

Artikel 30

## Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit

(Art. 25 und 26 ArG)

<sup>1</sup> Nachtarbeit von mehr als sechs Wochen bis höchstens zwölf Wochen ohne Wechsel mit Tagesarbeit nach Artikel 25 Absatz 3 des Gesetzes ist zulässig, sofern:

- a. sie aus betrieblichen Gründen unentbehrlich ist oder die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen schriftlich um einen Verzicht auf den Wechsel zwischen Tages- und Nachtarbeit ersucht, weil ihnen der Wechsel insbesondere aus persönlichen oder familiären Gründen nicht zumutbar ist;
- b. der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin schriftlich sein bzw. ihr Einverständnis erklärt hat; und
- c. innert 24 Wochen die Tagesarbeits-Perioden insgesamt mindestens gleich lang sind wie die Nachtarbeits-Perioden.

<sup>2</sup> Nachtarbeit von mehr als zwölf Wochen ohne Wechsel mit Tagesarbeit nach Artikel 25 Absatz 3 des Gesetzes ist zulässig, sofern:

- a. sie aus betrieblichen Gründen unentbehrlich ist oder die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen schriftlich um einen Verzicht auf den Wechsel zwischen Tages- und Nachtarbeit ersucht, weil ihnen der Wechsel insbesondere aus persönlichen oder familiären Gründen nicht zumutbar ist;
- b. der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin schriftlich sein bzw. ihr Einverständnis erklärt hat; und
- c. die Voraussetzungen nach Artikel 29 Absatz 1 Buchstaben a–d erfüllt sind.

<sup>2bis</sup> Betriebliche Unentbehrlichkeit nach den Absätzen 1 Buchstabe a und 2 Buchstabe a liegt vor, wenn:

- a. es sich um Nachtarbeit handelt, für die es keine entsprechende Arbeit im Tages- und Abendzeitraum gibt; oder
- b. auf dem üblichen Arbeitsmarkt nicht genügend qualifiziertes Personal für Wechselschichten rekrutiert werden kann.

<sup>3</sup> Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Nachtarbeit nach Absatz 2 dürfen:

- a. höchstens eingesetzt werden:
  1. in fünf von sieben aufeinander folgenden Nächten; oder
  2. in sechs von neun aufeinander folgenden Nächten; und
- b. an ihren freien Tagen keine Überzeitarbeit nach Artikel 25 leisten.

<sup>4</sup> Auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die höchstens für eine Randstunde zwischen 5 Uhr und 6 Uhr oder 23 Uhr und 24 Uhr dauernd Nachtarbeit leisten, sind die Voraussetzungen und die Bedingungen nach den Absätzen 1–3 nicht anwendbar.

### Allgemeines

Grundsätzlich stellt Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit (Dauernachtarbeit) längerfristig eine besondere Belastung dar. Dieses Arbeitszeitsystem soll daher wenn immer möglich durch ein Wechselschichtsystem ersetzt werden. Die Hauptgrün-

de liegen in der Tatsache, dass der Mensch seine Körperfunktionen (z.B. Körpertemperatur, Puls, Blutdruck, Hormone, Stoffwechsel etc.) auch nach längeren Perioden von Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit nur ungenügend umstellen kann. Ein zyklischer Wechsel schafft den nötigen Ausgleich und schützt vor Überbeanspruchung.

Häufig wird behauptet, dass sich der Mensch an die Umstellung auf Nachtarbeit erst nach einer längeren Folge von Nachtschichten gewöhnt. Diese Meinung wird jedoch in wissenschaftlichen Untersuchungen nicht bestätigt. Diese zeigen zudem auf, dass der Tagschlaf qualitativ und quantitativ schlechter ist als der Nachtschlaf.

Um die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vor den ungünstigen gesundheitlichen Auswirkungen durch länger dauernde Nachtarbeit zu schützen, werden in diesem Artikel Voraussetzungen für längere Perioden von Nachtarbeit ohne Wechsel formuliert und kompensatorische Massnahmen vorgeschrieben.

