

Artikel 29

Verlängerte Dauer der Nachtarbeit

(Art. 17a Abs. 2 ArG)

¹ Bei dauernd und regelmässig wiederkehrender Nachtarbeit ist eine Arbeitszeit von 10 Stunden im Zeitraum von 12 Stunden zulässig, sofern:

- a. für den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin keine erhöhten Risiken bezüglich chemischer, biologischer und physikalischer Einwirkungen bestehen;
- b. der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin keinen ausserordentlichen physischen, psychischen und mentalen Belastungen ausgesetzt ist;
- c. der Arbeitseinsatz so organisiert ist, dass die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin erhalten bleibt und dadurch die Entstehung von Gefahrensituationen vermieden werden kann;
- d. in einer medizinischen Untersuchung die Eignung des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin festgestellt worden ist; und
- e. die effektiv zu leistende Arbeitszeit innert 24 Stunden 10 Stunden nicht überschreitet.

² Bei vorübergehender Nachtarbeit ist eine Arbeitszeit von 10 Stunden im Zeitraum von 12 Stunden gemäss Artikel 17a Absatz 2 des Gesetzes zulässig, sofern:

- a. der Arbeitseinsatz so organisiert ist, dass die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin erhalten bleibt und dadurch die Entstehung von Gefahrensituationen vermieden werden kann;
- b. die effektiv zu leistende Arbeitszeit innert 24 Stunden 10 Stunden nicht überschreitet; und
- c. der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin einverstanden ist.

Allgemeines

Nachtarbeit ist im Vergleich zur Arbeit am Tag mit einer grösseren Belastung verbunden. Sie muss zeitlich begrenzt werden, damit in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen keine nachteiligen Folgen entstehen. Die höchstzulässige tägliche Nachtarbeitszeit wird darum gemäss Artikel 17a Absatz 1 ArG auf 9 Stunden festgelegt.

Dieser Artikel legt die Voraussetzungen fest, unter denen trotzdem eine verlängerte Nachtarbeit nach Artikel 17a Absatz 2 ArG zulässig ist. Wesentlich ist, dass dabei die Gesamtbelastung, die sich aus den Bedingungen des Arbeitsplatzes und aus der Art der Tätigkeit ergibt, gering sein muss, damit mittel- und langfristig die Gesundheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerin-

nen nicht beeinträchtigt wird. Der Gestaltung der Arbeitszeit und der Arbeitsumgebung kommt dabei grosse Bedeutung zu. Aus betrieblicher Sicht kann nur mit einer geringen Gesamtbelastung die Leistungsbereitschaft über die ganze Dauer der Nachtarbeit aufrechterhalten bleiben. Eine verringerte Aufmerksamkeit als Folge vorzeitiger Ermüdung kann die Qualität der Arbeit beeinträchtigen oder sogar zu Unfällen führen.

Absatz 1

Die Zulassung der dauernd oder regelmässig wiederkehrenden Nachtarbeit (Art. 31 ArG) mit verlängerter Dauer ist an folgende Voraussetzungen geknüpft:

Buchstabe a:

Es sollen keine erhöhten gesundheitlichen Risiken in Kauf genommen werden, die sich aus physikalischen Einwirkungen der Arbeitsumgebung oder aus Kontakten mit chemischen oder biologischen Substanzen am Arbeitsplatz ergeben. Bei chemischen und biologischen Substanzen ist die medizinische Überwachung wichtig, da die Kenntnisse über Langzeitexpositionen unter den Bedingungen der Nachtarbeit noch wenig gesichert sind.

Unter erhöhten Risiken sind solche zu verstehen, die über denjenigen einer durchschnittlich üblichen allgemeinen Arbeitsplatzbelastung liegen. Sind an einem Arbeitsplatz erhöhte Risiken auszumachen, muss dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit ausgeschlossen werden.

Buchstabe b:

Grosse physische, psychische und mentale Belastungen, wie z.B. körperlich anstrengende Arbeiten, Arbeiten, bei denen Fehlhandlungen mit grosser negativer Auswirkung auftreten können, usw., sind zu vermeiden. Ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin von durchschnittlicher Belastbarkeit darf durch die im Betrieb vorkommenden Belastungen nicht überfordert werden.

Ausserordentlich sind solche Belastungen, wenn sie über das übliche durchschnittliche Mass an einem Arbeitsplatz hinausgehen. Die unterschiedliche Belastbarkeit der einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ist zu berücksichtigen. Besonders wenig belastbare Personen müssen durch die Eignungsuntersuchung nach Ziffer d ermittelt und von verlängerter Dauer der Nachtarbeit ausgeschlossen werden.

Buchstabe c:

Durch eine sinnvolle, wirksame Pausenregelung, die Bereitstellung geeigneter Aufenthaltsräume mit guten Erholungsmöglichkeiten, die ergonomisch korrekte Gestaltung der Arbeitsplätze, der Arbeitsumgebung und der Arbeitsgeräte müssen ein Leistungsabfall und das Entstehen von Gefahrensituationen verhindert werden.

Buchstabe d:

Auf Grund ihrer ausserordentlichen Belastung haben Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die dauernd oder regelmässig wiederkehrend Nachtarbeit mit verlängerter Dauer leisten, ihre Eignung für Nachtarbeit in gesundheitlicher Hinsicht regelmässig kontrollieren zu lassen. Die Eignung für Nachtarbeit ist Voraussetzung für die Bewilligung (Art. 17c Abs. 2 ArG, Art. 45 Abs. 1e ArGV 1). Eine arbeitsmedizinische Kontrolle und Beratung ist notwendig, damit gesundheitliche Beeinträchtigungen früh erkannt und entsprechende Massnahmen angeordnet werden können.

Buchstabe e:

Die effektive Arbeitszeit bei Nachtarbeit darf die Dauer von 10 Stunden nicht übersteigen, und zwar in einem Zeitraum von 12 Stunden am Arbeitsplatz selbst und im Tageszeitraum von 24 Stunden. Die 24 Stunden beginnen mit dem Antritt zum ersten Arbeitseinsatz mit Nachtarbeit. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin kommt dadurch zu einer Ruhezeit von 12 Stunden.

Da gerade in diesem Arbeitszeitsystem die Pausen sehr wichtig sind, müssen diese unbedingt freigehalten werden. Das bedeutet, dass eine Verlängerung der Nachtarbeit überall dort nicht möglich ist, wo ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin den Arbeitsplatz während der Pause nicht verlassen darf, weil dann die Pause als Arbeitszeit anzurechnen ist.

Absatz 2

Dieser Absatz regelt die vorübergehende Nachtarbeit bei einer Arbeitszeit von 10 Stunden innerhalb von 12 Stunden. Die Voraussetzungen dazu sind weniger umfassend, da sich hier vom Grundsatz der Verhältnismässigkeit her eine etwas andere Gewichtung rechtfertigt. Vorausgesetzt werden die Bedingungen nach Absatz 1 c und e dieses Artikels. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin muss mit dieser Arbeitsform einverstanden sein.