



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement EVD

**Staatssekretariat für Wirtschaft SECO**  
Direktion für Arbeit

---

# **Änderung von Art. 30 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1)**

**Bericht über die Ergebnisse des Anhörungsverfahrens  
(4. März 2010 bis 9. April 2010)**

---

3003 Bern, Juni 2010

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Ausgangslage</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Zusammenfassung der Ergebnisse</b> .....	<b>3</b>
2.1	Überblick .....	3
<b>3</b>	<b>Detaillierte Ergebnisse</b> .....	<b>4</b>
3.1	Allgemeine Bemerkungen zur beabsichtigten Revision .....	4
3.2	Spezifische Bemerkungen zu Art. 30 Abs. 1 und 2 ArGV 1.....	9
3.3	Spezifische Bemerkungen zu Art. 30 Abs. 2 <sup>bis</sup> ArGV 1.....	9
3.3.1	Buchstabe a.....	9
3.3.2	Buchstabe b.....	11
<b>4</b>	<b>Ergänzende Regelungsvorschläge</b> .....	<b>14</b>
<b>Anhang: Liste der Anhörungsteilnehmenden</b> .....		<b>15</b>

## 1 Ausgangslage

Nacharbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit für mehr als sechs bzw. mehr als zwölf Wochen in Folge ist in Artikel 30 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1; SR 822.111) geregelt. Nebst weiteren Voraussetzungen muss die betriebliche Unentbehrlichkeit gegeben sein. Mit der vorliegenden Revision soll – auf der Basis der bisherigen Verwaltungspraxis und der neueren Rechtsprechung<sup>1</sup> – der Begriff der betrieblichen Unentbehrlichkeit im Interesse der Rechtssicherheit auf Verordnungsstufe konkretisiert werden. Zudem wird eine redaktionelle Anpassung von Artikel 30 ArGV 1 vorgeschlagen.

## 2 Zusammenfassung der Ergebnisse

Im Rahmen des Anhörungsverfahrens wurden alle kantonalen Vollzugsbehörden des Arbeitsgesetzes zur Stellungnahme eingeladen. Direkt begrüsst wurden zudem die gesamtschweizerischen Dachverbände der Wirtschaft sowie weitere von der Verordnungsrevision betroffene Fachverbände und Fachorganisationen. Zu beachten ist, dass Stillschweigen der direkt eingeladenen Stellen gemäss dem Begleitschreiben zur Anhörung als Zustimmung zu den Anhörungsunterlagen zu werten ist. Damit sich alle interessierten Kreise zur Vorlage äussern konnten, wurden die Anhörungsunterlagen auch auf der Webseite der Bundeskanzlei veröffentlicht.

Insgesamt gingen 48 Stellungnahmen ein. Eine Auflistung der eingeladenen Anhörungsdressaten, der Stellungnahmen der nicht begrüsstten Organisationen und Betriebe sowie der in diesem Bericht verwendeten Abkürzungen findet sich im Anhang.

### 2.1 Überblick

Das Ziel der Verordnungsrevision, nämlich die Konkretisierung des Begriffs der betrieblichen Unentbehrlichkeit auf Verordnungsstufe, ist weitgehend unbestritten. Hingegen gehen die Meinungen auseinander, wie die Konkretisierung vorzunehmen ist. Insbesondere zum Kriterium der Personalrekrutierungsschwierigkeiten (Art. 2<sup>bis</sup> Bst. b des Vorschlags) sind die Stellungnahmen kontrovers.

Verschiedene Anhörungsteilnehmende (so ein Teil der kantonalen Vollzugsbehörden) stimmen den vorgeschlagenen Anpassungen explizit oder implizit<sup>2</sup> zu.

Die Mehrheit der teilnehmenden Arbeitgeberorganisationen, verschiedene Fachverbände und -organisationen, die Grossverteiler Migros und Coop sowie diverse weitere Betriebe (v.a. aus der Fleischbranche) verlangen eine liberalere Regelung bzw. die Beibehaltung der bisherigen Praxis.

Für die meisten Arbeitnehmerorganisationen, einige kantonale Vollzugsbehörden und den IVA dehnt der Lösungsvorschlag den Begriff der betrieblichen Unentbehrlichkeit zu sehr aus.

---

<sup>1</sup> Insbesondere das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 28. März 2008 (B-1967/2007), welches konkrete Kriterien für das Vorliegen der betrieblichen Unentbehrlichkeit aufführt (Erw. 5.3). Der Entscheid des Bundesverwaltungsgerichts wurde vom Bundesgericht in Bezug auf die betriebliche Unentbehrlichkeit bestätigt (Urteil 2C\_344/2008 vom 26. März 2009; Erw. 4.1 ff.).

<sup>2</sup> Implizit in denjenigen Fällen, in denen sich die direkt begrüsstten Anhörungsdressaten nicht zur Vorlage geäußert haben, was gemäss Begleitschreiben zur Anhörung als Zustimmung betrachtet wird.

Folgende Anhörungsteilnehmenden schliessen sich anderen Stellungnahmen an:

- BS der Stellungnahme von ZH
- economiesuisse und H+ der Stellungnahme des SAV

### 3 Detaillierte Ergebnisse

#### 3.1 Allgemeine Bemerkungen zur beabsichtigten Revision

Für LU ist die angestrebte Übernahme des heutigen Textes aus der Wegleitung direkt in den Art. 30 Abs. 2<sup>bis</sup> der ArGV 1 zu begrüssen. Jedoch wird die neue Definition des Begriffs "unentbehrlich" als heikel erachtet. Die Unentbehrlichkeit werde auch in Art. 28 ArGV 1 verwendet, um das grundsätzliche Bedürfnis der Nachtarbeit zu klären. Werde der gleiche Begriff nun auch für die Abklärung des Bedürfnisses der Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit (Dauernachtarbeit) herangezogen, könne eine mögliche Schlussfolgerung sein, dass die Unentbehrlichkeit nach Art. 28 ArGV 1 auch die Unentbehrlichkeit nach Art. 30 Abs. 2<sup>bis</sup> ArGV 1 definiere. Es wird deshalb vorgeschlagen, einen anderen Begriff zu verwenden.

