

Für ein besseres, modernes Arbeitsgesetz

Ein Gesetz mit Weitblick

Parlamentdienste
Dokumentationszentrale
3003 Bern

FACTS



Eine Information
der Gesellschaft
zur Förderung der
schweizerischen
Wirtschaft (Wf)

Was ist neu?

Kontroverse Meinungen

Arbeitsgesetz im Kreuzfeuer

Gleichbehandlung der Frauen

Arbeitsplätze



Wir leben in einer Zeit, in der ganze Branchen und viele Unternehmungen ums Überleben kämpfen, in der die Wirtschaft eine Liberalisierung fordert und der Bundesrat sie beschwört, in der der Export wie selten als Lokomotive der Wirtschaft wirkt, in der unsere Lohnkosten in direkter Konkurrenz zu den Lohnkosten viel billigerer Länder stehen, die Wirtschaft sich bemüht, auch die weniger qualifizierten Leute zu beschäftigen, und in der die Wettbewerbsfähigkeit über alles entscheidet.

Folge dieser Überlegungen ist das neue Arbeitsgesetz, das dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer mehr Beweglichkeit bringt, das den Anforderungen moderner Arbeitsplätze gewachsen ist, neue Formen von Produzenten- und Kundenbeziehungen aufnimmt, die bessere Nutzung von Investitionen und Anlagen gestattet, administrative Hürden abbaut und die längst

überholten Unterschiede zwischen den Arbeitsplätzen in der Industrie und im Dienstleistungsbereich ausgleicht. Verkrustungen und gewerkschaftskartellistische Exzesse aus der Hochkonjunktur sollen zum Verschwinden gebracht werden.

Das Arbeitsgesetz ist ein wichtiges Element im Bemühen, den Standort Schweiz wettbewerbsfähiger zu machen.

Matthias Kummer

Das revidierte Arbeitsgesetz soll den Produktionsstandort Schweiz wettbewerbsfähiger machen.

Inhaltsverzeichnis:

| | |
|---|------------|
| Warum Revision des Arbeitsgesetzes? | 3 |
| Die Neuerungen im revidierten Arbeitsgesetz | 4/5 |
| Die Diskussion um die Arbeitsgesetzrevision ist in vollem Gang | 6/7 |
| Fünf Behauptungen – fünf Antworten | 8/9 |
| Gleichbehandlung für alle | 10 |
| Glossar Arbeitsgesetz | 11 |
| FACTS-Service | 12 |

Warum Revision des Arbeitsgesetzes?

■ von Bernhard Bühler

Die Umsetzung des Verfassungsgrundsatzes der Gleichbehandlung von Mann und Frau sowie die notwendige Verbesserung der Rahmenbedingungen für den Wirtschaftsstandort Schweiz bewogen den Bundesrat zu einer Revision des Arbeitsgesetzes.



*Gleichberechtigt zur Arbeit
(Incolor)*

Die Wirtschaftsentwicklung der Schweiz ist in den letzten Jahren deutlich hinter den Erwartungen zurückgeblieben. Ein geringes Wachstum des Brutto-sozialproduktes seit 1991 und eine hohe Zahl von Arbeitslosen sind die Merkmale. Arbeitsplätze gehen verloren oder

werden ins Ausland verlagert. Gründe hierfür sind: zu hohe Lohnkosten, zu hohe Regulierungsdichte und der starke Schweizer Franken. Das revidierte Arbeitsgesetz soll flexiblere gesetzliche Rahmenbedingungen schaffen und einen Beitrag zur Verbesserung des Wirtschaftsstandortes Schweiz leisten.

Gleichbehandlung Frau/Mann

Mit der Änderung des Arbeitsgesetzes soll die dringend notwendige Anpassung der arbeitsgesetzlichen Bestimmungen an das Gleichbehandlungsgebot von Mann und Frau in der Verfassung erreicht werden.

Das geltende Arbeitsgesetz verbietet den in der Industrie tätigen Frauen – im Gegensatz zu den Männern – ausnahmslos, nachts oder sonntags zu arbeiten. Diese Ungleichbehandlung von Frau und Mann war im Übereinkommen Nr. 89 der Internationalen Arbeitsorganisation verankert, das die Schweiz ratifiziert hatte. Diese Rechtslage hielt dem Gleichbehand-

lungsgebot der Bundesverfassung nicht stand. Nachdem dieses Abkommen von unseren Nachbarstaaten gemäss einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes hatte gekündigt werden müssen, entschloss sich der Bundesrat im Jahr 1992 ebenfalls zu diesem Schritt.

