

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Direktion für Arbeit
Herr Thomas Bertschy
Effingerstrasse 31
3003 Bern

Zürich, 8. April 2010

Anhörung zur Änderung von Art. 30 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1)

Sehr geehrter Herr Bertschy

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit, zu diesem Änderungsvorschlag Stellung nehmen zu können.

Grundsätzliche Überlegungen

Wie aus den vom BFS veröffentlichten Angaben der Schweizerischen Arbeitskräftestatistik (SAKE) hervorgeht, hat sich die Zahl der normalerweise Nachtarbeit Leistenden in den letzten zehn Jahren von 167'000 (1999) um rund 25 % auf rund 206'000 Personen in 2009 erhöht. Nachtarbeit wird u.a. im Gesundheitswesen, im Bereich der öffentlichen Sicherheit, in Verkehrsbranchen, in der Nahrungsmittelproduktion, aber auch in Bereichen des Finanzsektors (z.B. Börsenhandel, Informatik) geleistet.

Nachtarbeit ist eine Arbeitsform, welche die „Nacht zum Tag“ macht und damit biologische Gegebenheiten zumindest auf die Dauer strapaziert. Sie ist denn auch zu Recht an strenge Voraussetzungen gebunden, und uns sind keine Untersuchungen bekannt, welche es rechtfertigen würden, von den heutigen Grundsätzen im Arbeitsgesetz und auf Verordnungsstufe abzuweichen. Ausnahmen vom Nachtarbeitsverbot sind daher weiterhin sehr zurückhaltend zu bewilligen und die Auflagen des Gesundheitsschutzes müssen strikt eingehalten und kontrolliert werden.

Zusätzlich kann regelmässige Nachtarbeit oft auch erhebliche Konsequenzen für die sozialen Beziehungen haben, und zwar in Bezug auf Partnerschaft, auf das Familienleben oder auf die

Partizipation an kulturellen, sportlichen oder politischen Aktivitäten. Allfällige „Folgekosten“ dürften aber auch hier meist erst sehr viel später sichtbar werden.

Dauernachtarbeit nur als „Ausnahme von der Ausnahme“ (Art. Abs. 1 Bst. a ArGV 1)

Im besonders heiklen Bereich der Dauernachtarbeit gilt nach Einschätzung massgeblicher Experten weiterhin, dass sie die schwierigste Form der Nachtarbeit darstellt und dass sich für die allermeisten Beschäftigten die biologische Uhr nicht umdrehen lässt¹: Dauernachtarbeit muss daher restriktiver geregelt werden als die Arbeitsform „Nachtarbeit mit Schichtwechsel“, d.h. die Bewilligungsvoraussetzungen sind höher anzusetzen. Wie in Art. 30 Abs. 1 Bst. a formuliert, kann Dauernachtarbeit von mehr als 6 Wochen bis höchstens zwölf Wochen in der Tat *nur unter der Voraussetzung* zulässig sein, dass sie „aus betrieblichen Gründen *unentbehrlich*“ ist.

Zentrales Kriterium für Dauernachtarbeit: „Fehlende Gegenschicht“

Bei der Beurteilung der „betrieblichen Unentbehrlichkeit“ in Abs. 2^{bis} ist das Kriterium der *Gegenschicht* zentral. Soweit eine Gegenschicht möglich ist, muss eine Tätigkeit aus Gesundheitsüberlegungen in einem Rotationssystem bewältigt werden. Die Bewilligungsbehörde hat darauf zu achten, dass die jeweiligen Tätigkeitsanforderungen dokumentiert und nicht willkürlich eng – und damit als „nicht gegenschichtfähig“ - umschrieben werden.

Absatz 2^{bis} muss daher unseres Erachtens restriktiver formuliert werden:

2^{bis} Betriebliche Unentbehrlichkeit liegt vor, wenn es sich

- a. um Arbeit handelt,:
 1. für die es keine Gegenschicht gibt; ~~die von derselben Arbeitnehmerin oder demselben Arbeitnehmer geleistet werden kann;~~ und
 2.

Alternativkriterium „Rekrutierungsprobleme“ –nicht ohne „Mitwirkung“!

Die Anwendung des in 2^{bis} Bst. b. enthaltenen alternativen Kriteriums, dass „auf dem üblichen Arbeitsmarkt nicht genügend qualifiziertes Personal für Wechselschichten rekrutiert werden kann“, setzt unseres Erachtens zwingend voraus, dass die Mitwirkung bei der Ausarbeitung angemessener und rechtskonformer Schichtpläne und im Bereich des Gesundheitsschutzes sichergestellt ist und auch durch Protokolle der Personalkommission oder von

¹ ” It is concluded that in normal environments, permanent night-systems are unlikely to result in sufficient circadian adjustment in most individuals to benefit health and safety”, zit. aus Abstract zu Simon Folkard, Do permanent night workers show circadian adjustment? A review based on the endogenous melatonin rhythm., Chronobiology international 2008;25(2):215-24

Betriebsversammlungen belegt werden kann. Nur durch den Einbezug des Personals kann die erforderliche Gesamtbetrachtung abgesichert werden.

Flankierende Kriterien

In Betrieben, in denen die betriebliche Notwendigkeit nachgewiesen ist, dürfen *nur Arbeitnehmende* eingesetzt werden, die a) diese *Arbeitsform ausdrücklich wünschen* und b) über die *Risiken informiert* sind. *Arbeitnehmende* mit *Betreuungspflichten* oder *über 45* dürfen *nur subsidiär* herangezogen werden. Dauernacharbeitende müssen einen *Anspruch auf Versetzung in die Tagesarbeit* haben, sowie Anspruch auf eine *jährliche Untersuchung pro Jahr* durch einen auf einer Liste des SECO aufgeführten *Arbeitsmediziner* (FMH Facharzt für Arbeitsmedizin). Zudem muss für die Betroffenen auch der *Zugang zur erforderlichen beruflichen Weiterbildung gesichert* sein. Bereits erwähnt haben wir die Bedeutung der *Mitwirkung* im Betrieb zu Fragen des *Gesundheitsschutzes* und der *Schichtpläne*.

Vollzug

Die Respektierung des Kriteriums der „betrieblichen Unentbehrlichkeit“ steht und fällt mit dem Vollzug. Die kantonalen Arbeitsinspektorate müssen ressourcenmässig in der Lage sein – oder vielmehr durch ausreichende Ressourcen in die Lage versetzt werden –, Kontrollen durchzuführen und Verstösse auch zu sanktionieren. Die Informationen, welche Betriebe die Auflagen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes nicht oder nicht genügend respektieren, müssen zentral bearbeitet und bei der Bewilligungserteilung berücksichtigt werden. Dem SECO fällt hier weiterhin eine wichtige Obergaufsichtsfunktion zu.

Wir danken Ihnen für die Aufmerksamkeit, die Sie unseren Ausführungen schenken.

Freundliche Grüsse

Kaufmännischer Verband Schweiz

lic. iur. Peter Kyburz
Generalsekretär

lic. iur. Barbara Gisi
Leiterin Angestelltenpolitik