

Schweizerisches Komitee „Ja zum Arbeitsgesetz“

Argumentarium

JA ZUM ARBEITSGESETZ

13. August 1996

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

1. Ausgangslage

- 1.1. Wirtschaftsstandort Schweiz
- 1.2. Gleichbehandlung von Frau und Mann im Bereiche der Nacht- und Sonntagsarbeit

2. Die Ziele der Revision

- 2.1. Beitrag zum Erhalt von Arbeitsplätzen
- 2.2. Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann im Bereiche der Nacht- und Sonntagsarbeit
- 2.3. Abfederung durch eine Verbesserung des Schutzes von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

3. Worum geht es in der Revision?

- 3.1. Die alte Rechtslage
- 3.2. Die Mängel der heutigen Rechtslage
- 3.3. Der Inhalt der Revision
 - 3.3.1. Die Kerninhalte
 - 3.3.1.1. Gleichstellung von Frau und Mann im Bereiche der Nacht- und Sonntagsarbeit
 - 3.3.1.2. Abgrenzung von Tag und Nacht
 - 3.3.1.3. Abfederung durch eine Verbesserung des Arbeitnehmerschutzes
 - 3.3.2. Weitere Inhalte
 - 3.3.2.1. Arbeit an Sonntagen in Verkaufsgeschäften
 - 3.3.2.2. Die Überstunden
 - 3.3.2.3. Die Bewilligungserteilung für Nacht- und Sonntagsarbeit

4. Warum braucht es das revidierte Arbeitsgesetz?
 - 4.1. Sicherung von Arbeitsplätzen
 - 4.1.1. Im allgemeinen
 - 4.1.2. Stimmungsbild aus einzelnen Branchen
 - 4.2. Gleichstellung
 - 4.3. Gesundheitsschutz
 - 4.4. Stärkung der kantonalen Ladenschlussautonomie

5. Die Argumente der Gegner: Unwahrheiten und grobe Verzerrungen
 - 5.1. Aufhebung des Nacht- und Sonntagsarbeitsverbots?
 - 5.2. Wird die Nacht zum Tag?
 - 5.3. Wird der Sonntag zum normalen Arbeitstag?
 - 5.4. Führt die Revision zu mehr Überstunden?
 - 5.5. Vernachlässigter Gesundheitsschutz?
 - 5.6. Werden mit der Revision (Zeit- oder Lohn-)Zuschläge gestrichen?
 - 5.7. Droht die Aufhebung vertraglicher Zuschläge oder der Zuschläge im öffentlichen Dienst?
 - 5.8. Aufkündigung eines Sozialpartnerkompromisses?

6. Die Arbeitsgesetzrevision: ein ausgewogener Kompromiss

Anhang: Synoptische Darstellung der Gesetzestexte

Vorwort

Voraussichtlich am 1. Dezember 1996 stimmen wir über die Revision des Arbeitsgesetzes (ArG) ab, welche eine Neuregelung der Bestimmungen über die Nacht- und Sonntagsarbeit zum Gegenstand hat. Die Revision umfasst folgende Kernpunkte:

- **Aufhebung der im heutigen Recht bestehenden Ungleichheiten zwischen Frau und Mann im Bereiche der Nacht- und Sonntagsarbeit:** Das grundsätzliche Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot bleibt zwar bestehen; doch sollen neu für Frauen in der Industrie dieselben Ausnahmen von diesem Verbot möglich sein wie für Männer.
- **Flexibilisierung der Abendarbeit:** Mit der neuen Abgrenzung zwischen Tages- und Nachtarbeit werden die im alten Recht bestehenden Einschränkungen und administrativen Auflagen für die Zeit von 20 bis 23 Uhr aufgehoben. Das bedeutet, dass ein 2-Schicht-Betrieb ohne weiteres möglich wird, wobei aber die einzelne Arbeitnehmerin und der einzelne Arbeitnehmer nicht länger arbeiten müssen. Damit können die Produktionsanlagen besser ausgelastet werden, was nebst Kostenvorteilen auch Rückstellungen für raschere Neuinvestitionen ermöglicht. Die Revision stärkt somit die Konkurrenzfähigkeit der Schweiz und sichert unsere Arbeitsplätze.
- **Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz:** Mit der Revision wird der Schutz der Sicherheit und Gesundheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern massgeblich verbessert. Dieser Schutzausbau kommt ganz besonders denjenigen zahlreichen Frauen - vor allem in Dienstleistungsbranchen - zugute, die bereits heute in der Nacht arbeiten.

Die Vorlage ist für den Wirtschaftsstandort Schweiz von eminenter Bedeutung. Sie wird von den Gegnern mit grob verzerrenden Argumenten bekämpft. Wem die Sicherung von Arbeitsplätzen in der Schweiz, die Chancengleichheit der Frauen und der Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein echtes Anliegen ist, der stimmt mit Überzeugung

Ja zum Arbeitsgesetz.

Ein schweizerisches Komitee „Ja zum Arbeitsgesetz“ von bis heute 118 eidgenössischen Parlamentarierinnen und Parlamentariern hat sich unter der Federführung des Schweizerischen Gewerbeverbandes zusammengeschlossen, um diese wichtige Revision des Arbeitsgesetzes mit einem Ja in der Volksabstimmung erfolgreich abzuschliessen.

1. Ausgangslage

1.1. Wirtschaftsstandort Schweiz

Das Wirtschaftswachstum in der Schweiz hat im letzten Jahr die Erwartungen nicht erfüllt. Auch für das Jahr 1996 wird sich auf Grund der Prognosen die wirtschaftliche Dynamik in Grenzen halten. Die Zahl der Arbeitslosen ist mit 4,6 Prozent oder rund 165'000 für schweizerische Verhältnisse sehr hoch. Viele Arbeitsplätze sind in den letzten Jahren ins Ausland abgewandert, weil der Wirtschaftsstandort Schweiz immer mehr an Attraktivität verliert. Als Gründe für Firmenverlegungen ins Ausland oder Konkurse werden häufig die hohen Lohnkosten, die übermässig gewachsene Steuerlast, die hohe Regulierungsdichte gerade auch im Arbeitsmarkt und der starke Schweizer Franken angegeben. Eine Studie der „Handelszeitung“ zeigt, dass die 50 grössten Schweizer Arbeitgeber im Jahre 1995 in der Schweiz rund 8'000 Arbeitsplätze aufgehoben haben. Im Ausland dagegen wurden von denselben schweizerischen Unternehmungen rund 22'000 Stellen geschaffen. Der **Abwanderungstrend** ist klar ersichtlich. Diesen Trend müssen wir stoppen. Im Interesse unserer Wirtschaft gilt es, die Wettbewerbsfähigkeit zu steigern, dies auch im Hinblick auf die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen. Nur ein hohes Investitionsniveau kann langfristig die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz sichern und verbessern.

Ein wichtiger Schritt in diese Richtung ist das Revitalisierungsprogramm. Bereits konnten in diesem Rahmen etliche Schritte unternommen werden. Weitere dringliche Massnahmen stehen jedoch noch vor der Tür: die Sanierung der Bundesfinanzen, die Verbesserung der steuerlichen Konditionen und die Umsetzung arbeitsmarktpolitischer Massnahmen. **Das revidierte Arbeitsgesetz stellt einen weiteren echten Beitrag zur Revitalisierung des Wirtschaftsstandorts Schweiz dar.**

1.2. Gleichbehandlung von Frau und Mann im Bereiche der Nacht- und Sonntagsarbeit

Das schweizerische Arbeitsgesetz enthält ein **grundsätzliches Verbot** der Nacht- und Sonntagsarbeit. Dass ein solches Verbot nicht ohne Ausnahmen gelten kann, ist offensichtlich. In Gastbetrieben, Spitälern, Betreuungsheimen, Betrieben der Elektrizitäts-, Wasser- und Verkehrsversorgung oder der Telekommunikation, Zeitungsredaktionen und Druckereien, Bäckereien, Käseereien, Tankstellen, Kiosken, Theatern, Unterhaltungsbetrieben und bei Sportveranstaltungen: Überall arbeiten Menschen nachts und am Sonntag. Und wir alle sind darauf angewiesen, dass sie es tun. Dementsprechend lässt denn bereits das alte Arbeitsgesetz auch Ausnahmen vom grundsätzlichen Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit zu. Ausnahmemöglichkeiten bestehen sowohl für ganze Branchen wie auch für einzelne Betriebe. Die

Voraussetzungen dafür, dass ein einzelner Betrieb eine Beschäftigung in der Nacht oder am Sonntag vorsehen darf, sind sehr streng.

In zahlreichen Dienstleistungsbranchen, in denen Nacht- oder Sonntagsarbeit verrichtet wird, gelten die Ausnahmen vom grundsätzlichen Verbot in gleicher Weise für Frauen wie für Männer. **In der Industrie waren Ausnahmen aber bis anhin nur für Männer möglich. Für die Frauen galt das Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit absolut.**

Diese Ungleichbehandlung von Frau und Mann betreffend Nacht- und Sonntagsarbeit in der Industrie war in einem Übereinkommen der Internationalen Arbeits-Organisation (IAO) verankert, das die Schweiz ratifiziert hatte (IAO-Übereinkommen Nr. 89). Dass diese Rechtslage vor dem Gleichbehandlungsgebot der Bundesverfassung (Artikel 4 BV) nicht standhält, war längst klar. Die Bestrebungen, das IAO-Übereinkommen Nr. 89 zu kündigen, stiessen aber auf den erbitterten Widerstand der Gewerkschaften. Nachdem jedoch die Staaten der EU durch entsprechende Entscheide des Europäischen Gerichtshofes gezwungen wurden, dieses Übereinkommen zu kündigen und im Bereiche der Nacht- und Sonntagsarbeit die Gleichbehandlung der Frauen mit den Männern einzuführen, entschloss sich der Bundesrat, die erforderlichen Anpassungen im schweizerischen Recht ebenfalls vorzunehmen.

Im Jahre 1992 hat der Bundesrat das IAO-Übereinkommen Nr. 89 gekündigt. Mit der Befreiung von den Fesseln dieses Übereinkommens war der Weg frei, um die Gleichbehandlung der Frauen im Bereiche der Nacht- und Sonntagsarbeit auch im schweizerischen Recht zu verwirklichen.

2. Die Ziele der Revision

2.1. Beitrag zum Erhalt von Arbeitsplätzen

Seit langer Zeit schon war von seiten der Wirtschaft gefordert worden, dass die einschränkenden Bestimmungen zur Nacht- und Sonntagsarbeit im Arbeitsgesetz gelockert würden. Die Starrheit der Arbeitszeiten-Regelung und die mit dem absoluten Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot für Frauen bewirkte Beschränkung des Arbeitsmarktes sind mitverantwortlich für die Abwanderung von Arbeitsplätzen ins Ausland, die immer dramatischere Formen annimmt. Ziel der Revision ist es deshalb, die *betrieblichen* Arbeitszeiten zu flexibilisieren: **Der einzelne soll nicht mehr arbeiten als bis anhin; aber im Betrieb sollen flexible Ablösesysteme zulässig sein. Es soll dann gearbeitet werden dürfen, wenn Arbeit da ist, und es soll so gearbeitet werden dürfen, dass die betrieblichen Ressourcen optimal genützt werden können.**

Eine solche Arbeitszeitenregelung ist ein wesentlicher Beitrag zum Erhalt von Arbeitsplätzen in der Schweiz. Schon deshalb liegt sie auch im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Überdies bringt sie ihnen aber auch insofern Vorteile, als sie auch ihnen eine individuelle, flexible Arbeits- und Freizeitgestaltung ermöglicht.

2.2. Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann im Bereiche der Nacht- und Sonntagsarbeit

Wenn auch der eben unter Ziffer 2.1. erwähnte Beitrag zur Arbeitsplatzhaltung eine zentrale Zielsetzung der Vorlage ist, so ging es bei der Revision doch primär darum, die Kündigung des IAO-Übereinkommens Nr. 89 ins schweizerische Recht umzusetzen. In erster Linie sollen mit der Revision also **die bestehenden geschlechterspezifischen Ungleichheiten im Bereiche der Nacht- und Sonntagsarbeit beseitigt werden.**

So führte der Bundesrat in seiner Botschaft zur Revision des Arbeitsgesetzes aus, das Hauptziel bestehe darin, „Männer und Frauen in bezug auf die Arbeits- und Ruhezeitvorschriften, namentlich im Bereich der Nacht- und Sonntagsarbeit, gleich zu behandeln“ (Botschaft, Ziff. 113). Anpassungsbedarf bestand vor allem hinsichtlich des Nacht- und Sonntagsarbeitsverbots für Frauen in der Industrie, das keine Ausnahmen zulies.

2.3. Abfederung durch eine Verbesserung des Schutzes von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Schon bei der Kündigung des IAO-Übereinkommens Nr. 89 hatte der Bundesrat unterstrichen, dass gleichzeitig mit der Lockerung des absoluten Nacht- und Sonntagsarbeitsverbots für Frauen **der Arbeitnehmerschutz zu verstärken** sei.

Parallel mit der Verwirklichung der Gleichstellung soll die Revision denn auch den Schutz aller in der Nacht oder am Sonntag Beschäftigten verbessern. Und zwar soll dieser Schutzausbau nicht etwa als „Gegenleistung für die arbeitsgesetzliche Gleichbehandlung von Frau und Mann“, sondern als „Ausgleich der mit der Liberalisierung der Arbeitszeitvorschriften verbundenen möglichen Beeinträchtigungen der Gesundheit und des allgemeinen Wohlbefindens der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen verstanden werden“ (Botschaft, Ziff. 123).

3. Worum geht es in der Revision?

3.1. Die alte Rechtslage

Das bisherige Arbeitsgesetz enthält ein **grundsätzliches Verbot der Nacht- und der Sonntagsarbeit** (Art. 16 u. 18 altes ArG). Als Nacht gilt im Sommer die Zeit zwischen 20.00 Uhr und 05.00 Uhr, im Winter die Zeit zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr. Für einzelne Betriebe besteht die Möglichkeit, die Grenzen der Tagesarbeit in einem bestimmten Rahmen zu verschieben, sofern ein Bedürfnis nachgewiesen wird (Art. 10 Abs. 2 altes ArG). In der Verordnung erfolgt zudem für zahlreiche Dienstleistungsbranchen eine Verschiebung der Grenzen der Tagesarbeit oder es ist eine entsprechende Möglichkeit zur Verschiebung vorgesehen. Nach altem schweizerischem Arbeitsrecht ist also die *Nacht je nach Branche oder sogar nach Betrieb ganz unterschiedlich definiert*.

Für zahlreiche Branchen, für welche Nacht- oder Sonntagsarbeit unentbehrlich ist, insbesondere im Dienstleistungssektor, sind entsprechende **Branchen-Ausnahmen** vom grundsätzlichen Verbot **in der Verordnung** festgehalten. Bei der Nachtarbeit erfolgen die Ausnahmen in der Regel durch eine Verschiebung der Tagesgrenzen (d.h. durch eine branchen-spezifische Definition der Nacht); bei der Sonntagsarbeit dadurch, dass die Bestimmung über das Sonntagsarbeitsverbot für nicht anwendbar erklärt wird. Diese branchenweisen Ausnahmen gelten im allgemeinen für Männer wie für Frauen.

Betriebliche Ausnahmen vom Verbot der Nacht- oder Sonntagsarbeit sind möglich, doch unterliegen sie **strengen Voraussetzungen**:

- Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nacht- oder Sonntagsarbeit bedarf einer Bewilligung. Diese Bewilligung wird nur erteilt, wenn die Nacht- oder Sonntagsarbeit *aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich* ist (Art. 17 Abs. 2 u. Art. 19 Abs. 2 altes ArG)! Zuständig zur Bewilligungserteilung ist für Industriebetriebe der Bund, für andere Betriebe sind es die Kantone.
- Bloss vorübergehende Nacht- oder Sonntagsarbeit kann demgegenüber bewilligt werden, sofern ein *dringendes Bedürfnis* nachgewiesen wird (Art. 17 Abs. 1 u. Art. 19 Abs. 1 altes ArG). Zuständig zur Bewilligungserteilung sind die Kantone.

Wenn ein Betrieb eine Bewilligung für Nacht- oder Sonntagsarbeit hat, heisst das noch nicht, dass er auch alle Beschäftigten entsprechend einsetzen darf. Hier wirkt sich nun das absolute Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit für Frauen in der Industrie aus: In industriellen Betrieben dürfen Frauen selbst dann nicht in der Nacht oder am Sonntag arbeiten, wenn die betrieblichen Voraussetzungen (technische oder wirtschaftliche Unentbehrlichkeit

bzw. Nachweis eines dringenden Bedürfnisses) erfüllt sind. Der entsprechende Betrieb darf nur Männer für die Nacht- oder Sonntagsarbeit einsetzen.

