

Staatsekretariat für Wirtschaft Seco  
Thomas Berschy  
Ressort Arbeitnehmerschutz  
Effingerstrasse 31  
3003 Bern

Zürich, 9. April 2010

## **Anhörung zur Änderungen von Artikel 30 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz**

Sehr geehrter Herr Bertschy  
Sehr geehrte Damen und Herren

Die Allbranchengewerkschaft Syna bedankt sich für die Möglichkeit, zu den geplanten Verordnungsänderungen des Arbeitsgesetzes Stellung zu nehmen. Wir tun dies auch im Namen von Travail.Suisse, unserem Dachverband, den wir in der Arbeitskommission vertreten. Wir hoffen, dass Sie unsere nachfolgende Antwort wohlwollend zur Kenntnis nehmen.

### **Grundsätzliches**

Mit dem Arbeitsgesetzes und seinen Verordnungen soll die Gesundheit der Arbeitnehmenden geschützt werden. Dies insbesondere durch die Regelung der Arbeits- und Ruhezeiten. Je nach Branche machen gewisse Arbeitsabläufe eine Flexibilisierung der Arbeits- und Ruhezeiten notwendig, dürfen aber, nach Ansicht der Gewerkschaft Syna, nicht auf Kosten der Gesundheit der Betroffenen gehen.

Syna und Travail.Suisse sind dezidiert der Meinung, dass Nachtarbeit grundsätzlich eine Ausnahme bleiben muss. Denn unabhängig von der Art und Dauer der Nachtarbeit, ist diese der Gesundheit der/des Arbeitnehmenden/in, aber auch ihres/seines Umfeldes, abträglich. Darum stehen wir jeglicher Ausweitung der Ausnahmebestimmung von Art. 16 ArG (Verbot der Nachtarbeit) kritisch gegenüber. Dass die Nachtarbeit gemäss Bundesamt für Statistik in den letzten Jahren zugenommen hat, ist wohl erklärbar<sup>1</sup>, vergrössert aber unsere Bedenken.

Eine besondere Verantwortung, neben der des Arbeitgebers, kommen den Behörden zu, welche die Ausnahmen zum Verbot der Nachtarbeit bewilligen. Hier fordern Travail.Suisse

---

<sup>1</sup> Wie z.B. aufgrund der Zunahme der Beschäftigten im Gesundheitswesen

und Syna, dass die Bewilligungspraxis auf keinen Fall aufgeweicht werden darf. Bund und kantonale Behörde müssen, trotz des gesellschaftlichen Trends zur „24-Stunden-Gesellschaft“, dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden Priorität einräumen und sollen Nachtarbeit weiterhin nur aufgrund der gesetzlichen Ausnahmetatbeständen und mit einem strengen Massstab bewilligen.

### **Dauernachtarbeit**

Für Syna und Travail.Suisse gelten in noch gesteigertem Ausmass die obigen Bedenken und Forderungen bezüglich Nachtarbeit für die Dauernachtarbeit, welche zweifelsohne gesundheitlich die am meisten belastendste Form der Nachtarbeit darstellt. Dauernachtarbeit muss Ausnahme bleiben.

Wir begrüssen, dass einerseits in der Verordnung 1 Art. 30 Abs. 1 der Buchstabe a) verschärft wird (von betrieblich notwendig zu betrieblich unentbehrlich) und dass dann andererseits in Art. 30. Abs. 2bis diese betrieblichen Unentbehrlichkeit genauer definiert wird.

### **Kriterium Gegenschicht (Art. 30 Abs. 2bis Bst. a ArGV1)**

Eine zentrale Frage ist die der fehlenden Gegenschicht, damit Dauernachtarbeit bewilligt wird. Wir bezweifeln, dass mit der vorgeschlagenen Formulierung Dauernachtarbeit Ausnahme bleiben wird. Wir fordern eine Formulierung, die sicherstellt, dass mit Gegenschichten nicht identische Arbeiten am Tag wie in der Nacht gemeint sind. In der Regel sind Arbeitnehmende mit einer entsprechenden Einarbeitung sehr wohl in der Lage, sowohl die anfallenden Arbeiten am Tag, wie auch nachts zu erledigen. So sollten, bis auf wenige Ausnahmen, Stundenpläne mit Schichtwechsel (Rotationssysteme) möglich sein – und eben gerade nicht Dauernachtarbeit.

