



Referenzsystem Arbeitsmedizin

INFRI 2025

Inhaltsverzeichnis

Ziele	3
Anwendungsbereich	3
Verantwortlichkeiten	3
Aufbau des Dokuments	3
Einführung	3
Prävention von Unfällen und Berufskrankheiten.....	4
Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	5
Risikoanalyse	6
Betriebliche Gesundheitsförderung.....	8
Absenzenmanagement und Case Management	8
ARTISET Securit.....	8
1. Nachtarbeit.....	9
2. Mutterschutz	13
3. Alleinarbeitende Person.....	15
4. Jugendliche Arbeitnehmer	16
5. Physische/chemische/biologische Risiken.....	18
6. Psycho-soziale Risiken (PSR).....	22
Berufung von Spezialisten für Gesundheit am Arbeitsplatz.....	24
Mindestanforderungen	25
Referenzen	26

Ziele

Dieses Dokument dient als Referenz für alle der INFRI angeschlossenen Institutionen im Bereich Gesundheit am Arbeitsplatz. Es hebt die Schlüsselemente von Punkt 9 des ASA-Sicherheitssystems hervor, nämlich den Gesundheitsschutz.



Anwendungsbereich

Dieses Dokument richtet sich an alle Institutionen des Kantons Freiburg, die INFRI angeschlossen sind.

Verantwortlichkeiten

Jede Institution ist dafür verantwortlich, Massnahmen zum Schutz der Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ergreifen, unter Berücksichtigung der Texte, die in diesem Dokument zusammengefasst sind.

Aufbau des Dokuments

Jedes Kapitel wird auf die gleiche Weise präsentiert. Zunächst allgemeine Aspekte, dann die rechtlichen Anforderungen, gefolgt von Empfehlungen und Informationen und/oder bewährten Verfahren. Abschliessend finden Sie auch Links zu nützlichen Dokumenten.

Die Referenzen können am Ende des Dokuments gefunden werden. Manchmal sind Links zu Internetseiten direkt in den entsprechenden Kapiteln enthalten.

Einführung

Das Schweizer Arbeitsgesetz legt die Pflichten des Arbeitgebers im Bereich des Gesundheitsschutzes fest.

"Zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber alle Massnahmen zu treffen, die erfahrungsgemäss notwendig sind, die nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Er muss ausserdem alle Massnahmen treffen, die zum Schutz der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer erforderlich sind." [ArG, Art. 6](#)

Die Themen im Zusammenhang mit dem betrieblichen Gesundheitsschutz werden in diesem Dokument entwickelt, ebenso wie die Rollen und Verantwortlichkeiten der verschiedenen Akteure.

Die Informationen, Empfehlungen und Anforderungen basieren auf den Schweizer Gesetzestexten. Insbesondere das **Arbeitsgesetz (ArG²)** und seine 5 Verordnungen, die **Mutterschutzverordnung (MutterschutzVO¹⁷)**, die **Verordnung über die Unfallverhütung (VUV⁸)** und das **Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG³)**.

Die Rollen und Verantwortlichkeiten basieren auf Anhang 2 der Richtlinie über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit (ASA-Richtlinie) sowie auf den Kompetenzen allfälliger anderer Spezialisten wie Ergonomen, Arbeitspsychologen und Krankenschwestern und -pfleger, die auf die Gesundheit am Arbeitsplatz spezialisiert sind.

Prävention von Unfällen und Berufskrankheiten

Das Unfallversicherungsgesetz (UVG³) besagt, dass der Arbeitgeber alle Massnahmen ergreifen muss, die nach der Erfahrung notwendig sind, um Unfälle und Berufskrankheiten zu verhüten. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen zusammenarbeiten, um den Schutz der Gesundheit aller zu ermöglichen.

Um Massnahmen ergreifen zu können, ist es wichtig, die Risiken zu kennen. Diese werden durch eine Gefahrenidentifikation und eine anschliessende Risikoanalyse aufgezeigt.

Auszug aus den «Besonderen Gefährdungen» nach Anhang I	
Betriebe	Massgebend für die Beizugspflicht ist die Liste der besonderen Gefährdungen gemäss Anhang I.
– mit besonderen Arbeitsplatzverhältnissen	Betriebe mit einem Nettoprämiensatz der Berufsunfallversicherung von 0,5% und mehr der Lohnsumme haben in der Regel besondere Gefährdungen. Anhang I siehe Seite 11
– mit Brand- und Explosionsgefährdungen	
– mit chemischen und biologischen Einwirkungen	
– mit physikalischen Einwirkungen	

EKAS-Richtlinie Nr. 6508.d A5 – 01.22

Beide Massnahmen sollten von anerkannten und befähigten Spezialisten durchgeführt werden.

(vgl. [Richtlinie über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit \(ASA-Richtlinie\) - EKAS](#))⁵

Der Arbeitgeber muss Arbeitsmediziner oder andere Spezialisten für Arbeitssicherheit beiziehen, wenn der Schutz der Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dies erfordern.

Die Pflicht zur Hinzuziehung hängt ab von:

- Unfallrisiko und Berufskrankheiten
- Von der Anzahl der beschäftigten Personen
- Spezifisches Wissen notwendig, um Sicherheit zu gewährleisten

Beizugs- pflicht gemäss Punkt 2	3.1	Der Arbeitgeber, in dessen Betrieb besondere Gefährdungen gemäss Anhang I auftreten und der 10 Mitarbeitende oder mehr beschäftigt, weist die getroffenen Massnahmen nach. Er regelt zweckmässig die Zuständigkeiten und Abläufe betreffend Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Diese Organisation ist nachzuweisen.
	3.2	Der Arbeitgeber, in dessen Betrieb besondere Gefährdungen gemäss Anhang I auftreten und der weniger als 10 Mitarbeitende beschäftigt, weist die getroffenen Massnahmen mit einfachen Mitteln nach.
Beizug freiwillig	3.3	Der Arbeitgeber, in dessen Betrieb keine besonderen Gefährdungen gemäss Anhang I auftreten und der 50 Mitarbeitende oder mehr beschäftigt, regelt zweckmässig die Zuständigkeiten und Abläufe betreffend Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Diese Organisation ist nachzuweisen.
	3.4	Der Arbeitgeber, in dessen Betrieb keine besonderen Gefährdungen gemäss Anhang I auftreten und der weniger als 50 Mitarbeitende beschäftigt, hat die allgemeinen Pflichten gemäss Art. 3–10 VUV zu erfüllen.

[EKAS Richtlinie 6508 seite 6](#)

Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Die Beherrschung von Risiken ist eine der Säulen des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Um den Ansatz zu vervollständigen und einen Ansatz der Primär-, Sekundär- und Tertiärprävention zu ermöglichen, ist es auch wichtig, Aspekte der Gesundheitsförderung und des Absenzenmanagements zu berücksichtigen.

Dimensionen des BGM

Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera



In Anlehnung an Ulich & Wülser, 2004

Die Erarbeitung einer BGM-Richtlinie/-Politik für die Einrichtung ermöglicht es, die Leitlinien der Einrichtung mit den Elementen des Gesundheitsschutzes zu verknüpfen. Jeder kann dem anderen dienen.

RISIKOANALYSE

Sie besteht in der Identifizierung von Gefahren und der Bewältigung von Risiken, um Schutzmassnahmen zu ergreifen. Es kann sich um ein physisches Risiko handeln, z. B. das Tragen schwerer Lasten (Personen mit schweren körperlichen Behinderungen). In diesem Fall wird es darum gehen, die von diesem Risiko betroffenen Tätigkeiten zu identifizieren und zu bestimmen, mit welchen Massnahmen die Auswirkungen auf die Gesundheit begrenzt werden können.

Das STOP-Modell hilft bei der Bestimmung der Massnahmen auf den verschiedenen Ebenen.

S: Kann man die Gefahr substituieren? (indem man sie beseitigt, existiert die Gefahr nicht mehr).



T: Haben wir technische Hilfsmittel, um die Belastung zu verringern? (z. B. Hilfsmittel) Dies verringert das Risiko, dass die Gesundheit des Mitarbeiters beeinträchtigt wird



O: Gibt es eine Möglichkeit, die Arbeit so zu organisieren, dass die Auswirkungen der Belastung auf die Mitarbeiter begrenzt werden? Die Dauer oder Häufigkeit der Belastung begrenzen



P: Wenn keine STO-Massnahmen möglich sind, gibt es eine Schutzausrüstung für den Mitarbeiter?



Massnahmen, die mehrere Stopp-Kriterien kumulieren, sind am effektivsten

Die 5x5-Risikomatrix ist ein Instrument, mit dem das Risikoniveau unter Berücksichtigung von Wahrscheinlichkeit und Auswirkung bewertet werden kann. So ist das Risikoniveau bei einem sehr regelmässig auftretenden Risiko mit geringen Auswirkungen und einem unwahrscheinlichen Risiko, dessen Auswirkungen jedoch schwerwiegend wären, ähnlich.

		erwartetes Schadensausmass			
		unwesentlich	gering	kritisch	katastrophal
Eintrittswahrscheinlichkeit	häufig				
	wahrscheinlich				
	gelegentlich				
	vorstellbar				
	unwahrscheinlich				
unvorstellbar					

	Risiken vermeiden
	Risiken managen (Massnahmen)
	Risiken akzeptieren

Spezialisten, die zur Durchführung einer Risikoanalyse befugt sind, sind:

- Arbeitsärzte
- Sicherheitsingenieure
- Arbeitshygieniker

Eine gemeinsame Nutzung von Ressourcen (beauftragter Spezialist) durch die Institutionen könnte die Kosten begrenzen und die Effizienz steigern. Eine Risikoanalyse für eine Institution kann als Grundlage für eine andere dienen und erfordert eher eine Anpassung als eine vollständige neue Analyse.

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Hierbei handelt es sich um Massnahmen zur Förderung körperlicher Aktivität oder zur Sensibilisierung der Mitarbeiter für ein gesundheitsbezogenes Thema.

Zum Beispiel: Einführung von Stretching-Momenten oder Schulung zur Mobilisierung von Bewohnern oder Sensibilisierung für die Auswirkungen von Nachtarbeit auf die Gesundheit.

ABSENZENMANAGEMENT UND CASE MANAGEMENT

Ein Programm zur Überwachung und Verwaltung von Fehlzeiten ermöglicht es, das Personal zu begleiten und gezielte Massnahmen zu ergreifen. Es bietet die Möglichkeit, so früh wie möglich zu handeln und Langzeitabsenzen zu begrenzen.