3.2. Die Mängel der heutigen Rechtslage

Dass es den Frauen in der Industrie absolut und ohne Ausnahme verwehrt ist, nachts oder am Sonntag zu arbeiten, stellt eine **unhaltbare geschlechtsspezifische Diskriminierung** dar:

- Zunächst hat diese Regelung eine **Benachteiligung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt** zur Folge. In vielen Industriebetrieben, in denen nachts oder am Sonntag gearbeitet werden muss, finden Frauen heute keine Stelle mehr.
- Des weitern bedeutet die Regelung des alten Arbeitsgesetzes eine **Beeinträchtigung der Karrierechancen** von Frauen in der Industrie: Es gibt Beispiele, in denen eine Frau eine leitende Funktion - zum Beispiel eine Projektleitung - hätte übernehmen können; diese Funktion hätte aber auch gewisse Verrichtungen in der Nacht oder am Sonntag mit sich gebracht. Obwohl die betrieblichen Voraussetzungen für die entsprechende Nacht- oder Sonntagsarbeit erfüllt waren, erhielt die Frau - als Frau - die Bewilligung für diese Beschäftigung nicht.
- Sodann hat eine Frau mit einem Arbeitsplatz in der Industrie **nicht dieselben Möglichkeiten zur individuellen Gestaltung ihrer Arbeitszeiten** wie ihre männlichen Kollegen. Ob mit oder ohne Familie, auch Frauen können ein Bedürfnis haben, über eine gewisse Zeit oder auch nur vorübergehend nachts oder am Sonntag zu arbeiten. Das wird ihnen von Gesetzes wegen verboten. Es wird ihnen nicht gestattet, ihre Arbeitszeit nach ihren individuellen Bedürfnissen auszurichten. Diese Frauen sind gleich doppelt diskriminiert: einerseits gegenüber ihren männlichen Kollegen in der Industrie; andererseits gegenüber den Frauen in den Dienstleistungsbranchen, denen durch die Verordnung die Nacht- oder Sonntagsarbeit gestattet wird.
- Schliesslich bedeutet die bisherige Regelung auch eine **Beeinträchtigung der Berufswahlmöglichkeiten** von Frauen, die in der Nacht oder am Sonntag arbeiten wollen. Solche Frauen dürfen zwar Dienstleistungsarbeiten verrichten, zum Beispiel als Nachtschwester in einem Spital, als Taxifahrerin oder als Bardame, sie dürfen aber nicht an einem ruhigen Arbeitsplatz Mikrochips produzieren.

Aber nicht nur für Frauen selber hat die Ungleichbehandlung negative Folgen. Auch **für die Betriebe** wirkt sich die Regelung des alten Rechts sehr belastend aus: Wenn industrielle Betriebe, die Frauen beschäftigen, zur Bewältigung von Auftragsspitzen eine Bewilligung für vorübergehende Nacht- oder Sonntagsarbeit erhalten, so müssen sie entweder kurzfristig eine

männliche Belegschaft einstellen - und diese ausbilden - oder trotz der Bewilligung auf die entsprechenden Aufträge verzichten. Im ersten Falle führt die Regelung wegen der erforderlichen Ausbildung und Einarbeitung der männlichen Belegschaft zu zusätzlichen Kosten. Im zweiten Falle **gehen Aufträge, die für den Erhalt unserer Arbeitsplätze wichtig sind, schlicht und einfach verloren.**

Aus wirtschaftlicher Sicht fällt zudem ins Gewicht, dass die betriebliche Nacht- oder Sonntagsarbeit an strenge Voraussetzungen und administrative Auflagen gebunden ist. Das ist sicher dort sinnvoll, wo es um den Schutz der Gesundheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geht. Wenn aber alle diese **Einschränkungen und Auflagen bereits ab 20.00 Uhr** zum Tragen kommen, so stehen die entsprechenden Behinderungen in keinem Verhältnis mehr zum angestrebten Ziel.

Die heutige Rechtslage hat zur Folge, dass bereits für einen 2-Schicht-Betrieb eine besondere Bewilligung eingeholt werden muss. Der administrative Aufwand dafür ist beträchtlich, muss doch im einzelnen dargelegt werden, dass die Voraussetzungen gemäss Art. 23 des alten Gesetzes erfüllt sind. Und wenn der entsprechende Nachweis nicht gelingt, so darf der Betrieb nicht 2 volle Schichten nacheinander vorsehen, da diese über die Grenzen der Tagesarbeit hinausgehen würden. Ein gängiges Modell sieht beispielsweise die erste Schicht von 06.00 bis 14.00 Uhr und die zweite Schicht von 14.00 bis 22.00 Uhr vor. Ein solches Modell ist nach altem Recht nur mit einer entsprechenden Bewilligung zulässig. Diese Auflagen stellen eine schwere Benachteiligung des schweizerischen Wirtschaftsstandortes dar.

Was schliesslich die **Definition der Nacht** im schweizerischen Arbeitsrecht anbelangt, so ist diese infolge des Systems mit der (betriebs- oder branchenweisen) Verschiebung der Grenzen der Tagesarbeit **völlig unüberblickbar** geworden. Verschiebungen sind sowohl durch eine Hinausschiebung des Tagesendes wie durch eine Vorziehung des Tagesbeginns möglich. Und wegen der einschneidenden Einschränkungen, die nach dem alten Arbeitsgesetz für die Nacht- und Sonntagsarbeit gelten, mussten denn auch im grossen Ausmass solche Verschiebungen vorgenommen werden. So sind Fälle möglich, in denen der Tag bereits um 0.00 Uhr beginnt (Sonderfälle bei Bäckereien, Konditoreien, Confiserien) oder in denen er bis 0.30 Uhr dauert (Kinos). Bei diesem System gibt es also keine Nachtstunde mehr, die nicht in irgendeiner Variante arbeitsrechtlich als Tag gelten könnte!

3.3. Der Inhalt der Revision

3.3.1. Die Kerninhalte

3.3.1.1. Gleichstellung von Frau und Mann im Bereich der Nacht- und Sonntagsarbeit

Die Revision des Arbeitsgesetzes hebt die bestehende Ungleichheit zwischen Frau und Mann im Bereiche der Nacht- und Sonntagsarbeit auf. **Das im bisherigen Recht geltende grundsätzliche Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit wird nicht angetastet: Es bleibt bestehen, für Männer wie für Frauen. Neu sollen aber für Frauen dieselben Ausnahmen vom Verbot möglich sein wie für Männer.**

Nacht- und Sonntagsarbeit ist im bisherigen Gesetz verboten (Art. 16 Abs. 1 u. Art. 18 Abs. 1 altes ArG), und sie bleibt es auch im neuen (Art. 16 u. Art. 18 Abs. 1 neues ArG). Nur wenn besondere gesetzliche Voraussetzungen erfüllt sind, darf ausnahmsweise nachts oder am Sonntag gearbeitet werden. Diese Voraussetzungen sind sehr streng: Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nacht- oder Sonntagsarbeit ist nur zulässig, wenn sie aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen *unentbehrlich* ist. Und für bloss vorübergehende Nacht- oder Sonntagsarbeit braucht es den Nachweis eines dringenden Bedürfnisses. In einem industriellen Betrieb dürfen nach altem Arbeitsgesetz die Frauen aber selbst dann nicht in der Nacht oder am Sonntag arbeiten, wenn diese strengen Voraussetzungen erfüllt sind. Der Betrieb darf in solchen Fällen nur Männer einsetzen. Damit erleiden die Frauen eine schwere Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt. Industrielle Betriebe, die auf Nacht- oder Sonntagsarbeit angewiesen sind, stellen wegen des für Frauen absolut und ausnahmslos geltenden Nacht- und Sonntagsarbeitsverbots keine Frauen mehr ein.

Die durch die Revision erfolgte Änderung besteht einzig in der Aufhebung dieser Benachteiligung der Frauen in der Industrie. **Die Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, damit in einem Betrieb nachts (d.h. zwischen 23.00 und 06.00 Uhr) oder am Sonntag gearbeitet werden darf, werden in keiner Weise geändert.** Gleich wie schon das grundsätzliche Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit bestehen bleibt, so bleiben auch die Voraussetzungen für Ausnahmen von diesem Verbot (technische oder wirtschaftliche Unentbehrlichkeit bzw. Nachweis eines dringenden Bedürfnisses) bestehen (Art. 17 Abs. 2 u. 3 und Art. 19 Abs. 2 u. 3 neues ArG). Die Revision führt also nicht etwa dazu, dass in den Betrieben jetzt mehr als bis anhin nachts oder am Sonntag gearbeitet werden dürfte. Wo solche Arbeit aber zulässig ist, da sollen nicht nur Männer, sondern auch Frauen diese Arbeitsplätze einnehmen dürfen.

Zu betonen bleibt schliesslich noch, dass niemand, weder Frau noch Mann, ohne sein Einverständnis zu Nacht- oder Sonntagsarbeit herangezogen werden kann (Art. 17 Abs. 6 u. Art. 19 Abs. 6 neues ArG).

3.3.1.2. Abgrenzung von Tag und Nacht

Die Revision bringt eine **neue Definition der Nachtarbeit** (Art. 10 neues ArG): Als Nacht gilt ein Block von 7 Stunden, der zwischen 23.00 Uhr und 06.00 Uhr liegt. Dieser 7-Stunden-Block kann um maximal 1 Stunde vor- oder zurückverschoben werden. Allerdings ist eine solche Verschiebung des Nacht-Blockes nur möglich, wenn ihr die Arbeitnehmer zustimmen. Und die **Dauer der Nacht (7 Stunden) darf keinesfalls verkürzt werden**.

Die neue Abgrenzung von Tages- und Nachtarbeit bedeutet konkret, dass die Abendarbeit (20.00 Uhr bis 23.00 Uhr) uneingeschränkt zulässig ist. Damit wird es möglich, ohne umständliche Bewilligungsverfahren in zwei Schichten zu arbeiten. **Die Liberalisierung des 2-Schicht-Betriebes ist ein wesentlicher Beitrag zur Sicherung von Arbeitsplätzen**. Der Wegfall der einschränkenden Voraussetzungen für die Zulässigkeit der Abendarbeit stärkt die Konkurrenzfähigkeit der Betriebe in industriellen Schlüsselbranchen nachhaltig.

Der einzelne Arbeitnehmer muss deswegen aber nicht etwa mehr arbeiten. Die Revision ändert an den Arbeitszeiten der einzelnen Arbeitnehmer nichts. Hingegen kommt die Liberalisierung des 2-Schicht-Betriebes *auch den Arbeitnehmern zugute*: Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten bedeutet, dass im Betrieb vermehrt verschiedene Arbeitszeit-Modelle angeboten werden können und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Arbeits- und Freizeit nach individuellen Bedürfnissen gestalten können.

3.3.1.3. Abfederung durch eine Verbesserung des Arbeitnehmerschutzes

Entsprechend der politischen Absichtserklärung des Bundesrates beschränkt sich die Revision nicht auf die Realisierung der Gleichstellung im Bereiche der Nacht- und Sonntagsarbeit sowie auf die Flexibilisierung der Abendarbeit. Vielmehr sieht sie auch einen Ausbau des Arbeitnehmerschutzes vor. Der Arbeitgeber wird neu verpflichtet:

- generell **Massnahmen zum Schutz der persönlichen Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** zu treffen (Art. 6 Abs. 1 neues ArG);
- dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit **keinen Alkohol oder andere berauschende Mittel konsumieren müssen** (Art. 6 Abs. 2^{bis} neues ArG: sogenannter Tänzerinnenartikel);
- den am Abend oder in der Nacht (d.h. zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr) arbeitenden Frauen **bei Schwangerschaft nötigenfalls eine Tagesarbeit zwischen (06.00 Uhr und 20.00 Uhr) anzubieten**. Kann ihnen keine gleichwertige Tagesarbeit angeboten werden, ist eine **Lohnfortzahlung**

in der Höhe von 80 % während der ganzen Schwangerschaft und bis zur 16. Woche nach der Niederkunft zu gewährleisten (Art. 35b neues ArG); derselbe **Mutterschaftsschutz** wie bei Nachtarbeit wird **auch bei beschwerlichen und gefährlichen Arbeiten**, für welche eine Beschäftigung von schwangeren Frauen und stillenden Müttern untersagt ist, eingeführt (Art. 35 Abs. 3 neues ArG);

- die **medizinische Betreuung** aller Nachtarbeitenden (Frauen und Männer) zu gewährleisten (Art. 17c neues ArG);
- gegebenenfalls Massnahmen zu treffen in bezug auf (Art. 17e neues ArG):
 - die **Sicherheit des Arbeitsweges**
 - die **Organisation des Transports**
 - **Ruhegelegenheiten**
 - **Verpflegungsmöglichkeiten**
 - **Kinderbetreuung**
 - etc.

Im übrigen ist bereits vor der Revision des Arbeitsgesetzes, im Rahmen von Swisslex, ein *einseitiger* Ausbau des Arbeitnehmerschutzes erfolgt (Mitwirkungsgesetz, Änderung der Bestimmung über den Arbeitsvertrag im OR). Dieser Schutzausbau ist vom Bundesrat seinerzeit als Kompensation für die kommenden Liberalisierungen bezeichnet worden.

3.3.2. Weitere Inhalte

3.3.2.1. Arbeit an Sonntagen in Verkaufsgeschäften

Im Verlaufe der parlamentarischen Beratungen ist eine Bestimmung in das Arbeitsgesetz aufgenommen worden, wonach Verkaufsgeschäfte **an jährlich höchstens 6 Sonn- und Feiertagen bewilligungsfrei Arbeitnehmer beschäftigen dürfen, soweit die Vorschriften über den Ladenschluss das Offenhalten gestatten** (Art. 19 Abs. 4 neues ArG). Der neue Artikel im Arbeitsgesetz ist klar von der Gesetzgebung über die Ladenöffnung zu unterscheiden: Mit der neuen Bestimmung des Arbeitsgesetzes darf überhaupt noch kein Verkaufsgeschäft am Sonntag öffnen. **Ob Sonntagsverkauf möglich ist oder nicht, bestimmt die kantonale Gesetzgebung über die Ladenöffnung.** Das gilt heute schon so, und daran wird mit der Revision nichts geändert.

Hingegen soll die neue Bestimmung im Arbeitsgesetz sicherstellen, **dass kein Widerspruch zwischen dem Arbeitsgesetz und der kantonalen Gesetzgebung über die Ladenöffnung an Sonntagen entsteht.** Ein solcher Widerspruch ergab sich in der bisherigen Gesetzgebung dann, wenn ein Kanton in seiner Ladenöffnungsgesetzgebung an vereinzelt Sonntagen die Ladenöffnung zulassen wollte. Tat er dies, so durften dann zwar die Läden geöffnet werden. Aber nur der Ladeninhaber und seine Angehörigen -

und allenfalls Kaderleute, die nicht dem Arbeitsgesetz unterstehen - durften auch tatsächlich im Laden arbeiten. Das Personal durfte, wegen des Sonntagsarbeitsverbots im Arbeitsgesetz, nicht beschäftigt werden. Dieser Widerspruch wird nun mit der Revision des Arbeitsgesetzes korrigiert: Wenn ein Kanton in seinem demokratischen Willensbildungsprozess - in der Regel mittels Volksabstimmung - beschliesst, an einigen Sonntagen (vornehmlich in der Vorweihnachtszeit) die Ladenöffnung zuzulassen, dann soll es nicht so sein, dass man zwar den Laden öffnen, das Personal aber nicht beschäftigen darf. Es soll also die kantonale Kompetenz zur Ladenöffnungsgesetzgebung nicht durch die Bundesgesetzgebung zum Arbeitsrecht durchkreuzt werden. **Damit wird die Kantons-Autonomie gestärkt: So, wie es im Kanton in demokratischer Weise beschlossen worden ist, so soll es auch tatsächlich gelten.**

Diese Stärkung der kantonalen Ladenöffnungs-Bestimmungen gilt jedoch nur für maximal 6 Sonn- oder Feiertage pro Jahr. Für die übrigen 55 Sonn- oder Feiertage bleibt das grundsätzliche Verbot, Arbeitnehmer zu beschäftigen, weiterhin bestehen. Allfälligen kantonalen Bestrebungen, die Ladenöffnung an Sonntagen zu liberalisieren, wird also eine klare Schranke gesetzt. Im übrigen werden die Kantone, soweit sie überhaupt eine Liberalisierung des Sonntagsverkaufs beabsichtigen, die Maximalzahl von 6 Tagen in der Regel ohnehin nicht ausschöpfen.

3.3.2.2. Die Überstunden

Zu den Überstunden ist vorweg zu betonen, dass im neuen Arbeitsgesetz die Zahl der zulässigen Überstunden nicht erhöht wird. Im Gegenteil: Mit der Aufhebung der Hilfsarbeit lässt das Gesetz nunmehr insgesamt deutlich weniger Überstunden zu als bis anhin.

