

«Nachtarbeit» – mit Blick auf die Wochenendschicht und den Schichtwechsel

Es ist grundsätzlich nicht erlaubt, Arbeitnehmer während der Zeit von 23 Uhr bis 6 Uhr arbeiten zu lassen (Nachtarbeit), es sei denn, das Amt für Volkswirtschaft hätte eine Nachtarbeitsbewilligung erteilt. Lediglich die in der Verordnung II zum Arbeitsgesetz genannten Betriebe dürfen ihre Arbeitnehmer auch ohne Nachtarbeitsbewilligung während der Nacht beschäftigen.

Das Amt für Volkswirtschaft kann vorübergehende Nachtarbeit bewilligen, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird. Ein solches ist beispielsweise dann gegeben, wenn in einem Betrieb kurzfristig zusätzliche Arbeiten anfallen, deren Erledigung zeitlich nicht aufschiebbar sind und die während den Werktagen weder mit planerischen Mitteln noch mit organisatorischen Massnahmen bewältigt werden können. Als vorübergehend gilt Nachtarbeit dann, wenn sie bei sporadisch oder periodisch wiederkehrenden Einsätzen nicht mehr als drei Monate pro Betrieb und Kalenderjahr umfasst oder wenn sie bei zeitlich befristeten Einsätzen von bis zu sechs Monaten einen einmaligen Charakter aufweist.

Als Nachtarbeiter im Sinne des Gesetzes gelten Arbeitnehmer, welche in der Regel mindestens drei Stunden ihrer täglichen Arbeitszeit oder mehr als 600 Stunden pro Kalenderjahr in der Nachtzeit beschäftigt werden. Für die Beschäftigung eines Arbeitnehmers während der Nacht ist zudem dessen Einverständnis erforderlich und ihm ist, wenn er nur vorübergehend Nachtarbeit verrichtet, ein gesetzlicher Lohnzuschlag von mindestens 25% zu gewähren.

Die tägliche Arbeitszeit darf bei Nachtarbeit für den einzelnen Arbeitnehmer acht Stunden nicht überschreiten. Die Arbeitszeit muss zudem – mit Einschluss

der Pausen – innert eines Zeitraums von neun Stunden liegen. Wird der Arbeitnehmer in höchstens drei von sieben aufeinanderfolgenden Nächten beschäftigt, darf die tägliche Arbeitszeit zehn Stunden betragen, muss aber – mit Einschluss der Pausen – innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Stunden liegen.

Arbeitnehmer, welche über längere Zeit Nachtarbeit verrichten, haben zudem Anspruch auf eine medizinische Untersuchung und Beratung. Arbeitnehmer, welche mit besonderen Gefahren verbundene Nachtarbeit leisten sollen, dürfen diese nur verrichten, wenn aufgrund einer medizinischen Untersuchung feststeht, dass sie für den geplanten Einsatz geeignet sind.

Wochenendschicht

Es gibt Schichtsysteme für ununterbrochene Betriebe, bei denen am Wochenende nur mit zwei Schichten gearbeitet wird. Die Beschäftigung während der Wochenendschicht zwischen Donnerstagabend (ab 20 Uhr) und Montagmorgen (5 bis 7 Uhr) ist nur zulässig, wenn die Arbeitnehmer – abgesehen von Ausnahmefällen wie Ferienablösungen – in der übrigen Zeit der Woche keiner weiteren Erwerbstätigkeit als Arbeitnehmer nachgehen. Zudem dürfen Arbeitnehmer, welche während der Wochenendschicht tätig sind, in keiner Schicht mehr als zehn Stunden Arbeitszeit innerhalb von zwölf Stunden leisten. Die tägliche Ruhezeit von elf Stunden muss eingehalten werden und den Arbeitnehmern sind mindestens fünf auf einen Sonntag fallende Ruhetage pro Kalenderjahr zu gewähren.

Schichtwechsel – Wechsel von Tages- auf Nachtarbeit

Die Arbeitszeit ist so einzuteilen, dass ein Arbeitnehmer nicht länger als sechs

aufeinanderfolgende Wochen die gleiche Schicht zu leisten hat. Bei zweisechichtiger Tagesarbeit ist darauf zu achten, dass der Arbeitnehmer an der Tages- und Nachtarbeit gleichmässig Anteil hat.

Bei drei und mehrschichtigen Arbeitzeitsystemen, bei denen der Arbeitnehmer in der Regel alle Schichten – somit auch die Nachtschicht – durchläuft, darf die einzelne Schichtdauer zehn Stunden (Pause inbegriffen) nicht überschreiten. Der Schichtwechsel hat zudem von der Früh- zur Spät- und von dieser zur Nachtschicht (sog. Vorwärtsrotation) zu erfolgen. Eine Rückwärtsrotation ist ausnahmsweise zulässig, wenn dadurch der Arbeitnehmer regelmässig längere wöchentliche Ruhezeiten von drei und mehr Tagen erhält.



● MLaw Jacqueline Marxer, Rechtsanwältin bei der Kanzlei Ospelt & Partner Rechtsanwälte AG, Schaan

Ospelt & Partner Rechtsanwälte AG
Landstrasse 99, 9494 Schaan
T +423 236 19 19, F +423 236 19 15
jacqueline.marxer@ospelt-law.li
info@ospelt-law.li