

**Botschaft
über die Änderung des Bundesgesetzes über die Arbeit
in Industrie, Gewerbe und Handel
(Arbeitsgesetz)**

vom 2. Februar 1994

Sehr geehrte Frau Präsidentin,
sehr geehrter Herr Präsident,
sehr geehrte Damen und Herren,

wir unterbreiten Ihnen mit der vorliegenden Botschaft den Entwurf zur Änderung des Arbeitsgesetzes.

Gleichzeitig beantragen wir, folgende parlamentarische Vorstösse abzuschreiben:

- | | | | |
|------|------|--------|--|
| 1973 | P | 11.594 | Arbeits- und Ruhezeit (N 20.6.73, Canonica) |
| 1986 | P | 85.102 | Arbeitszeit. Flexibilisierung (N 21.3.86, Weber) |
| 1987 | M | 87.339 | Arbeitsgesetz. Revision (S 15.6.87, Meylan; N 19.6.87) |
| 1987 | M | 87.335 | Arbeitsgesetz. Revision (N 19.6.87, Liberale Fraktion; S 15.6.87) |
| 1987 | P | 87.332 | Höchst Arbeitszeit bei Nacharbeit (N 19.6.87, Renschler) |
| 1987 | P | 87.444 | Arbeitszeitbewilligungsverfahren (N 9.10.87, Allenspach) |
| 1989 | P | 89.353 | Handhabung des Sonntagsarbeitsverbots (N 23.6.89, Dünki) |
| 1990 | P | 90.580 | Nacht- und Sonntagsarbeit im Dienstleistungssektor (N 5.10.90, Borel) |
| 1991 | P zu | 91.039 | Beseitigung der Hindernisse zur Ratifikation des Übereinkommens 171 IAO (N 24.9.91, Kommission des Nationalrates) |

Wir versichern Sie, sehr geehrte Frau Präsidentin, sehr geehrter Herr Präsident, sehr geehrte Damen und Herren, unserer vorzüglichen Hochachtung.

2. Februar 1994

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates
Der Bundespräsident: Stich
Der Bundeskanzler: Couchepin

Übersicht

Im Jahre 1989 hat der Bundesrat einen Gesetzesentwurf für die Teilrevision des Arbeitsgesetzes in die Vernehmlassung geschickt, der folgende zentrale Anliegen zum Gegenstand hatte: Flexibilisierung der Arbeitszeitsvorschriften; Anpassung der arbeitsgesetzlichen Bestimmungen an den Verfassungsgrundsatz der Geschlechtergleichheit; Verbesserung des Schutzes aller in der Nacht Beschäftigten; Sonderschutz für Arbeitnehmer mit Familienpflichten.

Alles in allem muss das damalige Revisionsvorhaben in wesentlichen Punkten als gescheitert betrachtet werden, weil die erforderlichen Voraussetzungen für eine politisch tragfähige Lösung fehlten. Zu jenem Zeitpunkt machte es zudem die internationale Entwicklung im Zusammenhang mit dem Nachtarbeitsverbot notwendig, die Revisionsarbeiten vorerst zurückzustellen, stand doch gerade die Kündigung des IAO-Übereinkommens Nr. 89 (Verbot der Nachtarbeit von Frauen in der Industrie) offen.

Im Februar 1992 hat der Bundesrat das IAO-Übereinkommen gekündigt und damit die Weichen für eine Wiederaufnahme der Revisionsarbeiten gestellt. Gleichzeitig hat er auch die Stossrichtung der Revision festgelegt: Gleichbehandlung von Mann und Frau in bezug auf die Arbeits- und Ruhezeiten sowie Verbesserung des Schutzes aller in der Nacht Beschäftigten. Im Sommer 1993 hat der Bundesrat den Vernehmlassungsentwurf zur Kenntnis genommen und das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement ermächtigt, bis Ende September das Vernehmlassungsverfahren durchzuführen.

Das Ergebnis der Vernehmlassung zeigt, dass eine Mehrheit die Revision als solche wie auch deren Stossrichtung grundsätzlich begrüsst, wenn auch zahlreiche Vernehmlasser im einzelnen zum Teil gewichtige Vorbehalte anmelden oder Änderungsbegehren stellen.

Der Bundesrat ist überzeugt, dass der Entwurf trotz aller Vorbehalte im Vernehmlassungsverfahren den Interessen aller betroffenen Kreise in einem ausgewogenen Verhältnis Rechnung trägt. Grössere Korrekturen zugunsten oder zulasten der einen oder der anderen Seite würden den Kompromisscharakter zwangsläufig in Frage stellen und damit die Vorlage insgesamt gefährden. Der vorliegende Gesetzesentwurf hält deshalb im wesentlichen am Inhalt des Vorentwurfes fest.

