

Artikel 45

Obligatorische medizinische Untersuchung und Beratung

(Art. 17c Abs. 2 und 3, Art. 6 Abs. 2 ArG)

¹ Die medizinische Untersuchung und Beratung ist obligatorisch für Jugendliche, die dauernd oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit leisten, und für Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die dauernd oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit leisten und dabei in erhöhtem Ausmass belastende oder gefährliche Tätigkeiten verrichten oder belastenden oder gefährlichen Situationen ausgesetzt sind. Belastende und gefährliche Tätigkeiten oder Situationen sind:

- a. gehörschädigender Lärm, starke Erschütterungen und Arbeit in Hitze oder in Kälte;
- b. Luftschadstoffe, wenn deren Konzentration mehr als 50 Prozent der maximalen Arbeitsplatz-Konzentration gesundheitsgefährdender Stoffe gemäss den Richtlinien beträgt, die die Schweizerische Unfallversicherungsanstalt gestützt auf Artikel 50 Absatz 3 der Verordnung vom 19. Dezember 1983¹ über die Unfallverhütung erlassen hat;
- c. ausserordentliche physische, psychische und mentale Belastungen;
- d. Arbeit als allein arbeitende Person in einem Betrieb oder Betriebsteil;
- e. verlängerte Dauer der Nachtarbeit und Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit.

² Die medizinische Untersuchung und Beratung erfolgt erstmals vor Antritt zu einer in Absatz 1 genannten Tätigkeit und danach alle zwei Jahre. Sie kann mit der verkehrsmedizinischen Untersuchung nach Artikel 27 der Verkehrszulassungsverordnung vom 27. Oktober 1976² koordiniert werden, wenn diese die für die Beurteilung der Eignung zur Nachtarbeit massgeblichen Aspekte berücksichtigt. In diesem Fall kann der Abstand zwischen den einzelnen medizinischen Untersuchungen und Beratungen um bis zu einem Jahr verlängert werden.

³ Der untersuchende Arzt oder die untersuchende Ärztin teilt dem betroffenen Arbeitnehmer oder der betroffenen Arbeitnehmerin und dem Arbeitgeber die Schlussfolgerungen hinsichtlich der Eignung oder Nichteignung mit.

⁴ Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die nach Feststellung des Arztes nicht geeignet sind oder sich nicht untersuchen lassen, dürfen für Arbeiten gemäss Absatz 1 nicht in der Nacht eingesetzt werden. Eignet sich ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin nur bedingt, so kann der untersuchende Arzt oder die untersuchende Ärztin die Beschäftigung des betroffenen Arbeitnehmers oder der betroffenen Arbeitnehmerin ganz oder teilweise in der Nacht an die Bedingung knüpfen, dass der Betrieb die als notwendig erachteten Massnahmen für die Erhaltung der Gesundheit ergreift.

⁵ Bei bedingter Eignung werden die untersuchenden Ärzte und Ärztinnen von ihrem ärztlichen Berufsgeheimnis gegenüber dem Arbeitgeber soweit entbunden, als dass der betroffene Arbeitnehmer oder die betroffene Arbeitnehmerin, nachdem sie oder er über das Ergebnis der Untersuchung informiert wurde, in die Weiterleitung von Informationen einwilligt und es für das Treffen von Massnahmen im Betrieb notwendig ist.