Aus der Sicht von LU ergeben sich durch die einheitliche Anwendung der Kriterien nach Abs. 2<sup>bis</sup> für die Dauernachtarbeit von 6-12 Wochen (Abs. 1) oder über 12 Wochen (Abs. 2) folgende Probleme:

- Die Bedingung in Abs. 2<sup>bis</sup> Bst. b werde entgegen der heutigen Fassung auch für länger (über 12 Wochen) dauernde Nachtarbeit angewandt. Die damit verbundene stärkere Gewichtung der Situation auf dem Arbeitsmarkt könne das grundsätzlich erforderliche Prinzip der Schichtrotation gefährden. Dies sei der Fall, wenn sich Mitarbeitende aufgrund der (wirtschaftlichen) Attraktivität, welche sich zum Beispiel aus der Zeitgutschrift begründet, vermehrt Nachtarbeit wünschen und die gleiche Arbeit während des Tages ablehnen. Dieser Wunsch dürfe nicht als Grundlage für eine Anpassung der geltenden Verordnungen dienen, denn wer für eine bestimmte Arbeit in der Nacht qualifiziert sei, sei das grundsätzlich auch für die gleiche Arbeit am Tag.
- Der einzige als relevant einzustufende Unterschied bei der zeitlichen Dauer der Dauernachtarbeit seien gemäss dem vorliegenden Anpassungsvorschlag die Kriterien nach Art. 29 Abs. 1 Bst. a-d. Es stelle sich daher die Frage, ob für die Beurteilung der Dauernachtarbeit ab 6 Wochen nicht gänzlich einheitliche Kriterien zur Anwendung kommen sollten.

Gemäss Auffassung von LU sind alleine wirtschaftliche Gründe keine Grundlage für Nachtarbeit. Da Dauernachtarbeit die extremste Form der Nachtarbeit darstelle, seien bei der Beurteilung der entsprechenden Gesuche sehr strenge Massstäbe anzuwenden. Die vorgeschlagene Anpassung des Art. 30 ArGV 1 ziele in eine andere Richtung.

TG ist mit der Änderung von Artikel 30 der ArGV 1 einverstanden, im Wissen darum, dass die Bedingung für Nachtarbeit für die Dauer von 6-12 Wochen ohne Wechsel mit Tagesarbeit durch die Änderung von der betrieblichen Notwendigkeit zur betrieblichen Unentbehrlichkeit verschärft werde.

VS führt an, die Änderungen führten zu mehr Klarheit und zu einer Anpassung an die Rechtsprechung. Weiter werden die Bestrebungen begrüsst, die Arbeitsgesetzgebung besser in Einklang mit der Realität der Arbeitswelt zu bringen.

SGV begrüsst den Entscheid des SECO, in der ArGV 1 Präzisierungen zu der betrieblichen Unentbehrlichkeit anzubringen. Er ist aber der Auffassung, dass bestimmte Formulierungen hinter die aktuell geltende und in der Eidgenössischen Arbeitskommission zwischen den Sozialpartnern diskutierte Lösung zurück gehen würden. Die parlamentarische Initiative

Wandfluh (05.3530) habe die zentralen Fragen gestellt. Vor diesem Hintergrund sei eine Ungleichbehandlung zwischen Dauernachtarbeit und wechschelchichtiger Nachtarbeit nicht gerechtfertigt. Die vorgeschlagenen Änderungen sind für SGV daher nicht ausreichend. Im Übrigen unterstützt SGV die Stellungnahme seines Mitglieds SFF, der besonders von dieser Revision betroffen sei.

SAV unterstützt grundsätzlich die redaktionelle Anpassung von Art. 30 ArGV 1, da diese der Klar- und Einfachkeit diene. Ebenfalls begrüsst wird, dass im Interesse der Rechtssicherheit der Begriff der betrieblichen Unentbehrlichkeit auf Verordnungsstufe konkretisiert wird. Mit der Festschreibung der Praxis in der Verordnung dürften aber keine neuen inhaltlichen Einschränkungen zur bisherigen Praxis entstehen. Der Bundesrat habe die Kompetenz, die Voraussetzungen für Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesschicht in einer Verordnung zu kodifizieren und es gebe deshalb keinen Grund, von den zusammen mit den Sozialpartnern erarbeiteten Voraussetzungen abzuweichen.

SGB, comedia, Unia halten fest, dass der Grundsatz des Verbots der Nachtarbeit stark ausgehöhlt worden sei. Sie setzten sich daher dafür ein, dass Ausnahmen vom Nachtarbeitsverbot nur restriktiv bewilligt werden dürfen und dass die Vorschriften des Gesundheitsschutzes bei allen atypischen Arbeitszeiten konsequent umgesetzt werden.

SGB, comedia, Unia betonen, dass Schichtwechsel die Regel bleiben müsse. Dauernachtarbeit sei die extremste Form der Nachtarbeit. Damit der Ausnahmecharakter der Nachtarbeit auch wirklich zum Tragen komme, dürfte die Dauernachtarbeit nur unter strengeren Voraussetzungen bewilligt werden. SGB, comedia, Unia sind strikte gegen eine Gleichstellung der Dauernachtarbeit mit der Nachtarbeit mit Schichtwechsel. Die sozialen Auswirkungen, welche Dauernachtarbeit nach sich ziehen, seien nicht zu unterschätzen und müssten daher auch gewichtet werden.

Nach Ansicht von SGB, comedia, Unia zielten die Vorschläge des SECO für die Anpassung des Art. 30 ArGV 1 in die richtige Richtung. Sie definierten jedoch die betriebliche Unentbehrlichkeit nicht streng genug.

SGB, comedia, SBK, Unia, VPOD verlangen zudem, dass der Fokus auf den Vollzug des Arbeitsgesetzes gelegt wird. Das SECO müsse seine Oberaufsichtsfunktion stärker wahrnehmen und für einen koordinierten Vollzug des Arbeitsgesetzes in den Kantonen sorgen. Aus Sicht von SGB, comedia, SBK, Unia müssten kontrollierte Betriebe, welche die arbeitsgesetzlichen Vorschriften missachten, häufig keine Sanktionen befürchten. Zudem mangle 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.

Syna/Travail.Suisse und KV Schweiz vertreten die Auffassung, dass Nachtarbeit grundsätzlich eine Ausnahme bleiben muss. Dauernachtarbeit stelle gesundheitlich die am meisten belastendste Form der Nachtarbeit dar, weshalb für sie weiterhin strenge Voraussetzungen gelten müssten. Die Bewilligungspraxis dürfe auf keinen Fall aufgeweicht werden.

Eine besondere Bedeutung komme dem Vollzug und der Kontrolle zu. Gefordert werden nebst Sanktionen die Erhöhung der Kontrolldichte, die Verbesserung der Datenlage und des Informationsaustausches.

Syna/Travail.Suisse erachtet Dauernachtarbeit als eine besonders gesundheitlich belastende Form der Nachtarbeit. Deshalb wird ergänzend Folgendes gefordert:

- 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 Jahre 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.