Behandlung im Parlament

Der Entwurf des Bundesrates vom 2. Februar 1994 zur Teilrevision des Arbeitsgesetzes enthielt einen gesetzlichen Zeitzuschlag für regelmässige Nacht- und Sonntagsarbeit. Dieser Zeitzuschlag fand im Parlament keine Unterstützung – ein solcher bedeutet neue Wettbewerbsnachteile für die Wirtschaft. Zeitzuschläge sind zwischen den Sozialpartnern zu regeln. In der Frühjahrssession 1996 wurde die Arbeitsgesetzrevision ohne Zeitzuschlag von den Räten verabschiedet. Bereits zuvor hatte der Schweizerische Gewerkschaftsbund beschlossen, das Referendum zu ergreifen.

Das Volk entscheidet

Das Referendum kam mit rund 150 000 Unterschriften zustande – nun wird das Volk am 1. Dezember 1996 entscheiden. Der Bundesrat hat – zum allseitigen Bedauern von Industrie, Gewerbe und Handel – beschlossen, das vom Parlament verabschiedete Gesetz "formell nicht zu unterstützen". ■

Impressum

FACTS ist eine Publikation der Wirtschaftsförderung zu wirtschaftspolitischen Aktualitäten

Redaktion: Christine Stähli

Gesellschaft zur Förderung der schweizerischen Wirtschaft (Wf)
Mainaustrasse 30, Postfach 502
8034 Zürich

Telefon 01 382 22 88

Telefax 01 383 82 27

World Wide Web:

<http://www.wf-sdes.ch>

Die Neuerungen im Revi

■ von Christine Stähli

Die Teilrevision des Arbeitsgesetzes bringt als wichtigste Neuerungen die Ausdehnung der bewilligungsfreien Tagesarbeit, die Gleichbehandlung von Mann und Frau sowie eine wesentliche Verbesserung des Gesundheitsschutzes.

Der Entwurf des Bundesrates enthielt einen Zeitzuschlag von zehn Prozent für regelmässige Nacht- und Sonntagsarbeit. Das geltende Gesetz sieht keinen solchen Zeit- oder Lohnzuschlag vor. Das Parlament hat den Zeitzuschlag gestrichen, denn dieser schränke die Wettbewerbsfähigkeit der Schweizer Industrie erneut ein. Die Regelung von Zeitzuschlägen sei Sache der Sozialpartner. Worauf die Gewerkschaften das Referendum ergriffen haben.

Abgrenzung von Tag und Nacht

Die Nachtarbeit wird neu definiert: Als Nacht gilt der Block von sieben Stunden zwischen 23.00 und 6.00 Uhr. Dieser kann mit Zustimmung der Arbeitnehmer um maximal eine Stunde vor- oder zurückverschoben werden.

Diese Liberalisierung der Abendarbeit von 20.00 bis 23.00 Uhr ermöglicht einen Zweischichtbetrieb ohne umständliche Bewilligungsverfahren. Sie stellt einen wesentlichen Beitrag zum Erhalt von Arbeitsplätzen und zur Sicherung der Konkur-

renzfähigkeit der betroffenen Betriebe dar.

Gleichstellung Frau/Mann

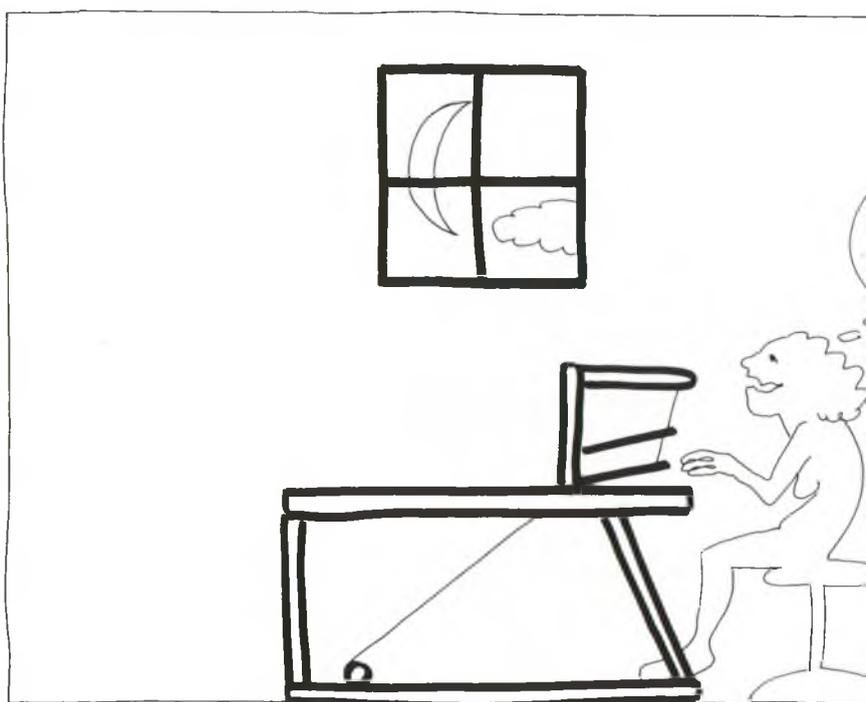
Die Revision hebt die bestehende Ungleichheit zwischen Frau und Mann im Bereich der Nacht- und Sonntagsarbeit in industriellen Betrieben auf. Das im bisherigen Gesetz geltende grundsätzliche Verbot der