Überstunden sind diejenigen Arbeitsstunden, die der Arbeitnehmer über seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus leistet. Es gibt **3 Arten von Überstunden**:

- Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit liegt in der Regel deutlich unter den gesetzlichen Höchstarbeitszeiten (Art. 9 ArG). Bis die vom Gesetz her zulässige Anzahl Stunden ausgeschöpft ist, kann eine beträchtliche Zahl von Überstunden geleistet werden. Diese erste Art von Überstunden ist also diejenige Arbeitszeit, die **über der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, aber unter der gesetzlichen Höchstarbeitszeit** liegt. (In den von den Gewerkschaften verwendeten Rechenbeispielen wird von 240 bis 280 möglichen Überstunden pro Jahr bis zum Erreichen der gesetzlichen Höchstarbeitszeit ausgegangen.)
- Daneben besteht die Möglichkeit, **über die gesetzliche Höchstarbeitszeit hinaus** Überstunden zu leisten. Überstunden, welche die gesetzliche Höchstarbeitszeit übersteigen (sogenannte **Überzeitarbeit**), sind nur unter besonderen, im Gesetz vorgesehenen Voraussetzungen (Art. 12 Abs.

1 altes und neues ArG) zulässig, und ihre Zahl darf nicht mehr als 260 pro Jahr (bzw. in gewissen Fällen 220) betragen (Art. 12 Abs. 2 u. 4 altes ArG und Art. 12 Abs. 2 neues ArG).

- Neben den Überstunden, die bis zum Erreichen der gesetzlichen Höchst- arbeitszeit geleistet werden können, und neben der Überzeitarbeit sah das Gesetz bis anhin noch eine dritte Kategorie von Überstunden, die **Hilfsarbeit**, vor (Art. 14 altes ArG). Hilfsarbeits-Überstunden konnten *zusätzlich* zu den übrigen Überstunden geleistet werden.

Anlässlich der Revision des Arbeitsgesetzes ist die zulässige Anzahl der ersten beiden Kategorien von Überstunden *nicht verändert* worden. Bei der *Überzeitarbeit* wird die mögliche Anzahl Stunden pro Jahr im Gesetz festgehalten. Diese Anzahl beträgt 260 Stunden für Arbeitnehmer, deren gesetzliche Höchst- arbeitszeit bei 45 Stunden pro Woche liegt, und 220 Stunden für Arbeitnehmer, deren gesetzliche Höchst- arbeitszeit bei 50 Stunden pro Woche liegt. Diese Zahlen waren im alten Arbeitsgesetz so fest- geschrieben (Art. 12 Abs. 2 u. 4 altes ArG), und sie sind es im neuen genau gleich (Art. 12 Abs. 2 neues ArG). Die Revision hat an der Anzahl zulässiger Stunden Überzeitarbeit nichts geändert. Die Überstunden der ersten Art (also diejenigen unterhalb der gesetzlichen Höchst- arbeitszeit) und die Über- zeitarbeit ergeben zusammen, je nach Rechenbeispiel, bis gegen 500 maximal zulässige Überstunden pro Jahr. Das war vor der Revision so und hat sich mit der Revision nicht geändert.

Hingegen ist der Artikel über die *Hilfsarbeit* (Art. 14 altes ArG; also die dritte Art Überstunden) ersatzlos gestrichen worden. Solche Arbeiten werden neu an die gesetzlich zulässige Höchst- arbeitszeit angerechnet. **Damit wird die maximal zulässige Überstundenzahl massiv eingeschränkt.**

Was schliesslich die Überzeitarbeit anbelangt, so hat nicht nur die vom Ge- setz zugelassene Anzahl nicht geändert. **Auch die Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, damit überhaupt Überzeitarbeit geleistet werden darf, sind im neuen Arbeitsgesetz genau gleich wie im alten** (Art. 12 Abs. 1 altes und neues ArG). Geändert hat hingegen die Bewilligungspflicht: Eine gewisse Anzahl Stunden Überzeitarbeit bedurften auch nach altem Recht keiner Bewilligung, nämlich 90 Stunden bei total 260 möglichen Über- zeit- Stunden pro Jahr und 60 Stunden bei total 220 möglichen Überzeit- Stunden pro Jahr. Für die darüber hinausgehende Überzeitarbeit (170 bzw. 160 Stunden pro Jahr) bedurfte es einer Bewilligung. Diese Bewilligungs- pflicht ist aufgehoben worden, weil sie zur Folge hatte, dass sich die Kon- trollbehörden in ineffizienter Weise mit administrativen Arbeiten beschäftigen mussten, anstatt dort Kontrollen durchführen zu können, wo es zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erforderlich gewesen wäre. Die Streichung der Bewilligungspflicht hat nicht etwa zur Folge, dass nun ver- mehrt Überzeitarbeit geleistet werden könnte. Denn die Voraussetzungen, damit Überzeitarbeit überhaupt zulässig ist, sind wie gesagt dieselben ge- blieben. Und mit der Abschaffung der Bewilligungspflicht hat nun die Kon-

trollbehörde die Möglichkeit, ihre Zeit für wirkungsvolle Kontrollen der Einhaltung der Arbeitnehmerschutz-Bestimmungen einzusetzen.

Im Bereiche der Überstunden erfolgt also ein **gezielter Ausbau des Arbeitnehmerschutzes**, indem mit der Aufhebung der Hilfsarbeit nunmehr insgesamt deutlich weniger Überstunden als bis anhin möglich sind und indem die Kontrollorgane ihre Zeit in Zukunft statt für administrative Arbeiten für effiziente Kontrollen einsetzen können.

3.3.2.3. Die Bewilligungserteilung für Nacht- oder Sonntagsarbeit

Nach altem Arbeitsgesetz wurde die Bewilligung für dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nacht- oder Sonntagsarbeit nur bei industriellen Betrieben vom Bund erteilt. Bei anderen Betrieben war der Kanton zuständig (Art. 17 Abs. 2 u. Art. 19 Abs. 2 altes ArG). Im Sinne einer einheitlichen Rechtsanwendung ist die Zuständigkeit zur Erteilung dieser Bewilligungen nun für alle Betriebe dem Bund zugewiesen worden. Demgegenüber verbleibt die Zuständigkeit zur Bewilligung bloss vorübergehender Nacht- oder Sonntagsarbeit bei den Kantonen (Art. 17 Abs. 5 u. Art. 19 Abs. 5 neues ArG).

Diese Neuordnung der Kompetenzen zur Bewilligungserteilung für Nacht- oder Sonntagsarbeit einerseits und die Klarstellung des Verhältnisses zwischen Arbeitsgesetz und Ladenöffnungsgesetzgebung der Kantone andererseits (oben, 3.3.2.1.) fördern die Rechtsgleichheit und Rechtssicherheit und schaffen gerechte, kalkulierbare Rahmenbedingungen.

4. Warum braucht es das revidierte Arbeitsgesetz?

Die Arbeitsgesetzrevision leistet einen wichtigen Beitrag, um dem Trend zum Abbau und zur Auslagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland entgegenzuwirken und Arbeitsplätze in der Schweiz zu erhalten (4.1.). Im übrigen ist sie schon zur Verwirklichung der von der Verfassung geforderten Gleichbehandlung der Geschlechter unabdingbar (4.2.). Ausserdem bringt sie einen verbesserten Gesundheitsschutz (4.3.) und nicht zuletzt eine Stärkung der kantonalen Ladenöffnungsautonomie (4.4.).

4.1. Sicherung von Arbeitsplätzen

4.1.1. Im allgemeinen

Mit der Neuabgrenzung der Tages- und Nachtarbeit (3.3.1.2.) **werden die im alten Recht bestehenden einschränkenden Voraussetzungen und administrativen Auflagen für die Zeit von 20.00 Uhr bis 23.00 Uhr aufgehoben.** Das bedeutet, dass ein 2-Schicht-Betrieb ohne weiteres möglich wird. Der einzelne Arbeitnehmer arbeitet nicht länger als bis anhin. Der Betrieb kann aber seine Produktionsmittel (die betrieblichen Ressourcen) besser nutzen, ohne dass er dafür zuerst ein Bewilligungsverfahren durchlaufen und den entsprechenden Nachweis erbringen muss. **Die Konkurrenzfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Schweiz wird damit wesentlich verbessert.**

Für Industriebetriebe, in denen sogar 3- oder mehrschichtig gearbeitet werden muss (was ja auch nach der Revision nur dann zulässig ist, wenn es aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen *unentbehrlich* ist), bedeutet die Revision, dass die bisherige Einschränkung des Arbeitsmarktes, wonach nur Männer beschäftigt werden durften, aufgehoben wird. Die entsprechende **Erweiterung des Arbeitskräftepotentials** stellt ebenfalls einen wichtigen Beitrag zur Hebung der Konkurrenzfähigkeit dar.

Besonders wichtig ist, dass in Betrieben mit Arbeitnehmerinnen, in denen zur Bewältigung von Auftragsspitzen **vorübergehend** Nacht- oder Sonntagsarbeit verrichtet werden muss, auch das angestammte weibliche Personal entsprechend beschäftigt werden darf. Denn für gewisse Funktionen ist es unabdingbar, dass **Arbeitskräfte eingesetzt werden können, welche die entsprechenden Abläufe kennen.** Müssen zuerst neue männliche Arbeitskräfte eingearbeitet werden, so kann der Auftrag oft schon aus terminlichen Gründen nicht übernommen werden. Überdies führt der zusätzliche Ausbildungsbedarf zu einer Kostenerhöhung, die oft bewirkt, dass man keine konkurrenzfähige Offerte mehr einreichen kann.

4.1.2. Stimmungsbild aus einzelnen Branchen

In der Textilindustrie, der Maschinenindustrie, der Papierindustrie, der chemischen Industrie und der grafischen Industrie, um nur einige für die Schweizer Industrie wesentliche Beispiele zu nennen, ja auch im Baugewerbe und hier speziell im Untertagebau, muss zum Teil aus Konkurrenzgründen, zum Teil aber auch aus technischer oder betrieblicher Notwendigkeit 2- oder sogar 3- und mehrschichtig produziert werden. Allein schon die Liberalisierung der Abendarbeit, das heisst der Wegfall der Bewilligungspflicht für die Zeit von 20.00 bis 23.00 Uhr, bedeutet für alle diese Betriebe einen wesentlichen Fortschritt.

In verschiedenen industriellen Branchen erfordert jeder Arbeitsplatz heute ausserordentlich hohe Investitionen. So belaufen sich die durchschnittlichen

Kosten für einen Arbeitsplatz in einer Spinnerei infolge der hohen Investitionen für den Maschinenpark auf ca. 5 Millionen Franken. Dass ein Betrieb mit solchen Kosten pro Arbeitsplatz auf den ununterbrochenen Betrieb angewiesen ist, ist offensichtlich. Gigantische Investitionen sind beispielsweise auch in der Papierindustrie erforderlich: Die neuen Maschinen haben hier eine Länge von 300 bis 500 Metern und eine Breite von bis zu 10 Metern, und die Kosten belaufen sich auf 500 bis 700 Millionen Franken. Eine solche Maschine kann nur konkurrenzfähig eingesetzt werden, wenn sie ununterbrochen in Betrieb ist. Der Umstand, dass nur die männliche Belegschaft für solche Einsätze zur Verfügung steht und die Frauen auch dann davon ausgeschlossen sind, wenn sie in der Nacht oder am Sonntag arbeiten möchten, bedeutet für diese Betriebe eine massive Behinderung auf dem Arbeitsmarkt, was seinerseits die effiziente Auslastung der Produktionsmittel in hohem Masse gefährdet.

Problematisch ist die Situation auch in Industriebereichen, wo zwar nicht dauernd im ununterbrochenen Betrieb produziert wird, wo man aber flexibel auf die Kundenbedürfnisse und die Auftragslage reagieren können muss. Solche sensiblen Abstimmungen sind heute beispielsweise in der Maschinenindustrie eine Überlebensfrage.

Die bestehende Regulierung der Arbeitszeit im schweizerischen Arbeitsrecht ist, wenn auch nicht der einzige, so doch ein wesentlicher Standortnachteil, der dazu führt, dass in diesen dem internationalen Konkurrenzdruck ausgesetzten Branchen immer mehr schweizerische Arbeitsplätze verlorengehen. So sind beispielsweise in der grafischen Industrie in den letzten 5 Jahren 16'000 Arbeitsplätze verschwunden, und in der Textilindustrie sind allein im Jahre 1995 rund 2000 Arbeitsplätze verlorengegangen. Auslagerungen von Industriebetrieben häufen sich. Und das bleibt natürlich auch nicht ohne Auswirkungen auf die eher binnenwirtschaftlich strukturierten Branchen.

4.2. Gleichstellung

Die Revision des Arbeitsgesetzes beseitigt die Diskriminierung der Frauen in der Industrie, indem ihnen nun die gleichen Ausnahmen vom Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot ermöglicht werden wie den Männern.

Eine Frau, die - aus welchen Gründen auch immer - in der Nacht oder am Sonntag arbeiten will, ist in ihren Berufsmöglichkeiten massiv eingeschränkt. Sie darf nur diejenigen Berufe ausüben, die nicht unter das strikte Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot im heutigen Arbeitsgesetz fallen. Sie darf also beispielsweise Taxi fahren oder in einer Bar bedienen. Aber an einem industriellen Arbeitsplatz, beispielsweise zur Erstellung von Mikrochips, soll sie, als Frau, nicht arbeiten dürfen, sondern nur die Männer. Diese Ungleichbehandlung gilt es mit dem neuen Gesetz zu beheben.

In Industriebetrieben, in denen in der Nacht (oder am Sonntag) gearbeitet werden muss, können nicht ohne weiteres Arbeitsplätze ausgesondert werden, an denen nur tagsüber und nur an Werktagen gearbeitet werden kann. Deshalb **wird es für Frauen immer schwieriger, in entsprechenden Industrien überhaupt noch einen Arbeitsplatz zu erhalten**. Vielmehr werden von Anfang an nur noch Männer eingestellt, welche dann gegebenenfalls auch die entsprechenden Arbeiten verrichten dürfen. Mit der Arbeitsgesetzrevision werden diese Arbeitsplätze wieder für Frauen zugänglich.

Dass es dabei durchaus um attraktive Arbeitsplätze geht, zeigt das Beispiel des Papiertechnologen: Immer wieder gäbe es junge Frauen, die diesen interessanten und hoch technisierten Beruf erlernen möchten, durch das Arbeitsrecht jedoch daran gehindert werden.

Sogar zu Entlassungen könnte die alte Regelung führen: So läuft zur Zeit in einem Gross-Labor der Basler Chemie ein Projekt mit dem Ziel, die Produktion auf ununterbrochenen Betrieb umzustellen; dies unter anderem aus prozess-technischen Gründen sowie aus ökologischen Überlegungen, weil das jeweilige „Anfahren“ mit der Produktion aus dem Stand zu massiv erhöhtem Schadstoff-Ausstoss führt. Bleibt das Nachtarbeitsverbot für Frauen absolut, so droht der Ersatz des weiblichen Personals durch männliches.

Gleichstellung bei der Nacht- und Sonntagsarbeit ist auch erforderlich, damit die Frauen in der Industrie dieselben **Karrierechancen** haben wie ihre männlichen Kollegen. Denn viele Funktionen, welche Möglichkeiten für ein berufliches Weiterkommen eröffnen, bringen auch einen Einsatz in der Nacht oder am Sonntag mit sich (z.B. Projektleitungs-Funktionen). Die heutige Regelung schliesst die Frauen in der Industrie von solchen Funktionen und damit von den entsprechenden Karrierechancen aus. Sogar aus dem Bankensektor (Bereich Empfang, Überwachung, Sicherheit) sind entsprechende Beispiele bekannt.

Schliesslich braucht es das neue Arbeitsgesetz auch, damit die in der Industrie beschäftigten Frauen dieselben **Möglichkeiten zur individuellen Gestaltung ihrer Arbeitszeit** haben, wie die Männer. So lässt beispielsweise die Papierindustrie verlauten, dass sie gerade im Bereich der Teilzeitarbeit attraktive Arbeitsplätze bereitstellen könnte, von denen das Gesetz die Frauen aber ausschliesst. Ebenso sind aus der Maschinenindustrie und aus dem Bereich Informatik, System-Programmierung, entsprechende Beispiele bekannt.

4.3. Gesundheitsschutz

Die Arbeitsgesetzrevision bringt eine massgebliche Verbesserung des Arbeitnehmerschutzes. Vorab ist die **medizinische Betreuung** zu erwähnen, deren Kosten voll dem Arbeitgeber auferlegt werden. Diese medizinische Betreuung ist ein Mittel der **Prävention**. Es geht darum, allfällige Gesund-

heitsprobleme, die mit der Nachtarbeit verbunden sein könnten, zu vermindern oder zu vermeiden (vgl. Art. 17c Abs. 1 neues ArG).