IVA weist auf die wissenschaftliche Studie vom März 2005 hin, welche die negativen Auswirkungen von atypischen Arbeitszeitsystemen auf die Gesundheit gezeigt habe. Diese Studie habe klar aufgezeigt, dass Personen, die Dauernachtarbeit leisteten, in einer schlechteren gesundheitlichen Verfassung seien als der Durchschnitt der Schweizer Bevölkerung und dass diese Personen grundsätzlich ein tieferes Berufs- und Bildungsniveau aufweisen würden.

SOHF geht aufgrund der praktischen Erfahrungen der Arbeitsmediziner ihres Verbandes davon aus, dass Dauernachtarbeit besser ertragen werde als wechschichtige Arbeit. Für die Betriebe und ihre Mitarbeitenden sei es bedauerlich, dass die ArGV 1 den Zugang zu diesem Arbeitszeitmodell erschwere. Auch in der neueren Literatur gebe es keine soliden Studien, welche eine grössere Schädlichkeit von Dauernachtarbeit im Vergleich zu wechschichtiger Arbeit aufzeigen würde. Die Position von SOHF ist daher eher dahingehend, dass die ArGV 1 den Zugang zur Dauernachtarbeit ausdehnen sollte, aber bei gleichzeitiger Verpflichtung des Arbeitgebers, besondere Massnahmen zu treffen (strikte maximale Dauer der Nachtarbeitsperioden; Arbeitsbeginn vor 24 Uhr; Zugang zu zusätzlicher Weiterbildung; Möglichkeit, bei Untauglichkeit in die Tagesarbeit zu wechseln).

SOHF schlägt vor, bei Bedarf solle eine vertiefte Abklärung durch das SECO bei den Schweizer Arbeitsärzten, die medizinische Untersuchungen vornehmen, durchgeführt werden. Er ist überzeugt, dass weitere Abklärungen die Position des SOHF verstärken würden.

AGVS lehnt den vorliegenden Entwurf ab und hofft auf eine liberalere Vorlage, welche den heutigen Bedürfnissen und Gegebenheiten besser entspricht. Insbesondere bemängelt AGVS, dass mit dem vorliegenden Entwurf versucht werde, eine Verschlechterung gegenüber der bisherigen Verwaltungspraxis zu etablieren. Die vorgeschlagene Definition der betrieblichen Unentbehrlichkeit wird als nicht eindeutig bzw. als zu restriktiv eingestuft. Dauernachtarbeit müsse für Klein- und Mittelbetriebe weiterhin im Rahmen der geltenden, ja bereits strengen Auflagen möglich sein und dürfe nicht zusätzlich eingeschränkt werden, entspreche doch die Möglichkeit, in der Nacht arbeiten zu können, auch den Bedürfnissen vieler Mitarbeitenden sowie den heutigen gesellschaftlichen Ansprüchen. Rotierende Schichten als Alternative zur Dauernachtarbeit seien gesundheitlich belastender und würden daher grösstenteils von den Mitarbeitenden selber nicht gewünscht (Bericht Dauernachtarbeit vom November 2008). AGVS verweist zudem auf die Stellungnahmen von SFF sowie SGV, denen er sich anschliesst.

Bell, Bigler, Coop, Del Maître, E. Sutter, LK Migros, MPV, Migros, SFF, SWISSCOFEL halten fest, dass der Bundesrat für eine Verordnungsregelung zur Dauernachtarbeit in Artikel 25 Absatz 3 ArG über eine umfassende Verordnungskompetenz verfüge. Der Bundesrat verfüge über einen sehr weiten Ermessensspielraum, der für die Gerichte verbindlich sei. Der Ermessensspielraum werde auch durch die Rechtsprechung des Bundesverwaltungs- und des Bundesgerichts nicht beschränkt oder beeinträchtigt.

Der Verordnungsentwurf beschränke sich demgegenüber weitgehend auf eine formale Kodifizierung der ergangenen Rechtsprechung, die bisherige Verwaltungspraxis – zu der sich auch der Bundesrat in der Antwort zur Interpellation Wandfluh vom 23.11.2005 bekannt habe – werde in wesentlichen Teilen insbesondere in Bezug auf die Massgeblichkeit der Autoselektion für Dauernachtarbeit, die Berücksichtigung der Lebenssituation der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie des Bedürfnisses nach reiner Tagesarbeit für den Verzicht auf den Schichtenwechsel aufgegeben, die bisherige Rechtslage werde beibehalten und auf eine weiterführende Ausübung der Verordnungskompetenz nach Artikel 25 Absatz 3 ArG verzichtet. Der Verordnungsentwurf negiere damit alle Anforderungen, Vorgaben und Spielräume, die für eine zeitgemässe, sach-, bedürfnis- und adressatengerechte Regelung der Dauernachtarbeit gegeben seien. Man betrachte sich als gebunden, wo gar keine Bindung bestehe und missachte, dass die Rechtssetzungskompetenz des Bundesrates auch einen Rechtssetzungsauftrag bedeute, für die Dauernachtarbeit unter Berücksichtigung aller massgebender Aspekte und Elemente eine angemessene Ordnung zu schaffen.

Eine zeitgemässe und langfristige tragfähige Verordnungsregelung habe Folgendes zu berücksichtigen:

- Dauernachtarbeit sei eine seit Jahrzehnten geübte, bewährte und in der Praxis weit verbreitete Arbeitsform, der im Wirtschafts- und Arbeitsleben wesentlich auch die Funktion zukomme, den Bedarf nach reiner Tages- oder nach reiner Nachtarbeit aufeinander abzustimmen.
- Dauernachtarbeit liege nicht nur vor, wenn während des ganzen Nachtzeitraumes gearbeitet werde, sondern auch dann, wenn die Arbeit während des Nachtzeitraumes beginne und im Rahmen des Tageszeitraumes ende oder umgekehrt die Arbeit während des Tages- oder Abendzeitraumes beginne und im Nachtzeitraum ende, wenn entweder gar kein Wechsel zu reiner Tagesarbeit stattfinde oder trotz Wechsel kein gleichmässiger Anteil an Tages- und Nachtarbeit resultiere.
- Die Expertisen zeigten, dass weder eine Schlussfolgerung für eine vollständige Gleichstellung noch für ein weitgehendes Verbot von Dauernachtarbeit bestehe.
- Die neueren arbeitsmedizinischen Erkenntnisse zeigten, dass eine grundsätzliche und besondere Schädlichkeit von Dauernachtarbeit nicht bestehe.
- Die neueren arbeitswissenschaftlichen Erhebungen (Bericht Dauernachtarbeit vom November 2008) belegten vielmehr, dass der Gesundheitszustand von Dauernachtarbeitern besser sei als derjenige von Arbeitnehmern in rotierenden Schichten und 86 % der Dauernachtarbeiter die Wechselschicht ablehnten und weiterhin Dauernachtarbeit verrichten wollten, weil sie sich dabei wohl fühlten und weniger gesundheitliche Probleme hätten.
- Dem Element der Freiwilligkeit bzw. der Autoselektion im Verein mit der Berücksichtigung der Lebenssituation der Betroffenen – ihrer sozialen und familiären Verhältnisse – für Dauernachtarbeit und dazu korrespondierender Dauertagesarbeit komme ausschlaggebende Bedeutung zu.
- Das persönliche und gesundheitliche Wohlbefinden der Mitarbeitenden der Betroffenen von ihrer aktiven Beteiligung und der bestmöglichen Berücksichtigung ihrer Bedürfnisse und Verhältnisse abhängen.
- Für die Betriebe sei nur über eine entsprechend hohe Arbeitszufriedenheit auch eine hohe Arbeitsproduktivität zu erreichen.
- Ein Arbeitszeitsystem und die Schichtplangestaltung müsse auch die unterschiedlichen betrieblichen Verhältnisse, Möglichkeiten und Rahmenbedingungen, vor allem aber auch die branchenspezifischen Eigenheiten, regionale Unterschiede und die konkreten Bedürfnisse der Beschäftigten von Fall zu Fall berücksichtigen können.

Fial weist darauf hin, dass Nachtarbeit in der Lebensmittelproduktion und den zugehörigen vor- und nachgelagerten administrativen und logistischen Dienstleistungen aus naheliegenden Gründen, z.B. Belieferung der Verkaufsstellen mit frischen Lebensmitteln wie Fleischerzeugnissen, Backwaren, Frischsalaten, Sandwiches etc. auf den Zeitpunkt der Ladenöffnung, unabdingbar sei.

In der Lebensmittelindustrie seien je nach Branche, Betrieb, Produktangebot und Kundenerwartung unterschiedliche Arbeitszeitmodelle im Einsatz. Diese hätten sich in der heute praktizierten Form bewährt. Es werden vier typische, nicht als abschliessend geltende Modelle aufgeführt:

- *Klassische Tagesproduktion im Einschichtbetrieb:* Hier sei Nacharbeit in der Regel nur in Ausnahmefällen ein Thema.
- *Klassische Mehrschichtproduktion:* Diese Form der Produktionsoptimierung und damit Stärkung des Arbeitsplatzes Schweiz gewinne wo immer möglich und sinnvoll an Bedeutung. Hier sei in der Regel eine Gegenschicht vorhanden, so dass diese Arbeitsform nur in Spezialfällen zu Diskussionen Anlass gebe.
- *Verlängerte Tageschicht:* Die erste Equipe beginne täglich z.B. um 04.00 Uhr zur Vorbereitung der Produktion, Herstellung von Vorprodukten wie Teigen etc., die Hauptschicht mit Produktion und Verpackung sei Tagesarbeit. Ein Wechsel der Schichten sei hier kaum möglich, da die notwendigen Fach- und Hilfskräfte für die spezifischen Vorbereitungsarbeiten in der Tageschicht fehlten und deren Einsatz hier nicht vorgesehen sei.
- *Frühschicht, Spätschicht:* Die Arbeit der Fach- und Hilfskräfte sei an einen vorgegebenen Zeitrahmen gebunden, wie z.B. in der Frischbackwarenproduktion. Ein Wechsel der Schichten sei nicht möglich, da die notwendigen Arbeitskräfte der Frühschicht in der Tageschicht fehlten und deren Einsatz hier nicht vorgesehen sei.

Als Folge dieser Rahmenbedingungen habe sich die Dauernacharbeit gemäss fial gerade in der Lebensmittelproduktion entwickelt und sei heute aus dem Berufsalltag kaum noch wegzudenken.

CVAM und Centre Patronal sind grundsätzlich zufrieden, dass das SECO entschieden habe, gewisse Präzisierungen zur betrieblichen Unentbehrlichkeit in der ArGV 1 anzubringen. Die vorgeschlagenen Änderungen gingen in die richtige Richtung, seien aber nicht ausreichend. Deshalb wird eine Ergänzung vorgeschlagen.

FER versteht die Absicht, die betriebliche Unentbehrlichkeit auf Verordnungsstufe zu konkretisieren. Damit werde auch die Rechtssicherheit verbessert. Es gelte aber nicht aus den Augen zu verlieren, dass der Erhalt eines flexiblen und funktionierenden Arbeitsmarktes zur Zufriedenheit sowohl der Arbeitnehmenden wie auch der Arbeitgeber zentral sei und dass die Arbeitsbedingungen primär durch die Privatautonomie zu gestalten seien. Staatliche Vorschriften und Einschränkungen der Privatautonomie seien nur akzeptierbar, wenn sie die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmenden betreffen.

SBV begrüsst die geplante Änderung von Art. 30 ArGV 1. Im Sinne der Rechtssicherheit sei es sinnvoll, die Verordnung wie vorgeschlagen anzupassen. Es wird darauf hingewiesen, dass das ASTRA in aktuellen Ausschreibungen bei Arbeiten für den Unterhalt der Nationalstrassen verlange, dass diese in der Nacht ausgeführt werden müssen und am Tag aus verkehrstechnischen Gründen keine oder nur beschränkt Arbeiten in Gegenschichten zulässig seien. SBV erwartet, dass das SECO die von den Unternehmungen für einen effizienten Arbeitsablauf notwendigen Bewilligungen sachgerecht erteilt.

SBK anerkennt das Bedürfnis nach Dauernacharbeit in den Institutionen des Gesundheitswesens. Gewisse Mitarbeiterinnen seien, namentlich aus familiären Gründen, auf diese Arbeitsform angewiesen. In Anlehnung an die Ergebnisse der einschlägigen Forschung zweifelt er daran, dass zumindest in gesundheitlicher, wenn nicht in gesellschaftlicher Hinsicht, diese Arbeitsform (noch) belastender sei als Wechselschichten. Er betont aber die dringende Notwendigkeit von Schutzregeln und -massnahmen.