¹ SR 832.30

² SR 741.51

Allgemeines

Dieser Artikel bezieht sich einerseits auf Jugendliche, die im Rahmen der Berufsausbildung wiederholt während der Nacht eingesetzt werden (z.B. Bäckerlehrlinge). Jugendliche unterliegen der obligatorischen medizinischen Untersuchung, sobald sie mehr als 10 Nächte pro Kalenderjahr zum Einsatz gelangen (vgl. Art. 12 Abs. 4 ArGV 5). Andererseits ist die medizinische Untersuchung für erwachsene Arbeitnehmende obligatorisch, die in der Nacht in belastender oder gefährdender Umgebung arbeiten müssen. Als belastend und gefährlich gelten Tätigkeiten mit erheblichen physikalischen Einwirkungen (z.B. gehörschädigender Lärm) oder mit Luftschadstoffen am Arbeitsplatz. Belastend sind auch Schwerarbeit, Arbeiten unter hohem Verantwortungsdruck, Alleinarbeit (Unfallrisiko) sowie lange Nachtschichten und Nachtarbeit ohne Wechsel mit Arbeit am Tag (Gefährdung durch Übermüdung). Belastende und gefährliche Tätigkeiten müssen im Einzelfall bezüglich ihres Gefährdungspotenzials geprüft werden. Dabei ist auch dem Zusammenwirken verschiedener Risikofaktoren die nötige Aufmerksamkeit zu schenken. Bei erwachsenen Arbeitnehmenden muss es sich zusätzlich zum Kriterium der belastenden und gefährlichen Tätigkeit um eine langfristige Arbeit handeln. Dieses Kriterium ist erfüllt, sobald der Arbeitnehmer mindestens 25 Nächte im Kalenderjahr beschäftigt wird (Art. 44 Abs. 1 ArGV 1).

Absatz 1

Folgende Tätigkeiten oder Situationen gelten als belastend oder gefährlich:

Buchstabe a:

Gemäss der [Suva-Liste über Grenzwerte am Arbeitsplatz](#)  ist der auf einen Arbeitstag von 8 Stunden berechnete energieäquivalente Dauerschalldruckpegel L_{eq} als gehörschädigend einzustufen, wenn er bei ungeschütztem Gehör 85

dB(A) erreicht oder übersteigt. Zur Beurteilung ist eine Exposition über eine längere Periode zu berücksichtigen. Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Teilzeitarbeit mit geringerer Expositionszeit werden nicht höhere Grenzwerte entsprechend ihrer Expositionszeit angewendet: Auch für kürzere Expositionszeiten sind also grundsätzlich Grenzwerte anzuwenden, die für einen 8-Stunden-Tag berechnet sind.

Stärkere Erschütterungen und damit verbundene Vibrationen des Körpers wirken sich gesundheitsschädigend aus. Bei der Beurteilung einer möglichen Schädigung sind die Häufigkeit und die Intensität der an einem Arbeitsplatz vorkommenden Erschütterungen massgebend. Erfolgen die Erschütterungen dauernd oder regelmässig wiederkehrend, stellt bereits eine niedrige Intensität ein beachtliches Schädigungspotenzial dar, das es zu überwachen gilt. Erfolgen die Erschütterungen periodisch oder vereinzelt, aber immer wiederkehrend und mit grosser Intensität, dann ist eine Gesundheitskontrolle ebenfalls unabdingbar. Selbst bei einem Verdacht auf ein vorhandenes Schädigungspotenzial ist vorsichtshalber die obligatorische medizinische Untersuchung und Beratung angezeigt. Der Arbeitgeber kommt damit seiner Verpflichtung zum Gesundheitsschutz für seine Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nach.

Als Hitze am Arbeitsplatz gilt eine stetige Raumtemperatur im Arbeitsbereich von über 28 °C. Zusätzlich sind die weiteren Klimaparameter, wie Luftfeuchtigkeit, Strahlungswärme, Luftbewegungen etc., mit zu berücksichtigen. Gelegentliche Arbeiten bis zu einer halben Stunde in solchen Hitzebereichen sind kein Grund für eine obligatorische medizinische Untersuchung. Zur Beurteilung der Zumutbarkeit ist immer die Gesamtsituation, also die physische Belastung, vorhandene kompensatorische Massnahmen wie Schutzbekleidung, Getränke, vermehrte Pausen usw., zu berücksichtigen.

Das Gleiche gilt für Arbeiten bei tiefen Temperaturen. Darunter sind solche von -5 °C und tiefer zu verstehen.

Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz

3. Kapitel: Massnahmen bei Nachtarbeit

1. Abschnitt: Medizinische Untersuchung und Beratung

Art. 45 Obligatorische medizinische Untersuchung und Beratung

ArGV 1

Art. 45

Buchstabe b:

Die Belastungsgrenzen für Luftschadstoffe basieren auf den von der Suva publizierten [Grenzwerten am Arbeitsplatz \(MAK-Wert-Liste\)](#). Übersteigen die Konzentrationen am Arbeitsplatz 50 Prozent der in der Liste publizierten Werte, so gelten die Arbeitsplätze im Sinne dieses Artikels als gefährlich oder belastend. Wie unter Buchstabe a dürfen für Teilzeitarbeitnehmer und -arbeitnehmerinnen keine erhöhten Grenzwerte angewendet werden.

Buchstabe c:

Unter ausserordentlichen physischen Belastungen sind körperlich anstrengende Schwerarbeiten oder Arbeiten mit häufigem manuellem Bewegen von Lasten, welche die Richtwerte für häufiges Handhaben überschreiten (gem. [Wegleitung zum Art. 25 ArGV 3](#)). Es kommen Arbeiten in Frage, die den Körper überdurchschnittlich belasten und darum in der Regel zu einer schnelleren Ermüdung führen.

Ausserordentliche psychische Belastungen entstehen in der Regel aus einem Konflikt zwischen den Verhältnissen am Arbeitsplatz und den persönlichen Voraussetzungen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Psychische Belastungen ergeben sich z.B. bei möglichen grossen Gefahren, bei grossem Zeitdruck oder bei grosser Verantwortung der Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen. Die Gründe können Termindruck, Qualitätsanforderungen, Verletzungsgefahren und Schäden an Anlagen bei Fehlhandlungen sein. Sind solche Elemente in grossem Ausmass vorhanden, gelten die Arbeitsplätze als belastend.

Abgesehen von diesen psychischen Belastungen kann auch eine andauernde geistige Anspannung verbunden mit hoher Konzentration in einem komplexen Arbeitssystem ausserordentlich belastend sein (mentale Belastung). Nicht jede Person, die mit solchen Aufgaben betraut ist, kann gleich lang fehlerfrei arbeiten. Klassische Beispiele sind Überwachungsaufgaben wie Flugüberwachung oder Anlagenüberwachung. Solche anspruchsvollen Aufgaben sollten zeitlich begrenzt und von

regelmässigen Erholungszeiten in ausreichendem Ausmass unterbrochen sein. Ähnliches gilt für eine anhaltende Qualitätsüberwachung, die in der Regel mit Augenermüdung verbunden ist.

Buchstabe d:

Personen, die nachts allein arbeiten, sind erhöhten Risiken ausgesetzt und stellen auch für den Betrieb und die Umgebung ein Risiko dar. Dieses Risiko ergibt sich in besonderem Ausmass aus den oben bereits erwähnten Belastungen und aus dem Umstand, dass ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin während der Nacht, also zur natürlichen Schlafenszeit, allein im Betrieb arbeitet. Die Gesundheit des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin wird ernsthaft gefährdet, wenn noch besondere Risiken dazu kommen wie Asthma, Diabetes, Herz-Kreislauf-Beschwerden, Alkohol-, Drogen- oder Medikamentenabhängigkeit usw. Die obligatorische Eignungsuntersuchung soll diese gesundheitlichen Risiken ermitteln und Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen zu ihrer eigenen Sicherheit von Arbeitsplätzen ausschliessen, an denen sie allein arbeiten müssten. Der Arbeitgeber kann sich zudem entlasten, weil er seinen Verpflichtungen zum Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nachgekommen ist.

Buchstabe e:

Verlängerte Dauer der Nachtarbeit gemäss [Artikel 29 ArGV 1](#) und Nachtarbeit von mehr als 12 Wochen ohne Wechsel mit Tagesarbeit nach [Artikel 30 Absatz 2 ArGV 1](#) gelten ebenfalls als belastend im Sinne dieses Artikels.

