

Artikel 17d

Untauglichkeit zur Nachtarbeit

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer, der aus gesundheitlichen Gründen zur Nachtarbeit untauglich erklärt wird, nach Möglichkeit zu einer ähnlichen Tagesarbeit zu versetzen, zu der er tauglich ist.

Allgemeines

Der Schutz der Arbeitnehmer und der Arbeitnehmerinnen kann so weit gehen, dass eine Beschäftigung in der Nacht aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr angezeigt ist oder verboten wird. Wenn eine gesundheitliche Beeinträchtigung den Einsatz in der Nacht nicht mehr erlaubt, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nach Möglichkeit in eine ihnen angemessene Tagesarbeit zu versetzen. Eine Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung, wenn keine ähnliche Tagesarbeit angeboten werden kann, besteht im Arbeitsgesetz nicht, allerdings darf sich der Arbeitgeber den Entscheid auch nicht zu einfach machen. Er muss unter Einbezug aller betrieblicher Möglichkeiten prüfen, ob eine Versetzung zu Tagesarbeit möglich ist. Die Konsequenzen aus einem Verbot für Nachtarbeit (möglicher Arbeitsverlust, Zuteilung einer anderen, ähnlichen Arbeit, mögliche Lohn einbussen, usw.) sind privatrechtlich zu regeln.

Gesundheitliche Beeinträchtigungen, die zu einem Ausschluss von der Nachtarbeit führen, sind entweder direkte gesundheitliche Auswirkungen der Nachtarbeit (z.B. chronische Schlafstörungen, Verdauungsstörungen etc.) oder andere Erkrankungen. Solche gesundheitlichen Störungen können insbesondere nachts die Sicherheit und Leistungsbereitschaft der betroffenen Person bzw. ihrer Umgebung gefährden. Der Ausschluss ist in

jedem Fall eine ärztliche Entscheidung und bezieht die Arbeits- und individuelle Situation des Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin mit ein.

Zu unterscheiden sind in diesem Umfeld zwei Fälle:

Ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin erfährt im Rahmen ihres Anspruches auf medizinische Untersuchung und Beratung (Art. 17c Abs. 1 ArG), dass er bzw. sie für Nachtarbeit untauglich ist. Da der Arbeitgeber über dieses Ergebnis nicht automatisch informiert wird, ist es am Arbeitnehmer bzw. an der Arbeitnehmerin, den Untauglichkeitsbescheid dem Arbeitgeber bekannt zu geben. Ohne diese Information kann der Arbeitgeber keine Versetzung zu einer ähnlichen Tagesarbeit prüfen und vornehmen. Informiert ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin den Arbeitgeber nicht, dann hat jener bzw. jene die Konsequenzen einer möglichen Verschlechterung des Gesundheitszustandes durch nachtarbeitsbedingte Faktoren zu tragen.

Müssen sich Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen obligatorisch medizinisch untersuchen und beraten lassen (Art. 17c Abs. 2 ArG), wird der Arbeitgeber durch den untersuchenden Arzt oder die untersuchende Ärztin über das Ergebnis orientiert (Art. 45 Abs. 3 ArGV 1). Bei Untauglichkeit ist die Versetzung ohne weiteres zu prüfen und vorzunehmen, wenn die betrieblichen Verhältnisse das erlauben.