Einen grossen Schritt - und ein grosses Entgegenkommen der Arbeitgeber - bedeutet auch die **Neuregelung des Mutterschaftsschutzes für die Frauen, die am Abend (20.00 bis 23.00 Uhr) oder in der Nacht (23.00 bis 06.00 Uhr) arbeiten**. Diese Frauen haben, sofern ihnen bei Schwangerschaft keine entsprechende Tagesarbeit angeboten werden kann, gegebenenfalls während der ganzen Schwangerschaft und während 16 Wochen nach der Niederkunft trotz Fernbleibens von der Arbeit einen Anspruch auf 80 % des Lohnes (Art. 35b neues ArG). Angesichts dieses Mutterschaftsschutzes ist es schon ein starkes Stück, zu behaupten, die Neuregelung der Nacht- und Sonntagsarbeit in der Arbeitsgesetzrevision diene vor allem den Arbeitgeberinteressen. Fällt die Revision dahin, so fällt diese Verbesserung des Mutterschaftsschutzes auch für alle diejenigen Frauen dahin, die heute bereits Nacht- oder Sonntagsarbeit leisten.

Denselben **Mutterschaftsschutz** wie für die am Abend oder in der Nacht beschäftigten Frauen führt das neue Arbeitsgesetz **für diejenigen Frauen ein, die beschwerliche oder gefährliche Arbeiten verrichten**. Für solche Arbeiten ist die Beschäftigung schwangerer Frauen und stillender Mütter untersagt oder von besonderen Voraussetzungen abhängig (Art. 35 Abs. 2 neues ArG). Kann eine Frau deswegen während der Schwangerschaft und während der Stillzeit nicht mehr an ihrer angestammten Stelle arbeiten und kann der Arbeitgeber der betreffenden Frau keine gleichwertige Ersatzarbeit zuweisen, hat er ihr auch hier 80 % des Lohnes zu entrichten (Art. 35 Abs. 3 neues ArG).

Auch die **Neuordnung der Zuständigkeit für die Bewilligungserteilung** (Art. 17 Abs. 5 u. Art. 19 Abs. 5 neues ArG) dient einer Verbesserung des Arbeitnehmerschutzes. Wenn neu der Bund zuständig ist, die Bewilligungen für dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nacht- oder Sonntagsarbeit zu erteilen, so wird damit Gewähr geboten, dass überall das gleich hohe Schutzniveau verwirklicht wird.

Ausserdem ist auch auf den Artikel über den **Schutz der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer** (Art. 6 Abs. 1 neues ArG) hinzuweisen und auf die entsprechende Bestimmung, wonach der Arbeitgeber dafür zu sorgen hat, dass die Arbeitnehmer in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit keinen Alkohol oder andere berauschende Mittel konsumieren müssen (Art. 6 Abs. 2^{bis} neues ArG: sogenannter Tänzerinnenartikel).

Im übrigen sei noch einmal auf die zahlreichen weiteren Massnahmen zur Verbesserung des Arbeitnehmerschutzes verwiesen, die im Kapitel über den Inhalt der Revision vorgestellt worden sind (oben, 3.3.1.3.).

Alle diese Massnahmen stellen ein Entgegenkommen der Arbeitgeber dar, zu welchem diese aufgrund der unbestreitbaren Vorteile der Vorla-

ge für den Wirtschaftsstandort Schweiz und seine Arbeitsplätze bereit waren. Sie sind von Arbeitgeberseite im Sinne eines *Kompromisses* akzeptiert worden, obwohl auch sie erhebliche Kosten für die Arbeitgeber zur Folge haben.

4.4. Stärkung der kantonalen Ladenschlussautonomie

Die Revision des Arbeitsgesetzes bringt eine Klarstellung des Verhältnisses zwischen Arbeitsgesetz und kantonaler Ladenöffnungsgesetzgebung (oben, 3.3.2.1.). **Sie bewirkt, dass die kantonalen Bestimmungen über die Ladenöffnung an Sonntagen nicht (mehr) durch das Arbeitsgesetz „ausser Kraft gesetzt werden“.**

Demokratische Entscheide in den Kantonen zur Frage der Ladenöffnung an Sonntagen sollen auch tatsächlich respektiert werden können. Wenn in der kantonalen Gesetzgebung die Möglichkeit zur Ladenöffnung an einem bis 6 Sonntagen im Jahr vorgesehen ist, dann (und nur dann!) soll auch das Verkaufspersonal beschäftigt werden dürfen, ohne dass dafür noch eine zusätzliche Bewilligung erforderlich ist (Art. 19 Abs. 4 neues ArG). Dabei ist nach dem neuen Arbeitsgesetz auch die Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzuholen (Art. 19 Abs. 6 neues ArG).

5. Die Argumente der Gegner: Unwahrheiten und grobe Verzerrungen

5.1. Aufhebung des Nacht- und Sonntagsarbeitsverbots?

Die Gegner behaupten, mit der Revision werde das Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot für Frauen in der Industrie aufgehoben. Das sei ein Sozialabbau, der nicht zu verantworten sei.

Das grundsätzliche Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot wird nicht aufgehoben. Es bleibt bestehen, und zwar für Männer wie für Frauen (Art. 16 und 18 neues ArG).

Neu werden nur für Frauen in der Industrie dieselben Ausnahmen vom Verbot ermöglicht wie für Frauen in anderen Branchen und wie für Männer. Damit werden den Frauen in der Industrie dieselben Chancen auf dem Arbeitsmarkt geboten, wie sie die Männer geniessen und wie sie, für Frauen und für Männer, in andern Branchen (Gastgewerbe, Unterhaltungsbranche, Zeitungen, Bäckereien etc.) gelten.

5.2. Wird die Nacht zum Tag?

Die Gegner behaupten, mit der Revision werde viel mehr Nachtarbeit geleistet werden müssen; die Nacht werde zum normalen Arbeitstag.

Die Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, damit Nachtarbeit bewilligt wird, werden mit der Revision nicht geändert (Art. 17 Abs. 2 u. 3 neues ArG). Diese Voraussetzungen sind sehr streng. Noch am 24. Oktober 1992 schrieb der Tages-Anzeiger: „Bewilligungen für Nachtarbeit sind an sehr eingeschränkte Voraussetzungen gebunden. Die wenigsten Betriebe erfüllen sie.“ Daran ändert sich mit der Revision nichts!

Die Revision führt also nicht zu mehr Nachtarbeit. Im Gegenteil: Die Zuständigkeit zur Erteilung der Bewilligung für dauernde oder regelmässige Nachtarbeit wird von den Kantonen auf den Bund übertragen (Art. 17 Abs. 5 neues ArG). Damit dürfte die Praxis in einigen bisher liberalen Kantonen eher strenger werden.

Was hingegen ändert ist die *Abendarbeit*, die Arbeit zwischen 20.00 und 23.00 Uhr. Hier erfolgt eine Liberalisierung, und in diesem Bereich wird tatsächlich auch mehr Beschäftigung als bis anhin vorkommen.

5.3. Wird der Sonntag zum normalen Arbeitstag?

Die Gegner behaupten, mit der Revision werde viel mehr Sonntagsarbeit geleistet werden müssen; der Sonntag werde zum normalen Arbeitstag. Sie behaupten insbesondere, mit der Revision des Arbeitsgesetzes könnten nun Verkaufsgeschäfte ohne weiteres an 6 Sonntagen pro Jahr öffnen und damit werde der Grundsatz des arbeitsfreien Sonntags aufgegeben. Zudem wird behauptet, die Revision bringe die Einführung der 7-Tage-Woche.

Dasselbe wie für die Nachtarbeit gilt grundsätzlich ebenfalls für die Sonntagsarbeit: Auch hier werden die Voraussetzungen grundsätzlich nicht geändert (Art. 19 Abs. 2 u. 3 neues ArG). Und auch hier dürfte mit der Übertragung der Zuständigkeit zur Bewilligungserteilung auf den Bund (Art. 19 Abs. 5 neues ArG) die Praxis in einigen Kantonen eher strenger ausfallen. Es wird also mit der Revision in keiner Weise mehr Sonntagsarbeit geben als zuvor.

Ganz besonders haben aber die Revisionsgegner die neue Bestimmung über die **Sonntagsarbeit in Verkaufsgeschäften** (Art. 19 Abs. 4 neues ArG) im Visier. Sie behaupten, mit dieser Bestimmung werde der arbeitsfreie Sonntag geopfert. Das stimmt nicht: **Mit der neuen Bestimmung im Arbeitsgesetz darf überhaupt noch kein Verkaufsgeschäft am Sonntag öffnen.** Ob Sonntagsverkauf möglich ist oder nicht, bestimmt wie eh und je die *kantonale Gesetzgebung über die Ladenöffnung*. Mit der neuen Bestimmung im Arbeitsgesetz soll nur sichergestellt werden, dass das, was vom

kantonalen Gesetzgeber beschlossen wird, dann auch tatsächlich so gelten kann (vgl. oben, 3.3.2.1.). Im übrigen haben die Abstimmungen, die in verschiedenen Kantonen kürzlich zu neuen Ladenschlussgesetzen stattgefunden haben, gezeigt, dass in der Frage der Ladenöffnung keine Gefahr einer überbordenden Liberalisierung und Entheiligung des Sonntags droht.

Die Behauptung der Gegner der Revision, diese Bestimmung führe dazu, dass der Grundsatz des arbeitsfreien Sonntags aufgegeben werde, entbehrt jeder Grundlage: Die Arbeitsgesetzrevision führt nicht zu mehr Sonntagsarbeit. Und völlig unhaltbar ist die Behauptung, die Revision bringe die Einführung der 7-Tage-Woche. **Denn die wöchentliche und die tägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer wird in keiner Weise verlängert:** Für einen Tag Sonntagsarbeit ist ein Ersatzruhetag während der Woche zu gewähren. Daran ändert die Revision nichts.

5.4. Führt die Revision zu mehr Überstunden?

Die Gegner behaupten, die Revision des Arbeitsgesetzes führe dazu, dass die Arbeitnehmer mehr Überstunden zu leisten hätten. Es könnten neu von den Arbeitnehmern bis zu 500 Überstunden pro Jahr gefordert werden. Damit werde eine verfehlte Entwicklung unterstützt, wonach die einen viel zuviel arbeiten müssten, während die andern keine Arbeit hätten.

Die Behauptung der Gegner, dass wegen der Revision jetzt mehr Überstunden zu leisten seien, ist *schlicht falsch!* Das Gegenteil ist der Fall. Wie dargelegt (3.3.2.2.), wird die Anzahl zulässiger Stunden Überzeitarbeit mit der Revision überhaupt nicht geändert (Art. 12 altes und neues ArG). Hingegen wird der bisherige Artikel über die Hilfsarbeit (Art. 14 altes ArG) gestrichen. Das bedeutet, dass die Hilfsarbeit (Vorbereitungs-, Aufräum- und Reinigungsarbeiten), die bis anhin zusätzlich zur maximalen Überstundenzahl geleistet werden konnte, nun an die maximale Stundenzahl angerechnet wird. Und da man auf diese Arbeit ja nicht einfach verzichten kann, bedeutet dies, dass **die mögliche Anzahl Überstunden gegenüber der Regelung im alten Gesetz um die Stunden der Hilfsarbeit herabgesetzt wird.**

Die Gewerkschaften begründen ihre Behauptung damit, dass die Bewilligungspflicht, der bisher ein Teil der Überzeit-Stunden unterstand, gestrichen worden ist. Allerdings waren nur gerade die letzten 170 der 260 zulässigen Überzeit-Stunden - bzw. die letzten 160 bei 220 zulässigen Überzeit-Stunden - bewilligungspflichtig (Art. 12 Abs. 3 u. 4 altes ArG). Nicht bewilligungspflichtig waren zudem auch die Überstunden, welche zwischen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit und der gesetzlichen Höchstarbeitszeit liegen (je nach Rechenbeispiel etwa 240 mögliche Stunden pro Jahr). Bei den von den Gewerkschaften angeführten 500 jährlichen Überstunden bestand also nur gerade für die *letzten 170* (und nicht auch für die ersten 330) eine Bewilligungspflicht. Und die Streichung dieser Bewilligungspflicht führt nicht etwa dazu, dass nun diese Überstunden leichter verlangt werden

könnten. **Denn die Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, dass solche Überstunden geleistet werden dürfen, bleiben unverändert (Art. 12 Abs. 1 neues ArG)!** Und dank der Befreiung vom administrativen (Bevolligungs-)Aufwand werden die Kontrollorgane auch mehr Möglichkeiten haben, dort zu kontrollieren und zu intervenieren, wo es erforderlich ist. Auch im Bereich der Überstunden wird also der Arbeitnehmerschutz durch eine Effizienzsteigerung beim Kontrollorgan gestärkt.

Obwohl eigentlich ein Konsens unter den Vertretern der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber und der Verwaltung bestand, die Revision auf die Frage der Nacht- und Sonntagsarbeit zu beschränken, wurde mit der Aufhebung des Artikels über die Hilfsarbeit einseitig einer Forderung der Gewerkschaften stattgegeben. Wenn diese nun, entgegen den Tatsachen, behaupten, die Revision führe zu mehr Überstunden, so ist das mehr als nur schlechter Stil.

5.5. Vernachlässigter Gesundheitsschutz?

Die Gegner behaupten, bei der Revision sei der Gesundheitsschutz vernachlässigt worden.

Dass diese Behauptung jeder Rechtfertigung entbehrt, haben die Ausführungen über die Verbesserung des Gesundheitsschutzes (3.3.1.3. und 4.3.) gezeigt. Vorab die **medizinische Betreuung auf Kosten des Arbeitgebers** mit der Konsequenz, dass einem Nachtarbeitenden allenfalls eine entsprechende Tagesarbeit angeboten werden muss (Art. 17c u. Art. 17d neues ArG), und der **Ausbau des Mutterschaftsschutzes** (Art. 35 u. Art. 35b neues ArG) zeigen, dass der Gesetzgeber die Anliegen des Gesundheitsschutzes für Nachtarbeitende ernst genommen hat. Auch die Bestimmung über den **Schutz der persönlichen Integrität** (Art. 6 neues ArG) ist ein Schritt in Richtung Verbesserung des Arbeitnehmerschutzes. Daneben hat es **zahlreiche weitere Massnahmen**, welche einen gezielten Arbeitnehmerschutz verwirklichen.

Die Gegner halten den Schutzaspekt in der Revision deshalb für vernachlässigt, weil die von ihnen geforderte Einführung neuer gesetzlicher Zeitzuschläge für die Nacht- und Sonntagsarbeit nicht erfolgt ist. Zeitzuschläge, die nicht an die Höchstarbeitszeit, sondern an die effektive Arbeitszeit angerechnet werden sollen, unabhängig davon, wie viel oder wie wenig man effektiv arbeitet, haben aber mit Gesundheitsschutz nichts zu tun. Sie sind im Endeffekt nichts anderes als gesetzlich verordnete Lohnerhöhungen. Dass sie vom Parlament so nicht eingeführt worden sind, vermag die (echten) Gesundheitsschutz-Massnahmen, welche diese Revision bringt, nicht zu schmälern.

Schliesslich ist zu betonen, dass die durch den drohenden Arbeitsplatzverlust bewirkte psychische Belastung ebenfalls zu grossen gesundheitlichen Problemen führen kann. Eine Massnahme, welche hilft, Arbeitsplätze zu si-

chern, ist deshalb schon für sich allein ein eminent wichtiger Beitrag zu einem wirkungsvollen Gesundheitsschutz!

5.6. Werden mit der Revision (Zeit- oder Lohn-)Zuschläge gestrichen?

Die Gegner behaupten, mit der vom Parlament beschlossenen Revision würden Zuschläge für die Nacht- oder Sonntagsarbeit gestrichen.

Wie schon bei den Überstunden, so ist die Behauptung der Revisionsgegner auch bei der Frage der Zuschläge für die Nacht- oder Sonntagsarbeit *schlicht falsch*. **Mit der Revision werden keine bestehenden Zuschläge gestrichen:** Das alte Gesetz kennt einen Lohnzuschlag bei vorübergehender Nacht- oder Sonntagsarbeit (Art. 17 Abs. 1 u. Art. 19 Abs. 1 altes ArG). Dieser Zuschlag wird im revidierten Arbeitsgesetz beibehalten (Art. 17b u. Art. 19 Abs. 3 neues ArG). Demgegenüber gibt es für die dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nacht- oder Sonntagsarbeit im alten Gesetz keine Zuschläge, weder in Form von Lohn noch in Form von Zeit. **Was die Revisionsgegner nun als „Streichung“ der Zuschläge bezeichnen, ist in Tat und Wahrheit nichts anderes als der Verzicht darauf, neue gesetzliche Zuschläge einzuführen!** Bezüglich der Zuschläge wird die Regelung des alten Arbeitsgesetzes unverändert beibehalten. Gestrichen wird nichts; abgebaut wird nichts. Doch hat sich das Parlament geweigert, den von den Gewerkschaften geforderten *Ausbau* der Lohnkosten für Nacht- oder Sonntagsarbeit im Gesetz zu verankern. Das war für die Gewerkschaften Anlass genug, die ganze Revision, die sie ansonsten im übrigen mitgetragen hatten, zu verdammen und mit dem Referendum zu torpedieren.