## 3.2 Spezifische Bemerkungen zu Art. 30 Abs. 1 und 2 ArGV 1

Die Verdeutlichung der Abgrenzung zwischen Abs. 1 und 2 sowie die einheitliche Verwendung des Begriffs der "betrieblichen Unentbehrlichkeit" sowohl in Abs. 1 Bst. a als auch in Abs. 2 Bst. b stossen bis auf vereinzelte Ausnahmen auf Zustimmung. In verschiedenen Stellungnahmen werden die Anpassungen explizit begrüsst bzw. als unbestritten bezeichnet (BL, FR, NW, ZH, IVA, SFF, MPV, LK Migros, Bell, Bigler, Coop, Del Maître, E. Sutter, Migros, SWISSCOFEL).

JU erwähnt, dass zwischen Absatz 1 und 2 von Art. 30 ArGV 1 hinsichtlich der Voraussetzungen keine Unterschiede mehr bestünden, weshalb folgende Formulierung vorgeschlagen wird: "*Le travail de nuit sans alternance avec un travail de jour au sens de l'art. 25 al. 3 de la loi est admis pour autant qu'il soit indispensable pour des raisons d'exploitation*". JU führt weiter aus, in Abs. 1 seien verschiedene bestehende Bestimmungen zum Schutz der Arbeitnehmenden gestrichen worden und verlangt deren Wiedereinführung.

SAV begrüsst die Verdeutlichung der Abgrenzung zwischen Absatz 1 und 2 mit der dahingehenden Anpassung des Einleitungssatzes. Die Angleichung der Formulierung von Abs. 1 Bst. a sowie Abs. 2 Bst. b habe aber eine Änderung der Praxis zur Folge, weshalb die Anpassung abgelehnt wird. Die Unterscheidung aufzugeben und an beide Tatbestände die höheren Anforderungen (betriebliche Unentbehrlichkeit) zu stellen, sei nicht gerechtfertigt. SAV beantragt folgende Formulierung von Abs. 1 Bst. a: "*aus betrieblichen Gründen notwendig ist.*"

Syna/Travail.Suisse begrüsst, dass Art. 30 Abs. 1 Bst. a ArGV 1 von betrieblich notwendig zu betrieblich unentbehrlich verschärft werde.

Stihl geht anhand des angepassten französischsprachigen Textes zur Änderung der ArGV 1 davon aus, dass Art. 30 Abs. 2 ArGV 1 inhaltlich unverändert bestehen bleibt.

## 3.3 Spezifische Bemerkungen zu Art. 30 Abs. 2<sup>bis</sup> ArGV 1

### 3.3.1 Buchstabe a

Die vorgeschlagene Formulierung von Buchstabe a (Ziff. 1 und 2) stösst bei verschiedenen Anhörungsteilnehmenden auf Zustimmung. Einige Anhörungsteilnehmende verlangen – jeweils aus unterschiedlichen Gründen – die Streichung des 2. Satzteiles von Bst. a Ziff. 1 ("*die von derselben Arbeitnehmerin oder demselben Arbeitnehmer geleistet werden kann*"). Ein Anhörungsteilnehmer wünscht die Streichung von Bst. a Ziff. 2. In verschiedenen Stellungnahmen wird eine neue Formulierung von Bst. a (Ziff. 1 und 2) vorgeschlagen.

Weitgehend einverstanden mit dem Inhalt von Buchstabe a sind die Kantone und der IVA.

BL erklärt sich einverstanden und geht davon aus, dass ein grosser Teil der zu behandelnden Fälle nach Art. 30 Abs. 2<sup>bis</sup> Bst. a ArGV 1 abgehandelt werden wird.

NE regt aus Gründen der Logik an, dass die Ziff. 2 vor der Ziff. 1 zu stehen kommt. Die erste Voraussetzung sei, dass die Arbeit hauptsächlich in der Nacht ausgeführt werden müsse. Falls dieser Punkt negativ zu beantworten sei, erübrige sich die zweite Frage.

SAV beantragt die Streichung des 2. Satzteiles von Bst. a Ziff. 1. Der Verordnungsentwurf halte im Vergleich mit der heutigen Wegleitung des SECO im Sinne einer nicht akzeptablen Einschränkung fest, dass es keine Gegenschicht gibt, *die von derselben Arbeitnehmerin oder demselben Arbeitnehmer geleistet werden kann*. Würde eine Einschränkung eingeführt, wonach Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesschichten nur noch dann erlaubt sein soll, wenn es sich um eine Spezialistentätigkeit handelt, so würde eine neue, auf Grund der Kontrollen des SECO als unnötig erwiesene Einschränkung eingeführt.

Für SGB, syna/Travail.Suisse, KV Schweiz, comedia, Unia ist das Kriterium der Gegenschichten im Betrieb für die Zulässigkeit der Dauernachtarbeit zentral. Gefordert wird eine Formulierung, die sicherstelle, dass mit Gegenschichten nicht identische Arbeiten am Tag gemeint sind. Sobald Gegenschichten bestehen, dürfe von einem Rotationssystem ausgegangen werden. Denn in der Regel könne derselbe Arbeitnehmer oder dieselbe Arbeitnehmerin – allenfalls nach einer Einarbeitungszeit – auf beiden Schichten arbeiten. Deshalb wird die Weglassung des Zusatzes *"die von derselben Arbeitnehmerin oder demselben Arbeitnehmer geleistet werden kann"* gefordert.

Bell, Bigler, Coop, Del Maître, E. Sutter, fial, LK Migros, MPV, Migros, SFF, SWISSCOFEL verlangen, dass Dauernachtarbeit von allen Mitarbeitenden der betreffenden Gruppe geleistet werden darf, und nicht ausschliesslich von spezialisierten Fachkräften. Dementsprechend wird für Artikel 30 Absatz 2<sup>bis</sup> Buchstabe a Ziffer 1 vorgeschlagen, dass betriebliche Unentbehrlichkeit vorliegt, wenn es sich um eine Arbeit handelt, für die es keine Gegenschicht gibt, die von *allen* Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der betreffenden Gruppe ausgeübt werden kann.

Bell, Bigler, Coop, Del Maître, E. Sutter, MPV, Migros, SFF monieren, dass im Entwurf des SECO offensichtlich vollständig übersehen worden sei, dass Schichtarbeit bzw. eine Gegenschicht nur unter qualifizierten Voraussetzungen vorliege. Das von ihm propagierte Kriterium der Spezialisierung sei deshalb nicht nur untauglich, sondern auch unnötig und rechtlich unhaltbar.