Nacht- und Sonntagsarbeit bleibt weiterhin bestehen. Für Frauen sollen neu dieselben Ausnahmen vom Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot möglich sein wie für Männer.

Die Voraussetzungen für Ausnahmen vom Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot bleiben unangetastet: Für regelmässige Nachtarbeit muss der Unternehmer nachweisen, dass diese aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist, für vorübergehende Nachtarbeit muss ein dringendes Bedürfnis bestehen.

Ausbau des Gesundheitsschutzes

Der Sicherheits- und Gesundheitsschutz wurde gegenüber



Wenigstens in der Nacht...

dierten Arbeitsgesetz

dem geltenden Gesetz massiv ausgebaut. Der Arbeitgeber wird neu verpflichtet:

- Generell Massnahmen zum Schutz der persönlichen Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu treffen.
- Dafür zu sorgen, dass die Angestellten in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit keinen Alkohol oder andere berauschende Mittel konsumieren müssen.
- Den am Abend oder in der Nacht (zwischen 20.00 und 6.00 Uhr) beschäftigten Frauen bei Schwangerschaft nach Möglichkeit eine Tagesarbeit anzubieten. Kann keine gleichwer-

tige Tagesarbeit angeboten werden, ist eine Lohnfortzahlung in der Höhe von 80 Prozent während der Schwangerschaft und bis zur 16. Woche nach der Geburt zu gewährleisten. Derselbe Mutterschaftsschutz gilt auch für beschwerliche und gefährliche Arbeiten, für die eine Beschäftigung von schwangeren Frauen und stillenden Müttern untersagt ist.

- Die präventive medizinische Betreuung aller in der Nacht Arbeitenden zu gewährleisten und die Kosten derselben zu übernehmen.
- Nötigenfalls Massnahmen zu treffen für die Sicherheit des Arbeitsweges, die Organisation des Transports, Ruhegelegenheiten, Verpflegungsmöglichkeiten und die Kinderbetreuung.

Ladenöffnungszeiten am Sonntag

Das Parlament hat eine Bestimmung ins Arbeitsgesetz aufgenommen, welche Verkaufsgeschäften erlaubt, an jährlich höchstens sechs Sonn- und Feiertagen bewilligungsfrei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu beschäftigen, sofern die kantonalen Vorschriften über den Ladenschluss das Offenhalten gestatten.

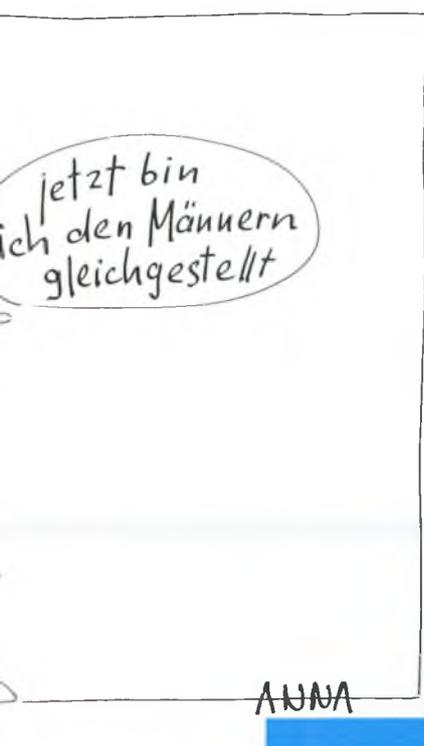
Das Parlament wollte damit verhindern, dass ein möglicher Widerspruch zwischen kanto-

naler Gesetzgebung und Bundesbestimmungen entsteht, gleichzeitig wurde mit nur sechs Sonntagen aber auch eine obere Limite gesetzt.