Der Revisionsentwurf umfasst im einzelnen folgende zentrale Neuerungen:

Zunächst werden Frauen und Männer bezüglich der Arbeits- und Ruhezeiten, insbesondere was die Nacht- und Sonntagsarbeit anbelangt, grundsätzlich gleich behandelt. Sodann enthält der Entwurf Massnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Dadurch wird namentlich die Möglichkeit geschaffen, die betriebliche Tagesarbeit bewilligungsfrei auszudehnen. Neben diesen Neuerungen, die sich in erster Linie zugunsten der Betriebe auswirken, verbessert der Entwurf den Schutz der in der Nacht und am Sonntag Beschäftigten. Diese Schutzmassnahmen orientieren sich im wesentlichen am neuen IAO-Übereinkommen Nr. 171 über Nachtarbeit und umfassen namentlich folgende Neuerungen: Ausgleich der Nachtarbeit und Sonntagsarbeit durch zusätzliche Freizeit, medizinische Kontrollen, Massnahmen bei Untauglichkeit zur Nachtarbeit, Sonderschutz bei Mutterschaft von Nachtarbeiterinnen.

Im weiteren werden im Entwurf Vereinfachungen im administrativen Bereich vorgesehen (Wegfall der Bewilligungspflicht bei Überzeitarbeit und Zweischichtbetrieb; Neuverteilung der Kompetenzen zwischen Bund und Kantonen für die Erteilung von Arbeitszeitbewilligungen).

Schliesslich bringt der Entwurf auch eine geringfügige Ausdehnung des Geltungsbereichs. So ist vorgesehen, die Vorschriften über die Gesundheitsvorsorge auch auf die Verwaltungen der Kantone und Gemeinden auszudehnen.

Der Anhang zu dieser Botschaft erläutert – in Erfüllung eines Postulates aus dem Nationalrat – die Hindernisse, welche einer Ratifikation des IAO-Übereinkommens Nr. 171 über Nachtarbeit entgegenstehen.

Botschaft

1 Allgemeiner Teil

11 Ausgangslage

111 Revisionsentwurf 1989

Im Herbst 1989 schickte das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement einen Entwurf zu einer Teilrevision des Arbeitsgesetzes (ArG) in die Vernehmlassung.

Der Revisionsentwurf sah vor allem Anpassungen der Arbeits- und Ruhezeiten an den Verfassungsgrundsatz der Geschlechtergleichheit vor. Namentlich bisher bestehende Sondervorschriften für Frauen, die sich wie bei der Nacht- und Sonntagsarbeit einzig auf das Kriterium des Geschlechts abstützen, sollten aufgehoben werden.

Weitere wichtige Revisionsziele waren die Flexibilisierung der Arbeitszeitvorschriften sowie die Verstärkung des allgemeinen Gesundheitsschutzes. Unter anderem wurde die Einführung einer neuen Schutzkategorie «Arbeitnehmer mit Familienpflichten» vorgeschlagen. Ein Flexibilisierungsinstrument bildete schliesslich die vorgeschlagene Möglichkeit, durch Gesamtarbeitsverträge von Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen des Arbeitsgesetzes abzuweichen (Sozialpartnerabweichungen).

Die Stellungnahmen zum Revisionsentwurf fielen überaus kontrovers aus: Nur wenige Kantone waren mit dem Entwurf vorbehaltlos einverstanden. Von den politischen Parteien, den Spitzenverbänden der Wirtschaft, den Kirchen und den Frauenerorganisationen wurde der Entwurf – wenn auch aus unterschiedlichen Gründen – mehrheitlich abgelehnt. Umstritten waren insbesondere die Aufhebung des Nachtarbeitsverbots für Frauen und die Möglichkeit von Sozialpartnerabweichungen sowie die Einführung der neuen Schutzkategorie «Arbeitnehmer mit Familienpflichten».

Alles in allem zeigte das Ergebnis des Vernehmlassungsverfahrens, dass das Revisionsvorhaben von 1989/90 in wesentlichen Punkten gescheitert ist. Entsprechend fehlten die erforderlichen Voraussetzungen für eine politisch tragfähige Lösung.

Hinzu kam, dass im Anschluss an das Vernehmlassungsverfahren die höchst umstrittene Frage des Nachtarbeitsverbots für Frauen in der Industrie zunehmend vom internationalen Umfeld beeinflusst wurde. Zu jenem Zeitpunkt stand gerade die Kündigung des Übereinkommens Nr. 89 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) offen, welches ein striktes Nachtarbeitsverbot für Frauen in der Industrie vorsieht. Ohne einen politischen Entscheid in dieser Sache schien es nicht opportun, die Revision fortzusetzen.

112 Kündigung des IAO-Übereinkommens Nr. 89

Am 19. Februar 1992 hat der Bundesrat das IAO-Übereinkommen Nr. 89 gekündigt. Bei seiner Entscheidung hat er sich im wesentlichen von folgenden Überlegungen leiten lassen:

- Die mit Nachtarbeit verbundenen Beeinträchtigungen der Gesundheit und des Wohlbefindens können bei den heutigen Arbeitsbedingungen nicht als geschlechtsspezifisch gelten. Sonderschutzvorschriften für Frauen sind deshalb mit dem in der Verfassung verankerten Grundsatz der Gleichstellung von Mann und Frau nicht vereinbar.