ARTISET SECURIT

Um Sie bei der Ermittlung der Bedürfnisse und der Umsetzung von Massnahmen im Zusammenhang mit dem Gesundheitsschutz zu unterstützen, gibt es eine Branchenlösung, die von der EKAS zertifiziert ist. Es handelt sich dabei um ARTISET Securit.

Diese Branchenlösung gibt es für Einrichtungen, die ältere Menschen, Menschen mit Behinderungen sowie Kinder und Jugendliche betreuen, pflegen und begleiten.

ARTISET Securit stellt u.a. eine Dokumentation sowie Checklisten zur Verfügung:

- Gefahren identifizieren
- Risiken analysieren
- Schutzmassnahmen festlegen und umsetzen

Sie bietet auch massgeschneiderte Informationen und gezielte Schulungen an. Ausserdem können Sie über eine Plattform auf Dokumente und Tools zugreifen und ein Team von Fachleuten steht Ihnen bei Bedarf zur Verfügung.

[ARTISET Securit](#)

1. Nachtarbeit

Sie ist grundsätzlich verboten und muss bei den zuständigen Behörden beantragt werden. Das Bildungswesen gehört zu den Sektoren, für die **eine Ausnahme von der Pflicht, eine Genehmigung** für Nachtarbeit **zu beantragen**, gilt. Weitere Informationen sind in der ArGV2 zu finden.

Nachtarbeit ist in Art.17 des Schweizer Arbeitsgesetzes (ArG²) klar definiert. Jede Arbeit **zwischen 23:00 und 6:00 Uhr** gilt als Nachtarbeit.

In Einrichtungen kann die Arbeitszeit jedoch früher beginnen und gilt erst ab 23 Uhr als Nachtarbeit. Wenn ein Teil der Tätigkeit in die Zeit fällt, die als Nachtarbeit gilt (23:00-6:00 Uhr), darf die Gesamtarbeitszeit innerhalb eines Zeitraums von 10 Stunden (einschliesslich Pause) 9 Stunden nicht überschreiten (ArG, Art.17a). Ausser in Ausnahmefällen

Nach dem GAV INFRI-FOPIS (Art.18.1c)¹² hat ein/e Mitarbeiter/in das Recht auf zwölf aufeinanderfolgende Stunden Ruhezeit unmittelbar nach einer Nachtschicht. Dies gilt, sobald die passive Wache aktiviert wurde. Aus diesem Grund ist es wichtig, eine Ersatzlösung für den Fall vorzusehen, dass eine Nachtwache aktiviert wird.

Regelmässige Nachtarbeit kann die Gesundheit der Arbeitnehmer beeinträchtigen. Die aktuellen Erkenntnisse zeigen, dass Nachtarbeit das Risiko von Schlafstörungen und psychischen Erkrankungen, Stoffwechselstörungen und Herz-Kreislauf-Erkrankungen erhöht und das Auftreten bestimmter Krebsarten begünstigt.

Konkret kann es aufgrund der Umkehrung und Störung der inneren biologischen Uhr bei den Mitarbeitern zu Schlafmangel, psychischen Störungen wie Reizbarkeit, Depressionen, dem Auftreten von Diabetes und Gewichtszunahme sowie Bluthochdruck kommen. Die mittelfristigen Folgen sind ungünstig, und diese Erkrankungen müssen erkannt, überwacht und entsprechend beraten werden.

Ausgebildete Erzieherinnen und Erzieher (anerkannte fachpädagogische Ausbildung) sind vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes bezüglich der Arbeits- und Ruhezeitvorschriften ausgenommen. Die Vorschriften im Zusammenhang mit dem Gesundheitsschutz bleiben anwendbar. (ArGV1, Art12)⁴

Aktive oder passive Standby-Geräte?

Nach dem Arbeitsgesetz zählt der Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit. Es gibt also keinen Unterschied. Eine passive Wache ermöglicht keinen so erholsamen Schlaf, wie wenn man zu Hause schläft. Der Geist bleibt in Alarmbereitschaft, um jederzeit auf einen Handlungsbedarf reagieren zu können.

Der GAV INFRI-FOPIS sieht die Kompensation des Bereitschaftsdienstes (passive Wache) in Höhe von einer Stunde für zwei Personen vor. Art.18.4 Abs. F. ¹²

Das bedeutet, dass die folgenden Elemente sowohl für Mitarbeiter gelten, die aktive als auch für solche, die passiven Nachtwachen durchführen.

Regulatorische Anforderungen

Obligatorische medizinische Untersuchung:

Die medizinische Untersuchung und Beratung ist für die folgenden Kategorien von Mitarbeitern **obligatorisch**:

- Junge Arbeitnehmer/innen (unter 18 Jahren)
- Personen, die anstrengenden oder gefährlichen Tätigkeiten ausgesetzt sind (z. B. Heben von Lasten, Exposition gegenüber Chemikalien [einschliesslich Medikamenten] oder Mikroorganismen).

Die Exposition gegenüber belastenden oder gefährlichen Tätigkeiten wird mithilfe einer Risikoanalyse bewertet. Diese muss von einem anerkannten Spezialisten im Sinne der ASA (Arbeitsmediziner und andere Spezialisten für Arbeitssicherheit) durchgeführt werden.⁵

Die medizinische Untersuchung muss vor Beginn der Nachtarbeit stattfinden und für diese beiden Kategorien von Mitarbeitern alle zwei Jahre wiederholt werden.

Arbeitnehmer/innen, die die Prüfung ablehnen, dürfen keine Nachtarbeit leisten.

Freiwillige medizinische Untersuchung:

Arbeitnehmer/innen, die 25 oder mehr Nächte arbeiten, **haben Anspruch** auf eine medizinische Untersuchung und Beratung im Zusammenhang mit Nachtarbeit. Diese muss dem/der Arbeitnehmer/in angeboten werden, der/die sie bis zum Alter von 45 Jahren 1x/2 Jahre und ab dem Alter von 45 Jahren 1x/Jahr beantragen kann. Die Kosten für diese Untersuchung werden von der Einrichtung übernommen. Die Untersuchung kann jederzeit vor oder nach der Arbeitsaufnahme erfolgen.

Inhalt der Prüfung:

Es handelt sich um eine Bestandsaufnahme des Gesundheitszustands des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin. Sie ist auf die Art der ausgeführten Arbeit sowie auf die Risiken, denen er/sie ausgesetzt ist, abgestimmt.

Eine Beschreibung der Untersuchung sowie Ratschläge, die vom SECO erstellt wurden, finden Sie im Dokument "**Leitfaden für Ärzte - Medizinische Untersuchung für Personen, die Schicht- oder Nachtarbeit leisten**"¹⁶. (siehe nützliche Dokumente und Anhang 2)

Die Beratung umfasst spezifische Aspekte der Nachtarbeit, der Ernährung, des Schlafs und der Work-Life-Balance. Der Leitfaden ermöglicht Ihnen, die Vorgaben für den Arzt und eine Vereinheitlichung der Untersuchungen für alle Mitarbeiter sowie der Kosten für die Einrichtung festzulegen.

Anschliessend muss dem Arbeitgeber ein Eignungsbericht übermittelt werden. (Auszug)

Entscheid:	
Der/die Obgenannte wurde von mir bezüglich der Eignung für die vorgesehene Tätigkeit in Nacht- und Schichtarbeit abgeklärt. (Zutreffendes ankreuzen)	
<input type="checkbox"/>	Der vorgesehene Einsatz ist möglich (Eignung).
<input type="checkbox"/>	Der vorgesehene Einsatz ist vorübergehend nicht möglich (vorübergehende Nichteignung): Neubeurteilung in Monaten
<input type="checkbox"/>	Der vorgesehene Einsatz ist unter folgenden Bedingungen möglich (bedingte Eignung):
<input type="checkbox"/>	Der/die betroffene Mitarbeiter/in ist aus gesundheitlichen Gründen für die vorgesehene Tätigkeit <u>nicht geeignet</u> (Nicht-Eignung).

Diese Eignungsabklärung gilt für maximal 2 Jahre.

Untersuchender Arzt:

Er muss die erforderlichen Kenntnisse über die Arbeit, die Arbeitsbedingungen und die Grundsätze der Arbeitsmedizin erworben haben. (Art. 43 Abs. 2 ArGV1)⁴; in der Regel handelt es sich dabei um einen Arbeitsmediziner mit Facharztstitel FMH oder einen Hausarzt, der in einer kantonalen Liste aufgeführt ist, wie z. B. ein Partnerarzt für Gesundheit am Arbeitsplatz (MPST).

Betriebsärzte-innen im Bereich Gesundheit am Arbeitsplatz können Mandate im Zusammenhang mit der Gesundheit am Arbeitsplatz in Betrieben übernehmen, die keine besondere Gefährdungen (Anhang 1, Ekas Richtlinie Nr. 6508) gemäss der ASA-Richtlinie der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) beinhalten.

Wenn der/die Arbeitnehmer/in wünscht, dass sein/ihr Hausarzt die Untersuchung durchführt, muss der betreffende Arzt/die betreffende Ärztin dafür bestimmte Voraussetzungen erfüllen (u. a. Ausbildung in Arbeitsmedizin); er/sie muss sich mit dem Arbeitsprozess der betreffenden Person, den Arbeitsbedingungen im Unternehmen und den arbeitsmedizinischen Kenntnissen über Schicht- und Nachtarbeit vertraut gemacht haben. Er muss als ST-Partnerarzt referenziert werden. In der Regel ist der richtige Ansprechpartner sowohl für Arbeitnehmer/innen als auch für Arbeitgeber/innen der/die Arbeitsmediziner/in.

Der Arzt/die Ärztin übermittelt seine/ihre Schlussfolgerungen bezüglich der Eignung für Nachtarbeit dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin und dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin in einem Eignungsbericht, dessen Muster vom SECO vorgegeben wird und in den nützlichen Dokumenten oder im Anhang 1 verfügbar ist.

Finanzielle Unterstützung

Die Kosten für die Untersuchung trägt der Arbeitgeber. Die SGARM (Schweizerische Gesellschaft für Arbeitsmedizin) empfiehlt, dem Arbeitgeber je nach Zeit- und Arbeitsaufwand zwischen 150 CHF (30 min) und 300 CHF (60 min) für die Dienste von Spezialisten für Gesundheit am Arbeitsplatz in Rechnung zu stellen.

Empfehlungen

Lassen Sie die Untersuchungen von einem zertifizierten Arbeitsmediziner durchführen. Wenn die Untersuchung von mehreren Ärzten durchgeführt werden kann, sollte mit einem Arbeitsmediziner ein Raster für den Inhalt der Untersuchung und der Beratung erarbeitet

werden, um die Untersuchungen für alle Mitarbeiter der Einrichtung zu vereinheitlichen. Das Muster des Leitfadens für Ärzte kann als Referenz herangezogen werden. Informieren Sie die Mitarbeiter/innen über Präventionsmassnahmen im Zusammenhang mit Schlaf, Ernährung und Work-Life-Balance.

