

## NACHTARBEIT

**Die Arbeit von 6 Uhr bis 20 Uhr gilt als Tagesarbeit, die Arbeit von 20 Uhr bis 23 Uhr als Abendarbeit und die Arbeit von 23 Uhr bis 6 Uhr als Nachtarbeit. Die Grenzen der Nachtarbeit können mit Zustimmung der Arbeitnehmervertretung um eine Stunde vor- oder zurückverschoben werden (22 Uhr bis 5 Uhr oder 24 Uhr bis 7 Uhr).**

### Bewilligung

Nachtarbeit ist aus Gründen des Gesundheitsschutzes grundsätzlich verboten. Jene Firmen, die trotzdem darauf zurückgreifen müssen, sind verpflichtet, eine Bewilligung zu beantragen; davon ausgenommen sind einzig jene Unternehmen, die auf der Liste der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz figurieren (so z.B. Zeitungsredaktionen, Gastbetriebe und Tankstellenshops auf Autobahnraststätten, nicht aber Informatikunternehmen oder Ambulanzen). Das Gesetz unterscheidet zwischen vorübergehender und dauernder Nachtarbeit.

**Vorübergehende Nachtarbeit:** Die Nachtarbeit ist vorübergehend, wenn sporadisch oder periodisch wiederkehrende Einsätze nicht mehr als drei Monate pro Betrieb und Kalenderjahr umfassen, oder wenn zeitlich befristete Einsätze von bis zu sechs Monaten einen einmaligen Charakter aufweisen. Eine einmalige Verlängerung um sechs Monate ist möglich. Bewilligungen werden vom Arbeitsinspektorat Freiburg erteilt, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird und der Arbeitnehmer mit der Nachtarbeit einverstanden ist. Ein dringendes Bedürfnis liegt vor, wenn die Erledigung einer Arbeit von der zeitlichen Abwicklung her keinen Aufschub erlaubt. Beispiele: Produktionsrückstände können ohne Nachtarbeit nicht innert nützlicher Frist aufgeholt werden; die Ablehnung eines kurzfristigen Auftrags führt zum Verlust des Kunden; kulturelle oder sportliche Anlässe von lokaler oder regionaler Bedeutung fallen auf die Nacht, etc.

**Dauernde Nachtarbeit:** Dauernde Nachtarbeit liegt vor, wenn die Nachtarbeit die Bedingungen der vorübergehenden Nachtarbeit vom zeitlichen Umfang her überschreitet. Bewilligungen werden vom Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) erteilt, sofern sie aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich sind und der Arbeitnehmer mit der Nachtarbeit einverstanden ist. Ein Verlust an Wettbewerbsfähigkeit oder die Gefährdung der Sicherheit im Falle einer Produktionsunterbrechung würden das Kriterium der Unentbehrlichkeit z.B. erfüllen.

### Zuschläge und Kompensation

Unter Vorbehalt einer anderslautenden GAV-Bestimmung muss Nachtarbeit bis zu 25 Nächten pro Kalenderjahr und Arbeitnehmer mit einem Zuschlag von 25% abgegolten werden. Ab der 26. Nacht entfällt der Lohnzuschlag und der Arbeitnehmer hat Anspruch darauf, dass 10% der Nachtarbeitszeit durch zusätzliche Ruhezeiten ausgeglichen wird.



## **Medizinische Untersuchung**

Bei Nachtarbeit während mindestens 25 Nächten pro Jahr hat der Arbeitnehmer auf Verlangen Anspruch auf eine Untersuchung seines Gesundheitszustands. Er kann diesen Anspruch alle zwei Jahre und ab 45 Jahren jedes Jahr geltend machen. Für gewisse Arbeitnehmer ist die Untersuchung obligatorisch (z.B. für Arbeitnehmer mit gefährlichen Tätigkeiten). Die Untersuchung erfolgt auf Kosten des Arbeitgebers.

## **Flexible Arbeitszeitmodelle**

Die Nachtarbeit wird im Arbeitsgesetz geregelt. Dieses ist auch bei flexiblen Arbeitszeitmodellen anwendbar. Der Arbeitgeber ist dafür verantwortlich, dass das Nachtarbeitsverbot bei Fehlen einer Bewilligung von seinen Arbeitnehmern respektiert wird. Es wird ihm deshalb angeraten, insbesondere Arbeitnehmer mit Vertrauensarbeitszeit oder Home-Office regelmässig auf das Verbot aufmerksam zu machen.

**Juni 2015**

