

Artikel 46

## Weitere Massnahmen

(Art. 17e ArG)

Der Arbeitgeber hat als weitere Massnahmen bei Nachtarbeit insbesondere:

- a. ein sicheres Transportmittel zur Verfügung zu stellen, wenn die persönliche Sicherheit eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin auf dem Weg zum und vom Arbeitsplatz gefährdet sein könnte;
- b. Transportmöglichkeiten beim Fehlen öffentlicher Verkehrsmittel bereitzustellen;
- c. Kochgelegenheiten für die Zubereitung warmer Mahlzeiten in einem geeigneten Raum bereitzustellen oder warme Mahlzeiten abzugeben;
- d. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Erziehungs- oder Betreuungspflichten nach Artikel 36 des Gesetzes zu unterstützen, damit sie diese Aufgaben selber oder durch Dritte wahrnehmen können.

### Allgemeines

Der vorliegende Artikel führt aus, welche Massnahmen der Arbeitgeber auf Grund von Artikel 17e ArG ergreifen muss. Mit diesen Massnahmen sollen die mit Nachtarbeit verbundenen Nachteile (begrenzt Angebot an öffentlichen Verkehrsmitteln, fehlende Verpflegungsmöglichkeiten usw.) berücksichtigt werden.

Aus der Pflicht des Arbeitgebers, diese Massnahmen vorzusehen, kann abgeleitet werden, dass der Arbeitgeber zur Übernahme der damit verbundenen Mehrkosten verpflichtet ist. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Nachtarbeit vor allem für die Arbeitgeber von Vorteil ist, so dass die Übernahme solcher zusätzlicher Kosten durch die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht dem allgemeinen Rechtsempfinden entsprechen würde. In Bezug auf Buchstabe b können sich die Arbeitgeber beispielsweise nicht damit begnügen, auf Kosten der Arbeitnehmerschaft einen Taxiservice für den Heimweg zu organisieren. Der Arbeitgeber ist zwar befugt, von diesen einen Beitrag an die Kosten für die Massnahmen, die wegen der Nachtarbeit ergriffen werden, zu verlangen. Folgender Schlüssel sollte als Richtlinie für die Aufteilung der Kosten zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite angewendet werden: Die Weg- und Verpfle-

gungskosten für Nachtarbeit sollten für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht höher ausfallen als diejenigen für die Arbeit, die sie während des Tages ausführen.

#### **Buchstabe a:**

Unter diesem Buchstaben werden die Fälle geregelt, in denen zwar öffentliche Verkehrsmittel vorhanden sind, die Sicherheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aber trotzdem nicht garantiert ist. So kann z.B. der Weg vom Arbeitsort zu den öffentlichen Verkehrsmitteln und von da zum Wohnort unsicher sein oder die Benutzung der öffentlichen Verkehrsmittel an sich kann Gefahren mit sich bringen.

#### **Buchstabe b:**

Hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin keine öffentliche Transportmöglichkeit zum Arbeitsort und wieder nach Hause, so wird der Arbeitgeber eine Alternative anbieten müssen: Minibus des Betriebs, Organisation eines Transportdienstes unter der Arbeitnehmerschaft mit und ohne Auto oder einen Taxidienst. Selbstverständlich müssen auch diese Transportmöglichkeiten die Sicherheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen garantieren.

**Buchstabe c:**

Aus medizinischer Sicht ist es besonders wichtig, dass die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die nachts arbeiten, eine warme und damit leichter verdauliche Mahlzeit einnehmen können. Da die Restaurants, Kantinen usw. nachts geschlossen sind, ist es schwierig, sich in den Nachtstunden zu verköstigen. Der Arbeitgeber muss diesem Umstand Rechnung tragen, indem er darauf achtet, dass die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen warme Mahlzeiten erhalten: Diese können von der betriebseigenen Kantine vorbereitet und dann aufgewärmt werden, oder die notwendige Infrastruktur zum Erwärmen von Mahlzeiten wird zur Verfügung gestellt (z.B. Mikrowellenofen im Pausenraum).

**Buchstabe d:**

Die Unterstützung durch die Arbeitgeber kann auf zwei Arten erfolgen: Einerseits müssen sie bei der Erstellung der Stundenpläne im Rahmen des Möglichen auf die Familienpflichten im Sinne von Artikel 36 ArG Rücksicht nehmen (damit ist die Betreuung von Kindern unter 15 Jahren und die Betreuung von pflegebedürftigen Familienangehörigen gemeint, vgl. Kommentar Art. 36 ArG). Ist es andererseits nicht möglich, die Arbeitszeiten so zu organisieren, dass die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ihre erzieherischen oder familiären Pflichten selber wahrnehmen können, so hat der Arbeitgeber die Pflicht, sie bei der Organisation ihres Familienlebens zu unterstützen; beispielsweise indem er ihnen hilft, andere Lösungen zu finden oder ihnen eine finanzielle Unterstützung für das Hüten der Kinder anbietet.