- Die Schweiz ist für die Anpassung der arbeitsgesetzlichen Vorschriften an die sich verändernden nationalen und internationalen Gegebenheiten auf Handlungsspielraum angewiesen. Mit der Kündigung hat sie sich von einer allzu starren und langfristigen Verpflichtung befreit, die einseitig nur die Industrie und die dort arbeitenden Frauen trifft.
- Alle wichtigen Konkurrenzländer der Schweiz waren entweder nicht an das IAO-Übereinkommen gebunden oder standen im Begriff, sich von dessen Verpflichtungen zu lösen. Der Verzicht auf die Kündigung wäre daher den Bestrebungen zur Verbesserung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und zur Steigerung der Attraktivität des Wirtschaftsstandortes Schweiz zuwidergelaufen und hätte unser Land in seiner internationalen Wettbewerbsfähigkeit benachteiligt.

Die Kündigung ist Ende Februar 1993 in Kraft getreten, wirkt sich aber dennoch im nationalen Recht nicht unmittelbar aus, weil das Verbot der Frauennachtarbeit auch in unserem Arbeitsgesetz verankert ist. Die definitive Aufhebung des Verbots setzt somit eine Revision dieses Gesetzes voraus.

Bis zum Inkrafttreten eines revidierten Arbeitsgesetzes ist Nachtarbeit von Frauen in der Industrie somit weiterhin nur im äusserst beschränkten Rahmen von Artikel 70 der Verordnung I zum Arbeitsgesetz zulässig. Der Bundesrat hat in seinem Beschluss über die Kündigung des IAO-Übereinkommens Nr. 89 klar zum Ausdruck gebracht, dass er nicht gewillt ist, eine Lockerung der geltenden Bestimmungen auf dem blossen Auslegungsweg zu dulden.

113 Wiederaufnahme der Revisionsarbeiten

Mit der Kündigung des IAO-Übereinkommens klärte der Bundesrat einen der im Vernehmlassungsverfahren von 1989/90 umstrittensten Punkte, welcher die Fortsetzung der Revisionsarbeiten lange Zeit in Frage gestellt hatte. In diesem Sinn hat die Kündigung dazu geführt, dass die Revisionsarbeiten unter klareren Vorzeichen wieder aufgenommen werden konnten.

Der Bundesrat hat sich in seinem Kündigungsbeschluss auch zur Stossrichtung der in diesem Zusammenhang vorzunehmenden Revision des Arbeitsgesetzes ausgesprochen. So hat er festgehalten, dass die Revision so zu gestalten sei, dass gleichzeitig mit der Aufhebung der Sonderschutzbestimmungen für Frauen in bezug auf die Arbeits- und Ruhezeiten auch eine Verbesserung des Schutzes aller in der Nacht Beschäftigten erreicht werde. Dabei hatte er namentlich das neue IAO-Übereinkommen Nr. 171 über Nachtarbeit im Auge. Dieses Übereinkommen enthält kein Verbot der Nachtarbeit, sieht aber verschiedene Massnahmen vor, welche den Schutz der in der Nacht beschäftigten Männer und Frauen verbessern.

Im Frühjahr 1992 hat das BIGA im Einvernehmen mit der Eidgenössischen Arbeitskommission die Revisionsarbeiten neu aufgenommen. Zu diesem Zweck wurde ein Ausschuss gebildet, in dem die Sozialpartner, die Kantone, die Wissenschaft und die Frauenorganisationen vertreten waren.

Angesichts des Ergebnisses der Vernehmlassung 1989/90 einigte sich der Ausschuss darauf, die Revision im wesentlichen darauf zu beschränken, die Kündigung des IAO-Übereinkommens Nr. 89 im Sinne des bundesrätlichen Entscheides ins nationale Recht umzusetzen.

Hauptziel der Revision ist es demnach, Männer und Frauen in bezug auf die Arbeits- und Ruhezeitsvorschriften, namentlich im Bereich der Nacht- und Sonntags-

arbeit, gleich zu behandeln, soweit Sonderschutzvorschriften für Frauen nicht einer geschlechtsspezifischen Notwendigkeit entsprechen. Gleichzeitig soll der Schutz aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, welche in der Nacht oder am Sonntag arbeiten, verbessert werden. Die Revision soll sich im übrigen an der internationalen Entwicklung im Bereich der Arbeits- und Ruhezeiten orientieren.

Um die Erfolgsaussichten der Revision zu verbessern und das Revisionsvorhaben zügig vorantreiben zu können, sprach sich der Ausschuss schliesslich dafür aus, namentlich weitergehende Anliegen aus der Revision von 1989/90 nur soweit zu berücksichtigen, als sie in der Vernehmlassung nicht bestritten waren.