Informationen und/oder Best-Practice

Die Elemente, die sich auf die Beratung zum Gesundheitsschutz im Zusammenhang mit Nachtarbeit beziehen, können einer auf Arbeitsgesundheit spezialisierten Krankenschwester anvertraut werden. Diese Beratung kann individuell oder in Form einer Informationsveranstaltung durchgeführt werden.

Nützliche Dokumente

[Medizinische Untersuchung und Beratung durch einen Arzt bei Nachtarbeit \(admin.ch\)](#)

[Leitfaden_Medizinische_Untersuchung_für_Schicht-und_Nachtarbeitende](#)

[Formular_Eignungsentscheid](#)

2. Mutterschutz

Das Arbeitsgesetz sowie die Mutterschutzverordnung¹⁷ regeln den Gesundheitsschutz für schwangere und stillende Frauen.

Schwangere und stillende Frauen dürfen nur dann mit gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten beschäftigt werden, wenn Schutzmassnahmen getroffen werden, die auf einer Risikoanalyse durch einen anerkannten Spezialisten beruhen. Dazu gehören Arbeitsmediziner, Arbeitshygieniker, Ergonomen und Sicherheitsingenieure, sofern sie über die erforderlichen Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen.

Beim Mutterschutz sind verschiedene Aspekte zu berücksichtigen. Zum einen die Arbeitszeiten und zum anderen die Gefahren/Risiken. Die Nachtarbeit und die Höchstarbeitszeit sind geregelt. **Eine Zusammenfassung der zu beachtende Punkte finden Sie in der Übersichtstabelle des SECO¹⁹.**

(Auszug)

Vollständiges Schema im Anhang 3:

Gesetzesartikel	Schwangerschafts-Monate									Geburt	Wochen nach Geburt (und Stillzeit)			
	0/1	2	3	4	5	6	7	8	9		8	16	52	bis Ende Jahres
ArG = Arbeitsgesetz ArGV = Verordnung zum Arbeitsgesetz MutschV = Mutterschutzverordnung	Beschäftigung und Arbeitsbedingungen dürfen Gesundheit der Schwangeren oder Stillenden und diese des Kindes nicht beeinträchtigen. 80% Lohn falls Arbeiten nicht verrichtet und keine gleichwertige Ersatzarbeit zugewiesen werden kann.									siehe Text links.				
ArG Art. 35 Schwangere und Stillende	Beschäftigung nur mit Einverständnis: Arbeitnehmerin darf auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben.									Wöchnerinnen: siehe Text links.		Stillende: siehe Text links.		
ArG Art. 35a Einverständnis	Bei Arbeit zwischen 20 und 6 Uhr, nach Möglichkeit gleichwertige Arbeit zwischen 6 und 20 Uhr anbieten									Beschäftigungsverbot zwischen 20:00-06:00 Uhr 8 Wochen vor Geburt				
ArG Art. 35a Abs. 4 Art. 35b Nachtarbeit	Arbeitgeber ist strafbar, wenn er den Vorschriften über den Sonderschutz der weiblichen Arbeitnehmer vorsätzlich oder fahrlässig zuwiderhandelt.									siehe Text links.				
ArG Art. 59 Abs. 1 Strafbestimmungen	Keine Überstunden und max. 9 Std. pro Tag bis Ende Stillzeit.									Stillende: siehe Text links.				
ArGV 1 Art. 60 Abs. 1 Überstunden														

[Zur Tabelle](#)

Als gefährliche Arbeiten gelten unter anderem:

- Ein manuelles Bewegen von schweren Lasten
- Aufgaben, die Bewegungen oder Körperhaltungen erfordern, die zu vorzeitiger Ermüdung führen
- Exposition gegenüber Mikroorganismen (biologisches Risiko, z.B. Viren)
- Die Exposition gegenüber Chemikalien (z.B. Medikament)

Weitere Informationen finden Sie in Art.62 der [ArGV1](#).

Regulatorische Anforderungen

Risikoanalyse:

Wenn gefährliche oder belastende Aufgaben von schwangeren oder stillenden Frauen ausgeführt werden können, muss die Einrichtung eine Risikoanalyse vorlegen. Diese Analyse muss als Prävention durchgeführt werden. Das heisst, vor der Bekanntgabe einer Schwangerschaft. Sie wird von einem anerkannten und kompetenten Spezialisten in diesem Bereich durchgeführt (Arbeitsmediziner, Arbeitshygieniker oder ein anderer Spezialist, der die

erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen erworben hat. Sie muss mindestens 1x/3 Jahre überprüft werden.

Der/die Gynäkologe/in beurteilt die Arbeitsfähigkeit auf der Grundlage der Risikoanalyse Mutterschaft. Diese ergibt sich aus der Gesamtrisikoaanalyse. Denn die Risiken für alle Mitarbeiter/innen gelten auch für schwangere und stillende Frauen. In diesem speziellen Fall kommen noch weitere spezifische Elemente hinzu, die mit der Entwicklung des Fötus zusammenhängen.

Ruhemöglichkeiten:

Gemäss ArGV3, Art. 34 muss eine schwangere Frau die Möglichkeit haben, sich hinzulegen und sich auszuruhen, wenn sie das Bedürfnis danach verspürt. Der Arbeitgeber muss einen Raum zur Verfügung stellen, der diesem Zweck gewidmet ist. Dieser Raum kann nach der Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub auch zum Stillen genutzt werden. Es darf sich dabei nicht um eine Toilette handeln.

Informationspflicht:

Die erste Hälfte der Schwangerschaft ist eine wichtige Phase, in der der Fötus empfindlich ist. Der Arbeitgeber muss die Frauen bereits bei der Einstellung über die Risiken am Arbeitsplatz informieren. Dies soll dazu beitragen, dass die Schwangerschaft frühzeitig bekannt wird, damit so schnell wie möglich Schutzmassnahmen ergriffen werden können.

Empfehlungen

Die Integration des Mutterschutzes in den Einführungsprozess neuer Mitarbeiter/innen sensibilisiert sowohl Männer als auch Frauen und fördert die frühzeitige Bekanntgabe einer Schwangerschaft. Informieren Sie die Angestellten über die bestehenden Risiken und die Massnahmen, die zum Schutz schwangerer und stillender Frauen ergriffen werden.

Informationen und/oder Best-Practice

Führen Sie regelmässige Auffrischungen in den Teams durch. In den ersten Wochen der Schwangerschaft können Schädigungen des Fötus entstehen. Eine frühzeitige Bekanntgabe der Schwangerschaft ermöglicht es, so schnell wie möglich geeignete Massnahmen zu ergreifen.

Wenn eine Schwangerschaft bekannt wird, informieren Sie das gesamte Team über die Schutzmassnahmen, die für die Mitarbeiterin getroffen wurden. Achtung: Erwähnen Sie die Schwangerschaft nicht, wenn die Mitarbeiterin dies nicht wünscht. Es ist möglich, einfach zu erwähnen, dass es sich um Massnahmen zum Schutz der Gesundheit handelt.

Nützliche Dokumente

[Mutterschutz - Informationen für Schwangere, Stillende und Wöchnerinnen in einem Arbeitsverhältnis](#)

Zusammenfassende Übersichtstabelle: [Mutterschutz und Schutzmassnahmen](#)

Dokument Staat Freiburg: [Risques professionnels pour les femmes enceintes - Enseignement.pdf](#)

3. Alleinarbeitende Person

SECO-Definition :

"Eine Person gilt als allein arbeitend, wenn ihr nach einem Unfall oder in einer Kritischen Situation (plötzliches Unbehagen) nicht sofort Hilfe geleistet werden kann. Dies ist z.B. der Fall, wenn eine Person ohne Sichtverbindung und ausserhalb der Rufweite zu anderen Personen arbeitet."

Im Sozialpädagogischenbereich kann ein aktiver oder passiver Nachtwächter (wenn er allein ist) als Alleinarbeiter/in im Sinne der obigen Definition angesehen werden, ebenso wie Fahrer/innen.

Regulatorische Anforderungen

Als Arbeitgeber müssen Sie dafür sorgen, dass Alleinarbeitende über die für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit erforderlichen Fähigkeiten verfügen und dass ihnen nach einem Unfall oder in einer kritischen Situation rechtzeitig geholfen werden kann.

Empfehlungen

Die Beurteilung der erforderlichen Fähigkeiten umfasst auch die Tatsache, dass sein/ihr Gesundheitszustand nicht gefährdet ist, wenn er/sie allein ist (z. B. aufgrund einer Erkrankung). Dieser Aspekt kann bei der medizinischen Beurteilung der Nachtarbeit berücksichtigt werden. In diesem Fall muss dies dem Arzt, der die Untersuchung durchführt, mitgeteilt werden.

Stellen Sie sicher, dass Personal, das nachts arbeitet, die Möglichkeit hat, mit einem Alarm- oder Telefonsystem Hilfe zu rufen. Das System sollte eine Antwort zum Zeitpunkt des Anrufs gewährleisten.

Informationen und/oder Best-Practice

Weitere Informationen finden Sie in den Referenzdokumenten 21, 22 und 23.

Schulung des Personals im Umgang mit den Alarmsystemen sowie regelmässige Erinnerungsaktionen.

Nützliche Dokumente

[Merkblatt für allein arbeitende Personen](#)

[Alleinarbeit kann gefährlich sein - Anleitung für Arbeitgeber und Sibe](#)

[Checkliste: Allein arbeitende Personen](#)

4. Jungendliche Arbeitnehmer

Ein/e junge/r Arbeitnehmer/in ist ein/e Mitarbeiter/in, der/die noch nicht 18 Jahre alt ist. Es gibt eine eigene Verordnung zum Schutz von jugendlichen Arbeitnehmern (ArGV5).

Die Vorschriften gelten für Auszubildende, Praktikanten und auch für Jugendliche, die während ihrer Ferien oder für kleine Arbeiten in ihrer Freizeit beschäftigt werden.

Regulatorische Anforderungen

Die Arbeitszeit von jugendlichen Arbeitnehmern ist speziell geregelt, Details finden Sie im SECO-Dokument "Jugendarbeitsschutz"²⁴.

Es ist zu berücksichtigen, dass jugendliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wenig Erfahrung haben und weniger leistungsfähig sind als Erwachsene. Das Unfallrisiko ist 20 bis 30 % höher als bei Erwachsenen. Sie müssen von einem Erwachsenen über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz informiert und begleitet werden. Der Arbeitgeber, muss sicherstellen, dass die jungen Arbeitnehmer/innen nicht überfordert werden.