## Absatz 1

Nachtarbeit von mehr als 6 bis höchstens 12 Wochen ohne Wechsel mit Tages- und Abendarbeit ist unter folgenden Bedingungen zulässig:

### Buchstabe a:

Dauernachtarbeit muss aus betrieblichen Gründen unentbehrlich sein. Wann dies der Fall ist, wird in Absatz 2<sup>bis</sup> konkretisiert. Liegt keine betriebliche Unentbehrlichkeit vor, so ist Dauernachtarbeit – beim Vorliegen der übrigen in Artikel 30 ArGV 1 aufgeführten Voraussetzungen – auch dann zulässig, wenn die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden schriftlich um einen Verzicht auf den Wechsel zwischen Tages- und Nachtarbeit ersucht. Dabei haben die betroffenen Mitarbeitenden die Gründe darzulegen. In Frage kommen vor allem persönliche Gründe (z.B. grösseres persönliches Wohlbefinden oder bessere Vereinbarkeit mit dem Freizeitverhalten bei Arbeit ohne Wechsel als bei wechschichtiger Arbeit) oder familiäre Gründe (z.B. Betreuungspflichten). Bei der Berechnung, ob die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden einen Wechselverzicht will, ist nicht nur auf das Personal abzustellen, das keinen Wechsel in die Tages- und Abendarbeit will. Vielmehr müssen auch diejenigen Mitarbeitenden berücksichtigt werden, die durch die Einführung

von Dauernachtarbeit im Betrieb nicht mehr in der Nacht(schicht) zum Einsatz kommen. Es gilt somit die ganze Gruppe zu betrachten.

Beispiel: In einem 3-Schicht-Betrieb arbeiten je 10 Personen in der Früh-, Spät- und Nachtschicht. Vom Wechsel zwischen Tages- und Nachtarbeit sind somit total 30 Personen betroffen. Soll auf den Schichtwechsel verzichtet werden, so müssen daher mindestens 16 Personen schriftlich darum ersuchen und die Gründe darlegen.

### Buchstabe b:

Der einzelne Arbeitnehmer oder die einzelne Arbeitnehmerin muss das schriftliche Einverständnis für Dauernachtarbeit geben. Es ist Voraussetzung für eine Bewilligungserteilung.

### Buchstabe c:

Die Perioden ohne Nachtarbeit müssen in einem Zeitraum von 24 Wochen insgesamt mindestens gleich lang sein wie die Dauernachts-Perioden. Die Perioden mit Nachtarbeit ohne Wechsel dürfen somit total höchstens 12 Wochen betragen.

## Absatz 2

Nachtarbeit von mehr als 12 Wochen ohne Wechsel mit Tages- und Abendarbeit ist nur unter folgenden Bedingungen zulässig:

### Buchstabe a:

Vgl. den Kommentar zu Absatz 1 Buchstabe a.

### Buchstabe b:

Vgl. den Kommentar zu Absatz 1 Buchstabe b.

### Buchstabe c:

Die Voraussetzungen nach Artikel 29 Absatz 1 Buchstaben a bis d ArGV 1 müssen erfüllt sein. Das heisst, es dürfen keine erhöhten Risiken bezüglich chemischer, biologischer und physikalischer Einwirkungen bestehen und die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dürfen keinen ausserordentlichen physischen, psychischen und mentalen Belastungen ausgesetzt sein. Der Arbeitseinsatz ist so zu organisieren, dass die Leistungsfähigkeit der

## Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz

2. Kapitel: Arbeits- und Ruhezeiten  
6. Abschnitt: Besondere Formen der Nachtarbeit  
Art. 30 Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit

ArGV 1

Art. 30

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erhalten bleibt. Ausserdem muss die Eignung der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in einer medizinischen Untersuchung festgestellt werden.