Der Ausschuss hat im Herbst 1992 einen Gesetzesentwurf verabschiedet. Dieser wurde im Dezember 1992 an einer Sitzung der Eidgenössischen Arbeitskommission diskutiert und beraten. Die Stellungnahme der Eidg. Arbeitskommission wird unter Punkt 121 dieser Erläuterungen dargelegt.

114 Die zentralen Regelungen des Revisionsentwurfs

114.1 Gleiche Arbeits- und Ruhezeiten für Männer und Frauen

Eines der Hauptanliegen der Revision ist es, Männer und Frauen bezüglich der Arbeits- und Ruhezeiten grundsätzlich gleich zu behandeln. Unter diesem Aspekt werden die geltenden Sonderschutzvorschriften für Frauen aufgehoben, soweit eine unterschiedliche Behandlung der Geschlechter nicht mit einer biologischen Notwendigkeit (z. B. Mutterschaft) begründet werden kann. Entsprechend sollen Männer und Frauen in Zukunft unter den gleichen Voraussetzungen beispielsweise Nacht- und Sonntagsarbeit verrichten können. Auch die Dauer der täglichen Ruhezeit wird neu für beide Geschlechter gleich festgelegt, wobei die Gleichbehandlung hier durch eine Anpassung an die heute für Frauen vorgeschriebene Dauer erfolgt.

114.2 Abgrenzung zwischen Tages- und Nachtarbeit

In Übereinstimmung mit dem neuen IAO-Übereinkommen Nr. 171 über Nachtarbeit wird letztere gegenüber dem geltenden Arbeitsgesetz zeitlich neu definiert.

Als Nachtzeitraum gilt neu grundsätzlich die Zeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr (7 Stunden). Durch Vereinbarungen auf Betriebsebene kann dieser Zeitraum in beschränktem Rahmen (bis zu +/-1 Stunde) anders gelagert werden; die Dauer von sieben Stunden darf dabei aber nicht unterschritten werden. Dieser Spielraum trägt dem Bedürfnis nach betriebsgerechten Lösungen Rechnung.

Die Beschäftigung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen während des Nachtzeitraums bedarf, Sonderregelungen vorbehalten, einer Nachtarbeitsbewilligung, wie das bereits heute der Fall ist.

Die Zeit zwischen 6 Uhr und 23 Uhr gilt im Sinne des Arbeitsgesetzes neu als Tag. Die Beschäftigung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen während dieser Zeit ist bewilligungsfrei; dies im Gegensatz zum geltenden Recht, das auch für die Zeit zwischen 20 Uhr und 23 Uhr eine (gegenüber der eigentlichen Nachtarbeit allerdings an weniger strenge Voraussetzungen gebundene) Bewilligungspflicht vorsieht. Damit wird der Zeitraum für die bewilligungsfreie Beschäftigung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen von heute 14 Stunden (Winter) bzw. 15 Stunden (Sommer) auf neu 17 Stunden ausgedehnt.

Damit die nach dieser neuen Regelung mögliche Verlängerung der betrieblichen Tagesarbeit nicht zu einer übermässigen Beanspruchung der davon Betroffenen führt, wird die tägliche Arbeitszeit für die einzelnen Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen beschränkt und die tägliche Ruhezeit verbindlich festgelegt.

Diese arbeitsgesetzliche Neudefinition der Begriffe Tag und Nacht stellt neben der Aufhebung des strikten Nachtarbeitsverbots für Frauen eine wesentliche Flexibilisierungsmassnahme dar, die in erster Linie den Betrieben zugute kommt. Gleichzeitig bringt diese Regelung auch eine gewisse administrative Entlastung der Bewilligungsbehörden mit sich. Insbesondere kann so der weit verbreitete Zweischichtbetrieb in den meisten Fällen ohne behördliche Bewilligung realisiert werden. Aus der Sicht des Arbeitnehmerschutzes ist darauf hinzuweisen, dass diese Neuerung zu keinem nennenswerten Schutzabbau führt, weil es nach geltendem Recht für einen Betrieb relativ leicht ist, eine entsprechende Bewilligung zu erhalten; es genügt, wenn er ein einfaches Bedürfnis nachweist.