Nicht mehr Überstunden

Es können nicht mehr Überstunden verlangt werden als bisher. Als Überstunden gilt die Zeit zwischen der vertraglichen Arbeitszeit und der gesetzlichen Höchstarbeitszeit. Als Überzeit werden jene Stunden bezeichnet, die über die gesetzliche Höchstarbeitszeit hinaus geleistet werden; diese dürfen nach Gesetz nicht mehr als 260 Stunden im Jahr betragen. Gestrichen wurde der Artikel über die Hilfsarbeit, welcher gemäss geltender Regelung weitere zwei Stunden pro Tag an Hilfsarbeit über die gesetzliche Höchstarbeitszeit hinaus erlaubt. ■

Für Frauen sollen neu dieselben Ausnahmen vom Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot möglich sein wie für Männer.



Die Diskussion um die A ist in vollem Gang



Interview mit
Peter Hasler, Direktor
Schweizerischer
Arbeitgeberverband

"Die Annahme des Arbeitsgesetzes ist ein dringend benötigter Beitrag zur Revitalisierung der Wirtschaft. Die Schweiz verliert sonst auf dem internationalen Markt ihre Wettbewerbsvorteile. Das Gesetz hilft, Arbeitsplätze zu erhalten und ermöglicht den Arbeitnehmern eine flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit."

Das revidierte Arbeitsgesetz ermöglicht den bewilligungsfreien Zweischichtbetrieb. Welche Bedeutung besitzt dieser Zweischichtbetrieb für die Wirtschaft?

"Die Schweizer Wirtschaft ist zunehmend auf bewegliche Arbeitszeiten angewiesen, um den Kundenbedürfnissen Rechnung zu tragen. Die Aufträge gehen nicht gleichmässig ein. Hier könnte man den Bedürfnissen der Firmen mit einer vorübergehenden Anpassung der Arbeitszeit, also dem Schichtbetrieb, entgegenkommen. Die Einschränkungen im bestehenden Arbeitsgesetz sind zu restriktiv."

Die Kritik am revidierten Gesetz konzentriert sich auf die fehlende Zeitkompensation für Nachtarbeit.

"Die Gewerkschaften haben bedauerlicherweise die Arbeitsgesetzrevision immer als eine Vorlage verstanden, die in der Schweiz eine Arbeitszeitverkürzung einführt. Das Gesetz wurde als Sozialausbau propagiert. Wir Arbeitgeber können in der heutigen Zeit, in der die Sozialkosten bedrohlich anwachsen, die Lohnnebenkosten nicht erhöhen. Im Gegenteil, wir müssen unsere Kosten im Griff halten oder sogar reduzieren. Die Praxis zeigt zudem, dass bezüglich Kompensationen bereits heute gute Lösungen innerhalb der Betriebe gefunden werden."

Das revidierte Gesetz ermöglicht, künftig an sechs Sonntagen im Jahr Verkaufsgeschäfte zu öffnen. Die Gegner kritisieren diese Bestimmung als ersten Schritt zur Aufhebung der Sonntagsruhe.

"Diese Kritik ist völlig verfehlt und geht an der tatsächlichen gesetzlichen Situation vorbei. Es handelt sich lediglich um eine administrative Erleichterung. Es ändert sich nichts am grundsätzlichen Sonntagsarbeitsverbot. Faktisch entscheiden nach wie vor die kantonalen Gesetze darüber, ob die Verkaufsgeschäfte am Sonntag offen haben oder nicht. Das heisst, nur wenn der kantonale Souverän einer Änderung zustimmt, entfällt diese zweite Bewilligungspflicht – aber nur für insgesamt sechs Sonntage im Jahr."

Arbeitsgesetzrevision



Interview mit
Christine Luchsinger,
Schweizerischer
Gewerkschaftsbund

"Die Schweiz braucht in der heutigen Zeit ein faires Arbeitsgesetz und keine Extremvariante, wie sie durch eine knappe Parlamentsmehrheit gegen den Kompromissvorschlag des Bundesrates beschlossen wurde. Sie braucht auch kein frauen- und männerfeindliches Arbeitsgesetz, das einen minimalen gesundheitlichen Schutz für diejenigen, die in der Nacht arbeiten und erwiesenermassen stark belastet sind, verweigert."

Das revidierte Arbeitsgesetz ermöglicht den bewilligungsfreien Zweischichtbetrieb. Welche Bedeutung besitzt diese Regelung aus Ihrer Sicht?

"Für die meisten Menschen endet ein Arbeitstag spätestens zwischen 19 und 20 Uhr. Arbeit bis 23 oder 24 Uhr ist Nachtarbeit. Die Brisanz der bewilligungsfreien Tagesarbeit bis 23 Uhr besteht in der Möglichkeit, Lohnzulagen abzubauen. Wir kennen eine Reihe von Unternehmen, die bereits heute beginnen, Zulagen zu kürzen.