Zu Ziff. 2 halten Bell, Bigler, Coop, Del Maître, E. Sutter, fial, LK Migros, MPV, Migros, SFF, SWISSCOFEL fest, dass Dauernachtarbeit nicht nur vorliege, wenn während des ganzen Nachtzeitraumes gearbeitet wird, sondern auch bei einem nur anteilmässigenachteinsatz (Früharbeitsbeginn oder Spätarbeitsende). Diese Flexibilität in der Arbeitsgestaltung dürfe auf keinen Fall beschnitten werden. Deshalb wird eine Regelung postuliert, die sämtliche Fälle erfasst, wo eine Tätigkeit an den Nachtzeitraum gebunden ist, mithin nicht nur der Fall, dass während des gesamten Nachtzeitraumes gearbeitet wird, sondern auch die Fälle des Früharbeitsbeginnes und des Spätarbeitsendes.

Deshalb schlagen Bell, Bigler, Coop, Del Maître, E. Sutter, fial, LK Migros, MPV, Migros, SFF, SWISSCOFEL folgende Formulierung von Abs. 2<sup>bis</sup> Bst. a vor:

*"2bis Betriebliche Unentbehrlichkeit nach Absatz 1 Buchstabe a und Absatz 2 Buchstabe b liegt vor, wenn:*

*a. es sich um eine Arbeit handelt*

- 1. für die es keine Gegenschicht gibt, die von allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der betreffenden Gruppe ausgeübt werden kann; und*
- 2. die ganz oder teilweise in der Nacht ausgeführt werden muss; oder"*

SBKV hält fest, Dauernachtarbeit sei nur dann ein Thema, wenn die allgemeinen Bedingungen für Nachtarbeit generell bejaht werden könnten. Insbesondere die wirtschaftliche oder technische Unentbehrlichkeit (Art. 17 Abs. 1 ArG i.V.m. Art. 28 Abs. 1 und Abs. 2 ArGV 1) oder aber das besondere Konsumbedürfnis (Art. 28 Abs. 3 ArGV 1) müssten gegeben sein. Wenn der entsprechende Beweis erbracht sei, ist nach Ansicht des SBKV auch die Voraussetzung gemäss Art. 30 Abs. 2<sup>bis</sup> Bst. a Ziff. 2 ArGV 1 gegeben. Dem erläuternden Bericht sei auch nichts anderes zu entnehmen. Zwecks Vermeidung von Verwirrung stiftenden Wiederholungen wird demnach die Streichung von Buchstabe a Ziff. 2 beantragt.

### 3.3.2 Buchstabe b

Der vorgeschlagene Buchstabe b ist ziemlich umstritten. Für mehrere Anhörungsteilnehmende ist der Vorschlag zu restriktiv und sie plädieren für eine liberalere Regelung oder die Beibehaltung der bisherigen Praxis. Dagegen wird in verschiedenen Stellungnahmen der Wunsch geäußert, ganz auf das Kriterium der Personalrekrutierungsschwierigkeiten zu verzichten oder strengere Voraussetzungen zu statuieren. Schliesslich sind mehrere Anhörungsteilnehmende mit der vorgeschlagenen Formulierung einverstanden.

AG, BL, SH, TG, VS, ZG sind mit dem vorgeschlagenen Buchstaben b einverstanden.

FR, JU, NE, NW, TI, UR, ZH, IVA verlangen die Streichung von Buchstabe b. Verschiedentlich wird dazu Folgendes dargelegt: Der Vorschlag dehne den Definitionsbereich der „betrieblichen Unentbehrlichkeit“ übermässig aus, das Nachtarbeitsverbot werde unterlaufen und damit werde der Arbeitnehmerschutz ausgehöhlt. Eine solche Regelung sei auch systemwidrig – eine ähnliche arbeitsgesetzliche Bestimmung sei nicht ersichtlich. Rekrutierungsprobleme dürften nicht mit betrieblicher Unentbehrlichkeit gleichgesetzt werden. Wechselschichtige Nachtarbeit solle nach wie vor die Regel sein, Ausnahmen nur unter strengen Voraussetzungen möglich sein und nicht mit Rekrutierungsschwierigkeiten begründet werden können. Nachtarbeit mit Wechselschichten entspreche sowohl den Wünschen als auch den (gesundheitlichen, familiären und sozialen) Bedürfnissen der Arbeitnehmer in der Regel deutlich besser als wechselfreie Nachtarbeit.

GE ist mit dem Vorschlag grundsätzlich einverstanden, macht aber auf die Schwierigkeiten für die Vollzugsbehörden bei der Beurteilung der Rekrutierungsschwierigkeiten aufmerksam.

FR, VD, IVA äussern sich kritisch zu den Rekrutierungsschwierigkeiten. Dieses Kriterium sei für die Vollzugsbehörden schwierig zu kontrollieren und stehe potentiell im Widerspruch zum Prinzip des freien Personenverkehrs. VD schlägt aber ein neues Kriterium (Wunsch der Arbeitnehmenden) vor (s.u.).

SAV macht geltend, dass nach dem Entwurf betriebliche Unentbehrlichkeit für Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesschicht unter anderem dann vorliege, wenn auf dem üblichen Arbeitsmarkt nicht genügend qualifiziertes Personal für Wechselschichten rekrutiert werden kann. Nach dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts genüge es jedoch bereits, dass eine grosse Zahl des betroffenen Personals für den Fall eines Wechselschichtregimes mit einer Kündigung droht und bei Verwirklichung der Drohung nicht ersetzt werden könnte. Die Drohung müsse demnach nicht verwirklicht werden. Der Arbeitgeber müsse sich damit nicht zwingend in der Lage befinden, auf dem üblichen Arbeitsmarkt nicht genügend qualifiziertes Personal für Wechselschichten rekrutieren zu können. Dass die Drohungen nicht verwirklicht werden, sei insbesondere in dem Fall denkbar, wo die betroffenen Arbeitnehmer auf Grund der Arbeitsmarktlage keine andere Stelle finden, die ihren Vorstellungen entspricht. Wenn allein darauf abgestellt werde, dass auf dem üblichen Arbeitsmarkt nicht genügend qualifiziertes Personal für Wechselschichten rekrutiert werden kann, dann werde die Zulässigkeit von Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesschicht letztlich konjunkturabhängig, was kaum sinnvoll sei.

SAV beantragt deshalb folgende Ergänzung von Bst. b:

*"b. auf dem üblichen Arbeitsmarkt nicht genügend qualifiziertes Personal für Wechselschichten rekrutiert werden kann oder eine grosse Zahl des betroffenen Personals nicht in Nachtschichten eingesetzt werden will."*

SGB anerkennt Rekrutierungsprobleme als Grund für die Dauernachtarbeit als *kumulative* Voraussetzung. Daher wird in Art. 30 Abs. 2<sup>bis</sup> Bst. a Ziff. 2 die Streichung des Wortes „oder“ beantragt.