Zahlreiche Gründe haben das Parlament veranlasst, entgegen der Forderung der Gewerkschaften nicht neue Zuschläge für dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nacht- oder Sonntagsarbeit im Gesetz vorzuschreiben:

- Für dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nacht- und Sonntagsarbeit lassen sich *gesetzliche* Zuschläge (ob in Form von Lohn oder in Form von Zeit) in keiner Weise rechtfertigen. Anders als bei der bloss vorübergehenden Nacht- oder Sonntagsarbeit ist bei dauernder oder regelmässig wiederkehrender Nacht- oder Sonntagsarbeit der Umstand, dass solche Arbeit zu leisten ist, bei Vertragsschluss bekannt und **im Vertrag berücksichtigt**. Für einen gesetzlichen Zuschlag bleibt daneben kein Raum.
- Gesetzliche Zuschläge wurden insbesondere aus Gründen des Gesundheitsschutzes verlangt. Dass ein Lohnzuschlag nichts mit Gesundheitsschutz zu tun hat, ist offensichtlich. Dasselbe gilt aber auch für Zeitzuschläge in der Form, wie sie gefordert worden sind. Es wurde nämlich nicht etwa gefordert, bei Nacht- und Sonntagsarbeit die *gesetzliche Höchstarbeitszeit* um einen gewissen Prozentsatz zu senken (was aus Gründen des Gesundheitsschutzes allenfalls diskutabel wäre). Sondern es sollte jeder Arbeitnehmer für die in der Nacht oder am Sonntag gelei-

stete Arbeit einen Zeitzuschlag erhalten, unabhängig davon, wieviel er tatsächlich arbeitet. Auch derjenige, der nur 10 Stunden pro Woche arbeitet, sollte nach dem Willen der Gewerkschaften den Zuschlag erhalten. Ein solcher Zeitzuschlag ist eine Lohnerhöhung in anderer Form (weniger Arbeit für denselben Lohn) und hat mit Gesundheitsschutz nichts zu tun. Gesetzliche Zuschläge, ob in Form von Lohn oder in Form von Zeit, berechnet auf der effektiven Arbeitszeit, wären also nichts anderes als eine **gesetzlich verordnete Lohnerhöhung**, welche nicht hingenommen werden könnte. Sie wären ein unzumutbarer Eingriff des Gesetzgebers in die Sozial- und in die Vertragspartnerschaft.

Die Gewerkschaften wollen die Frage der Zuschläge deshalb nicht auf vertraglicher Ebene regeln, weil nur knapp die Hälfte aller Arbeitnehmer von einem **Gesamtarbeitsvertrag** erfasst sind. Indessen braucht es zur vertraglichen Regelung dieser Frage nicht unbedingt Gesamtarbeitsverträge. Auch **Einzelarbeitsverträge** sind ein Mittel zur Ausgestaltung der Partnerschaft zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Und auch wenn in solchen Verträgen für dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nacht- oder Sonntagsarbeit nicht stets besondere Zuschläge ausgewiesen werden, so ist doch der Umstand, dass entsprechende Nacht- oder Sonntagsarbeit zu leisten ist, von Anfang an bekannt und im Vertrag entsprechend berücksichtigt.

- Neue gesetzliche Zuschläge für dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nacht- und Sonntagsarbeit wären eine Bestrafung derjenigen Branchen, die mit der Revision nichts erhalten, weil sie die Nacht- oder Sonntagsarbeit für Frauen wie für Männer **längst kennen und auch entsprechend bezahlt haben**. Sie wären eine Bestrafung derjenigen Branchen, die Nacht- oder Sonntagsarbeit nicht nur aus wirtschaftlichen Gründen vorsehen und deshalb **nicht einfach auf Tagesarbeit ausweichen können**.
- Die geforderten gesetzlichen Zeitzuschläge wären überdies ein erneuter **Alleingang in Europa**. Keiner unserer europäischen Nachbarn kennt gesetzlich obligatorische Zeitzuschläge für Nacht- oder Sonntagsarbeit.
- Neue gesetzliche Zuschläge hätten eine **Verteuerung des gesamten Dienstleistungsangebots zur Folge, das heute in der Nacht und am Sonntag angeboten wird**. Dazu gehören Restaurants, Hotels, Kinos, öffentlicher Verkehr, Skilifte, Spitäler usw. Dasselbe gilt natürlich für Produkte wie Brot und Gipfeli, Zeitungen usw., die in der Nacht oder am Sonntag hergestellt werden müssen. Niemand glaubt ernsthaft, dass eine entsprechende Verteuerung einfach auf die Konsumenten abgewälzt werden könnte. Die existentiellen Probleme in diesen Branchen würden damit noch verstärkt.

Eine Verteuerung hätte der von den Gewerkschaften geforderte obligatorische 10-Prozent-Zeitzuschlag auch im Baugewerbe, beim Tunnelbau,

zur Folge. Der von Firmen und Arbeitnehmern geschätzte sogenannte Vierdrittel-Schichtbetrieb (drei Schichten befinden sich während zehn Tagen im Einsatz, die vierte Schicht hat frei) würde erheblich erschwert, da laufend künstliche Freitage „eingebaut“ werden müssten, was zu einer Verzögerung und zu einer Verteuerung führte. Die Verteuerung würde im Durchschnitt rund 2,6 Prozent der Lohnkosten betragen. Bei einem Lohnanteil von ungefähr einem Drittel bei Untertagbauarbeiten würde allein der Bau der Neuen Alpentransversalen (NEAT) um rund 0,8 Prozent verteuert.

5.7. Droht die Aufhebung vertraglicher Zuschläge oder der Zuschläge im öffentlichen Dienst?

Die Gewerkschaften befürchten, der Entscheid des Parlaments, keine gesetzlichen Zeit-(oder Lohn-)Zuschläge für die dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nacht- oder Sonntagsarbeit vorzusehen, könnte eine Signalwirkung zur Abschaffung von vertraglich gewährten Zuschlägen oder von Zuschlägen im öffentlichen Dienst (Arbeitszeitgesetz für Bahnen etc.) haben.

Was die vertraglichen Zuschläge anbelangt, so hat die Revision auf sie **keinen unmittelbaren Einfluss**. Ob mit oder ohne Revision des Arbeitsgesetzes müssen die entsprechenden Vertragspartner unter sich ausmachen, welche Zuschläge wem entrichtet werden sollen. In den Verträgen werden sie heute im allgemeinen für die einzelnen Tageszeiten direkt festgelegt (also beispielsweise Zuschlag X ab 20.00 Uhr bis 06.00 Uhr). Daran ändert die Revision nichts, auch nicht die Neuabgrenzung zwischen Tag und Nacht. Denn 20.00 Uhr bleibt 20.00 Uhr.

Was die Zuschläge im Arbeitszeitgesetz für den öffentlichen Dienst anbelangt, so ist erst vor kurzem eine Revision dieses Gesetzes mit einem deutlichen Ausbau der entsprechenden Zuschläge über die Bühne gegangen. Dabei betonten die Gewerkschaften, das Vorprellen im Arbeitszeitgesetz gegenüber dem Arbeitsgesetz sei unbedenklich, da eine Ausdehnung der Zulagen im Arbeitszeitgesetz die Regelung im Arbeitsgesetz nicht verbestimme. Weshalb sich das jetzt urplötzlich für die umgekehrte Richtung geändert haben sollte, ist unerfindlich.

5.8. Aufkündigung eines Sozialpartnerkompromisses?

Die Gegner behaupten, mit der Ablehnung neuer gesetzlicher Zuschläge sei die Arbeitgeberseite aus einem Kompromiss ausgestiegen, der zuvor unter den Sozialpartnern ausgehandelt worden sei.

Zur Vorbereitung der Revision war eine Arbeitsgruppe mit Vertretern der Sozialpartner eingesetzt worden. Das Mandat, das der Bundesrat dieser Arbeitsgruppe erteilt hatte, verlangte jedoch neben der Verwirklichung der

Gleichstellung im Bereich der Nacht- und Sonntagsarbeit sogenannte kompensatorische Massnahmen in einem Masse, wie sie von der Arbeitgeberseite keinesfalls akzeptiert werden konnten. Wegen dieses vom Bundesrat gesetzten Rahmens konnte die Arbeitsgruppe auf die Anliegen der Arbeitgeberseite, dass die *Gleichstellung ohne neue Belastungen zu realisieren sei*, gar nicht erst eintreten. Die Vertreter der Arbeitgeberseite hatten denn auch von Anfang an erklärt, dass sie den vom Bundesrat für die Revision gesetzten Rahmen nicht akzeptierten. Bei dem aus den Beratungen der Arbeitsgruppe hervorgegangenen Text konnte es sich deshalb von vornherein nicht um einen von den Sozialpartnern akzeptierten Kompromiss handeln. **Einen Sozialpartnerkompromiss, der die Einführung neuer gesetzlicher Zuschlüsse umfasst hätte, hat es nie gegeben.**

Immerhin hatte unter den Sozialpartnern und dem Bundesrat in einer Frage ein Konsens bestanden: Die Revision sollte sich auf die Frage der Nacht- und Sonntagsarbeit beschränken. Und **diesen Konsens hat der Bundesrat selbst aufgekündigt**, indem er nach den Beratungen der Arbeitsgruppe und gegen den Protest der Arbeitgeberseite noch die Aufhebung des Artikels über die Hilfsarbeit (Art. 14 altes ArG) in die Vorlage aufnahm. Und überdies sind verschiedene Schutzbestimmungen in der Revisionsvorlage verankert worden, die nicht direkt etwas mit der Nacht- oder Sonntagsarbeit zu tun haben (Bestimmung über den Schutz der persönlichen Integrität: Art. 6 Abs. 1 neues ArG; „Tänzerinnenartikel“: Art. 6 Abs. 2^{bis} neues ArG; usw.).

6. Die Arbeitsgesetzrevision: ein ausgewogener Kompromiss

Die Arbeitsgesetzrevision bringt die **Gleichstellung** der Frauen mit den Männern und der Frauen in der Industrie mit den Frauen im Dienstleistungssektor bezüglich der Nacht- und Sonntagsarbeit. Diese Gleichstellung müsste eigentlich selbstverständlich und für sich allein Grund genug für die Revision sein.

Zudem bringt die Revision der Wirtschaft eine Flexibilisierung der Abendarbeit (20.00-23.00 Uhr), der ein beträchtliches **Revitalisierungspotential** zukommt. Damit leistet sie einen dringend erforderlichen Beitrag zur Erhaltung von Arbeitsplätzen und zur Sicherung des Wirtschaftsstandortes Schweiz.

Der von den Revisionsgegnern beschworene **Sozialabbau findet in diesem Gesetz schlechterdings nicht statt**. Weder gibt es mehr Überstunden (sondern im Gegenteil weniger), noch gibt es vermehrt Nacht- oder Sonntagsarbeit. Erleichterungen für die Wirtschaft gibt es nur (aber immerhin) im Bereich der Abendarbeit und bei der Möglichkeit, die angestammten Arbeitskräfte unabhängig von ihrem Geschlecht beschäftigen zu dürfen, wenn die betrieblichen Voraussetzungen für Nacht- oder Sonntagsarbeit erfüllt sind. Dafür wird der **Arbeitnehmerschutz aber auch massiv verbessert**.

Und schliesslich ist zu unterstreichen, dass die Erhaltung von Arbeitsplätzen selbst wohl der beste Arbeitnehmerschutz ist.

Die Arbeitsgesetzrevision erweist sich damit als eine **ausgewogene Lösung**, welche sowohl der Wirtschaft wie auch den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern etwas bringt: der ersteren eine Erleichterung des 2-Schicht-Betriebs und mehr Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt, den letzteren die Gleichstellung von Mann und Frau im Bereich der Nacht- und Sonntagsarbeit und damit gleiche Chancen in Beruf und Karriere, mehr Möglichkeiten zur individuellen Arbeits- und Freizeitgestaltung und erst noch einen verbesserten Gesundheitsschutz. Vor allem aber leistet die Revision für alle, für die Wirtschaft und für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, einen **Beitrag zum Erhalt von Arbeitsplätzen in der Schweiz**. Jetzt haben alle Gelegenheit, mit einem Ja an der Urne zu beweisen, dass sie es ernst meinen, wenn sie die Erhaltung von schweizerischen Arbeitsplätzen als ein Ziel von erster Priorität bezeichnen.

Anhang zum Argumentarium „Ja zum Arbeitsgesetz“

Synoptische Darstellung der Gesetzestexte

altes Arbeitsgesetz

neues Arbeitsgesetz

Art. 1-36, Art. 47 + Art. 71

Neuerungen

I. Geltungsbereich

Art. 1

Betrieblicher
und persönlicher
Geltungsbereich

¹ Das Gesetz ist, unter Vorbehalt der Artikel 2-4, anwendbar auf alle öffentlichen und privaten Betriebe, wie namentlich solche der Industrie, des Handwerks, des Handels, des Bank-, Versicherungs-, Transport- und Gastgewerbes, der Krankenpflege und anderer Dienstleistungen, sowie auf Forstbetriebe öffentlicher Waldungen im Sinne der Bundesgesetzgebung über die Forstpolizei.

² Ein Betrieb im Sinne des Gesetzes liegt vor, wenn ein Arbeitgeber dauernd oder vorübergehend einen oder mehrere Arbeitnehmer beschäftigt, unabhängig davon, ob bestimmte Einrichtungen oder Anlagen vorhanden sind. Wenn die Voraussetzungen für die Anwendbarkeit des Gesetzes nur für einzelne Teile eines Betriebes gegeben sind, ist das Gesetz nur auf diese anwendbar.

³ Auf Arbeitnehmer, welche ein im Auslande gelegener Betrieb in der Schweiz beschäftigt, ist das Gesetz anwendbar, soweit dies nach den Umständen möglich ist.

Art. 2

Ausnahmen vom
betrieblichen
Geltungsbereich

¹ Das Gesetz ist, unter Vorbehalt von Artikel 3a, nicht anwendbar:³⁾
a. auf Verwaltungen des Bundes, der Kantone und Gemeinden, unter Vorbehalt von Absatz 2;

Das Arbeitsgesetz²⁾ wird wie folgt geändert:

Ersatz eines Ausdrucks:

Im Gliederungstitel vor Artikel 6 sowie in den Artikeln 6 Absätze 3 und 4, 38 Absatz 1, 59 Absatz 1 Buchstabe a und 60 Absatz 1 wird der Ausdruck «Gesundheitsvorsorge» durch «Gesundheitsschutz» ersetzt.

Art. 1 Abs. 1

¹ Das Gesetz ist, unter Vorbehalt der Artikel 2-4, anwendbar auf alle öffentlichen und privaten Betriebe.

AS 1966 57

¹⁾ SR 101

²⁾ BBl 1960 II 909

³⁾ Fassung gemäss Ziff. I des BG vom 8. Okt. 1993, in Kraft seit 1. Mai 1994 (AS 1994 1035 1036; BBl 1993 I 805).

altes Arbeitsgesetz

- b.¹⁾ auf Betriebe, die der Bundesgesetzgebung über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs unterstehen;
- c. auf Betriebe, die der Bundesgesetzgebung über die Seeschifffahrt unter der Schweizerflagge unterstehen;
- d. auf Betriebe der landwirtschaftlichen Urproduktion, mit Einschluss von Nebenbetrieben, in denen überwiegend die Erzeugnisse des Hauptbetriebes verarbeitet oder verwertet werden, sowie auf örtliche Milchsammelstellen und die damit verbundenen Milchverarbeitungsbetriebe;
- e. auf Betriebe mit überwiegend gärtnerischer Pflanzenproduktion, unter Vorbehalt von Absatz 3;
- f. auf Fischereibetriebe;
- g. auf private Haushaltungen.

² Die öffentlichen Anstalten, die den Verwaltungen des Bundes, der Kantone und der Gemeinden gleichzustellen sind, sowie die Betriebe des Bundes, der Kantone und der Gemeinden, auf die das Gesetz anwendbar ist, werden durch Verordnung bezeichnet.

³ Auf Betriebe mit überwiegend gärtnerischer Pflanzenproduktion, die Lehrlinge ausbilden, können einzelne Bestimmungen des Gesetzes durch Verordnung anwendbar erklärt werden, soweit dies zum Schutze der Lehrlinge erforderlich ist.