Die Kritik am revidierten Gesetz konzentriert sich auf die fehlende Zeitkompensation für Nachtarbeit.

"Das geltende Arbeitsgesetz beruht bezüglich Gesundheitsschutz auf dem Stand von 1877. Es ist heute aber längstens erwiesen, dass Nachtarbeit die Gesundheit belastet. Man muss, wenn Nachtarbeit schon nötig ist, bereits früh präventive Massnahmen ergreifen. Und hier wären die zusätzlichen Erholungstage, die ursprünglich vorgesehen waren – mit fünf bis sechs Tagen ein absolutes Minimum –, sinnvoll gewesen und hätten dem Arbeitsgesetz einen zeitgemässen Gesundheitsschutz gegeben."

Das revidierte Gesetz ermöglicht, künftig an sechs Sonntagen im Jahr Verkaufsgeschäfte zu öffnen. Sie beurteilen das als Angriff auf die Sonntagsruhe.

"Es geht in diesem Gesetz um mehr als nur Ladenöffnungszeiten am Sonntag. Es ist wirklich ein Durchbruch beim Sonntagsarbeitsverbot. Ladenöffnung am Sonntag bringt laut neuesten Studien auch keinen Wettbewerbsvorteil, sondern belastet lediglich Verkäuferinnen und Verkäufer und ihre Familien. Es wird zudem nicht lange dauern, bis andere Betriebe Ansprüche erheben, denn schliesslich müssen Produkte verkauft und auch geliefert werden. Hier findet also ein Dammbbruch statt, der sich nicht rechtfertigen lässt."

■ Interviews: Markus Rossier

Fünf Behauptungen – für

■ von Martin Bürlimann

Überstunden

Behauptung:
Arbeitgeber können künftig von jeder Arbeitnehmerin und jedem Arbeitnehmer mit Normalarbeitszeit (Durchschnitt Schweiz: 41,8 Stunden pro Woche) ohne Bewilligung bis zu 500 Überstunden pro Jahr verlangen.

Antwort: Falsch. An innerbetrieblichen Abläufen ändert das neue Gesetz nichts. Das revidierte Gesetz lässt gleich viel Überstunden und Überzeit zu wie das geltende. Einzig die letzten 170 Überzeitstunden bedürfen neu keiner staatlichen Bewilligung mehr und der Artikel über die Hilfsarbeit wurde gestrichen. Diese Arbeit wird neu zu den Überstunden gerechnet.

Heute lässt das Gesetz noch bewilligungsfrei zwei Stunden Hilfsarbeit pro Tag zu. Dieser Artikel wurde in der Revision gestrichen. Mit dieser Streichung sinkt die Gesamtzahl der Überstunden und Überzeit auf 500 Stunden. Die gesetzliche Höchstarbeitszeit beträgt 45 Wochenstunden. Der Verwaltungsaufwand und die Kontrollorgane haben dank Befreiung vom Bewilligungsaufwand mehr Möglichkeiten, bei schwarzen Schafen zu kontrollieren und zu intervenieren, die gegen geltende Bestimmungen verstossen.

Nachtarbeit

Behauptung:
Neu müssen Frauen in der Industrie auch nachts arbeiten.

Antwort: Falsch. Das grundsätzliche Nachtarbeitsverbot bleibt bestehen. Das totale Nachtarbeitsverbot für Frauen in der Industrie war seinerzeit als Schutz gedacht. Es hat sich im Laufe der Zeit als Nachteil für die Frauen erwiesen. Frauen, die heute nachts arbeiten wollen, dürfen nicht. Für Frauen gelten mit dem revidierten Arbeitsgesetz dieselben Ausnahmen vom Nachtarbeitsverbot wie für Männer. Die Frauen erhalten so die gleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Nachtarbeit beginnt neu um 23.00 Uhr. Dies stellt eine Liberalisierung der Abendarbeit zwischen 20.00 und 23.00 Uhr dar. Die Nacht dauert neu von 23.00 bis 06.00 Uhr. Nachtarbeit bleibt verboten. Der Nachtblock kann mit Einverständnis der Arbeitnehmer um eine Stunde vor- oder zurückverschoben werden, darf aber nie kürzer als sieben Stunden sein.

nf Antworten

Sonntagsarbeit

Behauptung:
Für das Verkaufspersonal wird – in einem ersten Schritt – an sechs Sonntagen im Jahr bewilligungsfreie Sonntagsarbeit eingeführt. Bald werden Zulieferbetriebe und weitere Branchen dasselbe Recht geltend machen. Damit wäre Schluss mit dem Sonntag als Ruhetag.