Absatz 2

Die obligatorische medizinische Untersuchung und Beratung muss erstmals durchgeführt werden, bevor die Arbeit an einem Arbeitsplatz mit besonderen Gefahren oder Belastungen aufgenommen wird. Sie ist Voraussetzung für die Arbeitsaufnahme. Der Gesundheitszustand der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

ist anschliessend unabhängig vom Alter normalerweise alle zwei Jahre obligatorisch zu überprüfen. Ab 45 Jahren können Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen darüber hinaus in den Zwischenjahren eine medizinische Untersuchung und Beratung nach [Artikel 44 ArGV 1](#) in Anspruch nehmen.

Die Dauer von zwei Jahren zwischen den obligatorischen Prüfungen kann angepasst werden, falls der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin der Pflicht einer verkehrsmedizinischen Untersuchung gemäss [Art. 27 der Verkehrszulassungsverordnung](#) (SR 741.51) untersteht und die Eignung zur Nachtarbeit in diesem Rahmen abgeklärt wird. (Das Ziel ist eine Harmonisierung der verschiedenen gesetzlichen Fristen.) Trotz der Möglichkeit einer Zusammenlegung der medizinischen und der verkehrsmedizinischen Untersuchung müssen sich die Resultate nicht decken. So kann ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin beispielsweise als für die Nachtarbeit geeignet befunden werden, jedoch als ungeeignet für das Führen gewisser Fahrzeuggruppen gemäss [Art. 27 VZV](#).

Absatz 3

Der Arzt oder die Ärztin informiert die untersuchte Person über die Schlussfolgerungen hinsichtlich Eignung oder Nichteignung. Der Arbeitgeber wird ebenfalls informiert, es besteht diesbezüglich also eine gesetzliche Meldepflicht.

Der Arzt oder die Ärztin hat sich gegenüber dem Arbeitgeber lediglich über Eignung oder Nichteignung resp. über allfällige Vorbehalte zu äussern. Zusätzliche Informationen dürfen nicht weitergegeben werden.

Absatz 4

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die nach Feststellung des Arztes nicht geeignet sind oder sich nicht untersuchen lassen, dürfen für Arbeiten gemäss Absatz 1 in der Nacht nicht eingesetzt werden. Bei einer bedingten Eignung für Nachtarbeit kann der untersuchende Arzt oder die untersuchende Ärztin eine Beschäftigung zulassen, sofern vom Betrieb die besonderen Massnahmen zum Gesundheitsschutz des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin mit bedingter Eignung getroffen worden sind. Neben der Gesundheit ist in diesem Fall aber auch die Wirksamkeit der Massnahmen in geeigneten Zeitabständen regelmässig zu überprüfen.

Absatz 5

Bei der bedingten Eignung werden die untersuchenden Ärzte oder Ärztinnen so weit von ihrem Berufsgeheimnis entbunden, wie dies nötig ist und soweit der betroffene Arbeitnehmer oder die betroffene Arbeitnehmerin in die Weitergabe der Informationen (Teile der Diagnose) einwilligt. Damit können die Ärzte oder Ärztinnen den Betrieb neben dem Eignungsbefund auch über die zusätzlichen Massnahmen zum Schutz des betroffenen Arbeitnehmers oder der betroffenen Arbeitnehmerin informieren, wozu sie auch gemäss [Art. 43 ArGV 1](#) verpflichtet sind. Verweigert der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin die Weitergabe der Informationen, so ist dies gleichbedeutend mit einem Bescheid auf Nichteignung.

Artikel 46

Weitere Massnahmen

(Art. 17e ArG)

Der Arbeitgeber hat als weitere Massnahmen bei Nachtarbeit insbesondere:

- a. ein sicheres Transportmittel zur Verfügung zu stellen, wenn die persönliche Sicherheit eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin auf dem Weg zum und vom Arbeitsplatz gefährdet sein könnte;
- b. Transportmöglichkeiten beim Fehlen öffentlicher Verkehrsmittel bereitzustellen;
- c. Kochgelegenheiten für die Zubereitung warmer Mahlzeiten in einem geeigneten Raum bereitzustellen oder warme Mahlzeiten abzugeben;
- d. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Erziehungs- oder Betreuungspflichten nach Artikel 36 des Gesetzes zu unterstützen, damit sie diese Aufgaben selber oder durch Dritte wahrnehmen können.