114.3 Kompensatorische Massnahmen bei Nachtarbeit

114.31 Allgemeines

Nachtarbeit stellt allgemein ein gesundheitliches Risiko für die Beschäftigten dar. Gleichzeitig muss berücksichtigt werden, dass eine moderne Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft wie die Schweiz nicht auf diese Arbeitszeitform verzichten kann. Da Nachtarbeiterinnen und Nachtarbeiter zeitverschoben zur Tagesperiodik von wesentlichen Körperfunktionen arbeiten und schlafen müssen, kommt es zu einer Störung der biologischen Rhythmik. Ob diese Störungen im einzelnen Fall tatsächlich zu einer Beeinträchtigung des Wohlbefindens, des familiären und sozialen Lebens oder zu schwereren Erkrankungen führen, hängt nicht nur von den Belastungen am Arbeitsplatz und von der Art des Schichtsystems, sondern auch von zahlreichen anderen Einflussgrössen ab. Diese umfassen besondere individuelle Eigenschaften der in der Nacht Beschäftigten wie Alter, Persönlichkeit, Rhythmustyp (Morgenmensch oder Abendmensch) sowie die physiologische Anpassungsfähigkeit. Auch Faktoren wie Familienstand, Zahl und Alter der Kinder sowie Wohnbedingungen können eine Rolle spielen.

Bei Nachtschichtarbeitern und -arbeiterinnen treten folgende gesundheitliche Störungen, die während der letzten Jahrzehnte eingehend untersucht wurden, regelmässig auf:

1. Schlafstörungen und massive Ermüdung

Am häufigsten beschweren sich Schichtarbeiter und Schichtarbeiterinnen über sehr problematischen oder unbefriedigenden Tagschlaf nach Nachtschichten. Als Erklärung für diesen Befund können die Störung der biologischen Tag-Nacht-Rhythmik, der Taglärm und in einzelnen Fällen soziale Verhaltensweisen herangezogen werden. Die Abläufe aller rhythmischen Funktionen sind beim Menschen so organisiert, dass die Organfunktionen während des Tages mehr auf «äussere Leistung» und während der Nacht auf «Erholung» geschaltet sind. So müssen Nachtarbeitende zu einer Tageszeit schlafen, in der ihr Körper nicht auf Schlaf «programmiert» ist. Der gesamte Tagschlaf nach Nachtschichten dauert im Durchschnitt nur etwa sechs Stunden. Auch wenn es grosse individuelle Unterschiede im Schlafbedürfnis gibt, so sind sechs Stunden Schlaf oder weniger pro Nacht für die meisten Menschen nicht ausreichend. Es ist jedoch nicht nur mit einer Verkürzung des

Schlafes, sondern auch mit einer Beeinträchtigung der Schlafqualität zu rechnen, weil Tagschlaf häufiger durch Lärm gestört wird und generell ungünstiger strukturiert ist als normaler Nachtschlaf. Solche Schlafprobleme können in Einzelfällen besonders ausgeprägt sein, etwa, wenn Schichtarbeiterinnen wegen Hausarbeit und Kinderbetreuung nur sehr kurz schlafen können.

2. Appetitstörungen, Magen-Darm-Beschwerden und Magengeschwüre

Durch Schicht- und vor allem Nachtarbeit verschieben sich nicht nur die Zeiten des Schlafes, sondern auch die der Nahrungsaufnahme. Die Nachtarbeit wirkt sich negativ aus auf die Frequenz der Nahrungsaufnahme, die Zusammensetzung der Nahrung, die Essensdauer und die Möglichkeit zu sozialen Kontakten beim Essen. Ausserdem ist die Magensaftsekretion nachts reduziert. Das führt bei einer beträchtlichen Anzahl von Nachtschichtleistenden zu Appetitstörungen, Magen-Darm-Beschwerden oder Magengeschwüren.

3. Herz-Kreislauf-Erkrankungen, weitere Störungen und Probleme

Methodisch sorgfältig durchgeführte Studien haben bei ehemaligen Schichtarbeitern erhöhte Erkrankungsraten festgestellt. Andere Arbeiten weisen auf einen Zusammenhang zwischen Schichtarbeit und Herz-Kreislauf-Erkrankungen hin.

Störungen des Soziallebens: Schichtarbeit kann sich negativ auf die sozialen und gesellschaftlichen Beziehungen auswirken. Die Kontakte innerhalb der Familie sowie mit Freunden, Nachbarn und Verwandten werden durch Schichtarbeit häufig beeinträchtigt. Die meisten Menschen schätzen den Wert freier Stunden am Abend und am Wochenende höher ein als zu anderen Tageszeiten bzw. Wochentagen.

Leistungsinderungen und Fehlleistungen: Die menschliche Leistungsfähigkeit ist im Tagesablauf beträchtlichen Schwankungen unterworfen. Grossereignisse wie Bhopal (Indien), Three Mile Island (USA) und Tschernobyl oder der Unfall der Exxon Valdez, die alle nachts passierten und wegen der katastrophalen Umweltschäden Schlagzeilen machten, haben auf das Problem der nachts möglicherweise herabgesetzten Leistung und Sicherheit aufmerksam gemacht. Es konnte z. B. festgestellt werden, dass bei Aufgaben, die hohe Anforderungen an die Wahrnehmung, Aufmerksamkeit und Sensomotorik stellen, nachts mit mehr Fehlleistungen zu rechnen ist.