Antwort: Falsch. Das grundsätzliche Verbot der Sonntagsarbeit bleibt bestehen. Kein Geschäft darf von sich aus am Sonntag den Laden öffnen: dies bestimmt die kantonale Gesetzgebung über die Ladenöffnungszeiten. Die Gesetzesänderung sorgt dafür, dass kantonale Änderungen nicht gegen Bundesgesetz verstossen. Zudem bildet die nationale Gesetzgebung einen Schutz dafür, dass die Kantone die Sonntagsarbeit nur an sechs Sonntagen einführen können.

7-Tage-Woche

Behauptung:
Das neue Arbeitsgesetz bringt uns eine 7-Tage-Woche.

Antwort: Falsch. Die wöchentliche Arbeitszeit wird durch die Sonntagsarbeit in keiner Weise verlängert. Für Arbeit am Sonntag muss der Arbeitgeber einen Ersatzruhetag garantieren. Eine Flexibilisierung des Arbeitsmarktes bringt längerfristig allen Vorteile. Zudem zeigt die Entwicklung im Arbeitsmarkt eine deutliche Tendenz zu flexibleren Arbeitsformen. Das revidierte Gesetz will solchen Entwicklungen gerecht werden.

Vernachlässigter Gesundheitsschutz

Behauptung:
Die Revision vernachlässigt den Gesundheitsschutz.

Antwort: Falsch. Die Gesetzesrevision verbessert den Gesundheitsschutz in wesentlichen Punkten: Die präventive medizinische Betreuung auf Kosten des Arbeitgebers und der Ausbau des Mutterschaftsschutzes zeigen, dass der Gesetzgeber die Gesundheit der Menschen ernst genommen hat. Auch der Schutz der persönlichen Integrität ist ein deutlicher Schritt in Richtung Verbesserung des Arbeitnehmerschutzes.

Das neue Arbeitsgesetz verlangt einen verbesserten Mutterschaftsschutz. Frauen, die am Abend arbeiten (zwischen 20.00 und 23.00 Uhr) oder in der Nacht (zwischen 23.00 und 06.00 Uhr), sind besser geschützt: ihnen muss während der Schwangerschaft eine Tagesarbeit angeboten werden. Wenn dies nicht möglich ist, ist die werdende Mutter von der Arbeit freigestellt und erhält vom Arbeitgeber 80 Prozent des Lohnes während der ganzen Schwangerschaft und während 16 Wochen nach der Geburt. ■

Gleichbehandlung für alle

■ von Christine Stähli

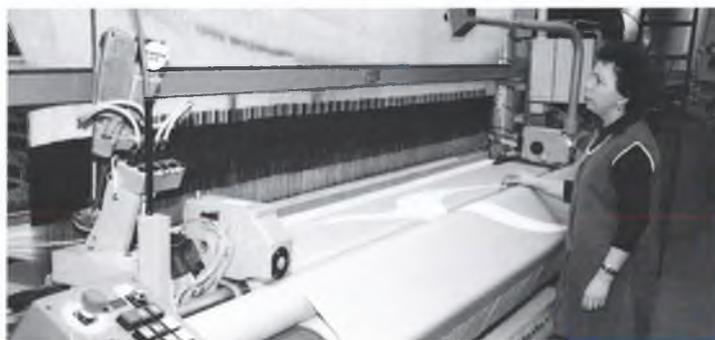
Ein zentraler Punkt der Arbeitsgesetzrevision ist die Aufhebung der heute bestehenden Ungleichheiten zwischen Frau und Mann im Bereich der Nacht- und Sonntagsarbeit. Das grundsätzliche Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot bleibt bestehen – neu sollen aber für Frauen dieselben Ausnahmen vom Verbot möglich sein wie für Männer.

Ausnahmen vom Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit sind unumgänglich. In Restaurants, Spitälern, Bäckereien, Druckereien, bei den SBB, im Unterhaltungssektor und im Sport – überall arbeiten Menschen, und wer hat nicht schon eine dieser Dienstleistungen in Anspruch genommen. Im Dienstleistungssektor gelten für Mann und Frau dieselben Ausnahmen vom Verbot der Nachtarbeit. In der Industrie dagegen sind Ausnahmen nur für Männer möglich – für Frauen gilt in diesem Sektor das Nachtarbeitsverbot absolut.

Frauen benachteiligt

Die Nachtarbeitsplätze in der Industrie können kaum schlechter sein als im Dienstleistungssektor. Als Bardame oder Taxichauffeuse werden Frauen heute eingesetzt – aber an einem ebenbürtigen Arbeitsplatz in der Uhrenindustrie dürfen sie nicht arbeiten.

