1 aufgeführten Arbeitsverfahren vermutet wird.

Arbeitszeitdauer

Die für Nachtarbeit erlaubte Dauer wird im Gesetz klar festgelegt. Artikel 17a Abs. 1 ArG schreibt vor, dass im Falle von Nachtarbeit die tägliche Arbeitszeit für den einzelnen Arbeitnehmer 9, oder mit Einschluss von Pausen, 10 Stunden nicht überschreiten darf. Aufgrund dessen, dass, wie oben dargelegt, die Nacht effektiv 7 Stunden dauert, führt dies dazu, dass die höchstens von einem Arbeitnehmer forderbare Arbeitszeit von 9, mit Einschluss der Pausen 10 Stunden zur Anwendung gelangt, sobald dem Arbeitnehmer eine Arbeit zugeteilt wird, welche teilweise oder ganz in die Nacht fällt.

Praktisches Beispiel

Nachtarbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr mit einer Stunde Pause ist gestattet. Eine Arbeit zwischen 20 Uhr und 7 Uhr mit zwei Stunden Pause wäre nicht gestattet, ausser wenn ein Arbeitnehmer höchstens drei von sieben aufeinander folgenden Nächten beschäftigt wird. Die tägliche Arbeitszeit darf zehn Stunden betragen. Sie muss, mit Einschluss der Pausen, innerhalb eines Zeitraums von zwölf Stunden liegen.

Schutzmassnahmen

Der Arbeitgeber darf das Personal nicht dazu zwingen, Nachtarbeit zu verrichten; diese muss auf Freiwilligkeit fussen. Der Arbeitnehmer, der über längere Zeit Nachtarbeit verrichtet, hat Anspruch auf eine Untersuchung seines Gesundheitszustandes sowie darauf, sich beraten zu lassen, wie die mit seiner Arbeit verbundenen Gesundheitsprobleme vermindert oder vermieden werden können. Die Kosten dafür trägt der Arbeitgeber. Des Weiteren kann die Beschäftigung von Schwangeren und Wöchnerinnen sowie von jungen Arbeitnehmern beschränkt oder ganz untersagt werden.¹⁶

¹⁵ Art. 17 Abs. 2 ArG und Art. 28 ArGV 1

¹⁶ Art. 31 Abs. 4, Art. 35a Abs. 4, Art. 35b ArG und Art. 58 ArGV 1

Ausgleich der Nachtarbeit

Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit

Das Gesetz unterscheidet wiederum, ob die Arbeit einerseits zeitlich beschränkt oder andererseits dauernd oder regelmässig wiederkehrend verrichtet wird. Diese beiden Begriffe bezogen auf den Ausgleich unterscheiden sich geringfügig von den weiter oben beschriebenen. Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit leistet ein Arbeitnehmer, der in 25 und mehr Nächten pro Kalenderjahr zum Einsatz gelangt. Länger andauernde Nachtarbeit kann zu gesundheitlichen Beschwerden oder Schäden der Mitarbeiter führen. Es ist deshalb wichtig, dass den Mitarbeitern Erholungszeit gewährt wird. Diesbezüglich hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Zeitausgleich in der Höhe von 10% der geleisteten Arbeitszeit und dies ab dem ersten Nachteinsatz.¹⁷

Praktisches Beispiel

Ein Arbeitnehmer, der seine Arbeit um 20 Uhr beginnt und um 6 Uhr beendet, mit einer Pause zwischen 1 Uhr und 2 Uhr, hat eine effektive Nachtarbeitszeit von 6 Stunden, da die Pause nicht gezählt wird. Somit kann er eine Ausgleichszeit von 0,6 Stunden geltend machen.

Diese Ausgleichszeiten, welche kumuliert werden können, sind innerhalb eines Jahres zu gewähren.

Vorübergehende Nachtarbeit

Im Umkehrschluss betrifft die vorübergehende Nachtarbeit höchstens 24 Nächte pro Kalenderjahr beschäftigte Arbeitnehmer. Mitarbeiter, welche vorübergehend nachts arbeiten, erhalten zwingenderweise einen Lohnzuschlag von 25%.¹⁸ Dieser ist für den Zeitraum von 23 Uhr bis 6 Uhr zu gewähren, soweit die Schranken für den Nachtarbeitszeitraum nicht vom Arbeitgeber verschoben wurden.

Schlusswort

Nachtarbeit soll grundsätzlich nur ausnahmsweise und begründet eingesetzt werden. Nichtsdestoweniger gewinnt sie an Boden, entweder aufgrund geschäftlicher Zwänge oder aufgrund finanzieller Vorteile für die Arbeitnehmer. Die Arbeitgeber begrüßen diese Entwicklung und sähen gerne eine weitergehende Liberalisierung in gewissen Wirtschaftszweigen wie dem Verkauf. Die Globalisierung der Wirtschaft und zunehmender Konkurrenzdruck beeinflussen verstärkt die Arbeitswelt. Als moderner, immer anspruchsvollerer Verbraucher wirken wir bei dieser Entwicklung wohl oder übel mit.

¹⁷ Art. 17b Abs. 2 ArG und Art. 31 Abs. 2 ArGV 1

¹⁸ Art. 17b Abs. 1 ArG