Bei Arbeitsantritt müssen die Richtlinien für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gegeben werden. Mögliche Gefahren sowie die Schutzmassnahmen, identifiziert und kommuniziert werden.

Einige berufliche Erstausbildungen erfordern **eine medizinische Eignungsuntersuchung** für jugendliche Arbeitnehmer/innen vor oder während der Ausbildung. Dies ist insbesondere bei FaGe-E und FaBe der Fall. Vor Beginn der Ausbildung muss eine medizinische Untersuchung durchgeführt werden. Bei gesundheitlichen Problemen muss der Arbeitgeber die Eltern oder den gesetzlichen Vormund informieren.

Empfehlungen

Führen Sie eine spezielle Schulung im Zusammenhang mit Gefahren und Gesundheitsschutzmassnahmen für junge Arbeitnehmer/innen durch. Sprechen Sie diese Themen im Rahmen der Betreuung regelmässig an.

Das SECO empfiehlt, nach einem Jahr eine medizinische Folgeuntersuchung durchzuführen, um zu überprüfen, ob gesundheitliche Probleme im Zusammenhang mit der physischen und psychischen Entwicklung des jungen Mitarbeiters oder der jungen Mitarbeiterin aufgetreten sind.

Informationen und/oder bewährte Praktiken

Das Risikobewusstsein unter Jugendlichen ist geringer. Daher ist es wichtig, ihnen besondere Aufmerksamkeit zu schenken und sie regelmässig für das Thema zu sensibilisieren. Insbesondere sollten sie mit Präventionsmassnahmen begleitet werden, um langfristige Gesundheitsschäden zu vermeiden (Rückenprobleme, Erschöpfung usw.).

Nützliche Dokumente

[Leitfaden Ärztliche Eignungsuntersuchung für Jugendliche vor oder in der Beruflichen Grundbildung](#)

[Berufliche Grundbildungen mit Hinweisen auf medizinische Abklärungen](#)

5. Physische/chemische/biologische Risiken

Dieses Kapitel behandelt alle Gesundheitsrisiken im Zusammenhang mit der Exposition gegenüber Chemikalien, physiologischen Flüssigkeiten und physischen Belastungen, die zu Gesundheitsproblemen führen können. Die Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz regelt die Fragen im Zusammenhang mit dem Gesundheitsschutz.

a) Physische Belastungen / Risiken

Es handelt sich um biomechanische Faktoren wie körperliche Anstrengung, repetitive Arbeit, Zwangshaltungen, Handhabung schwerer Lasten und Vibrationen. Im sozialpädagogischen Umfeld sind es vor allem Zwangshaltungen und schwere Lasten.

Regulatorische Anforderungen

Als Arbeitgeber/in sind Sie dafür verantwortlich, die Arbeitsplätze nach ergonomischen Grundsätzen einzurichten. In Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sicherzustellen, dass die eingesetzten Mittel eingehalten und genutzt werden.

Umgang mit Lasten:

Es müssen organisatorische Massnahmen mit der Bereitstellung geeigneter Hilfsmittel ergriffen werden, die das manuelle Tragen von Lasten durch das Personal verhindern.

Empfehlungen

In der Tabelle finden Sie Richtwerte dafür, wie viel Gewicht eine Einzelperson je nach Geschlecht und Alter tragen, ziehen oder schieben kann.

Abb.1 Zumutbare Lastgewichte für eng am Körper gehaltene Lasten.



	Alter	kg	
		Männlich	Weiblich
Gelegentlich Gemäss Tabelle 325-1 der Wegleitung zur Verordnung 3 des Arbeitsgesetzes (Art. 25, ArGV 3).	14-16	15	11
	16-18	19	12
	18-20	23	14
	20-35	25	15
	35-50	21	13
	>50	16	10
	Regelmässig Entspricht Richtwerten der Suva; «Erläuterungen zu den Grenzwerten», Publikations-Nr. 1903.D	Bei mehr als dreimaligem Heben und Tragen resp. Manipulieren ist ab nebenstehenden Lasten eine Gefährdungsermittlung vorzunehmen.	12
Während der Schwangerschaft		Für schwangere Frauen gelten besondere Bestimmungen gemäss Art. 7 und 17 der Mutterschutzverordnung sowie Art. 62 und 63 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1). Informationen dazu siehe Seite 16.	

Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz beim Lastentransport von Hand (Seite 17)

Die Mobilisierung einer erwachsenen Person erfordert Hilfe für den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin. Sei es in Bezug auf die Kompetenz des Bewohners, die Transfertechnik, die materielle Unterstützung oder die Arbeitsorganisation.

Es wird dringend empfohlen, dass die Angestellten eine Schulung erhalten, die für den Transfer von Personen mit körperlichen Behinderungen geeignet ist. Diese Schulung sollte regelmässig wiederholt werden.

Andererseits können durch die Verteilung der Arbeit innerhalb des Teams, bei der die erforderliche körperliche Anstrengung mit jedem einzelnen Bewohner und die Fähigkeiten der einzelnen Mitarbeiter/innen berücksichtigt werden, die Auswirkungen auf die Gesundheit begrenzt werden.

Zusammengefasst:

- Eine Schulung zum Tragen von Lasten
- Passende Hilfsmittel
- Eine faire Arbeitsorganisation.

Informationen und/oder Best-Practice

Es gibt das Programm "Cleverer Transfer²⁷" der SUVA, das speziell für das Pflege- und Betreuungsumfeld entwickelt wurde.

Einige INFRI-Einrichtungen haben ebenfalls die "Kinaesthetics"-Methode angewandt und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend geschult.

Nützliche Dokumente

[Cleverer Transfer: Arbeitsorganisation und bauliche Aspekte](#)

[Kinästhetik Definition und Erklärung](#)

b) Chemische Risiken

Eine Chemikalie gilt als gefährlich, wenn sie eine schädliche Wirkung auf den Organismus haben kann. Im sozialpädagogischen Umfeld kann dies auf medikamentöse Behandlungen und Reinigungs-/Desinfektionsmittel zutreffen, die in der Einrichtung verwendet werden.

Regulatorische Anforderungen

Sie haben eine besondere Verantwortung für den Gesundheitsschutz der Beschäftigten im Hinblick auf die Exposition gegenüber gefährlichen Stoffen. Hierfür gibt es ein spezielles Gesetz. (Bundesgesetz über den Schutz vor gefährlichen Stoffen und Zubereitungen).²⁹

Unter anderem sind die Lagerung, die Aufbewahrung und die Verwendung solcher Produkte geregelt. Um die Risiken zu bewerten und geeignete und angemessene Massnahmen zu ergreifen, müssen Sie einen Spezialisten für Arbeitssicherheit hinzuziehen. (STPS-Spezialist, Sicherheitsbeauftragter, Sicherheitsingenieur, Arbeitshygieniker oder Arbeitsmediziner).

Empfehlungen

Die Fachkraft für Sicherheit und Gesundheitsschutz kann eine Person ausserhalb der Organisation sein, die speziell für diese Aufgabe beauftragt wurde. Die über ARTISET-SECURIT verfügbaren Ressourcen können für die Bewältigung dieser Risiken mobilisiert werden.

Achten Sie vor allem darauf, keine potenziell krebserregenden, mutagenen oder reprotoxischen (CMR) Stoffe zu verwenden.

Bei der Handhabung von Medikamenten sollten Handschuhe getragen werden. Eine regelmässige Exposition der Haut stellt ein erhebliches Risiko der Aufnahme dar. Es wird auch empfohlen, eine chirurgische Maske zu tragen, wenn Medikamente zerdrückt werden müssen.

Informationen und/oder Best-Practice

Wenn in der Einrichtung ein neues Produkt verwendet wird, informieren Sie sich über die Gefahren, insbesondere durch die Kennzeichnung.

Nützliche Dokumente

[Chemikalien und Gesundheit](#)

[Broschüre, Gesundheitsschutz beim Umgang mit Chemikalien im Betrieb](#)

c) Biologische Risiken

Biologische Risiken entstehen durch den Kontakt mit Mikroorganismen wie Viren oder Bakterien. In gemeinschaftlichen Lebensumgebungen kommt es häufig zur Verbreitung von Krankheiten, die durch diese Mikroorganismen verursacht werden.

Regulatorische Anforderungen

Die gesetzlichen Anforderungen gelten vor allem für Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen. In Einrichtungen geht es vor allem darum, die Verbreitung von übertragbaren Krankheiten wie Grippe, Gastroenteritis, Covid usw. zu begrenzen.

Empfehlungen

Organisatorische Massnahmen einleiten, wenn Mitarbeiter/innen oder Bewohner/innen Symptome von Atemwegs- und/oder Verdauungserkrankungen aufweisen.

Erinnern Sie an die Schutzmassnahmen während einer Epidemie. Die während der Covid-Pandemie erlernten Schutzmassnahmen sind auch bei anderen Krankheiten sehr wirksam. Bevorzugen Sie soziale Distanz, betonen Sie die Massnahmen zum Waschen und Desinfizieren von Händen und Oberflächen.

Fördern Sie jedes Jahr die Impfung gegen Grippe. Je nach Alter der Bewohner der Einrichtung kann die Förderung anderer Impfungen erforderlich sein. Insbesondere für Krankheiten wie Masern, Mumps, Röteln und Windpocken für Personal, das mit Kindern in Kontakt kommt.

Wenn Mitarbeiter Gartenarbeit verrichten, besteht das Risiko, dass sie Zeckenbissen ausgesetzt sind. Zecken übertragen hauptsächlich zwei Krankheiten (Lyme-Borreliose und Zeckenzephalitis). Es gibt Schutzmassnahmen sowie eine Impfung gegen Enzephalitis. Da die gesamte Schweiz als Endemiegebiet gilt, wird die Impfung dringend empfohlen.

Jede Impfung, die im beruflichen Umfeld im Zusammenhang mit der Exposition gegenüber einem Risiko durchgeführt wird, muss vom Arbeitgeber bezahlt werden.

Informationen und/oder Best-Practice

Die regelmässige Sensibilisierung der Mitarbeiter für diese Themen fördert eine aktive und reaktive Prävention. Sie ermöglicht es, die Ausbreitung von Krankheiten schnell einzudämmen und so Fehlzeiten zu verhindern.

Nützliche Dokumente

Referenzdokument Norovirus-Gastroenteritis Staat Freiburg- Alters- und Pflegeheime und spezialisierte Einrichtungen für Erwachsene. [Koordination SMC](#)

[Alles rund um Zecken in der Schweiz - zecken-stich.ch](#)

[Factsheet_Masern_Mumps_Röt](#)

[Factsheet_Windpocken_\(Varizellen\)](#)

6. Psycho-soziale Risiken (PSR)

Regulatorische Anforderungen

Artikel 6 Absatz 1 und 2 des Arbeitsgesetzes findet im Zusammenhang mit PSR Anwendung.