SGB, KV Schweiz, comedia, Unia anerkennen Rekrutierungsschwierigkeiten als Grund für die Dauernachtarbeit nur an, wenn die Mitwirkung der Arbeitnehmenden bei der Ausarbeitung angemessener und rechtskonformer Schichtpläne und im Bereich des Gesundheitsschutzes sichergestellt ist und auch durch Protokolle der Personalkommission oder von Betriebsversammlungen belegt werden kann. SGB, comedia, Unia führen zusätzlich an, dass Rekrutierungsprobleme nur als Grund herangezogen werden dürften, wenn der Schichtwechsel bei der Mehrheit der betroffenen Mitarbeitenden gesundheitliche Probleme oder Schwierigkeiten mit der Erfüllung der Familienpflichten verursache.

SGB, KV Schweiz, comedia, SBK, Unia, VPOD verlangen für Betriebe, die ein Rotationssystem einführen könnten, aber dafür nicht genügend Personal finden, zur Abfederung der gesundheitlichen Risiken folgende zusätzlichen Begleitmassnahmen:

- 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 über 45 Jahren dürfen nur subsidiär herangezogen werden. Für SGB, KV Schweiz, comedia, Unia, VPOD gilt dies auch für Arbeitnehmende mit Betreuungspflichten.
- 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.

SGB, comedia, SBK, Unia, VPOD fordern das SECO auf, die Merkblätter/Checklisten zum Thema Dauernachtarbeit entsprechend anzupassen und die Betriebe über die zu erfüllenden Massnahmen zu informieren.

Syna/Travail.Suisse fordert, dass die Bemühungen des Arbeitgebers, Dauernachtschicht zu verhindern, in den Artikel aufgenommen werden müssen und in den Erläuterungen ausführlich dargelegt werden. Ergänzend zu den Ausführungen in den Erläuterungen müsse der Arbeitgeber insbesondere ein zur Dauerschicht alternatives (und natürlich rechtskonformes) Wechselschichtsystem ausarbeiten und der Belegschaft vorlegen. Zudem müssten 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 müssten die qualifizierten erfolglosen Rekrutierungsbemühungen durch den Arbeitgeber nachgewiesen werden.

Bell, Bigler, Coop, Del Maître, E. Sutter, fial, LK Migros, MPV, Migros, SFF, SWISSCOFEL beantragen eine neue Formulierung:

*"b. die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schriftlich um einen Verzicht auf den Schichtenwechsel ersucht, weil ihnen aufgrund besonderer Verhältnisse ein Wechsel zwischen Tages- und Nachtarbeit oder zwischen Nacht- und Tagesarbeit nicht zumutbar und für den Betrieb eine andere Lösung nicht möglich ist; oder"*

Bell, Bigler, Coop, Del Maître, E. Sutter, LK Migros, MPV, Migros, SFF führen aus, mit der vorgeschlagenen Formulierung würden mehrere zentrale Vorgaben und Anforderungen für eine sach-, bedürfnis- und adressatengerechte Regelung der Dauernachtarbeit aufgenommen und die Verhältnisse und Bedürfnisse der Mitarbeitenden aggregiert auf die betriebliche Ebene übersetzt.

Bei dem Erfordernis, dass die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden um einen Verzicht auf den Schichtenwechsel ersuche, gehe es nicht um subjektive Befindlichkeit oder Beliebigkeit, sondern um strukturelle Einflüsse auf die von den Mitarbeitenden zu generierende betriebliche Wertschöpfung. Mit der Voraussetzung der besonderen Verhältnisse würden – entsprechend dem Konzept der Interaktion von Arbeit, Lebensweise und Gesundheit – die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse der Mitarbeitenden erfasst, die dazu führen würden, dass sie nicht in einem Wechselschichtsystem arbeiten könnten oder ihnen das nicht zumutbar sei, weil für sie damit unangemessene und unverhältnismässige Weiterungen verbunden wären, die sich letztlich nachteilig auf ihr persönliches Wohlbefinden, ihre Arbeitszufriedenheit und ihre Gesundheit auswirkten. Alternativen zum Verzicht auf den Schichtenwechsel würden vor allem in kleineren oder mittleren Unternehmen kaum, in grösseren Unternehmen, die über eine Vielzahl Betriebe und Betriebsteilen und eine grössere Zahl von Mitarbeitenden verfügen, eher möglich sein, da sie die Schichtgruppen dadurch ggf. neu zusammensetzen könnten.

Dass das Erfordernis der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer ein taugliches und rechtlich adäquates Kriterium ist, um Arbeitszeitsysteme sach- und verhältnismässig gerecht zu gestalten, zeige sich auch im Vergleich. So sei mit der Revision von Artikel 34 Absatz 4 Buchstabe b ArGV 1 die ausnahmsweise Zulässigkeit der Rückwärtsrotation vom Bundesrat damit begründet worden, dass es den ausdrücklichen Wunsch der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu berücksichtigen und zu gewichten gelte.

SWISSCOFEL hält fest, mit dem Erfordernis, dass die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden um einen Verzicht auf den Schichtwechsel ersucht, werde die Freiwilligkeit der Dauertages- und der Dauernachtarbeit berücksichtigt. Mit dieser Auflage würden die besonderen, persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse der Mitarbeitenden erfasst.

Fial führt aus, dass die Formulierung des Anhörungsvorschlags für die Schweizer Nahrungsmittel-Industrie bedeuten könne, dass beispielsweise langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Frühschicht zu Arbeiten in Wechselschichten mit möglichen Lohneinbussen gezwungen werden müssten, oder aber dass diese nicht mehr beschäftigt werden könnten, weil auf dem heute "üblichen Arbeitsmarkt" (mindestens im EU-Raum zwischen Portugal und Polen) nachweislich den Vorgaben der Verordnung entsprechendes Personal rekrutiert werden könnte.

SBKV hält fest, dass der Beweis des auf dem Arbeitsmarkt fehlenden Personals eine Vorlaufzeit voraussetze, deren konkrete Länge unklar sei, wohl aber in der Praxis von grösserer Tragweite sein werde.

Stihl geht davon aus, dass die Definition der Unentbehrlichkeit der bisherigen Praxis des SECO entspreche, wobei für sie insbesondere die Anwendung von Art. 30 Abs. 2<sup>bis</sup> Bst. b ArGV 1 von Bedeutung sei. Die Unentbehrlichkeit bestehe darin, dass auf dem üblichen Arbeitsmarkt nicht genügend qualifiziertes Personal für Wechselschichten rekrutiert werden kann. Wenn in der Praxis auch in Zukunft ein einfacher Nachweis genüge, dass keine genügende Anzahl von Personal für Wechselschichten gefunden werden kann, um die Bewilligung nach Art. 30 Abs. 2 Bst. b ArGV 1 zu erhalten, wird die vorgesehene Änderung als in Ordnung betrachtet.