Art. 3

Ausnahmen vom persönlichen Geltungsbereich

Das Gesetz ist, unter Vorbehalt von Artikel 3a, ferner nicht anwendbar:²⁾

- a. auf Personen geistlichen Standes und andere Personen, die im Dienste von Kirchen stehen, sowie auf Angehörige von Ordens- und Mutterhäusern oder anderer religiöser Gemeinschaften;
- b. auf das in der Schweiz wohnhafte Personal öffentlicher Verwaltungen ausländischer Staaten oder internationaler Organisationen;
- c.³⁾ auf die Besatzungen von schweizerischen Flugbetriebsunternehmen;
- d. auf Arbeitnehmer, die eine höhere leitende Tätigkeit oder eine wissenschaftliche oder selbständige künstlerische Tätigkeit ausüben;
- e. auf Assistenzärzte, Lehrer an Privatschulen sowie auf Lehrer, Fürsorger, Erzieher und Aufseher in Anstalten;
- f.⁴⁾ auf Heimarbeiter;

¹⁾ Fassung gemäss Art. 28 Abs. 2 des Arbeitszeitgesetzes vom 8. Okt. 1971, in Kraft seit 28. Mai 1972 (SR 822.21).

²⁾ Fassung gemäss Ziff. I des BG vom 8. Okt. 1993, in Kraft seit 1. Mai 1994 (AS 1994 1035 1036; BBl 1993 I 805).

³⁾ Fassung gemäss Ziff. II 2 des BG vom 18. Juni 1993, in Kraft seit 1. Jan. 1995 (AS 1994 3010 3024; BBl 1992 I 607).

⁴⁾ Fassung gemäss Art. 21 Ziff. 2 des Heimarbeitsgesetzes vom 20. März 1981, in Kraft seit 1. April 1983 (SR 822.31).

neues Arbeitsgesetz

altes Arbeitsgesetz

- g. auf Handelsreisende im Sinne der Bundesgesetzgebung;
- h.¹⁾ auf Arbeitnehmer, die dem Abkommen vom 21. Mai 1954²⁾ über die Arbeitsbedingungen der Rheinschiffer unterstehen.

Art. 3a³⁾

Vorschriften
über die Gesund-
heitsvorsorge

Die Vorschriften dieses Gesetzes über die Gesundheitsvorsorge sind jedoch auch anwendbar:

- a. auf die Verwaltung des Bundes;
- b. auf Arbeitnehmer, die eine höhere leitende Tätigkeit oder eine wissenschaftliche oder selbständige künstlerische Tätigkeit ausüben;
- c. auf Assistenzärzte, Lehrer an Privatschulen sowie auf Lehrer, Fürsorger, Erzieher⁴⁾ und Aufseher in Anstalten.

Art. 4

Familienbetriebe

¹ Das Gesetz ist nicht anwendbar auf Betriebe, in denen lediglich der Ehegatte des Betriebsinhabers, seine Blutsverwandten in auf- und absteigender Linie und deren Ehegatten sowie seine Stief- und Adoptivkinder tätig sind.

² Sind im Betrieb auch andere als die in Absatz 1 erwähnten Personen tätig, so ist das Gesetz nur auf diese anwendbar.

³ Auf jugendliche Familienglieder im Sinne von Absatz 1 können einzelne Vorschriften des Gesetzes durch Verordnung anwendbar erklärt werden, soweit dies zum Schutze von Leben und Gesundheit der Jugendlichen oder zur Wahrung der Sittlichkeit erforderlich ist.

Art. 5

Sondervor-
schriften für in-
dustrielle Be-
triebe

¹ Die besonderen Vorschriften des Gesetzes für industrielle Betriebe sind auf den einzelnen Betrieb oder auf einzelne Betriebsteile nur anwendbar auf Grund einer Unterstellungsverfügung des Bundesamtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit (im folgenden Bundesamt genannt).

² Als industrielle Betriebe im Sinne des Gesetzes gelten Betriebe mit fester Anlage von dauerndem Charakter für die Herstellung, Verarbeitung oder Behandlung von Gütern oder für die Erzeugung, Umwandlung oder Übertragung von Energie, sofern

- a. die Arbeitsweise oder die Arbeitsorganisation durch Maschinen oder andere technische Einrichtungen oder durch serienmässige

¹⁾ Eingefügt durch Ziff. II 2 des BG vom 18. Juni 1993, in Kraft seit 1. Jan. 1995 (AS 1994 3010 3024; BBl 1992 I 607).

²⁾ SR 0.747.224.022

³⁾ Eingefügt durch Ziff. I des BG vom 8. Okt. 1993, in Kraft seit 1. Mai 1994 (AS 1994 1035 1036; BBl 1993 I 805).

⁴⁾ Berichtigt von der Redaktionskommission der BVers (Art. 33 des Geschäftsverkehrsgesetzes - SR 171.11).

neues Arbeitsgesetz

Vorschriften
über den
Gesundheits-
schutz

Art. 3a Randtitel, Einleitungssatz und Bst. a

Die Vorschriften dieses Gesetzes über den Gesundheitsschutz (Art. 6, 35 und 36a) sind jedoch anwendbar:

a. auf die Verwaltungen des Bundes, der Kantone und Gemeinden;

altes Arbeitsgesetz

- Verrichtungen bestimmt werden und für die Herstellung, Verarbeitung oder Behandlung von Gütern oder für die Erzeugung, Umwandlung oder Übertragung von Energie wenigstens sechs Arbeitnehmer beschäftigt werden, oder
- b. die Arbeitsweise oder die Arbeitsorganisation wesentlich durch automatisierte Verfahren bestimmt werden, oder
 - c. Leben oder Gesundheit der Arbeitnehmer besonderen Gefahren ausgesetzt sind.

II. Gesundheitsvorsorge und Plangenehmigung¹⁾

Art. 6¹⁾

Pflichten der
Arbeitgeber und
Arbeitnehmer

¹ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutz der Gesundheit²⁾ der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind.³⁾

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

³ Für die Gesundheitsvorsorge hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmer zur Mitwirkung heranzuziehen. Diese sind verpflichtet, den Arbeitgeber in der Durchführung der Vorschriften über die Gesundheitsvorsorge zu unterstützen.

⁴ Durch Verordnung wird bestimmt, welche Massnahmen für die Gesundheitsvorsorge in den Betrieben zu treffen sind.

Art. 7¹⁾

Plangenehmigung und Betriebsbewilligung

¹ Wer einen industriellen Betrieb errichten oder umgestalten will, muss bei der kantonalen Behörde um die Genehmigung der geplanten Anlage nachsuchen. Diese holt den Bericht des Eidgenössischen Arbeitsinspektorats und durch dessen Vermittlung den Mitbericht der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt ein. Die im Bericht und Mitbericht ausdrücklich als Weisungen bezeichneten Anträge werden von der kantonalen Behörde als Auflagen in die Plangenehmigung aufgenommen.

² Entspricht die geplante Anlage den Vorschriften, so genehmigt die kantonale Behörde die Pläne, nötigenfalls mit der Auflage, dass besondere Schutzmassnahmen zu treffen sind.

¹⁾ Fassung gemäss Ziff. 9 des Anhangs zum Unfallversicherungsgesetz, in Kraft seit 1. Jan. 1984 (SR 832.20, 832.201 Art. 1 Abs. 1).

²⁾ Berichtigt von der Redaktionskommission der BVers (Art. 33 des Geschäftsverkehrsgesetzes - SR 171.11).

³⁾ Fassung gemäss Art. 66 Ziff. 5 des Umweltschutzgesetzes, vom 7. Okt. 1983, in Kraft seit 1. Jan. 1985 (SR 814.01).

neues Arbeitsgesetz

Art. 6 Abs. 1 und 2^{bis}

¹ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, 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^{bis}} Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer in Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit keinen Alkohol oder andere berauschende Mittel konsumieren muss. Der Bundesrat regelt die Ausnahmen.

altes Arbeitsgesetz

³ Vor der Aufnahme der betrieblichen Tätigkeit muss der Arbeitgeber bei der kantonalen Behörde um die Betriebsbewilligung nachsuchen. Die kantonale Behörde holt den Bericht des Eidgenössischen Arbeitsinspektorats ein und erteilt die Betriebsbewilligung, wenn Bau und Einrichtung des Betriebes der Plangenehmigung entsprechen.

Art. 8¹⁾

Nichtindustrielle
Betriebe

Der Bundesrat kann Artikel 7 auf nichtindustrielle Betriebe mit erheblichen Betriebsgefahren anwendbar erklären. Die einzelnen Betriebsarten werden durch Verordnung bestimmt.

III. Arbeits- und Ruhezeit

1. Arbeitszeit

Art. 9

Wöchentliche
Höchstarbeitszeit

¹ Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt:

- a. 46 Stunden²⁾ für Arbeitnehmer in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels;
- b. 50 Stunden für alle übrigen Arbeitnehmer.

² Der Bundesrat kann die in Absatz 1 Buchstabe a festgesetzte wöchentliche Höchstarbeitszeit vom 1. Januar 1968 an auf 45 Stunden verkürzen, wenn die wirtschaftlichen Verhältnisse, insbesondere die Lage auf dem Arbeitsmarkt, und der Grad der Überfremdung dies gestatten.

³ Für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern kann die wöchentliche Höchstarbeitszeit durch Verordnung zeitweise um höchstens vier Stunden verlängert werden, sofern sie im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird.

⁴ Eine Verlängerung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit um höchstens vier Stunden kann vom Bundesamt für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern oder für bestimmte Betriebe bewilligt werden, sofern und solange zwingende Gründe dies rechtfertigen.

⁵ Auf Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels, die im gleichen Betrieb oder Betriebsteil zusammen mit Arbeitnehmern beschäftigt werden, für die eine längere wöchentliche Höchstarbeitszeit gilt, ist diese ebenfalls anwendbar.

¹⁾ Fassung gemäss Ziff. 9 des Anhangs zum Unfallversicherungsgesetz, in Kraft seit 1. Jan. 1984 (SR 832.20, 832.201 Art. 1 Abs. 1).

²⁾ Die wöchentliche Höchstarbeitszeit ist heute auf 45 Stunden herabgesetzt (Art. 1 der V vom 26. Nov. 1975 zum Arbeitsgesetz über die Herabsetzung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit für einzelne Gruppen von Betrieben und Arbeitnehmern - SR 822.110).

neues Arbeitsgesetz

Art. 9 Abs. 1 Bst. a und Abs. 2

¹ Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt:

- a. 45 Stunden für Arbeitnehmer in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels;

² *Aufgehoben*

altes Arbeitsgesetz

Art. 10

Grenzen der Tagesarbeit

¹ Die Tagesarbeit darf im Sommer nicht vor 5 Uhr und im Winter nicht vor 6 Uhr beginnen und nicht länger als bis 20 Uhr dauern. Für Arbeitnehmer von industriellen Betrieben ist sie an Samstagen und an Tagen vor Feiertagen im Sinne von Artikel 18 Absatz 2 spätestens um 17 Uhr zu beendigen.

² Eine Verschiebung der Grenzen der Tagesarbeit kann, sofern ein Bedürfnis nachgewiesen wird, für industrielle Betriebe vom Bundesamt und für andere Betriebe von der kantonalen Behörde bewilligt werden.

³ Bei der Verschiebung der Grenzen der Tagesarbeit darf die Arbeit nicht vor 4 Uhr beginnen und nicht länger als bis 22 Uhr, bei zweisechichtiger Tagesarbeit nicht länger als bis 24 Uhr, dauern. Wird die wöchentliche Arbeitszeit im Einverständnis mit den Arbeitnehmern durchgehend oder für einzelne Wochen auf fünf Tage festgelegt, so darf die Grenze der Tagesarbeit bis 23 Uhr verschoben werden.

⁴ Werden die Grenzen der Tagesarbeit verschoben, so muss die Tagesarbeit, mit Einschluss der Arbeitsunterbrechungen, innert eines Zeitraumes von 14 Stunden liegen. Artikel 17 Absatz 4 ist sinngemäss anwendbar.

Art. 11

Ausgleich ausfallender Arbeitszeit

Wird die Arbeit wegen Betriebsstörungen, wegen Betriebsferien, zwischen arbeitsfreien Tagen oder unter ähnlichen Umständen für verhältnismässig kurze Zeit ausgesetzt oder werden einem Arbeitnehmer auf seinen Wunsch arbeitsfreie Tage eingeräumt, so darf der Arbeitgeber innert eines angemessenen Zeitraumes einen entsprechenden Ausgleich in Abweichung von der wöchentlichen Höchstarbeitszeit anordnen. Der Ausgleich für den einzelnen Arbeitnehmer darf, mit Einschluss von Überzeitarbeit, zwei Stunden im Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Tagen oder Halbtagen.

Art. 12

Voraussetzungen und Dauer der Überzeitarbeit

¹ Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf ausnahmsweise überschritten werden

- a. wegen Dringlichkeit der Arbeit oder ausserordentlichen Arbeitsandranges;
- b. für Inventaraufnahmen, Rechnungsabschlüsse und Liquidationsarbeiten;
- c. zur Vermeidung oder Beseitigung von Betriebsstörungen, soweit dem Arbeitgeber nicht andere Vorkehrungen zugemutet werden können.

² Die Überzeitarbeit darf für den einzelnen Arbeitnehmer zwei Stunden im Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Werktagen oder in Notfällen, und im Kalenderjahr insgesamt nicht mehr als 220 Stunden betragen.

neues Arbeitsgesetz

Art. 10

Tagesarbeit

¹ Die betriebliche Tagesarbeit darf nicht vor 6 Uhr beginnen und nicht länger als bis 23 Uhr dauern.

² Beginn und Ende der betrieblichen Tagesarbeit können zwischen 5 Uhr und 24 Uhr anders festgelegt werden, wenn die Arbeitnehmervertretung im Betrieb oder, wo eine solche nicht besteht, die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer dem zustimmt. Die betriebliche Tagesarbeit beträgt auch in diesem Falle höchstens 17 Stunden.

³ Die Tagesarbeit des einzelnen Arbeitnehmers muss mit Einschluss der Pausen und der Überzeit innerhalb von 14 Stunden liegen.

Art. 12 Abs. 2-4

² Die Überzeit darf für den einzelnen Arbeitnehmer zwei Stunden im Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Werktagen oder in Notfällen, und im Kalenderjahr insgesamt nicht mehr betragen als:

- a. 260 Stunden für Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Höchst Arbeitszeit von 45 Stunden;
- b. 220 Stunden für Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Höchst Arbeitszeit von 50 Stunden.

³ und ⁴ *Aufgehoben*

altes Arbeitsgesetz

³ Der Arbeitgeber darf bis 60 Überstunden im Kalenderjahr ohne behördliche Bewilligung anordnen. Für weitere Überstunden bedarf er einer Bewilligung der kantonalen Behörde.

⁴ Sofern der Bundesrat gemäss Artikel 9 Absatz 2 die wöchentliche Höchstarbeitszeit auf 45 Stunden verkürzt, darf die Überzeitarbeit insgesamt 260 Stunden im Kalenderjahr betragen, und der Arbeitgeber darf bis 90 Überstunden im Kalenderjahr ohne behördliche Bewilligung anordnen.

Art. 13

Lohnzuschlag
für Überzeitarbeit

¹ Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern für die Überzeitarbeit einen Lohnzuschlag von wenigstens 25 Prozent auszurichten, dem Büropersonal sowie den technischen und andern Angestellten, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels, jedoch nur für Überzeitarbeit, die 60 Stunden im Kalenderjahr übersteigt.

² Wird Überzeitarbeit im Einverständnis mit dem einzelnen Arbeitnehmer innert eines angemessenen Zeitraums durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen, so ist kein Zuschlag auszurichten.

Art. 14

Hilfsarbeit

¹ Für Hilfsarbeit darf die wöchentliche Höchstarbeitszeit überschritten werden.

² Als Hilfsarbeit gelten insbesondere folgende Verrichtungen, sofern sie die ordentliche Dauer der täglichen Arbeit überschreiten oder an Sonntagen oder an andern arbeitsfreien Tagen ausgeführt werden müssen:

- a. die täglichen Verrichtungen, welche die eigentliche Arbeit vorbereiten oder beendigen;
- b. das tägliche Reinigen der Arbeitsräume und das Wegschaffen der Abfälle;
- c. die periodischen Hauptreinigungs- und Hauptinstandhaltungsarbeiten in den Arbeitsräumen und andere periodisch wiederkehrende Verrichtungen;
- d. die unaufschiebbare Instandstellung von Arbeitsmaschinen, Apparaten, Transporteinrichtungen und Fahrzeugen;
- e. die Bedienung und Instandhaltung von Anlagen, die dem Betriebe Luft, Wasser, Licht, Wärme, Kälte, Dampf und Kraft vermitteln.