Allgemeines

Der vorliegende Artikel führt aus, welche Massnahmen der Arbeitgeber auf Grund von Artikel 17e ArG ergreifen muss. Mit diesen Massnahmen sollen die mit Nachtarbeit verbundenen Nachteile (begrenzt Angebot an öffentlichen Verkehrsmitteln, fehlende Verpflegungsmöglichkeiten usw.) berücksichtigt werden.

Aus der Pflicht des Arbeitgebers, diese Massnahmen vorzusehen, kann abgeleitet werden, dass der Arbeitgeber zur Übernahme der damit verbundenen Mehrkosten verpflichtet ist. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Nachtarbeit vor allem für die Arbeitgeber von Vorteil ist, so dass die Übernahme solcher zusätzlicher Kosten durch die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht dem allgemeinen Rechtsempfinden entsprechen würde. In Bezug auf Buchstabe b können sich die Arbeitgeber beispielsweise nicht damit begnügen, auf Kosten der Arbeitnehmerschaft einen Taxiservice für den Heimweg zu organisieren. Der Arbeitgeber ist zwar befugt, von diesen einen Beitrag an die Kosten für die Massnahmen, die wegen der Nachtarbeit ergriffen werden, zu verlangen. Folgender Schlüssel sollte als Richtlinie für die Aufteilung der Kosten zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite angewendet werden: Die Weg- und Verpfle-

gungskosten für Nachtarbeit sollten für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht höher ausfallen als diejenigen für die Arbeit, die sie während des Tages ausführen.

Buchstabe a:

Unter diesem Buchstaben werden die Fälle geregelt, in denen zwar öffentliche Verkehrsmittel vorhanden sind, die Sicherheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aber trotzdem nicht garantiert ist. So kann z.B. der Weg vom Arbeitsort zu den öffentlichen Verkehrsmitteln und von da zum Wohnort unsicher sein oder die Benutzung der öffentlichen Verkehrsmittel an sich kann Gefahren mit sich bringen.

Buchstabe b:

Hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin keine öffentliche Transportmöglichkeit zum Arbeitsort und wieder nach Hause, so wird der Arbeitgeber eine Alternative anbieten müssen: Minibus des Betriebs, Organisation eines Transportdienstes unter der Arbeitnehmerschaft mit und ohne Auto oder einen Taxidienst. Selbstverständlich müssen auch diese Transportmöglichkeiten die Sicherheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen garantieren.

Buchstabe c:

Aus medizinischer Sicht ist es besonders wichtig, dass die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die nachts arbeiten, eine warme und damit leichter verdauliche Mahlzeit einnehmen können. Da die Restaurants, Kantinen usw. nachts geschlossen sind, ist es schwierig, sich in den Nachtstunden zu verköstigen. Der Arbeitgeber muss diesem Umstand Rechnung tragen, indem er darauf achtet, dass die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen warme Mahlzeiten erhalten: Diese können von der betriebseigenen Kantine vorbereitet und dann aufgewärmt werden, oder die notwendige Infrastruktur zum Erwärmen von Mahlzeiten wird zur Verfügung gestellt (z.B. Mikrowellenofen im Pausenraum).

Buchstabe d:

Die Unterstützung durch die Arbeitgeber kann auf zwei Arten erfolgen: Einerseits müssen sie bei der Erstellung der Stundenpläne im Rahmen des Möglichen auf die Familienpflichten im Sinne von Artikel 36 ArG Rücksicht nehmen (damit ist die Betreuung von Kindern unter 15 Jahren und die Betreuung von pflegebedürftigen Familienangehörigen gemeint, vgl. Kommentar Art. 36 ArG). Ist es andererseits nicht möglich, die Arbeitszeiten so zu organisieren, dass die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ihre erzieherischen oder familiären Pflichten selber wahrnehmen können, so hat der Arbeitgeber die Pflicht, sie bei der Organisation ihres Familienlebens zu unterstützen; beispielsweise indem er ihnen hilft, andere Lösungen zu finden oder ihnen eine finanzielle Unterstützung für das Hüten der Kinder anbietet.