Diese Regelung stellt eine Benachteiligung der Frauen dar. Frauen finden in vielen Industriebetrieben, die rund um die Uhr arbeiten, heute keine Stel-



Nachtarbeitsplätze – auch für Frauen. (H. Heiniger)

le. Auch die Karriere einer Frau kann durch das Nachtarbeitsverbot beeinträchtigt werden. Möchte eine Frau beispielsweise die Projektleitung für eine Arbeit übernehmen, bei der es auch Arbeiten während der Nacht zu verrichten gibt, so wird ihr diese Möglichkeit heute genommen.

Weshalb Frauen beschäftigen?

Ein Betrieb, der Frauen beschäftigt, wird durch dieses strikte Nachtarbeitsverbot für Frauen benachteiligt. Möchte ein solcher Betrieb zur Bewältigung von Auftragsspitzen eine Bewilligung für vorübergehende Nachtarbeit einholen, so muss kurzfristig eine neue männliche Arbeiterschaft ein-

gestellt werden, oder der Betrieb verzichtet auf den Auftrag. Das erste bedeutet hohe zusätzliche Kosten und Zeit für Ausbildung und Einarbeitung – das zweite bewirkt den Verlust von Aufträgen, die zum Erhalt von Arbeitsplätzen in der Schweiz heute mehr als wichtig sind.

In der heutigen wirtschaftlichen Lage – hohe Arbeitslosigkeit, zunehmende internationale Konkurrenz – braucht die Schweiz dringend eine Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen, die unsere Industrie wieder wettbewerbsfähig und unsere Arbeitsplätze wieder sicherer machen. Die Revision des Arbeitsgesetzes kann dazu einen wertvollen Beitrag leisten. ■

FACTS-Service

Publikationen zum Arbeitsgesetz

- Wirtschaftsförderung, Wf-Dokumentation "Arbeitsgesetz-Revision trägt zur Revitalisierung bei", Zürich 1996 (6 Seiten). Diese und andere Publikationen der Wf sind auch im World Wide Web (Internet) zu finden: <http://www.wf-sdes.ch/>.
- Argumentarium "Ja zum Arbeitsgesetz", Bern 1996, Fr. 10.-, (29 Seiten, zusätzlich 18 Seiten vergleichende Darstellung der alten und neuen Gesetzestexte). Dieses sowie weitere Informations- und Werbemittel können beim Schweizerischen Komitee "Ja zum Arbeitsgesetz", Postfach 8615, 3001 Bern, Tel. 031 381 77 85 oder Fax 031 382 23 66, angefordert werden. Zusätzliche Informationen sind auch im World Wide Web (Internet) unter <http://www.tgnet.ch/arbeitsgesetz/> zu finden.
- Dokumentation Nr. 26 "Zeit ist nicht immer Geld", 1995; Dokumentation Nr. 35 "Teilrevision des Arbeitsgesetzes: Überstunden, Sonntagsarbeit, Nachtarbeit", 1996; Dokumentation Nr. 38 "Arbeitszeitbestimmungen nach Wettbewerbsfähigkeit im internationalen Vergleich", Oktober 1996; Dokumentation Nr. 39 "Heutige Verbreitung flexibler Arbeitszeitformen in der Schweiz und ihre Bewertung aus gewerkschaftlicher Sicht", Oktober 1996. Alle Unterlagen sind erhältlich beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund, Postfach 64, 3000 Bern 23, Tel. 031 371 56 66, Fax 031 371 08 37.
- OECD, "Labour market policies in Switzerland", Paris, 1996, Bezug: Buchhandel oder Librairie Payot S.A.; 4, place Pépinet; CP 3212; 1002 Lausanne; Fax 021 320 25 14.
- Josef Rutenfranz/Peter Knauth "Schichtarbeit und Nachtarbeit: Probleme – Formen – Empfehlungen", Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, München 1987, Bezug: Buchhandel.
- Hanspeter Conrad und Toni Hohenweger, "Nacht-, Wochenend- und Schichtarbeit in der Schweiz: Verbreitung und Gestaltungstendenzen", Schriftenreihe BIGA, Bern, Juni 1994, Bezug: Eidgenössische Druck- und Materialzentrale, Fr. 9.20.

Wenn nicht anders vermerkt, sind diese Publikationen gratis erhältlich. Publikationen ohne Bezugsangabe können Sie direkt mit der FACTS-Service-Klappe anfordern.