³ Die Hilfsarbeit ist möglichst zu beschränken und darf für den einzelnen Arbeitnehmer im Tag, abgesehen von arbeitsfreien Tagen oder Halbtagen, nur ausnahmsweise mehr als zwei Stunden betragen. Dauert sie länger als zwei Stunden, so ist die zwei Stunden überschreitende Arbeitszeit durch Freizeit von gleicher Dauer an andern Tagen der laufenden oder folgenden Woche auszugleichen. Für

neues Arbeitsgesetz

Art. 14

Aufgehoben

altes Arbeitsgesetz

Hilfsarbeit, die nicht durch Freizeit ausgeglichen wird, hat der Arbeitgeber einen Lohnzuschlag gemäss Artikel 13 Absatz 1 auszurichten.

2. Ruhezeit

Art. 15

Pausen

¹ Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:

- a. eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden;
- b. eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden;
- c. eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden.

² Die Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen.

Art. 16

Verbot der
Nachtarbeit

¹ Während der Nacht ist die Beschäftigung von Arbeitnehmern untersagt. Vorbehalten bleibt Artikel 17.

² Als Nacht gilt im Sommer die Zeit zwischen 20 Uhr und 5 Uhr und im Winter die Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr. Vorbehalten bleibt Artikel 10 Absatz 3.

Art. 17

Ausnahmen vom
Verbot der
Nachtarbeit

¹ Vorübergehende Nachtarbeit kann von der kantonalen Behörde bewilligt werden, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird. Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmer nur mit ihrem Einverständnis zu vorübergehender Nachtarbeit heranziehen und hat dafür einen Lohnzuschlag von wenigstens 25 Prozent zu bezahlen.

² Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit kann, sofern sie aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist, für industrielle Betriebe vom Bundesamt und für andere Betriebe von der kantonalen Behörde bewilligt werden.

³ Bei Nachtarbeit darf die Arbeitszeit für den einzelnen Arbeitnehmer innert 24 Stunden 9 Stunden nicht überschreiten und muss, mit Einschluss der Pausen, innert eines Zeitraumes von 10 Stunden liegen.

⁴ Wird dem Arbeitnehmer eine zusammenhängende wöchentliche Ruhezeit von mindestens 36 Stunden gewährt, so darf die tägliche Ruhezeit einmal in der Woche auf 8 Stunden herabgesetzt werden.

neues Arbeitsgesetz

Art. 15a

Tägliche
Ruhezeit

¹ Den Arbeitnehmern ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren.

² Die Ruhezeit kann für erwachsene Arbeitnehmer einmal in der Woche bis auf acht Stunden herabgesetzt werden, sofern die Dauer von elf Stunden im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird.

Art. 16

Verbot der
Nachtarbeit

Die Beschäftigung von Arbeitnehmern ausserhalb der betrieblichen Tagesarbeit nach Artikel 10 (Nachtarbeit) ist untersagt. Vorbehalten bleibt Artikel 17.

Art. 17

Ausnahmen
vom Verbot
der Nachtarbeit

¹ Ausnahmen vom Verbot der Nachtarbeit bedürfen der Bewilligung.

² Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit wird bewilligt, sofern sie aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist.

³ Vorübergehende Nachtarbeit wird bewilligt, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird.

⁴ Nachtarbeit zwischen 5 Uhr und 6 Uhr sowie zwischen 23 Uhr und 24 Uhr wird bewilligt, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird.

⁵ Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit wird vom Bundesamt, vorübergehende Nachtarbeit von der kantonalen Behörde bewilligt.

⁶ Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer ohne dessen Einverständnis nicht zu Nachtarbeit heranziehen.

altes Arbeitsgesetz

neues Arbeitsgesetz

Art. 17a

Dauer der
Nachtarbeit

¹ Bei Nachtarbeit darf die tägliche Arbeitszeit für den einzelnen Arbeitnehmer neun Stunden nicht überschreiten; sie muss, mit Einschluss der Pausen, innerhalb eines Zeitraumes von zehn Stunden liegen.

² Wird der Arbeitnehmer in höchstens drei von sieben aufeinanderfolgenden Nächten beschäftigt, so darf die tägliche Arbeitszeit unter den Voraussetzungen, welche durch Verordnung festzulegen sind, zehn Stunden betragen; sie muss aber, mit Einschluss der Pausen, innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Stunden liegen.

Art. 17b

Lohnzuschlag

Dem Arbeitnehmer, der nur vorübergehend Nachtarbeit verrichtet, hat der Arbeitgeber einen Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent zu gewähren.

Art. 17c

Medizinische
Untersuchung
und Beratung

¹ Der Arbeitnehmer, der über längere Zeit Nachtarbeit verrichtet, hat Anspruch auf eine Untersuchung seines Gesundheitszustandes sowie darauf, sich beraten zu lassen, wie die mit seiner Arbeit verbundenen Gesundheitsprobleme vermindert oder vermieden werden können

² Die Einzelheiten werden durch Verordnung geregelt. Für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern kann die medizinische Untersuchung obligatorisch erklärt werden.

³ Die Kosten der medizinischen Untersuchung und der Beratung trägt der Arbeitgeber, soweit nicht die Krankenkasse oder ein anderer Versicherer des Arbeitnehmers dafür aufkommt.

Art. 17d

Untauglichkeit
zur Nachtarbeit

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer, der aus gesundheitlichen Gründen zur Nachtarbeit untauglich erklärt wird, nach Möglichkeit zu einer ähnlichen Tagesarbeit zu versetzen, zu der er tauglich ist.

Art. 17e

Weitere Mass-
nahmen bei
Nachtarbeit

¹ Soweit nach den Umständen erforderlich ist der Arbeitgeber, der regelmässig Arbeitnehmer in der Nacht beschäftigt, verpflichtet, weitere geeignete Massnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer vorzusehen, namentlich im Hinblick auf die Sicherheit des Arbeitsweges, die Organisation des Transportes, die Ruhegelegenheiten und Verpflegungsmöglichkeiten sowie die Kinderbetreuung.

² Die Bewilligungsbehörden können die Arbeitszeitbewilligungen mit entsprechenden Auflagen verbinden.

altes Arbeitsgesetz

Art. 18

Verbot der
Sonntagsarbeit

¹ An Sonntagen ist die Beschäftigung von Arbeitnehmern untersagt. Vorbehalten bleibt Artikel 19.

² Die Kantone können höchstens acht Feiertage im Jahr den Sonntagen gleichstellen und sie nach Kantonsteilen verschieden ansetzen.

³ Der Arbeitnehmer ist berechtigt, an andern als an den von den Kantonen anerkannten konfessionellen Feiertagen die Arbeit auszusetzen. Er hat jedoch sein Vorhaben dem Arbeitgeber spätestens bei Beginn der Arbeit am Vortag anzuzeigen. Artikel 11 ist anwendbar.

Art. 19

Ausnahmen vom
Verbot der
Sonntagsarbeit

¹ Vorübergehende Sonntagsarbeit kann von der kantonalen Behörde bewilligt werden, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird. Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmer nur mit ihrem Einverständnis zu vorübergehender Sonntagsarbeit heranziehen und hat dafür einen Lohnzuschlag von wenigstens 50 Prozent zu bezahlen.

² Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit kann, sofern sie aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist, für industrielle Betriebe vom Bundesamt und für andere Betriebe von der kantonalen Behörde bewilligt werden.

³ Für den Besuch des Gottesdienstes ist den Arbeitnehmern auf ihren Wunsch die erforderliche Zeit nach Möglichkeit freizugeben.

Art. 20

Ersatzruhe bei
Sonntagsarbeit

¹ Fällt Sonntagsarbeit auf den Vormittag und den Nachmittag oder dauert sie länger als 5 Stunden, so ist während der vorhergehenden oder folgenden Woche eine auf einen Arbeitstag fallende Ersatzruhe von mindestens 24 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren. Innert zwei Wochen muss wenigstens einmal ein ganzer Sonntag als wöchentlicher Ruhetag freigegeben werden. Vorbehalten bleibt Artikel 25.

² Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmer während der Ersatzruhe vorübergehend zur Arbeit heranziehen, soweit dies notwendig ist, um dem Verderb von Gütern vorzubeugen oder um Betriebsstörungen zu vermeiden oder zu beseitigen; doch ist die Ersatzruhe spätestens in der folgenden Woche zu gewähren.

neues Arbeitsgesetz

Art. 18

Verbot der Sonntagsarbeit

¹ In der Zeit zwischen Samstag 23 Uhr und Sonntag 23 Uhr ist die Beschäftigung von Arbeitnehmern untersagt. Vorbehalten bleibt Artikel 19.

² Der in Absatz 1 festgelegte Zeitraum von 24 Stunden kann um höchstens eine Stunde vorgezogen oder verschoben werden, wenn die Arbeitnehmervertretung im Betrieb oder, wo eine solche nicht besteht, die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer dem zustimmt.

Art. 19

Ausnahmen vom Verbot der Sonntagsarbeit

¹ Ausnahmen vom Verbot der Sonntagsarbeit bedürfen der Bewilligung.

² Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit wird bewilligt, sofern sie aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist.

³ Vorübergehende Sonntagsarbeit wird bewilligt, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird. Dafür ist ein Lohnzuschlag von 50 Prozent zu gewähren.

⁴ Verkaufsgeschäfte dürfen ohne behördliche Bewilligung an jährlich höchstens sechs Sonn- und Feiertagen Arbeitnehmer beschäftigen, soweit die Vorschriften über den Ladenschluss das Offenhalten gestatten.

⁵ Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit wird vom Bundesamt, vorübergehende Sonntagsarbeit von der kantonalen Behörde bewilligt.

⁶ Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer ohne dessen Einverständnis nicht zu Sonntagsarbeit heranziehen.

Art. 20

Freier Sonntag und Ersatzruhe

¹ Innert zweier Wochen muss wenigstens einmal ein ganzer Sonntag als wöchentlicher Ruhetag unmittelbar vor oder nach der täglichen Ruhezeit freigegeben werden. Vorbehalten bleibt Artikel 24.

² Sonntagsarbeit von einer Dauer bis zu fünf Stunden ist durch Freizeit auszugleichen. Dauert sie länger als fünf Stunden, so ist während der vorhergehenden oder der nachfolgenden Woche im Anschluss an die tägliche Ruhezeit ein auf einen Arbeitstag fallender Ersatzruhetag von mindestens 24 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren.

³ Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmer während der Ersatzruhe vorübergehend zur Arbeit heranziehen, soweit dies notwendig ist, um dem Verderb von Gütern vorzubeugen oder um Betriebsstörungen zu vermeiden oder zu beseitigen; doch ist die Ersatzruhe spätestens in der folgenden Woche zu gewähren.

altes Arbeitsgesetz

Art. 21

Wöchentlicher
freier Halbttag

¹ Wird die wöchentliche Arbeitszeit auf mehr als fünf Tage verteilt, so ist den Arbeitnehmern jede Woche ein freier Halbttag zu gewähren, mit Ausnahme der Wochen, in die ein arbeitsfreier Tag fällt.

² Der Arbeitgeber darf im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer die wöchentlichen freien Halbtage für höchstens vier Wochen zusammenhängend gewähren; die wöchentliche Höchstarbeitszeit ist im Durchschnitt einzuhalten.

³ Artikel 20 Absatz 2 ist sinngemäss anwendbar.

Art. 22

Verbot der Ab-
geltung der Ru-
hezeit

Die Ruhezeit darf nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden, ausser wenn das Arbeitsverhältnis endigt.

3. Schichtarbeit und ununterbrochener Betrieb

Art. 23

Zweischichtige
Tagesarbeit

¹ Zweischichtige Tagesarbeit, mit der eine Verschiebung der Grenzen der Tagesarbeit verbunden ist, kann, sofern ein Bedürfnis nachgewiesen wird, für industrielle Betriebe vom Bundesamt und für andere Betriebe von der kantonalen Behörde bewilligt werden.

² In industriellen Betrieben darf die tägliche Arbeitszeit für den einzelnen Arbeitnehmer neun Stunden nicht überschreiten und muss, mit Einschluss der Pausen, innert eines Zeitraumes von zehn Stunden liegen. Artikel 17 Absatz 4 ist sinngemäss anwendbar.

neues Arbeitsgesetz

Feiertage und
religiöse Feiern

Art. 20a

¹ Der Bundesfeiertag ist den Sonntagen gleichgestellt. Die Kantone können höchstens acht weitere Feiertage im Jahr den Sonntagen gleichstellen und sie nach Kantonsteilen verschieden ansetzen.

² Der Arbeitnehmer ist berechtigt, an andern als den von den Kantonen anerkannten religiösen Feiertagen die Arbeit auszusetzen. Er hat jedoch sein Vorhaben dem Arbeitgeber spätestens drei Tage im voraus anzuzeigen. Artikel 11 ist anwendbar.

³ Für den Besuch von religiösen Feiern muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf dessen Wunsch die erforderliche Zeit nach Möglichkeit freigeben.

Art. 21 Abs. 3

¹ Artikel 20 Absatz 3 ist sinngemäss anwendbar.

Verbot der
Abgeltung der
Ruhezeit

Art. 22

Soweit das Gesetz Ruhezeiten vorschreibt, dürfen diese nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden, ausser bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Art. 23

Aufgehoben

altes Arbeitsgesetz

Art. 24

Drei- und mehrschichtige Arbeit

¹ Vorübergehende drei- oder mehrschichtige Arbeit kann von der kantonalen Behörde bewilligt werden, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird. Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmer nur mit ihrem Einverständnis zu vorübergehender Nacharbeit heranziehen und hat dafür einen Lohnzuschlag von wenigstens 25 Prozent zu bezahlen.

² Dauernde oder regelmässige wiederkehrende drei- oder mehrschichtige Arbeit kann, sofern sie aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist, für industrielle Betriebe vom Bundesamt und für andere Betriebe von der kantonalen Behörde bewilligt werden.

³ In industriellen Betrieben darf die Arbeitszeit innert 24 Stunden für den einzelnen Arbeitnehmer 9 Stunden nicht überschreiten und muss, mit Einschluss der Pausen, innert eines Zeitraumes von 10 Stunden liegen. Artikel 17 Absatz 4 ist sinngemäss anwendbar.

Art. 25

Ununterbrochener Betrieb

¹ Ununterbrochener Betrieb kann, sofern er aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist, für industrielle Betriebe vom Bundesamt und für andere Betriebe von der kantonalen Behörde bewilligt werden.

² Durch Verordnung wird bestimmt, unter welchen Voraussetzungen und wie weit bei ununterbrochenem Betrieb die wöchentliche Höchst-arbeitszeit verlängert und die Ruhezeit verkürzt werden kann. Dabei darf in der Regel die wöchentliche Höchst-arbeitszeit im Durchschnitt von 16 Wochen nicht überschritten werden.

4. Weitere Vorschriften

Art. 26

Weitere Schutzbestimmungen

¹ Über die Verschiebung der Grenzen der Tagesarbeit, die Überzeit-, Hilfs-, Nacht- und Sonntagsarbeit sowie über die Schichtarbeit und den ununterbrochenen Betrieb können zum Schutze der Arbeitnehmer durch Verordnung im Rahmen der wöchentlichen Höchst-arbeitszeit weitere Bestimmungen aufgestellt werden.

² Die wöchentliche Höchst-arbeitszeit kann für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern durch Verordnung verkürzt werden, soweit dies zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlich ist.

neues Arbeitsgesetz

Art. 24

Ununterbrochener Betrieb

¹ Der ununterbrochene Betrieb bedarf der Bewilligung.

² Dauernder oder wiederkehrender ununterbrochener Betrieb wird bewilligt, sofern er aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist.

³ Vorübergehender ununterbrochener Betrieb wird bewilligt, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird.

⁴ Dauernder oder wiederkehrender ununterbrochener Betrieb wird vom Bundesamt, vorübergehender ununterbrochener Betrieb von der kantonalen Behörde bewilligt.

⁵ Durch Verordnung wird bestimmt, unter welchen zusätzlichen Voraussetzungen und wie weit bei ununterbrochenem Betrieb die tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeit verlängert und die Ruhezeit anders verteilt werden kann. Dabei darf in der Regel die wöchentliche Höchstarbeitszeit im Durchschnitt von 16 Wochen nicht überschritten werden.

⁶ Im übrigen sind auf den ununterbrochenen Betrieb die Vorschriften über die Nacht- und Sonntagsarbeit anwendbar.

Art. 25

Schichtenwechsel

¹ Die Arbeitszeit ist so einzuteilen, dass der einzelne Arbeitnehmer nicht länger als während sechs aufeinanderfolgenden Wochen die gleiche Schicht zu leisten hat.

² Bei zweischichtiger Tagesarbeit muss der Arbeitnehmer an beiden Schichten und bei Nachtarbeit an der Tages- und Nachtarbeit gleichmässig Anteil haben.

³ Im Einverständnis mit den betroffenen Arbeitnehmern und unter Einhaltung von durch Verordnung festzulegenden Bedingungen und Auflagen kann die Dauer von sechs Wochen verlängert oder kann auf den Wechsel ganz verzichtet werden.