Sonstige Probleme: Verschiedene Studien haben gezeigt, dass bei Tagschichtsystemen die Umgebungsbedingungen in der Regel günstiger sind als bei vollkontinuierlichen Systemen mit Nachtschichten. Es wird gegenwärtig auch untersucht, ob Belastungen (Lärm, Hitze, gesundheitsgefährdende Stoffe), die sonst im Bereich der Schädigungslosigkeit liegen, bei Nachtarbeit ebenso unbedenklich sind wie bei Tagesarbeit. Viele körperliche Eliminations- oder Entschlackungsfunktionen unterstehen einer Tagesperiodik. Es ist in diesem Zusammenhang noch unklar, ob bei Nachtarbeit, die den Umgang mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen einschliesst, mit gleichen Abbauraten gerechnet werden kann.

Im beruflichen Bereich schliesslich beklagen sich manche Schichtarbeitende darüber, dass sie kaum an betrieblichen oder anderen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können. Auch ist, bei einem Ausstieg aus der Nachtarbeit, die begrenzte Qualifikation mancher Schichtarbeiter ein Hindernis für ein Umsetzen auf einen Tagesarbeitsplatz.

Wer in der Nacht arbeitet, kommt gemäss Revisionsentwurf in den Genuss verbesserter kompensatorischer Massnahmen. Diese orientieren sich namentlich am IAO-

Übereinkommen Nr. 171 und umfassen im wesentlichen folgende Neuerungen (Ziff. 114.32–114.34):

114.32 Zeitzuschlag

Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit soll durch zusätzliche Freizeit ausgeglichen werden. Mit der Gewährung von mehr Freizeit anstelle oder allenfalls neben einem vertraglich zu vereinbarenden Lohnzuschlag soll das Primat des Gesundheitsschutzes unterstrichen werden. Im Gegensatz zum Vernehmlassungsentwurf von 1989/90 sieht das neue Modell nicht mehr eine Anrechnung des Zeitzuschlags an die wöchentliche Höchstarbeitszeit vor; die Zeitkompensation ist vielmehr in Form von effektiver Freizeit zu gewähren. Diese Lösung verstärkt nicht nur die Schutzwirkung für die Arbeitnehmer, sondern ist auch flexibler in der Anwendung, so dass sie auch den Interessen der Betriebe besser Rechnung trägt. Die für die Arbeitgeber mit diesem System verbundene Mehrbelastung ist insgesamt gering (siehe dazu die Ausführungen zu Artikel 17b im Besonderen Teil).

Bei nur vorübergehender Nachtarbeit wird die geltende Regelung mit dem Lohnzuschlag unverändert übernommen.

In Zusammenhang mit dem Zeitzuschlag kann im übrigen darauf hingewiesen werden, dass solche Zeitzuschläge unserem schweizerischen Recht nicht fremd sind. Verschiedene öffentlich-rechtliche Dienstordnungen kennen ähnliche Regelungen. So erhält der Bundesbeamte für den Dienst zwischen 20 und 24 Uhr einen Zeitzuschlag von 10 Prozent. Für den Nachtdienst zwischen 24 und 4 Uhr beträgt der Zuschlag 30 Prozent und erhöht sich auf 40 Prozent ab dem 55. Altersjahr. Das *Arbeitszeitgesetz*, das für die Arbeitnehmer in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs gilt, sieht für den Dienst zwischen 22 und 24 Uhr einen Zeitzuschlag von 10 Prozent vor, während für die Zeit zwischen 24 und 4 Uhr die gleiche Regelung gilt wie bei den Bundesbeamten.

114.33 Medizinische Untersuchung und Beratung

Die Bedingungen für Schichtarbeitende können durch präventive und kompensatorische Massnahmen verbessert werden. Zu den Massnahmen, die nachgewiesenermassen zur Reduzierung der Probleme beitragen können, gehört zweifellos die arbeitsmedizinische Eignungsuntersuchung. Die Aufgabe dieser Untersuchung besteht zum einen im frühzeitigen Erkennen bestehender Gesundheitsschäden und Risikofaktoren bzw. deren Verhüten, und zum anderen im Feststellen der individuellen Eignung des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin für die Nachtarbeit. Das Wissen um die individuelle gesundheitliche Situation hilft, Schädigungen durch diese Arbeitszeitform zu verhindern bzw. etwaige Verschlimmerungen bereits bestehender Leiden anderer Ursache zu vermeiden. Messbarer Nutzen ist die Reduktion der krankheitsbedingten Fehlzeiten und der Häufigkeit von Frühinvalidität. Solche arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen leisten somit auch einen wesentlichen Beitrag zur allgemeinen Gesundheitsvorsorge. Von den in der arbeitsmedizinischen Praxis durchführbaren Untersuchungsverfahren sind zunächst die Anamnese (d. h. Befragung) und die körperliche Untersuchung zu nennen. Die ergänzenden und sichernden Funktionsprüfungen von Kreislauf und Atmungsorganen sowie die Labordiagnostik sollen nur in Ausnahmesituationen angewandt werden.