Referenten zum Arbeitsgesetz

Sie suchen eine Pro- oder Contra-Referentin oder einen -Referenten zum Thema Teilrevision des Arbeitsgesetzes? Folgende Stellen helfen Ihnen weiter:

- Schweizerisches Komitee "Ja zum Arbeitsgesetz"
Tel. 031 381 77 85
Fax 031 382 23 66
- Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Tel. 031 371 56 66
Fax 031 371 08 37

Glossar Arbeitsgesetz

■ von Christine Stähli

Überstunden

Unterschieden wird zwischen Überstunden und Überzeit. Die Überstunden ergeben sich aus der Differenz zwischen gesetzlicher Höchstarbeitszeit von 45 Stunden pro Woche und der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit von beispielsweise 40 Stunden pro Woche. Überzeit wird jene Arbeitszeit genannt, die über der gesetzlichen Höchstarbeitszeit von 45 Stunden pro Woche liegt. Sie darf nach dem geltenden und revidierten Gesetz höchstens 260 Stunden pro Jahr betragen.

Nachtarbeit

Nachtarbeit beginnt nach dem geltenden Gesetz um 20.00 Uhr und endet um 5.00 Uhr (Winter: 6.00) morgens. Im revidierten Gesetz gilt als Nacht der Sieben-Stunden-Block zwischen 23.00 und 6.00 Uhr. Nachtarbeit ist grundsätzlich verboten. Wer eine Ausnahme vom Nachtarbeitsverbot will, braucht eine Bewilligung. Für regelmässige Nachtarbeit muss nachgewiesen werden, dass diese aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen un-

entbehrlich ist. Frauen dürfen heute im Industriesektor keine Nacht- oder Sonntagsarbeit leisten. Das neue Arbeitsgesetz bringt die Aufhebung dieser Diskriminierung.

Zeit- oder Lohnzuschlag

Das geltende und das revidierte Arbeitsgesetz sehen einen Lohnzuschlag von wenigstens 25 Prozent für Überzeitarbeit sowie für vorübergehende Nachtarbeit und einen Lohnzuschlag von wenigstens 50 Prozent für vorübergehende Sonntagsarbeit vor. Das geltende und das revidierte Arbeitsgesetz sehen keinen gesetzlich vorgeschriebenen Lohn- oder Zeitzuschlag für regelmässige Nachtarbeit vor; die Vereinbarung darüber ist Sache der Sozialpartner bzw. der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Abendarbeit

Im geltenden Arbeitsgesetz dauert die Tagesarbeit von 5.00 bis 20.00 Uhr. Das revidierte Gesetz erweitert die Tagesar-

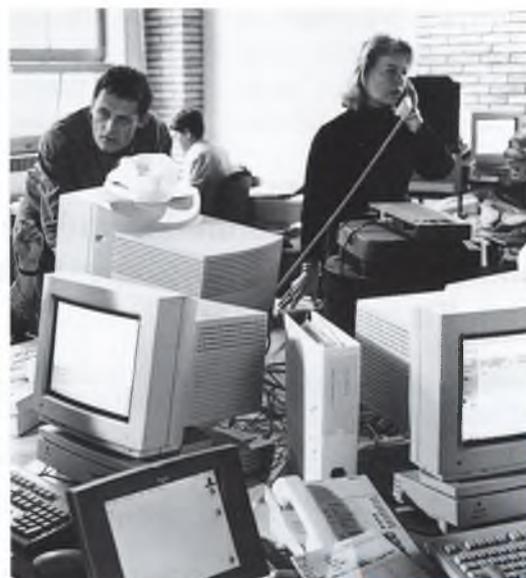
beit am Abend bis 23.00 Uhr. Das heisst: für die Arbeitszeit zwischen 20.00 und 23.00 Uhr muss keine Bewilligung mehr eingeholt werden. Dies ermöglicht einen von administrativen Zwängen befreiten Zweischichtbetrieb.

Hilfsarbeit

Der Arbeitnehmer kann auf Grund des geltenden Arbeitsgesetzes pro Tag zu zusätzlich zwei Stunden Hilfsarbeit über die gesetzliche Höchstarbeitszeit hinaus verpflichtet werden. Hilfsarbeit ist nicht gleichzusetzen mit Überzeitarbeit. Das heisst, diese zwei Stunden müssen heute zusätzlich zu den Überstunden und der Überzeit geleistet werden. Dieser Artikel über die Hilfsarbeit wurde im revidierten Arbeitsgesetz gestrichen. ■

Informationen zum Arbeitsgesetz auch über Internet:

Diverse Publikationen finden Sie auf der Seite der Wirtschaftsförderung: <http://www.wf-sdes.ch/>. Das Schweizerische Komitee "Ja zum Arbeitsgesetz" bietet ausführliche Informationen auf der Seite <http://www.tgnet.ch/arbeitsgesetz/>.



*Neuregelung für Überstunden
(Keystone)*