"¹ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig sind, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Er hat im Weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer vorzusehen".

"² Der Arbeitgeber hat insbesondere die betrieblichen Einrichtungen und den Arbeitsablauf so zu gestalten, dass Gesundheitsgefährdungen und Überbeanspruchungen der Arbeitnehmer nach Möglichkeit vermieden werden.".

Empfehlungen

PSR können auf die gleiche Weise wie andere Risiken gemanagt werden. Dabei müssen das Umfeld, die Arbeitsorganisation, die Kommunikation und die sozialen Beziehungen berücksichtigt werden.

Die Einbeziehung der Mitarbeiter in Überlegungen/Projekte zur Arbeitsorganisation ermöglicht es, auf die empfundenen Stressfaktoren einzuwirken.

Die Ausbildung von Mitarbeitern und Führungskräften in Feedback, Konfliktmanagement fördert die Prävention und frühzeitige Massnahmen.

Andererseits hilft die Einrichtung eines Systems zur Meldung und Verfolgung von Situationen, Risikofaktoren zu identifizieren und Präventionsmassnahmen festzulegen.

Eine umfassende Lösung für die Mitgliedsinstitutionen der INFRI wurde durch den Vertrauenspol³³ geschaffen. Dieses Angebot gibt den Angestellten die Möglichkeit, ihre Situation mitzuteilen und von einer Vertrauensperson begleitet zu werden.



Informationen und/oder Best-Practice

Das SECO hat eine Broschüre entwickelt, die Unternehmen beim Umgang mit psychosozialen Risiken anleitet³⁴. Auf den Seiten 38 und 39 finden Sie eine Checkliste, die Sie bei der Beurteilung der in Ihrer Struktur getroffenen Massnahmen leiten wird.

Arbeitspsychologen sind die richtigen Ansprechpartner für diese Thematik.

Nützliche Dokumente

Broschüre: [Schutz vor psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz - Informationen für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen](#)

Berufung von Spezialisten für Gesundheit am Arbeitsplatz

Wie bereits erwähnt, dürfen nur zertifizierte Personen Aufgaben im Zusammenhang mit der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ausführen.

Hier finden Sie Links zu Websites, auf denen Sie Spezialisten für Ihren Bedarf finden können. Diese Listen sind nicht alle erschöpfend

Arbeitsmediziner/in

Unter dem folgenden Link finden Sie die Ärzte, die im Kanton Freiburg für Arbeitsmedizin zugelassen sind:

[Gesundheitsberufeplattform.](#)

Sie müssen angeben:

Beruf: Ärztin/Arzt

Fachtitel: Arbeitsmedizin

Bewilligungskanton: Freiburg

STPS-Spezialist (Sicherheitsbeauftragter)

Unter folgendem Link finden Sie Spezialisten für den Kanton Freiburg: [Schweizerische Gesellschaft für Arbeitssicherheit \(SGAS\)](#)

Arbeitshygieniker (Sicherheitsbeauftragter)

Unter folgendem Link finden Sie Arbeitshygienikerinnen und Arbeitshygieniker für den Kanton Freiburg: [Unsere Spezialisten - SGAH](#)

Krankenschwestern und Krankenpfleger mit Spezialisierung auf Gesundheit am Arbeitsplatz (IST)

Im Bereich der Gesundheitsförderung und der Ausbildung sind die IST gute Ressourcen. [ASIST " IST verfügbar für Mandat](#)

Arbeitspsychologen

Arbeitspsychologen in Ihrer Region finden Sie hier:

[Verband - PSY4WORK](#)

Mindestanforderungen

Die im Rahmen dieses Mandats durchgeführten Arbeiten ermöglichen es, die Mindestanforderungen aufzuzeigen, die die Einrichtungen in Verbindung mit ihren gesetzlichen Verpflichtungen erfüllen müssen.

Berufung eines Spezialisten für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Wenn man die Risiken kennt, denen die Mitarbeiter ausgesetzt sind, kann man geeignete Schutzmassnahmen einführen. Dazu ist der Einsatz eines anerkannten Spezialisten erforderlich. Aus dieser Anforderung ergibt sich auch die Anforderung, angemessene Schutzmassnahmen einzuführen.

Dies erfordert die Mobilisierung interner oder externer Ressourcen, deren Aufgabe es ist, diese Prozesse zu steuern.

Ärztliche Untersuchung der Eignung für Nacharbeit und Beratung

Nacharbeit stellt ein Gesundheitsrisiko dar. Eine Untersuchung mit einem Arbeitsmediziner ist notwendig, um die Entwicklung den gesundheitlichen Zustand zu verfolgen und die Mitarbeiter/innen über die Grundsätze der Vorsorge/des Gesundheitsschutzes zu informieren.

Für die Durchführung dieser Untersuchungen - von denen viele obligatorisch sind - muss ein ausreichendes Budget zur Verfügung stehen, da die Kosten für die Untersuchungen vom Arbeitgeber getragen werden müssen.

Mutterschutz

Schwangerschaft und Stillzeit erfordern eine besondere Aufmerksamkeit im Zusammenhang mit möglichen Risiken am Arbeitsplatz. Eine spezifische Risikoanalyse muss durchgeführt werden und systematische Massnahmen müssen im Vorfeld einer Schwangerschaftsmeldung identifiziert werden, damit sie schnell umgesetzt werden können.

Der Einsatz eines Arbeitsmediziners oder andere Spezialist/in für Arbeitsplatzanalysen erfordert die Bereitstellung eines Budgets zur Finanzierung dieser Interventionen.

Budget für Arbeitsmedizin

Soweit uns bekannt ist, verfügen die Einrichtungen über ein begrenztes Jahresbudget für Arbeitsmediziner.

Während der Betrag für kleine Einrichtungen ausreichend erscheint, ist er für mittlere und grosse Einrichtungen wahrscheinlich nicht ausreichend. Denn die zu mobilisierenden Ressourcen hängen zum Teil von der Grösse der Institution und der Anzahl der dort beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab.

Eine Anpassung des Budgets für die Arbeitsmedizin muss daher diesem Umstand Rechnung tragen, indem ein ausreichender Betrag für die zu erfüllenden Aufgaben (Erstellung des ASA-Konzepts, Arbeitsplatzanalysen, medizinische Kontrollen usw.) bereitgestellt wird, oder indem grösseren Einrichtungen sogar ermöglicht wird, intern über eine/n Spezialisten/in zu verfügen (was die Integration der Arbeitssicherheit in die Organisation der Einrichtung fördert).

Referenzen

Allgemeines

1. [EKAS ASA-Lösungen - 10 Elemente ASA-Systematik](#)
2. [Arbeitsgesetz](#)
3. [Bundesgesetz über die Unfallversicherung](#)
4. [Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz](#)
5. [EKAS - Spezialisten der Arbeitssicherheit](#)
6. [Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz](#)
7. [Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz](#)
8. [Verordnung über die Verhütung Von Unfällen und Berufskrankheiten](#)
9. [Standesordnung der FMH](#)
10. [PSA: Wann ist sie erforderlich? | Gefährdungsbeurteilung](#)
11. [Föderation - Föderation](#)
12. [GAV - infri](#)

Nachtarbeit

13. [Präsenzdienst, aktive oder passive Nachtwache - was sind die Unterschiede? - FOPIS - VOPSI](#)
14. [Formular Eignungsentscheid](#)
15. [Medizinische Untersuchung und Beratung bei Nachtarbeit](#)
16. [Leitfaden Medizinische Untersuchung für Schicht-und Nachtarbeitende](#)

Mutterschaft

17. [Mutterschutzverordnung](#)
18. [Mutterschutz - Informationen für Schwangere, Stillende und Wöchnerinnen in einem Arbeitsverhältnis](#)
19. [Mutterschutz und Schutzmassnahmen](#)
20. Dokument Staat Freiburg: [Risques professionnels pour les femmes enceintes - Enseignement.pdf](#)

Isolierte Arbeiter

21. [Merkblatt für allein arbeitende Personen](#)
22. [Alleinarbeit kann gefährlich sein - Anleitung für Arbeitgeber und Sibe](#)
23. [Checkliste: Allein arbeitende Personen](#)

Junge Arbeitnehmer

24. [Jugendarbeitsschutz](#)
25. [Leitfaden Ärztliche Eignungsuntersuchung für Jugendliche vor oder in der Beruflichen Grundbildung](#)

Physische Belastungen / Risiken

26. [Hebe richtig - trage richtig](#)
27. [Cleverer Transfer: Arbeitsorganisation und bauliche Aspekte](#)
28. [Kinaesthetics Definition](#)

Chemische Risiken

29. [Chemikaliennetz](#)

Biologische Risiken

30. [Alles rund um Zecken in der Schweiz - zecken-stich.ch](#)
31. [Factsheet Masern_Mumps_Röt](#)
32. [Factsheet Windpocken_\(Varizellen\)](#)

Psycho-soziale Risiken

33. Vertrauen-stelle: [Faltblatt_infri_DE_LR_PR.indd](#)
34. SECO: [Schutz vor psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz](#)

Berufung von Spezialisten

35. EKAS Richtlinie 6508: [Richtlinie über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit \(ASA-Richtlinie\) - EKAS](#)

Anhang 1



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Arbeitsbedingungen
Eidgenössische Arbeitsinspektion (ABEA)

ÄRZTLICHE EIGNUNGSUNTERSUCHUNG UND BERATUNG FÜR NACHTARBEIT
(Obligatorische Untersuchung gemäss Art. 45 ArGV 1)
(s. Leitfaden zur medizinischen Vorsorge für Nacht- und Schichtarbeitende
→ www.arbeitszeitbewilligung.ch)

Name und Adresse des Arztes / der Ärztin:

--

Name und Adresse des Betriebes:

--

Untersuchte Person:

Name	Vorname	Geburtsjahr
Adresse		

Ort, Datum: _____

Unterschrift untersuchte Person: _____

Bitte handschriftlich unterschreiben

Entscheid:

Der/die Obgenannte wurde von mir bezüglich der Eignung für die vorgesehene Tätigkeit in Nacht- und Schichtarbeit abgeklärt. (Zutreffendes ankreuzen)

- Der vorgesehene Einsatz ist möglich (Eignung).**
- Der vorgesehene Einsatz ist vorübergehend nicht möglich (vorübergehende Nichteignung):**
Neubeurteilung in Monaten
- Der vorgesehene Einsatz ist unter folgenden Bedingungen möglich (bedingte Eignung):**
.....
.....
- Der/die betroffene Mitarbeiter/in ist aus gesundheitlichen Gründen für die vorgesehene Tätigkeit nicht geeignet (Nicht-Eignung).**

Diese Eignungsabklärung gilt für maximal 2 Jahre.