Ergeben sich bei der ärztlichen Untersuchung Befunde, die im Hinblick auf den Einsatz am Arbeitsplatz weiterer Aufklärung bedürfen, sollten in Absprache mit dem betreffenden Arbeitnehmer weitere diagnostische Massnahmen eingeleitet werden, wobei die Therapie dann zulasten des Betroffenen oder seines Versicherers zu erfolgen hätte.

Die Kosten der medizinischen Untersuchung sollten nach heutigem Stand den Betrag von rund 100 Franken nicht überschreiten. Eine Kostenreduzierung kann dadurch erreicht werden, dass der untersuchende Arzt auf neuere Befunde von anderen ambulanten oder stationären Untersuchungen zurückgreifen kann. Eine weitere Kostenreduzierung wird auch bei der Berücksichtigung des Alters und des Geschlechtes der Arbeitnehmer möglich sein. So wird man bei jüngeren Arbeitnehmern (Männer unter 30, Frauen unter 40 Jahren) und solchen, die nach Anamnese (einschliesslich Genussmittelanamnese) und körperlichem Untersuchungsbefund die üblichen Risikofaktoren nicht vorlegen, das Programm einschränken können.

Die Erfahrung zeigt klar, dass in Betrieben, in denen Ärzte über Jahre hinweg spezielle Einstellungs- und Überwachungsuntersuchungen an Schichtarbeitern durchführten und in Problemfällen bei der Umsetzung halfen, die Beschwerdehäufigkeit deutlich geringer ist. In diesem Sinn sind die medizinische Untersuchung und die Beratung in erster Linie als prophylaktische Massnahmen zu sehen. Da sie dazu beitragen, Gesundheitsstörungen vorzubeugen oder solche rechtzeitig zu erkennen, werden sie dazu führen, dass die krankheitsbedingten Abwesenheiten infolge Nachtarbeit abnehmen werden; sie liegen deshalb zweifellos auch im Interesse der Betriebe. Nicht mehr Bestandteil solcher Kontrolluntersuchungen bildet die weitergehende medizinische Behandlung festgestellter Gesundheitsstörungen. Dadurch ist Gewähr geboten, dass die Kosten der medizinischen Untersuchung nicht übermässig ins Gewicht fallen.

114.34 Mutterschaft

Sonderschutzvorschriften für Frauen haben nach wie vor ihre Berechtigung, wenn sie mit einem spezifischen Schutzbedürfnis begründet werden können, das nur bei Frauen besteht. Das ist bei Vorschriften der Fall, die den Schutz der schwangeren Frau, der Wöchnerin und der stillenden Mutter betreffen. Die entsprechenden Sondervorschriften des geltenden Gesetzes wurden denn auch im wesentlichen unverändert übernommen. Darüber hinaus soll der Schutz bei Mutterschaft durch weitere Massnahmen verstärkt werden.

Neu aufgenommen wurde zunächst eine Bestimmung, die vorsieht, dass schwangere Frauen ab der 8. Woche vor der Niederkunft nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden dürfen. Im weiteren wird der Schutz der Schwangeren und Wöchnerinnen dadurch verbessert, dass der Arbeitgeber verpflichtet wird, Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr arbeiten, ab der 8. Woche vor der Niederkunft und – bei Vorliegen besonderer Umstände – während der übrigen Zeit der Schwangerschaft sowie in der Zeit zwischen der 8. und der 16. Woche nach der Niederkunft nach Möglichkeit eine gleichwertige Tagesarbeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr anzubieten.

Da eine gleichwertige Tagesarbeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr nicht in jedem Fall zugewiesen werden kann, würde das für die Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr vorgesehene Beschäftigungsverbot statt zum Nutzen der Frau zu ihrem Nachteil ausschlagen, wenn ihr während dieser Zeit nicht ein wirtschaftlicher Schutz gewährt würde.

Der Revisionsentwurf gewährt deshalb diesen Frauen einen Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes, soweit ihnen keine andere gleichwertige Arbeit angeboten werden kann.

Die neuen Schutzbestimmungen haben zum Ziel, Schwangere und Wöchnerinnen, die ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeiten beschäftigt werden, besser zu schützen. Sie vermögen deshalb nicht, den Schutzbedürfnissen der Frauen während und nach der Schwangerschaft in jeder Beziehung Rechnung zu tragen. Das gilt namentlich für das achtwöchige Beschäftigungsverbot nach der Niederkunft, das generell für alle Frauen gilt.

Eine erste Fassung des Revisionsentwurfs sah vor, Wöchnerinnen, die vor der Niederkunft Nachtarbeit verrichtet haben, während der achtwöchigen Dauer des Beschäftigungsverbots nach der Niederkunft einen Anspruch auf Lohnfortzahlung zu gewähren. Diese Regelung erwies sich unter dem Gesichtspunkt des verfassungsmässigen Gleichstellungsgebots als rechtlich zweifelhaft. Sie hätte zur Folge, dass Frauen, die Nachtarbeit verrichten, besser behandelt würden als Frauen, die Tagesarbeit leisten, indem letztere nach der Niederkunft zwar ebenfalls einem achtwöchigen Beschäftigungsverbot unterstehen, hingegen keine Lohnfortzahlung beanspruchen könnten.