#### 4 Ergänzende Regelungsvorschläge

VD, SGV, CVAM, Centre Patronal fordern ein zusätzliches alternatives Kriterium. Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit müsse auch zulässig sein, wenn der Betrieb nachweisen könne, dass das Nachtarbeit leistende Personal keinen Wechsel mit denjenigen Mitarbeitenden wolle, die am Tag und Abend beschäftigt sind und umgekehrt. Falls dies nicht zugelassen werde, führe es dazu, dass der Arbeitgeber sein Tages- und Abendarbeit leistendes Personal verpflichten müsse, auch Nachtarbeit zu verrichten, obwohl es das nicht wolle. VD, SGV, CVAM, Centre Patronal schlagen daher bei Abs. 2<sup>bis</sup> folgenden neuen Buchstaben c vor:

*"c. lorsqu'il est démontré que les travailleurs ne veulent pas d'alternance avec les travailleurs du jour ou du soir, et inversement."*

Bell, Bigler, Coop, Del Maître, E. Sutter, fial, LK Migros, MPV, Migros, SFF, SWISSCOFEL schlagen einen neuen Abs. 2<sup>bis</sup> Bst. c vor:

*"c. bei drei- oder mehrschichtigen Arbeitszeitsystemen auf dem üblichen Arbeitsmarkt nicht genügend qualifiziertes Personal rekrutiert werden kann, damit alle Schichten durchlaufen werden können."*

Damit werde der eigenständige Fall geregelt, dass ein Betrieb aus wirtschaftlichen Gründen mindestens dreischichtig arbeiten müsse, dabei wegen Personalmangels – weil nicht genügend qualifiziertes Personal auf dem üblichen Arbeitsmarkt zu finden ist – jedoch nicht wechselschichtig arbeiten könne. Dies sei der einzige und wahre Fall, in dem das Kriterium der Personalrekrutierung sach- und verhältnismässig, praxisbezogen und wirklichkeitskonform sei.

Auch FER verlangt die Einführung eines zusätzlichen alternativen Kriteriums, wonach Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit zulässig sein soll, wenn dies dem Wunsch der Arbeitnehmenden entspreche.

## Anhang: Liste der Anhörungsteilnehmenden

Eingeladene Anhörungsadressaten	Stellungnahme <sup>3</sup>	Im Bericht verwendete Abkürzung
<b>Kantonale Vollzugsbehörden des Arbeitsgesetzes</b>		
Aargau	ja	AG
Apenzell Ausserrhoden/Appenzell Innerrhoden		
Basel-Landschaft	ja	BL
Basel-Stadt	ja	BS
Bern		
Freiburg	ja	FR
Genf	ja	GE
Glarus		
Graubünden		
Jura	ja	JU
Luzern	ja	LU
Neuenburg	ja	NE
Nidwalden	ja	NW
Obwalden		
Schaffhausen	ja	SH
Schwyz		
Solothurn		
St. Gallen		
Tessin	ja	TI
Thurgau	ja	TG
Uri	ja	UR
Waadt	ja	VD
Wallis	ja	VS
Zug	ja	ZG
Zürich	ja	ZH

<sup>3</sup> Anmerkung: Bei den eingeladenen Anhörungsadressaten wird Stillschweigen gemäss dem Begleitschreiben zur Anhörung als Zustimmung zu den Unterlagen betrachtet.

<b>Weitere begrüßte Anhörungsadressaten</b>		
economiesuisse - Verband der Schweizer Unternehmen	ja	economiesuisse
Schweizerischer Gewerbeverband (SGV)	ja	SGV
Schweizerischer Arbeitgeberverband	ja	SAV
Schweizerischer Gewerkschaftsbund (SGB)	ja	SGB
Travail.Suisse	ja <sup>4</sup>	Travail.Suisse
Kaufmännischer Verband Schweiz (KV Schweiz)	ja	KV Schweiz
Textilverband Schweiz (TVS)		
Swissmem, Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie (ASM) und Verein Schweiz. Maschinen-Industrieller (VSM)		
Schweizerischer Verband der Betriebsärzte im Gesundheitsdienst (SOHF)	ja	SOHF
Interkantonaler Verband für Arbeitnehmerschutz (IVA)	ja	IVA
Dachverband der Fachgesellschaften für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz suissepro		
Schweizerische Unfallversicherungs-Anstalt		
Verbindung der Schweizer Ärztinnen und Ärzte (FMH)		
Schweiz. Stiftung für Gesundheitsförderung		
Groupement romand de médecine, d'hygiène et de sécurité du travail		
Schweizerische Gesellschaft für Arbeitsmedizin SGARM		
<b>Nicht begrüßte Organisationen und Betriebe</b>		
Autogewerbeverband der Schweiz (AGVS)	ja	AGVS
Bell AG	ja	Bell
Bigler AG	ja	Bigler
Chambre vaudoise des arts et métiers	ja	CVAM
Centre Patronal	ja	Centre Patronal
comedia	ja	comedia
Coop	ja	Coop
Del Maître SA	ja	Del Maître

<sup>4</sup> Stellungnahme der Syna, welche auch im Namen von Travail.Suisse erfolgte.

Ernst Sutter AG	ja	E. Sutter
Fédération des Entreprises Romandes	ja	FER
Föderation der Schweizerischen Nahrungsmittel-Industrien (fial)	ja	fial
Gewerkschaft Unia	ja	Unia
H+, Die Spitäler der Schweiz	ja	H+
Landeskommission der Migros-Gruppe	ja	LK Migros
Metzgereipersonal-Verband der Schweiz	ja	MPV
Migros-Genossenschafts-Bund	ja	Migros
Schweizer Bäcker-Konditorenmeister-Verband (SBKV)	ja	SBKV
Schweizerischer Baumeisterverband	ja	SBV
Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner (SBK)	ja	SBK
Schweizer Fleisch-Fachverband	ja	SFF
Stihl Kettenwerk Schweiz	ja	Stihl
SWISSCOFEL	ja	SWISSCOFEL
syna <sup>5</sup>	ja	syna
Verband des Personals der öffentlichen Dienste (VPOD)	ja	VPOD

---

<sup>5</sup> Die Stellungnahme der syna erfolgte auch im Namen von Travail.Suisse.