Gliederungstitel vor Art. 26

Aufgehoben

Art. 26 Abs. 1

¹ Über die Überzeit-, Nacht- und Sonntagsarbeit sowie über die Schichtarbeit und den ununterbrochenen Betrieb können zum Schutze der Arbeitnehmer durch Verordnung im Rahmen der wöchentlichen Höchstarbeitszeit weitere Bestimmungen aufgestellt werden.

altes Arbeitsgesetz

Art. 27

Sonderbestimmungen für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern

¹ Bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern können durch Verordnung ganz oder teilweise von den Vorschriften der Artikel 9-21, 23-25, 31, 34 und 36 ausgenommen und entsprechenden Sonderbestimmungen unterstellt werden, soweit dies mit Rücksicht auf ihre besonderen Verhältnisse notwendig ist.

² Solche Sonderbestimmungen können insbesondere erlassen werden

- a. für Betriebe der Erziehung, des Unterrichts, der Fürsorge, der Krankenpflege, der ärztlichen Behandlung sowie für Apotheken;
- b. für Betriebe der Beherbergung, der Bewirtung und der Unterhaltung sowie für Betriebe, die der Versorgung des Gastgewerbes bei besonderen Anlässen dienen;
- c. für Betriebe, die den Bedürfnissen des Fremdenverkehrs oder der landwirtschaftlichen Bevölkerung dienen;
- d. für Betriebe, die der Versorgung mit leicht verderblichen Gütern dienen;
- e. für Betriebe, die der Verarbeitung landwirtschaftlicher Erzeugnisse dienen, sowie für Gartenbaubetriebe, die nicht unter Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe e fallen;
- f. für Forstbetriebe;
- g. für Betriebe, die der Versorgung mit Elektrizität, Gas oder Wasser dienen;
- h. für Betriebe, die der Versorgung von Fahrzeugen mit Betriebsstoffen oder ihrer Instandhaltung und Instandstellung dienen;
- i. für Redaktionen von Zeitungen und Zeitschriften;
- k. für das Bodenpersonal der Luftfahrt;
- l. für Arbeitnehmer auf Bauplätzen und in Steinbrüchen, für welche wegen ihrer geographischen Lage oder wegen besonderer klimatischer oder technischer Verhältnisse eine besondere Ordnung der Arbeitszeit erforderlich ist;
- m. für Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit in erheblichem Masse blosser Präsenzzeit ist oder deren Tätigkeit in erheblichem Masse Reisen oder eine häufige Verlegung des Arbeitsplatzes erfordert.

Art. 28

Geringfügige Abweichungen

Die zuständige Behörde ist ermächtigt, in ihren Arbeitszeitbewilligungen ausnahmsweise geringfügige Abweichungen von den Vorschriften des Gesetzes oder einer Verordnung vorzusehen, soweit der Befolgung dieser Vorschriften ausserordentliche Schwierigkeiten entgegenstehen und das Einverständnis der Mehrheit der beteiligten Arbeitnehmer oder deren Vertretung im Betriebe vorliegt.

neues Arbeitsgesetz

Art. 27 Abs. 1 und 1^{bis}

¹ Bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern können durch Verordnung ganz oder teilweise von den Vorschriften der Artikel 9–17^b, 18–20, 21, 24, 25, 31 und 36 ausgenommen und entsprechenden Sonderbestimmungen unterstellt werden, soweit dies mit Rücksicht auf ihre besonderen Verhältnisse notwendig ist.

^{1bis} Insbesondere werden kleingewerbliche Betriebe, für die Nacht- und Sonntagarbeit betriebsnotwendig ist, von der Bewilligungspflicht ausgenommen.

altes Arbeitsgesetz

IV. Sonderschutz der jugendlichen und weiblichen Arbeitnehmer

1. Jugendliche Arbeitnehmer

Art. 29

Allgemeine
Vorschriften

¹ Als Jugendliche gelten Arbeitnehmer beider Geschlechter bis zum vollendeten 19. Altersjahr und Lehrlinge bis zum vollendeten 20. Altersjahr.

² Der Arbeitgeber hat auf die Gesundheit der Jugendlichen gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Er hat namentlich darauf zu achten, dass die Jugendlichen nicht überanstrengt werden und vor schlechten Einflüssen im Betriebe bewahrt bleiben.

³ Die Verwendung Jugendlicher für bestimmte Arbeiten kann zum Schutze von Leben und Gesundheit oder zur Wahrung der Sittlichkeit durch Verordnung untersagt oder von besonderen Voraussetzungen abhängig gemacht werden.

⁴ Bei der Einstellung eines Jugendlichen hat der Arbeitgeber einen Altersausweis zu verlangen. Durch Verordnung kann bestimmt werden, dass ausserdem ein ärztliches Zeugnis beizubringen ist.

Art. 30

Mindestalter

¹ Vor dem vollendeten 15. Altersjahr dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden. Vorbehalten bleiben die Absätze 2 und 3.

² Durch Verordnung wird bestimmt, für welche Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern sowie unter welchen Voraussetzungen Jugendliche im Alter von mehr als 13 Jahren zu Botengängen und leichten Arbeiten herangezogen werden dürfen.

³ Die Kantone, in denen die Schulpflicht vor dem vollendeten 15. Altersjahr endigt, können durch Verordnung ermächtigt werden, für schulentlassene Jugendliche im Alter von mehr als 14 Jahren unter besonderen Voraussetzungen Ausnahmen zu bewilligen.

neues Arbeitsgesetz

Art. 30 Abs. 2

² Durch Verordnung wird bestimmt, für welche Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern sowie unter welchen Voraussetzungen:

- a. Jugendliche im Alter von mehr als 13 Jahren zu Botengängen und leichten Arbeiten herangezogen werden dürfen;
- b. Jugendliche im Alter von weniger als 15 Jahren bei kulturellen, künstlerischen und sportlichen Darbietungen sowie in der Werbung beschäftigt werden dürfen.

altes Arbeitsgesetz

Art. 31

Arbeits- und
Ruhezeit

¹ Die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen darf diejenige der andern im Betriebe beschäftigten Arbeitnehmer und, falls keine anderen Arbeitnehmer vorhanden sind, die ortsübliche Arbeitszeit nicht überschreiten und nicht mehr als neun Stunden betragen. Auf die Arbeitszeit sind allfällige Überzeit- und Hilfsarbeit sowie obligatorischer Unterricht, soweit er in die Arbeitszeit fällt, anzurechnen.

² Die Tagesarbeit der Jugendlichen muss, mit Einschluss der Pausen, innert eines Zeitraumes von zwölf Stunden liegen. Die Grenzen der Tagesarbeit dürfen nur für Jugendliche im Alter von mehr als 16 Jahren und nur von 20 Uhr bis 22 Uhr verschoben werden.

³ Jugendliche dürfen bis zum vollendeten 16. Altersjahr zu Überzeit- und Hilfsarbeit nicht verwendet werden.

⁴ Der Arbeitgeber darf Jugendliche während der Nacht und an Sonntagen nicht beschäftigen. Ausnahmen können, insbesondere im Interesse der beruflichen Ausbildung, durch Verordnung vorgesehen werden.

Art. 32

Besondere Für-
sorgepflichten
des Arbeitgebers

¹ Erkrankt der Jugendliche, erleidet er einen Unfall oder erweist er sich als gesundheitlich oder sittlich gefährdet, so ist der Inhaber der elterlichen Gewalt oder der Vormund zu benachrichtigen. Bis zum Eintreffen ihrer Weisungen hat der Arbeitgeber die gebotenen Massnahmen zu treffen.

² Lebt der Jugendliche in der Hausgemeinschaft des Arbeitgebers, so hat dieser für eine ausreichende und dem Alter entsprechende Verpflegung sowie für gesundheitlich und sittlich einwandfreie Unterkunft zu sorgen.

2. Weibliche Arbeitnehmer

Art. 33

Allgemeine
Vorschriften

¹ Der Arbeitgeber hat auf die Gesundheit der weiblichen Arbeitnehmer gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen.

² Die Verwendung weiblicher Arbeitnehmer für bestimmte Arbeiten kann zum Schutze von Leben und Gesundheit oder zur Wahrung der Sittlichkeit durch Verordnung untersagt oder von besonderen Voraussetzungen abhängig gemacht werden.

neues Arbeitsgesetz

Art. 31 Abs. 1 zweiter Satz und Abs. 2-4

¹ ... Auf die Arbeitszeit sind allfällige Überzeitarbeit sowie obligatorischer Unterricht, soweit er in die Arbeitszeit fällt, anzurechnen.

² Die Tagesarbeit der Jugendlichen muss, mit Einschluss der Pausen, innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Stunden liegen. Jugendliche bis zum vollendeten 16. Altersjahr dürfen höchstens bis 20 Uhr und Jugendliche von mehr als 16 Jahren höchstens bis 22 Uhr beschäftigt werden. Vorbehalten bleiben abweichende Bestimmungen über die Beschäftigung Jugendlicher im Sinne von Artikel 30 Absatz 2.

³ Jugendliche dürfen bis zum vollendeten 16. Altersjahr zu Überzeitarbeit nicht eingesetzt werden.

⁴ Der Arbeitgeber darf Jugendliche während der Nacht und an Sonntagen nicht beschäftigen. Ausnahmen können, insbesondere im Interesse der beruflichen Ausbildung sowie für die Beschäftigung Jugendlicher im Sinne von Artikel 30 Absatz 2, durch Verordnung vorgesehen werden.

Gliederungstitel vor Art. 33

Aufgehoben

Art. 33 und 34

Aufgehoben

altes Arbeitsgesetz

Arbeits- und
Ruhezeit

Art. 34

¹ Die Tagesarbeit der weiblichen Arbeitnehmer muss, mit Einschluss der Arbeitsunterbrechungen, innert eines Zeitraumes von 12 Stunden liegen. Die Grenzen der Tagesarbeit dürfen nur von 6 Uhr bis 5 Uhr und von 20 Uhr bis 22 Uhr verschoben werden.

² Wird die wöchentliche Arbeitszeit im Einverständnis mit den Arbeitnehmern durchgehend oder für einzelne Wochen auf fünf Tage festgelegt, so darf die Grenze der Tagesarbeit bis 23 Uhr verschoben werden, und bei schichtähnlichem Gruppenbetrieb darf die Tagesarbeit, mit Einschluss der Arbeitsunterbrechungen, innert eines Zeitraumes von 13 Stunden liegen.

³ Nacht- oder Sonntagsarbeit von weiblichen Arbeitnehmern darf nur unter besonderen, durch Verordnung zu bestimmenden Voraussetzungen bewilligt werden.

Schutz der
Schwangeren
und Mütter

Art. 35

¹ Schwangere dürfen nur mit ihrem Einverständnis und keinesfalls über die ordentliche Dauer der täglichen Arbeit hinaus beschäftigt werden. Sie dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit wegbleiben oder diese verlassen.

² Wöchnerinnen dürfen während acht Wochen nach ihrer Niederkunft nicht beschäftigt werden; doch darf der Arbeitgeber auf ihr Verlangen diesen Zeitraum bis auf sechs Wochen verkürzen, sofern der Wiedereintritt der Arbeitsfähigkeit durch ärztliches Zeugnis ausgewiesen ist.

³ Stillende Mütter dürfen auch nach Ablauf von acht Wochen seit ihrer Niederkunft nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Zum Stillen ist ihnen die erforderliche Zeit freizugeben.

neues Arbeitsgesetz

Gesundheits-
schutz bei Mut-
terschaft

Art. 35

¹ Der Arbeitgeber hat schwangere Frauen und stillende Mütter so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden.

² Durch Verordnung kann die Beschäftigung schwangerer Frauen und stillender Mütter für beschwerliche und gefährliche Arbeiten aus gesundheitlichen Gründen untersagt oder von besonderen Voraussetzungen abhängig gemacht werden.

³ Schwangere Frauen und stillende Mütter, die aufgrund der Vorschriften von Absatz 2 bestimmte Arbeiten nicht verrichten können, haben Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, soweit ihnen der Arbeitgeber keine gleichwertige Ersatzarbeit zuweisen kann.

altes Arbeitsgesetz

Art. 36

Weibliche Arbeitnehmer, die einen Haushalt besorgen

¹ Bei der Festsetzung der Arbeits- und Ruhezeit ist auf weibliche Arbeitnehmer, die einen Haushalt mit Familienangehörigen besorgen, Rücksicht zu nehmen. Auf ihr Verlangen ist ihnen eine Mittagspause von wenigstens anderthalb Stunden zu gewähren.

² Weibliche Arbeitnehmer, die einen Haushalt mit Familienangehörigen besorgen, dürfen nur mit ihrem Einverständnis zu Überzeitarbeit und in industriellen Betrieben nicht zu Hilfsarbeit herangezogen werden.

neues Arbeitsgesetz

Beschäftigung
bei Mutter-
schaft

Art. 35a

¹ Schwangere und stillende Frauen dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.

² Schwangere dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen. Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben.

³ Wöchnerinnen dürfen während acht Wochen nach der Niederkunft nicht beschäftigt werden.

⁴ Schwangere Frauen dürfen ab der 8. Woche vor der Niederkunft zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden.

Art. 35b

Ersatzarbeit
und Lohnfort-
zahlung bei
Mutterschaft

¹ Der Arbeitgeber hat schwangeren Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden, ab der 8. Woche vor der Niederkunft nach Möglichkeit eine gleichwertige Arbeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr anzubieten. Diese Verpflichtung gilt auch für die übrige Zeit der Schwangerschaft sowie für die Zeit zwischen der 8. und der 16. Woche nach der Niederkunft, wenn die Arbeitnehmerin durch ein ärztliches Zeugnis bescheinigt, dass dies für ihre Gesundheit oder für die Gesundheit des Kindes notwendig ist.

² Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden, haben während der in Absatz 1 festgelegten Zeiträume Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes, ohne allfällige Zuschläge für Nachtarbeit, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, soweit ihnen keine andere gleichwertige Arbeit angeboten werden kann.

Art. 36

¹ Bei der Festsetzung der Arbeits- und Ruhezeit ist auf Arbeitnehmer mit Familienpflichten besonders Rücksicht zu nehmen. Als Familienpflichten gelten die Erziehung von Kindern bis 15 Jahren sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder nahestehender Personen.

² Diese Arbeitnehmer dürfen nur mit ihrem Einverständnis zu Überzeitarbeit herangezogen werden. Auf ihr Verlangen ist ihnen eine Mittagspause von wenigstens anderthalb Stunden zu gewähren.

Art. 36a

Durch Verordnung kann die Beschäftigung anderer Gruppen von Arbeitnehmern für beschwerliche und gefährliche Arbeiten aus gesundheitlichen Gründen untersagt oder von besonderen Voraussetzungen abhängig gemacht werden.

altes Arbeitsgesetz

3. Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Art. 47

Bekanntgabe des
Stundenplanes

¹ In industriellen Betrieben hat der Arbeitgeber den Stundenplan und die erteilten Arbeitszeitbewilligungen durch Anschlag bekanntzugeben. Der Stundenplan ist der kantonalen Behörde mitzuteilen.

² Für nicht-industrielle Betriebe kann die Bekanntgabe des Stundenplans und der erteilten Arbeitszeitbewilligungen durch Verordnung vorgeschrieben werden, soweit die Art des Betriebes oder die Zahl der Arbeitnehmer dies rechtfertigt.

VIII. Schluss- und Übergangsbestimmungen

Art. 71

Vorbehalt von
Vorschriften des
Bundes, der
Kantone und der
Gemeinden

Vorbehalten bleiben insbesondere

- a. die Bundesgesetzgebung über die berufliche Ausbildung, über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie über die Arbeits und Ruhezeit der berufsmässigen Motorfahrzeugführer;
- b. Vorschriften des Bundes, der Kantone und der Gemeinden über das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis;
- c. Polizeivorschriften des Bundes, der Kantone und der Gemeinden, wie namentlich solche über die Bau-, Feuer-, Gesundheits- und Wasserpolizei sowie über die Sonntagsruhe und über die Öffnungszeiten von Betrieben, die dem Detailverkauf, der Bewirtung oder der Unterhaltung dienen.

neues Arbeitsgesetz

Bekanntgabe
des Stunden-
planes und der
Arbeitszeitbe-
willigungen

Art. 47

¹ Der Arbeitgeber hat den Stundenplan und die erteilten Arbeitszeitbewilligungen den Arbeitnehmern durch Anschlag oder auf andere geeignete Weise bekanntzugeben.

² Durch Verordnung wird bestimmt, welche Stundenpläne der kantonalen Behörde mitzuteilen sind.

Art. 71 Bst. b

Vorbehalten bleiben insbesondere:

- b. Vorschriften des Bundes, der Kantone und der Gemeinden über das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis; von den Vorschriften über den Gesundheitsschutz darf dabei jedoch nur zugunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden;