

SECO
Direktion für Arbeit
Ressort Arbeitnehmerschutz
Herr Thomas Bertschy
3003 Bern

Bern, den 8. April 2010

Anhörung
Änderung von Art. 30 ArGV1 / Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit

Sehr geehrte Damen und Herren

Besten Dank für die Möglichkeit, zur beabsichtigten Änderung der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz Stellung nehmen zu können.

Die Anzahl der Arbeitnehmenden, die in der Schweiz normalerweise nachts arbeiten, hat sich in den letzten zehn Jahren um rund 25 % erhöht¹. Die Gründe für diese markante Zunahme liegen einerseits im Beschäftigungswachstum im Gesundheitswesen und in der Abdeckung von veränderten Konsumbedürfnissen im Nahrungsmittelsektor oder weiteren Dienstleistungen, sie liegen jedoch auch in einer grosszügigen Bewilligungspraxis der Vollzugsorgane des Arbeitsgesetzes. Der Grundsatz des Verbots der Nachtarbeit ist stark ausgehöhlt worden. Der SGB setzt sich daher dafür ein, dass Ausnahmen vom Nachtarbeitsverbot nur restriktiv bewilligt werden müssen und dass die Vorschriften des Gesundheitsschutzes bei allen atypischen Arbeitszeiten konsequent umgesetzt werden.

1. Schichtwechsel muss die Regel bleiben

Die betriebliche Unentbehrlichkeit muss für die Bewilligung von Dauernachtarbeit qualifiziert begründet werden. Folglich drängt sich bei der Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit eine strengere Prüfung der Kriterien als bei der Nachtarbeit mit Schichtwechsel auf. Dauernachtarbeit ist die extremste Form der Nachtarbeit. Hier wird die Nacht wahrlich zum Tag gemacht, denn mit dem Wegfall des Schichtwechsels wird die übliche tägliche Arbeitszeit dauerhaft auf die Nacht verlegt. Damit der Ausnahmecharakter der Nachtarbeit auch wirklich zum Tragen kommt, muss die Dauernachtarbeit unter strengeren Voraussetzungen bewilligt werden. Der SGB ist strikte gegen eine Gleichstellung der Dauernachtarbeit mit der Nachtarbeit mit Schichtwechsel. Die sozialen Auswirkungen, welche Dauernachtarbeit nach sich ziehen, sind nicht zu unterschätzen und müssen daher auch gewichtet werden.

¹ Im 1999 leisteten 165'000 AN normalerweise Nachtarbeit, im 2009 waren es 206'000; Bundesamt für Statistik, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 2009.

Die Vorschläge des SECO für die Anpassung des Art. 30 ArGV 1 zielen in die richtige Richtung. Sie definieren jedoch unserer Ansicht nach die betriebliche Unentbehrlichkeit nicht streng genug.

2. Fehlende Gegenschichten

Hauptkriterium für die Zulässigkeit der Dauernachtarbeit ist die Frage, ob Gegenschichten im Betrieb bestehen. Dabei darf es sich nicht um eine Gegenschicht einer identischen Arbeit handeln. Sobald Gegenschichten bestehen darf von einem Rotationssystem ausgegangen werden. Denn in der Regel kann derselbe Arbeitnehmer oder dieselbe Arbeitnehmerin - allenfalls nach einer Einarbeitungszeit - auf beiden Schichten arbeiten. Wir beantragen daher die Änderung des Art. 30 Abs. 2^{bis} mit folgendem Inhalt:

a. es sich um Arbeit handelt:

1. für die es keine Gegenschicht gibt; und

3. Rekrutierungsprobleme

Als alternatives Kriterium schlägt das SECO zudem Rekrutierungsprobleme vor. Der SGB anerkennt Rekrutierungsprobleme als Grund für die Dauernachtarbeit als kumulative Voraussetzung an. Wir beantragen daher in Art. 30 Abs. 2^{bis} lit. a Ziff. 2 die Streichung des Wortes „oder“. Rekrutierungsprobleme dürfen nur als Grund herangezogen werden, wenn der betreffende Betrieb unter Mitwirkung der Arbeitnehmenden einen angemessenen und rechtskonformen Schichtplan ausgearbeitet hat und der Schichtwechsel bei der Mehrheit der betroffenen Mitarbeitenden gesundheitliche Probleme oder Schwierigkeiten mit der Erfüllung der Familienpflichten verursacht. Dies müssen die Betriebe mittels Protokollen der Betriebsversammlungen oder der Personalkommissionen belegen können.

4. Zusätzliche Begleitmassnahmen

Betriebe, die ein Rotationssystem einführen könnten, aber dafür nicht genügend Personal finden, müssen die gesundheitlichen Risiken der betroffenen Dauernachtarbeiter/innen durch zusätzliche Massnahmen abfedern.

- Für die Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit können nur Arbeitnehmer/innen herangezogen werden, die diese Arbeitszeitform ausdrücklich wünschen und über ihre Ansprüche, Risiken und Begleitmassnahmen informiert worden sind. Die dafür nötigen Informationsschriften müssen vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden.
- Die in Art. 17 ff. ArG vorgesehenen Massnahmen über die Nachtarbeit sind im Betrieb umgesetzt. Die Vorschriften zur Verhütung von Berufsunfällen und -krankheiten sowie des Gesundheitsschutzes sind eingehalten.
- Die Mitwirkung im Betrieb zu Fragen des Gesundheitsschutzes und der Schichtpläne muss sichergestellt sein.
- Arbeitnehmende mit Betreuungspflichten oder Arbeitnehmende über 45 dürfen nur subsidiär herangezogen werden.

- Auch ohne medizinische Indikation haben die Betroffenen Anspruch auf Versetzung in die Tagesarbeit.
- Alle Dauernachtarbeiter/innen haben Anspruch auf eine jährliche Untersuchung durch einen Arbeitsmediziner (FMH Facharzt für Arbeitsmedizin). Das seco liefert die betreffende Liste der Spezialisten.
- Bei medizinischer Indikation haben die Betroffenen Anspruch auf Versetzung in die Tagesarbeit und dort auf eine Arbeit, die den gesundheitlichen Problemen Rechnung trägt.
- Dauernachtarbeiter/innen sind in Weiterbildung/Schulung integriert. Die Mitgliedschaft in Personalkommissionen muss ihnen ebenfalls ermöglicht werden.

Wir möchten das SECO auffordern, die Merkblätter / Checklisten zum Thema Dauernachtarbeit entsprechend anzupassen und die Betriebe über die zu erfüllenden Massnahmen zu informieren.

5. Fokus auf den Vollzug des Arbeitsgesetzes

Der SGB möchte erneut betonen, dass der Vollzug des Arbeitsgesetzes durch die kantonalen Arbeitsinspektorate immer noch ein Schattendasein fristet. Häufig müssen kontrollierte Betriebe, welche die arbeitsgesetzlichen Vorschriften missachten, keine Sanktionen befürchten.

Zudem mangelt es an einer Steuerung des Systems und an einem Austausch der Daten. So müsste etwa sichergestellt sein, dass Betriebe, welche die Bestimmungen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes nicht oder ungenügend erfüllen, nicht ohne Weiteres Bewilligungen für atypische Arbeitszeiten erhalten.

Das SECO muss seine Oberaufsichtsfunktion stärker wahrnehmen und für einen koordinierten Vollzug des Arbeitsgesetzes in den Kantonen sorgen.

Mit freundlichen Grüssen

SCHWEIZERISCHER GEWERKSCHAFTSBUND



Paul Rechsteiner
Präsident



Doris Bianchi
Zentralsekretärin