Ort, Datum: _____

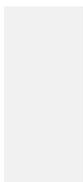
Unterschrift Arzt / Ärztin: _____

Bitte handschriftlich unterschreiben

Entscheid und Rechnung an: → **Arbeitgeber** (Bewilligung für Nacht- und Schichtarbeit). Dieses **Formular** ist vom **Arbeitgeber** gemäss **Art. 46 ArG** und **Art. 73 ArGV 1** aufzubewahren für die Einsichtnahme der zuständigen Vollzugs- und Aufsichtsbehörden.

Entscheid an: → untersuchte Person

Oktober 2022



MEDIZINISCHE UNTERSUCHUNG FÜR SCHICHT- UND NACHTARBEITENDE

Version 26. Juli 2024

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die über einen längeren Zeitraum Nachtarbeit verrichten, haben Anspruch auf eine Untersuchung ihres Gesundheitszustandes. Sie müssen auch die Möglichkeit haben, sich darüber beraten zu lassen, wie sie arbeitsbedingte Gesundheitsschäden vermeiden oder verringern können. Für bestimmte Arbeitnehmende ist die medizinische Untersuchung und Beratung obligatorisch.

Gesetzesgrundlage

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit **25 und mehr Nachteinsätzen pro Jahr** haben **Anspruch** auf eine medizinische Untersuchung und Beratung (Art. 44 ArGV 1). Dieser Anspruch kann bis zum 45. Lebensjahr alle zwei Jahre und ab dem 45. Lebensjahr jährlich geltend gemacht werden.

Obligatorium

Gemäss Artikel 45 Abs. 1 ArGV 1 ist die medizinische Untersuchung und Beratung **obligatorisch für**

- **Jugendliche**, die während mehr als 10 Nächten pro Jahr Nachtarbeit leisten (vgl. Art. 12 Abs. 4 ArGV 5),
- **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**, die dauernd oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit leisten und dabei in erhöhtem Ausmass **belastende oder gefährliche Tätigkeiten verrichten oder belastenden oder gefährlichen Situationen** ausgesetzt sind.

Belastende und gefährliche Tätigkeiten oder Situationen sind:

- a) **Physikalische Einwirkungen** wie gehörschädigender Lärm, starke Erschütterungen, Hitze und Kälte
- b) **Exposition gegenüber Luftschadstoffen** mit Werten von 50 % des MAK (= Maximale Arbeitsplatzkonzentrationswerte gesundheitsgefährdender Stoffe)
- c) Ausserordentliche **physische, psychische und mentale Belastungen**
- d) Arbeitsplätze, an denen **alleine** gearbeitet wird
- e) Verlängerte Dauer der Nachtarbeit (**>8h effektive Arbeitszeit pro Nacht**) und Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit (**Dauernachtarbeit**)

Die obligatorische medizinische Untersuchung und Beratung muss **vor Antritt der Stelle** erfolgen (im Sinne einer Eignungsabklärung) und dann **alle zwei Jahre wiederholt** werden. Sofern zusätzlich eine verkehrsmedizinische Untersuchung erfolgt, kann der Abstand zwischen den einzelnen Untersuchungen und Beratungen um ein Jahr verlängert werden (Art. 45 Abs. 2 ArGV 1).

Medizinischer Hintergrund

Auswirkungen auf die Gesundheit

Der zirkadiane Rhythmus bestimmt, dass der Mensch tagsüber wach ist und nachts schläft. Dieser ist individuell verschieden und beträgt ungefähr 24 Std. Der Mensch muss bei Umstellungen (z. B. bei der Zeitumstellung im Frühjahr und im Herbst, bei Fernflügen und insbesondere bei Schichtarbeit) seinen individuellen inneren Rhythmus mit der äusseren Zeit synchronisieren. Dabei helfen ihm vor allem äussere Zeitgeber wie die Uhrzeit, aber auch der Hell-Dunkel-Wechsel im Tag-Nacht-Verlauf. Viele Körperfunktionen sind eng an die innere Uhr gekoppelt wie z. B. Herzfrequenz, Blutdruck, Verdauung, aber auch Zellteilung und psychische Leistungsfähigkeit.

Arbeiten gegen die innere Uhr ist belastend und wirkt sich negativ auf die Gesundheit aus. Die Schicht- und Nachtarbeit birgt gesundheitliche Risiken für folgende Symptome und Erkrankungen¹:

- Herz-/Kreislaufkrankungen: erhöhter Blutdruck, koronare Herzkrankheit, Herzinfarkt sowie Hirn-schlag mit einhergehender erhöhter kardiovaskulärer Mortalität
- Körperliche Aktivität: Ungenügendes Erreichen von Bewegungszielen
- Metabolismus: Metabolisches Syndrom, Diabetes, Übergewicht und Adipositas, erhöhte Triglyce-ride
- Verdauungsapparat: Schlechtere Ernährung und Appetitverlust, ösophagealer Reflux, Irritable Bowel Syndrome (Bauchschmerzen, Flatulenz)
- Nervensystem: Schlafstörungen, -mangel, Verminderter REM Schlaf, Übermüdung, reduziertes Hirnvolumen, Störungen des Zirkadian-Rhythmus, Übermüdung und Vigilanzminderung, was zu erhöhten Unfallraten führt.
- Geistige Gesundheit: Nervosität, Unruhe, Stress, Angststörungen, Depression, Suchterkrankun-gen (Tabak, Cannabis und Alkohol)
- Krebs: Brustkrebs, Prostatakrebs, Darmkrebs, Melanom
- Hormone: Verfrühte Menopause, Störungen des Menstruationszyklus und der Hormonproduktion des Mannes,
- Bei Mutterschaft: Präeklampsie, Schwangerschaftshypertonie, Mangelgeburt, Spontanabort, tiefes Geburtsgewicht und Frühgeburt

Die Risiken sind zusätzlich erhöht, wenn allgemeine Risikofaktoren wie z.B. Rauchen, Übergewicht und/oder Bewegungsmangel dazu kommen. Deswegen müssen diese erhöhten Risiken, insbesondere im Kontext von anderen Risikofaktoren, abgewogen werden. Liegen Hinweise auf eine Erkrankung vor, ist eine vollständige Abklärung durch die Hausärztin, bzw. den Hausarzt durchzuführen, bevor eine Eigenung ausgesprochen wird. Umfangreiche Abklärungen im Rahmen der medizinischen Untersuchung bei Schicht- und Nachtarbeit sind nicht vorgesehen.

Auswirkungen auf das persönliche Umfeld

Schicht- und Nachtarbeit führt dazu, dass sozial wichtige Zeit knapp wird. Betroffene leben in anderen Rhythmen als Menschen, die einer Tagesarbeit nachgehen. Das wirkt sich auf das persönliche Umfeld und das Familienleben aus und kann zu Problemen mit der Familie und Freunden führen: So ist beispielsweise die Teilnahme an gemeinsamen Aktivitäten am Abend mit Familie, Freunden und Bekann-ten oder in Vereinen, oder auch an einer Fortbildung schwieriger. Die Betreuung von Kindern, Betagten oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Haushaltsführung sowie andere Verpflichtungen können die Situation zusätzlich erschweren.

Schichtarbeit erfordert also, die Freizeit fortlaufend zu planen, wöchentlich regelmässige Aktivitäten sind kaum möglich. Nur so lässt sich die notwendige gemeinsame Zeit für Familie und Freunde finden.

Auswirkungen auf Unfallraten und Absenzen

Fehler, Unfälle und Absenzen kommen bei Arbeiten in der Nacht häufiger vor.

¹ Wissenschaftliche Referenzen können beim SECO angefragt werden.

Anforderungen an die untersuchende Ärztin oder den untersuchenden Arzt

Die medizinische Untersuchung beinhaltet eine Kontrolle des allgemeinen Gesundheitszustandes und ist als Screening-Untersuchung zu verstehen. Der Umfang richtet sich nach der Art der auszuübenden Tätigkeit, den Gefährdungen am Arbeitsplatz und der Häufigkeit der Nachtarbeit.

Die untersuchende Ärztin oder der untersuchende Arzt muss sich bei der obligatorischen Untersuchung mit dem Arbeitsprozess, den Arbeitsverhältnissen und den arbeitsmedizinischen Grundlagen vertraut gemacht haben (Art. 43 Abs. 2 ArGV 1). Das bedeutet, dass sie oder er sich ein Bild über die konkrete Arbeitssituation der zu untersuchenden Mitarbeitenden macht, um die Belastungen und Risiken abzuschätzen. Es liegt in der Sorgfaltspflicht der untersuchenden Person, diese gesetzlichen Anforderungen sicherzustellen.

Aufgrund dieser Kenntnis und in Kenntnis der persönlichen Situation (privates Umfeld) der betroffenen Arbeitnehmerin oder des betroffenen Arbeitnehmers, muss die Ärztin oder der Arzt die Person zusätzlich beraten. Frauen haben Anspruch auf eine medizinische Untersuchung und Beratung durch eine Ärztin (Art. 43 Abs. 2 ArGV 1).

Erläuterungen zur Untersuchung und Beratung

Zweck der medizinischen Erstuntersuchung und der Nachuntersuchungen ist

- die Beratung bezüglich gesundheitlicher Probleme der Schichtarbeit, um diese vorzubeugen (Prävention)
- die Erkennung von für eine Nachtschichttauglichkeit relevanten vorbestehenden Gesundheitsstörungen (Eignungsabklärung), und
- die Erkennung von Gesundheitsstörungen, die infolge von Nacht- und Schichtarbeit entstehen können (Screening-Untersuchung).

Beide Problemkreise gilt es frühzeitig zu identifizieren. Sowohl die Erstuntersuchung (z. B. Eignungsabklärung) als auch die Folgeuntersuchungen bestehen jeweils aus einer medizinischen Untersuchung (Anamnese, klinischer Untersuchung) und einer Beratung (Erörterung der beruflichen und privaten Situation vor dem Hintergrund möglicher gesundheitlicher Risiken durch Nacht- und Schichtarbeit).

Telemedizinische Untersuchung

Die Ärztin oder der Arzt entscheidet im Rahmen der Sorgfaltspflicht und unter Einhaltung der rechtlichen Anforderungen an die Untersuchung selbst und an die der medizinischen Handlungen, ob im konkreten Einzelfall die medizinische Eignungsuntersuchung für Nachtarbeit telemedizinisch möglich ist. Weiter sind die rechtlichen Vorgaben für Datenschutz, Berufsgeheimnis und Dokumentation der Krankengeschichte auch in der telemedizinischen Konsultation einzuhalten (s. [Factsheet Telemedizin der FMH](#)).

