

Der Rechtsrahmen der Nachtarbeit

Verpackungsunternehmen überlegen sich zunehmend, ob im Betrieb vorübergehend oder gar dauernd Nachtarbeit geleistet werden soll. Bei der Einführung von Nachtarbeit ist der Betrieb an einige rechtliche Leitplanken gebunden. Neu ist seit 1. Januar 2008 erlaubt, Jugendliche während der Nacht einzusetzen.

Die Bestimmungen des Arbeitsrechts und damit auch die zur Nachtarbeit sind in zwei verschiedenen Gesetzesbüchern zu finden. Der privatrechtliche Teil, der weitgehend selber gestaltet werden kann und bei dem es sich um die eigentliche Vertragsbeziehung dreht, findet sich im Obligationenrecht (OR). Der öffentlich-rechtliche Teil, in dem vor allem die Schutzbestimmungen zu Gunsten des Arbeitnehmers geregelt werden, befindet sich im Arbeitsgesetz (ArG). Diese Bestimmungen sind zwingend und dürfen nicht durch Vertrag abgeändert werden.

Wann beginnt die Nacht?

Vergeblich sucht man im Arbeitsgesetz eine Definition der Nachtarbeit. Sie muss im Umkehrschluss aus der Definition der Tagarbeit hergeleitet werden. Von 6 bis 20 Uhr liegt Tagesarbeit vor, von 20 bis 23 Uhr Abendarbeit. Somit liegt Nachtarbeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr vor. Die Tagarbeit kann auch schon um 5 Uhr beginnen oder bis 24 Uhr dauern. Dieser Verschiebung müssen die Arbeitnehmer aber zustimmen.

Grundsätzlich ist Nachtarbeit verboten. Will man sie einführen, auch nur vorübergehend, so benötigt man eine Bewilligung. Für den Erhalt einer Bewilligung ist ein dringendes Bedürfnis nachzuweisen. Dies dürfte zum Beispiel bei einer erhöhten Auftragslage mit kurzen Lieferterminen der Fall sein. Für die regelmässige Nachtarbeit müssen technische oder wirtschaftliche Gründe vorliegen, beispielsweise, dass das Abstellen von Maschinen wesentlich teurer ist als das Durchfahren. Detailfragen klärt der Betrieb am besten mit dem kantonalen Arbeitsinspektorat. Will der Betrieb dauernde Nachtarbeit einführen, ist die entsprechende Bewilligung beim Seco direkt einzuholen.

Kostenfolgen

Nachtarbeit bedeutet für einen Betrieb höhere Lohnkosten. Wird nur vorübergehend Nachtarbeit geleistet und dies nicht mehr als während 25 Nächten pro Jahr, ist ein Lohnzuschlag von 25 Prozent zu gewähren. Bei dauernder Nachtarbeit muss zwar

nicht mehr Lohn bezahlt werden, den Mitarbeitenden sind aber mehr Freitage zu gewähren. Das ergibt sich aus der gesetzlichen Forderung, einen 10-prozentigen Zeitzuschlag auf geleistete, dauernde Nachtarbeit zu gewähren. In der Regel sind dies etwa sechs zusätzliche Freitage pro Jahr. Dauernde Nachtarbeit liegt vor, wenn mehr als 25 Nächte pro Jahr gearbeitet wird.

Schwangere und Jugendliche

Schwangere Mitarbeiterinnen dürfen acht Wochen vor dem Geburtstermin nicht mehr Abend- oder Nachtarbeit leisten. Spätestens dann ist ihnen eine entsprechende Arbeit während des Tages zuzuweisen. Schon in den ersten sieben Monaten der Schwangerschaft kann die Mitarbeiterin, die Abend- oder Nachtarbeit leistet, verlangen, dass sie während des Tages beschäftigt wird. Kann der Betrieb keine gleichwertige Arbeit zur Tageszeit anbieten, sind dennoch 80 Prozent des Lohnes fällig (Art. 35b II ArG).

Nachtarbeit- und Sonntagsarbeit ist bei Jugendlichen nach wie vor grundsätzlich verboten. Seit der am 1. Januar in Kraft getretenen Jugendschutzverordnung dürfen Jugendliche nun aber bereits ab 16 Jahren für Nachtarbeit (und Sonntagsarbeit) eingesetzt werden, jedoch muss der Betrieb eine entsprechende Bewilligung einholen und u. a. nachweisen, dass Nachtarbeit für das Erreichen der Ziele in der beruflichen Grundbildung unerlässlich ist. Dass Jugendliche heute mit entsprechender Bewilligung Nachtarbeit leisten dürfen, ist gegenüber der früheren Gesetzeslage eine wesentliche Erleichterung in der Schichtplangestaltung.

Medizinische Untersuchung

Zum Schutz der Arbeitnehmenden sieht das Arbeitsgesetz vor, dass die Eignung zur Leistung von Nachtarbeit mit einer medizinischen Untersuchung geprüft wird. Freiwillig ist die Untersuchung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter 25 Nächten pro Jahr arbeiten. Für Arbeitnehmende, die mehr als 25 Nächte arbeiten und dabei in erhöhtem Mass belastende oder gefährliche



Brigitte Kraus-Meier, Agentur für Recht und Kommunikation «konzis», Zürich, www.konzis.ch

Tätigkeiten verrichten, und für Jugendliche ist die Untersuchung obligatorisch.

Die Erfahrung hat gezeigt, dass es immer wieder Mitarbeitende gibt, die sich dieser Untersuchung nicht unterziehen wollen. Hier muss der Arbeitgeber rechtliche Schritte androhen und gegebenenfalls durchsetzen. Ansonsten riskiert der Betrieb eine Sanktion des Arbeitsinspektorats. Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber. Es ist daher ratsam, eine Kooperation mit einem Arzt einzugehen und so die Kosten pro Konsultation fix festzulegen. Idealerweise kommt der Arzt in den Betrieb, so kann er die Abläufe vor Ort sehen und weiss, was er zu beurteilen hat. Auch können die Mitarbeiter während der Arbeitszeit zur 10- bis 15-minütigen Untersuchung gehen, und der Betriebsablauf wird kaum gestört.

Widerstand bei der Einführung

Gegenüber der Belegschaft wird die Einführung von Nachtarbeit meistens mit der erhöhten Auftragslage begründet. Ist die Geschäftsleitung meist erfreut, dass die Auftragslage derart gut ist, dass Nachtarbeit geleistet werden muss, sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter demgegenüber oft skeptisch eingestellt. Sie befürchten Mehrbelastung und erhöhten Arbeitsdruck. Hinzu kommt, dass für Mitarbeitende mit Familie die Frage der Kinderbetreuung neu auftaucht. Die Tatsache, dass vorübergehend mehr verdient wird, kann diese Bedenken kaum aufwiegen. Es ist daher unerlässlich, die Mitarbeiter gut und früh auf diesen Schritt vorzubereiten und eine transparente interne Kommunikation zu betreiben.

Brigitte Kraus-Meier