**Wir fordern die Weglassung des Zusatzes „*die von derselben Arbeitnehmerin oder demselben Arbeitnehmer geleistet werden kann*“; damit mehr Klarheit und Rechtssicherheit in unserem Sinne geschaffen wird.**

Arbeitgeber sollen grundsätzlich gezwungen werden, im Rahmen ihrer Möglichkeiten, Arbeitnehmenden, die Nachtarbeit leisten auch Tagesarbeit zur Verfügung zustellen, damit diese im Rotationssystem arbeiten können.

### **Kriterium Arbeitsmarkt (Art. 30 Abs. 2bis Bst. b ArGV1)**

Das Alternativkriterium für die Bewilligung von Dauernachtarbeit sind Rekrutierungsprobleme von qualifiziertem Personal für Wechselschichten. Wir vermissen insbesondere, dass der Nachweis der Bemühungen des Arbeitgebers (sei es bei versuchter Einführung von Wechselschichten anstelle von Dauernachtarbeit bzw. bei der Einführung von Dauernachtarbeit) um Dauernachtarbeit zu verhindern, nicht in der Verordnung explizit gefordert wird.

Zwar werden in den Erläuterungen solche schriftlichen Nachweise gefordert, aber sie sind aus der Verordnung nicht ersichtlich.

**Wir fordern deshalb, dass die Bemühungen des Arbeitgebers Dauernachtschicht zu verhindern in den Artikel aufgenommen werden müssen und in den Erläuterungen ausführlich dargelegt werden.**

Ergänzend zu Ihren Ausführungen in den Erläuterungen muss der Arbeitgeber insbesondere ein zur Dauerschicht alternatives (und natürlich rechtskonformes) Wechselschichtsystem ausarbeiten und der Belegschaft vorlegen. Zudem müssen Betriebsversammlungen und Besprechungen mit der Betriebskommission zu diesem Thema dokumentiert werden und (unter Berücksichtigung der Abstimmungsverhältnisse der betroffenen Arbeitnehmenden) Basis für die (Nicht-)Bewilligung sein. Auch müssen die qualifizierten erfolglosen Rekrutierungsbemühungen durch den Arbeitgeber nachgewiesen werden.

### **Erweiterter Schutz bei Dauernachtarbeit**

Wie einleitend dargestellt erachten wir Dauernachtarbeit als eine besonders gesundheitlich belastende Form der Nachtarbeit. Dies rechtfertigt deshalb einen weitergehenden und ergänzenden Schutz der Betroffenen als es das Gesetz für die „normale“ Wechselschicht-Nachtarbeit vorsieht.

#### **Wir fordern ergänzend:**

- Die normalen Schutzbestimmung bei Nachtarbeit, die Mitwirkung wie auch die Vorschriften bezüglich Gesundheitsschutz und Unfallverhütung müssen im Betrieb umgesetzt und eingehalten werden und explizit durch die bewilligende Behörde kontrolliert werden. Für die Bewilligung von Dauernachtarbeit bedarf es eines positiven Kontrollergebnisses.
- Arbeitnehmende mit Betreuungspflichten oder Arbeitnehmende älter als 40 dürfen nur subsidiär für Dauernachtarbeit angefragt werden.
- Dauernachtarbeit darf nur für Arbeitnehmende bewilligt werden, die über die Risiken und ihre Rechte bei Dauernachtarbeit umfassend informiert wurden und diese Arbeitsform ausdrücklich wünschen.
- Die medizinische Kontrolle muss jährlich erfolgen.
- Es muss ein Anspruch auf Versetzung in Wechsel- oder Tagschicht bestehen, auch ohne medizinische Begründung.
- Die Weiterbildung und Schulung der Arbeitnehmenden in Dauernachtarbeit darf nicht schlechter geregelt sein als bei ihren Kolleg/innen, die Tagarbeit leisten.

Zum Schluss müssen wir leider erneut darauf hinweisen, dass angesichts der Bedeutung der Schutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes der Vollzug und die Kontrolle ungenügend sind.

Wir sind der Meinung, dass die Kontrolldichte erhöht, die Datenlage und der Informationsaustausch verbessert und die Sanktionen verschärft werden müssen.

Wir danken Ihnen, sehr geehrte Damen und Herren, für die Gelegenheit zur Stellungnahme, und hoffen, dass Sie den Bemerkungen von Syna und Travail.Suisse Rechnung tragen werden.

Mit freundlichen Grüßen

**Syna – die Gewerkschaft**  
Zentralsekretariat

Kurt Regotz  
Präsident

Arno Kerst  
Vizepräsident und Mitglied der Arbeitskommission