Erstuntersuchung

Die Erstuntersuchung umfasst die Anamnese, den Befund und die Beratung.

Anamnese und Untersuchung

Persönliche Anamnese

Die persönliche Anamnese erfolgt unter besonderer Berücksichtigung folgender gesundheitlicher Symptome und Diagnosen:

- Ausgeprägte Schlafstörungen
- Gastrointestinale Störungen: Chronische und rezidivierende Verdauungsbeschwerden, bestehendes oder St. n. Magen- oder Zwölffingerdarmgeschwür sowie St. n. und familiär bekanntes Colon- oder Rektalkarzinom, Colitis ulcerosa, Morbus Crohn
- Kardiovaskuläre Erkrankungen: Arterielle Hypertonie, Angina pectoris, Koronare Herzkrankheit, St. n. TIA, St. n. Herzinfarkt oder Apoplex
- Stoffwechselstörungen (z.B. Diabetes Typ I oder II, Schilddrüsenfunktionsstörung)
- Konsum von Alkohol, Nikotin oder von psychoaktiven Substanzen (cave: Suchterkrankungen)
- Pulmonale Erkrankungen: ausgeprägtes/ unkontrolliertes Asthma bronchiale, schwere Allergien

- Psychische oder psychosomatische Erkrankungen (z. B. Angststörung, Depression, Burnout, Psychosen)
- Erkrankungen des zentralen Nervensystems z. B. Epilepsie, Nachtblindheit
- Bei Frauen: Menstruationszyklus, Familienplanung, Mutterschaft, Spontanaborte, Brustkrebsvorsorge

Untersuchung

Die Untersuchung beinhaltet unter spezieller Berücksichtigung besonderer Risikofaktoren für Schicht- und Nachtarbeitende:

- Allgemeinzustand
- Blutdruck
- Gewicht, Grösse, BMI, evtl. Bauchumfang
- Nach 40-jährig, einem erhöhten ALGA Score oder zusätzlichen Risikofaktoren für kardiovaskuläre und metabolische Erkrankungen ist eine kleine Laboruntersuchung mit Nüchternblutzucker, HDL, LDL und Triglyceride indiziert

Die Auswahl der Untersuchungen richtet sich nach der Expertise der Person, welche die Untersuchung durchführt. Die kleine Laboruntersuchung (Nüchternblutzucker, HDL, LDL, Triglyceride) muss durch den Arbeitgeber übernommen werden, sofern diese als notwendig erachtet wird. Aufwändige Abklärungen sollen durch die Hausärztin, bzw. den Hausarzt vorgenommen werden, bevor eine abschliessende Beurteilung erfolgt (z. B. Diabetes-Screening, Dyslipidämie-Abklärung, kardiovaskuläres Risiko, Glukose-Toleranztest, HbA1c, metabolisches Syndrom, Vitamin D, FIT-Test für Darmkrebs, Schlafapnoe, Prostata-spezifisches Antigen).

Die anamnestischen und objektiven Befunde können gegen die Eignung für die Nachtarbeit sprechen, sie müssen aber immer individuell beurteilt werden. Beispiel: Ein gut eingestellter Diabetes Typ I ist keine absolute Kontraindikation für Nachtarbeit.

Ergänzende Untersuchungen zur weiteren Abklärung

Deuten klinische Befunde auf eine mögliche Pathologie hin, soll sich die beurteilende Ärztin oder der beurteilende Arzt möglichst auf bereits vorhandene Dokumente (z. B. Labor oder EKG der Hausärztin oder beim Hausarzt, bzw. behandelnde Ärztin oder behandelnden Arzt) stützen. Liegen bei Verdacht auf Krankheit keine weiteren Dokumente vor, soll die Hausärztin oder der Hausarzt die Befunde weiter abklären (z. B. grosses Labor, EKG, weitere bildgebende Verfahren). Zusätzliche Abklärungen auf Kosten des Arbeitgebers sind im Rahmen dieser Untersuchung gesetzlich nicht vorgesehen.

Eine Abklärung des psychosozialen Umfeldes sollte – wo immer möglich – in die medizinische Beurteilung einbezogen werden; dies unter besonderer Berücksichtigung von

- Zusatzbelastungen durch Selbstversorgung, Haushaltsarbeit, Betreuungspflichten (Kinder, ältere Familienmitglieder etc.)
- Ungünstige Wohnsituation (z. B. Kinder, Lärm, lange Arbeitswegzeit)

Beratung

Jede Untersuchung schliesst im Falle der Eignung für Nachtarbeit eine Beratung mit ein. Die eigentliche Beratung zur Aufrechterhaltung der Gesundheit berücksichtigt folgende Punkte:

Erhöhte Gesundheitsrisiken durch Nachtarbeit

- Massnahmen zur Sicherstellung ausreichenden und erholsamen Schlafes zur Prävention von Schlafstörungen (mit der Gefahr eines chronischen Schlafdefizits):
- Gesunde Ernährung und Anpassung an die besonderen Bedürfnisse der unregelmässigen Arbeit und damit einhergehend den veränderten Essenszeiten zur Prävention von Magen-Darm-Störungen (s. Broschüre vom Seco).
- Hinweise zur gesunden Lebensführung mit Empfehlung
 - für regelmässigem Sport zur Prävention von Übergewicht, metabolischen und kardiovaskulären Erkrankungen

- für Reduktion von Genussmitteln mit Hinweis auf Suchtgefahr (Tabak, Alkohol) und Diskussion um Einnahme von psychoaktiven Substanzen
- für eine regelmässige Kontrolle des erhöhten metabolischen und kardiovaskulären Risikos insbesondere mit anderen Risikofaktoren (z.B. Übergewicht, erhöhter Bauchumfang, Dyslipidämie, erhöhter Blutdruck)

Bedeutung von Erholungs- und Ruhezeit:

Stellenwert sozialer Betätigung trotz erswerter Bedingungen durch den unregelmässigen Schichtdienst, Problematik des Bewegungsmangels, Rolle der Freizeit

Ausserberufliche Verpflichtungen:

Problem der kumulativen Belastungsfaktoren (Nebenbeschäftigung, soziale Verpflichtungen, Betreuungsaufgaben)

Entscheid

Grundsätzlich liegt der Entscheid bei dem untersuchenden Arzt bzw. der untersuchenden Ärztin. Vier Entscheidungs-Ergebnisse sind möglich: Eignung, bedingte Eignung, vorübergehende Nichteignung und Nichteignung. Ist eine Beurteilung komplex, wird empfohlen, den Fall einer Arbeitsmedizinerin bzw. einem Arbeitsmediziner vorzustellen.

Der Entscheid «geeignet», «bedingt geeignet», «vorübergehend nicht geeignet» oder «nicht geeignet», ist der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber bei der obligatorischen Untersuchung schriftlich mitzuteilen. Dieser hat das Dokument aufzubewahren und auf Verlangen der zuständigen Behörde vorzulegen (Art. 46 ArG und Art. 73 ArGV 1).

Eignung

Dem vorgesehenen Einsatz steht nichts im Wege.

Bedingte Eignung

Eine Weiterbeschäftigung am bisherigen Arbeitsplatz kommt nur in Frage, wenn die Arbeitsbedingungen verbessert werden. In seltenen Fällen können diese Verbesserungen vom Arbeitgeber nur nach Entbindung des medizinischen Berufsgeheimnisses (gemäss Art. 45 Abs. 5 ArGV 1) vorgenommen werden.

Vorübergehende Nichteignung

Die Nachtarbeit sollte bis auf Weiteres aufgegeben werden, wenn damit gerechnet werden kann, dass die Krankheit nur vorübergehend ist (z. B. schlecht eingestellter Diabetes, besonders belastende familiäre Situation).

Nichteignung

Die Nachtarbeit sollte aufgegeben werden, wenn länger andauernde, gesundheitliche Bedenken vorliegen.

Folgeuntersuchungen

Verlauf

Zunächst soll der Verlauf des Gesundheitszustandes ab dem Zeitpunkt der Aufnahme von Nacht- und Schichtarbeit beobachtet werden und in die Anamnese einfließen. Weiter sind allfällige Befunde aus der Erstuntersuchung zu überprüfen. Sollten in der Zwischenzeit Störungen aufgetreten sein, müssen diese untersucht werden. Zusätzlich zur Liste oben sind zu beachten:

- Gesteigerter Konsum von Medikamenten und anderen Suchtmitteln
- Bedeutende Gewichtsveränderungen
- Mutterschaft

Beratung

Aufgrund der Feststellungen ist ein Beratungsgespräch durchzuführen, mit welchem auf eine Verbesserung und Bewältigung von allfälligen Befunden und Schwierigkeiten hingewiesen werden soll.

Berufsgeheimnis und Weitergabe von medizinischen Informationen

Es besteht eine gesetzliche Pflicht für eine Mitteilung des Entscheides hinsichtlich der Eignung oder Nichteignung gegenüber dem Arbeitgeber bei der obligatorischen Untersuchung, jedoch nicht deren Begründung (z. B. Diagnose, Befunde, etc., Art. 45 Abs. 3 ArGV 1). Der Arzt oder die Ärztin kann eine Zulassung zur Nachtarbeit von gesundheitserhaltenden Massnahmen am Arbeitsplatz abhängig machen (z. B. Reduktion Anzahl Nächte pro Monat, nur in bestimmtem Schichten arbeiten, besondere Schichtfolgen, Art. 45 Abs. 4 ArGV 1). Die Ärztin oder der Arzt soll jedoch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer umfassend über die möglichen Folgen ihres Befundes informieren und das weitere Vorgehen vor der Information des Arbeitgebers mit ihnen besprechen, insbesondere wenn die Entscheidung im Rahmen einer obligatorischen Untersuchung erfolgt ist.

Bei Fragen des Arbeitgebers zur Umsetzung von Schutzmassnahmen bei bedingter Eignung muss sich die Ärztin oder der Arzt vom Berufsgeheimnis entbinden lassen, damit sie bzw. er dem Arbeitgeber für den Einzelfall konkrete Vorgaben machen kann. Grundsätzlich kann der Befund dem Arbeitgeber nur mit dem Einverständnis der oder des Betroffenen mitgeteilt werden (Berufsgeheimnis, Art. 321 Abs. 2 StGB, sowie Art. 45 Abs. 5 ArGV 1). Ausnahmsweise können auch Daten über den Gesundheitszustand bekannt gegeben werden, sofern sie im Zusammenhang mit der Tätigkeit eine Gefahr für Leben oder Gesundheit der oder des Betroffenen bedeuten und sofern die Ärztin bzw. der Arzt vom Berufsgeheimnis entbunden worden ist (Art. 321 Abs. 3 StGB). Dies gilt es im Einzelfall abzuwägen.