### Absatz 2<sup>bis</sup>

#### Buchstabe a:

Damit Dauernachtarbeit überhaupt in Betracht fällt, muss zunächst einmal die Notwendigkeit zur Ausübung von Nachtarbeit an sich gegeben sein. Es handelt sich somit um einen Betrieb, der gemäss ArGV 2 von der Bewilligungspflicht für Nachtarbeit befreit ist oder der die Voraussetzungen aufgrund von Art. 17 ArG i.V.m. Art. 28 ArGV 1 (bei dauernder oder regelmässig wiederkehrender Nachtarbeit) bzw. Art. 17 ArG i.V.m. Art. 27 ArGV 1 (bei vorübergehender Nachtarbeit) erfüllt. Damit Dauernachtarbeit nach Buchstabe a vorliegt, darf für die Nachtarbeit keine entsprechende Arbeit im Tages- und Abendzeitraum (Gegenschicht) vorhanden sein. Dies bedeutet, dass es im Tages- und Abendzeitraum entweder gar keine Gegenschicht gibt (z.B. Bäcker, der nur in der Nacht arbeitet) oder aber, wenn das Verhältnis zwischen Tages- und Abendarbeit einerseits und Nachtarbeit andererseits nicht 1:1 ist, weil mehr Nachtarbeit als Tagesarbeit geleistet werden muss. Als Beispiel dafür kann eine Zeitungsdruckerei genannt werden, die fast ausschliesslich Tageszeitungen produziert: Damit die Zeitungen rechtzeitig ausgeliefert werden können, müssen diese in der Nacht hergestellt werden. Da die Zeitungsproduktion der Hauptzweig des Betriebes ist, muss der Grossteil der Arbeiten in der Nacht verrichtet werden, weshalb es in der Nacht viel mehr Personal benötigt (z.B. 100 Personen) als während des Tages (z.B. 10 Personen). Für die Personen, die in der Nacht eingesetzt werden, hätte es daher bei einem Schichtwechsel während des Tages keine oder zu wenig Arbeit. Es liegt somit keine adäquate Gegenschicht vor.

#### Buchstabe b:

Alternativ zu Buchstabe a kann ein Betrieb nachweisen, dass auf dem üblichen Arbeitsmarkt nicht genügend qualifiziertes Personal für Wechselschichten rekrutiert werden kann. Dies kann u.U. der Fall sein, wenn die Stellensuche für eine Arbeit in einem Wechselschichtsystem über längere Zeit erfolglos bleibt. Die entsprechenden Bemühungen des Betriebs müssen dokumentiert sein. Ebenfalls denkbar ist, dass bei einer Umstellung auf ein Wechselschichtsystem eine grosse Zahl des davon betroffenen Personals kündigt bzw. mit einer Kündigung droht und für die (eingetretenen oder drohenden) Abgänge auf dem betriebsüblichen/regionalen Arbeitsmarkt oder im eigenen Betrieb kein qualifizierter Ersatz gefunden wird. Auch dies muss vom Betrieb dokumentiert werden können.

### Absatz 3

Wird Nachtarbeit nach Absatz 2 geleistet, so wird die Anzahl Nächte, während denen gearbeitet werden darf, begrenzt. Dadurch soll eine zeitliche Überbeanspruchung verhindert werden. Nach der Arbeit während 5 resp. 6 Nächten müssen wenigstens 2 resp. 3 Nächte arbeitsfrei bleiben. Ausserdem dürfen die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen während dieser arbeitsfreien Tage und Nächte ausser in Sonderfällen nach Artikel 26 ArGV 1 keine Überzeitarbeit leisten.

### Absatz 4

Die Einschränkungen der Absätze 1 bis 3 sind nicht anwendbar, wenn es sich lediglich um Nachtarbeit ohne Wechsel an höchstens einer Randstunde zwischen 5 Uhr und 6 Uhr oder 23 Uhr und 24 Uhr handelt.