Bei obligatorischer Untersuchung und Beratung (gemäss Art. 45 ArGV 1) muss der Entscheid der oder dem Betroffenen und dem Arbeitgeber mitgeteilt werden. Eine Information muss in jedem Fall erfolgen.

Kostenübernahme

Gemäss Artikel 17c Absatz 3 ArG trägt der Arbeitgeber die Kosten für die medizinische Untersuchung und Beratung, soweit nicht ein anderer Kostenträger dafür aufkommt (z. B. Versicherung der Arbeitnehmenden).

Die Eignungsuntersuchung beinhaltet eine Anamnese mit klinischer Untersuchung, eine Beratung und möglicherweise ein kleines Labor mit Nüchternblutglukose, HDL und Triglyzeriden. Es handelt sich hier nicht um eine vertrauensmedizinische Untersuchung, sondern um eine Screening-Untersuchung mit entsprechender Triage für weitere Abklärungen. Die Kostenübernahme vom Arbeitgeber von weiteren medizinischen Abklärungen sind im Rahmen dieser Untersuchung nicht vorgesehen.

Die Kosten richten sich nach den [Empfehlungen des Stundensatzes der SGARM](#) und sind nicht im TARMED/ TARDOC abgebildet.

Informationsmaterial

Das SECO stellt verschiedene Broschüren zur Information der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereit.

- Arbeiten in der Nacht und in Schicht - Informationen und Tipps
www.seco.admin.ch/broschuere-schichtarbeit-nachtarbeit
- Nacht- und Schichtarbeit - Ernährungsempfehlungen und Tipps
www.seco.admin.ch/broschuere-pausen-ernaehrung

Kontakt

SECO | Arbeitsbedingungen –
Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
info.ab@seco.admin.ch | www.seco.admin.ch

Übersichtstafel Mutterschutz

Gesetzesartikel	Schwangerschafts-Monate										Wochen nach Geburt (und Stillzeit)		
	0/1	2	3	4	5	6	7	8	9	8	16	52	Bis Ende Stillzeit
ArG = Arbeitsgesetz ArGV = Verordnung zum Arbeitsgesetz MuSchV = Mutterschutzverordnung													
ArG Art. 35 Schwangere und Stillende	Beschäftigung und Arbeitsbedingungen dürfen Gesundheit der Schwangeren oder Stillenden und diese des Kindes nicht beeinträchtigen. 80% Lohn falls Arbeiten nicht verrichtet und keine gleichwertige Ersatzarbeit zugewiesen werden kann.												
ArG Art. 35a Einverständnis	Arbeitnehmerin darf auf blosse Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben.												
ArG Art. 35a Abs. 4 Nachtarbeit Art. 35b	Bei Arbeit zwischen 20 und 6 Uhr, nach Möglichkeit gleichwertige Arbeit zwischen 6 und 20 Uhr anbieten Beschäftigungsverbot zwischen 20.00-06.00 Uhr 8 Wochen vor Geburt												
ArG Art. 59 Abs. 1 Strafbestimmungen	Arbeitgeber ist strafbar, wenn er den Vorschriften über den Sonderschutz der weiblichen Arbeitnehmer vorsätzlich oder fahrlässig zuwiderhandelt.												
ArGV 1 Art. 60 Abs. 1 Überstunden	Keine Überstunden und max. 9 Std. pro Tag bis Ende Stillzeit.												
ArGV 1 Art. 60 Abs. 2 Stillen													
ArGV 1 Art. 61 Stehende Tätigkeiten	Stehende Tätigkeiten: tagl. Ruhezeit 12 Std.; Zusatzpausen 10 Min./2 Std. Stehende Tätigkeiten: max. 4 Std. pro Tag.												
ArGV 1 Art. 62, 63 Gefährliche und beschwerliche Arbeiten, Risikobeurteilung	Im Grundsatz ist gemäss ArGV 1 für gefährliche oder beschwerliche Arbeiten eine Risikobeurteilung vorzunehmen (Konkretisierung in der MuSchV).												
ArGV 1 Art. 62 MuSchV Art. 13 Passivrauchen	Schwangere in Raucherbereichen; Passivrauchschutzgesetzgebung verweist auf ArG > MuSchV Art. 13 (z. B. Gefahrstoff Kohlenmonoxid) → Beschäftigungsverbot												
ArGV 1 Art. 64 Abs. 1 Subjektiv beschwerliche Arbeiten	Befreiung von Arbeiten, die subjektiv beschwerlich sind.												
ArGV 1 Art. 64 Abs. 2 Reduzierte Leistungsfähigkeit													
ArGV 3 Art. 34 Schutz Schwangere/ Stillende	Schwangere und Stillende müssen sich unter geeigneten Bedingungen hinlegen und ausruhen können.												
Arbeitsverbot													
siehe Text links.													
Wöchnerinnen: siehe Text links. Stillende: siehe Text links.													
siehe Text links.													
siehe Text links.													
Stillende: siehe Text links.													
Stillende: Anspruch auf die zum Stillen erforderliche Zeit (Voranzeige beim Vorgesetzten).													
Bezahlte Arbeitszeit in folgendem Umfang: Bei täglicher Arbeitszeit von: ≤ 4 Std. = 30 Min. > 4 Std. = 60 Min. > 7 Std. = 90 Min.													
Stillende: siehe Text links.													
Stillende: siehe Text links.													
Stillende: siehe Text links.													
Bei reduzierter Leistungsfähigkeit Arbeit anpassen → Atzzeugnis (erste Monate nach Entbindung).													
Stillende: siehe Text links.													

Übersichtstafel Mutterschutz

Gesetzesartikel	Schwangerschafts-Monate										Wochen nach Geburt (und Stillzeit)				
	0/1	2	3	4	5	6	7	8	9	16	52	Bis Ende Stillzeit			
ArGV = Arbeitsgesetz ArGV = Verordnung zum Arbeitsgesetz MuSchV = Mutterschutzverordnung															
ArGV 1 Art. 63 MusChV Art. 1	Risikobeurteilung und Unterrichtung														
MuschV Art. 2	Überprüfung Schutzmassnahmen														
MuschV Art. 3	Ärztliches Zeugnis														
MuschV Art. 4	Kostentragung														
MuschV Art. 7	Bewegen schwerer Lasten														
MuschV Art. 8	Arbeiten: Kälte - Hitze - Nässe														
MuschV Art. 9	Ermüdende Bewegungen und Körperhaltungen														
MuschV Art. 10	Mikroorganismen														
MuschV Art. 11	Einwirkung von Lärm														
MuschV Art. 12	Ionisierende und nicht ionisierende Strahlung														
MuschV Art. 13	Chemische Gefahrstoffe														
MuschV Art. 14	Belastende Arbeitszeitsysteme														
MuschV Art. 15	Akkord- und taktgebundene Arbeit														
MuschV Art. 16	Besondere Beschäftigungsverbote														
MuschV Art. 17	Fachlich kompetente Person														
MuschV Art. 18	Information														
Arbeitsverbot												8	16	52	
Risikobeurteilung durch fachlich kompetenten Person vor der Beschäftigung von Frauen: Schriftliches Ergebnis mit dazugehörigen Schutzmassnahmen. Rechtzeitige, umfassende und angemessene Information und Anleitung der Angestellten.												siehe Text links.			
Überprüfung Gesundheitszustand und Wirksamkeit der Schutzmassnahmen: Durch Arzt oder Ärztin, welche oder welcher die Arbeitnehmerin medizinisch betreut.												siehe Text links.			
Bei gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten: Zeugnis für Beschäftigung ob vorbehaltslos, nur unter bestimmten Voraussetzungen oder nicht möglich (→ Beschäftigungsverbot).												siehe Text links.			
Durch Arbeitgeber: Aufwendungen nach Art. 2 und 3. MuschV												siehe Text links.			
Regelmässig nicht mehr als 5 kg, gelegentlich nicht mehr als 10 kg.												nicht mehr als 5 kg.			
Arbeiten bei < -5°C oder > 28°C oder bei starker Nässe gelten als gefährlich; Arbeiten bei < 10°C bis > -5°C → angepasste Kleidung; bei Arbeiten < 15°C → warme Getränke.															
Unzulässig sind: Bewegungen und Körperhaltungen, die zu vorzeitiger Ermüdung führen; äussere Krafterwirkungen wie Stösse, Vibrationen und Erschütterungen.															
Exposition darf zu keiner Schädigung von Mutter oder Kind führen. Risikobeurteilung im Kontext der Mikroorganismen, Tätigkeiten, Immunstatus und Schutzmassnahmen.												siehe Text links. Stillende: siehe Text links.			
Schalldruckpegel $\geq 85\text{dB(A)}$ ($L_{\text{ex 8 Std.}}$) ist unzulässig.															
Schwangere dürfen die Äquivalentdosen gemäss Strahlenschutzverordnung nicht überschreiten. Bei Exposition von nichtionisierenden Strahlungen (statische und dynamische elektromagnetische Felder in jedem Frequenzbereich) sind die Grenzwerte einzuhalten.															
Die Exposition gegenüber chemischen Gefahrstoffen darf zu keinen Schädigungen von Mutter und Kind führen. Für Angestellte und Kind besonders gefährliche Stoffe besonders beachten.												Stillende: keine Arbeiten mit radioaktiven Stoffen. Stillende: siehe Text links.			
Keine Nacht- und Schichtarbeit bei gefährlichen Arbeiten gemäss Art. 7 bis 13. Keine regelmässige Rückwärtsrotation. Nicht mehr als 3 Nachtschichten hintereinander.												Stillende: siehe Text links.			
Arbeit im Akkord oder taktgebundene Arbeit ist nicht zulässig, falls von Arbeitnehmerin nicht beeinflussbar.															
Keine Arbeiten bei Überdruck (Druckkammern, Taucharbeiten). Kein Betreten von Räumen mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre.															
Spezialisten der Arbeitssicherheit (Arbeitsmediziner und Arbeitsmedizinerinnen, Arbeitshygieniker und Arbeitshygienikerinnen, Sicherheitsingenieure) sowie weitere Fachspezialisten, welche die notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen ausweisen können, um alle Fachbereiche kompetent abzudecken.															
Zugang zu allen Informationen und zur betrieblichen Situation, welche für Risikobeurteilung und Überprüfung notwendig sind. Information auch an den Arzt / Ärztin sicherstellen.												Stillende: siehe Text links.			