Ebenfalls geprüft wurde die Möglichkeit, nicht nur den Frauen, die Nachtarbeit verrichten, sondern allen Wöchnerinnen während der Dauer des Beschäftigungsverbots nach der Niederkunft einen Anspruch auf Lohnfortzahlung zu gewähren. Diese Lösung musste ebenfalls verworfen werden. Sie hätte sich im vorliegenden Zusammenhang nur auf der Basis des Arbeitsvertragsrechts lösen lassen, was zu gewichtigen Nachteilen geführt hätte. Die Kosten eines solchen Mutterschaftsurlaubs hätten in diesem Fall einseitig von den betroffenen Arbeitgebern und – über einen allfälligen Prämienanteil an eine entsprechende Versicherung – von den betroffenen Frauen selber getragen werden müssen. Dass dieser Weg eine erhebliche arbeitsmarktliche Diskriminierung der Frauen im gebärfähigen Alter mit sich bringen und damit den Grundsätzen der Gleichstellungspolitik zuwiderlaufen würde, liegt auf der Hand. Zudem würden mit einer solchen Lösung nicht alle erwerbstätigen Frauen erfasst, und die nichterwerbstätigen und die selbständig erwerbstätigen Frauen wären ganz ausgeschlossen.

Den Anforderungen an einen hinreichenden Mutterschutz vermag nur eine allgemeine Mutterschaftsversicherung zu genügen, die darauf aufbaut, dass die mit einer Mutterschaft verbundenen Kosten von einem grösseren Kreis solidarisch getragen werden. Der Bundesrat hat auch in Zusammenhang mit der Legislaturplanung 1991–1995 auf diese Zusammenhänge hingewiesen und die Einführung einer Mutterschaftsversicherung als Geschäft der laufenden Legislaturperiode vorgesehen. Er ist gewillt, im Jahre 1994 einen entsprechenden Vorentwurf in die Vernehmlassung zu schicken und die Folgearbeiten zügig voranzutreiben, um dem berechtigten Anliegen nach einer Mutterschaftsversicherung endlich zum Durchbruch zu verhelfen.

Bis zur Einführung einer Mutterschaftsversicherung richtet sich die Frage der Lohnfortzahlung bei Mutterschaft grundsätzlich weiterhin nach den Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts. Soweit im vorliegenden Gesetzesentwurf für Schwangere und Wöchnerinnen teilweise Bestimmungen betreffend Lohnfortzahlung eingeführt werden, handelt es sich um Sonderschutzbestimmungen, die der besonderen Situation schwangerer Frauen, die in der Nacht arbeiten, Rechnung tragen. Sie bezwecken, den Lohnausfall zu einem wesentlichen Teil zu decken, den diese Frauen erleiden.

den, wenn ihnen der Arbeitgeber während der im Gesetz vorgesehenen Zeiträume keine gleichwertige Tagesarbeit zuweisen kann. Diese Kompensationsmassnahme gilt aber ausdrücklich nicht für die Zeit des für alle Frauen geltenden achtwöchigen Arbeitsverbots nach der Niederkunft.

114.35 Familienpflichten

Der Gesetzesentwurf von 1989/90 sah die Einführung einer neuen Schutzkategorie «Arbeitnehmer mit Familienpflichten» vor. Das Konzept und dessen Praktikabilität waren in der Vernehmlassung indes äusserst umstritten; es wurde von der einen Seite als ungenügend betrachtet, weil nur ein Elternteil in den Genuss der Schutzbestimmungen gekommen wäre, von der andern Seite als überrissen, nicht zuletzt, weil dadurch gerade die aktivsten Jahrgänge z. B. für Nacharbeit nur beschränkt zur Verfügung gestanden wären. Hinsichtlich der Durchführung der Schutznormen wurde ein Eingriff in die persönlichen und familiären Verhältnisse der Eltern befürchtet. Schliesslich wurde gegen dieses Konzept eingewendet, dass es für die Betroffenen zu einer Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt führen würde. Bei der Vorbereitung der jetzigen Revisionsvorlage wurde rasch klar, dass die Vorstellungen der Sozialpartner in diesem Bereich derart unterschiedlich sind, dass kaum Aussicht auf eine tragfähige Lösung besteht. Man war sich deshalb einig, im Rahmen der vorliegenden Revision auf neue Schutzvorschriften für Arbeitnehmer mit Familienpflichten zu verzichten und sich darauf zu beschränken, die bisherigen Vorschriften für «weibliche Arbeitnehmer, die einen Haushalt besorgen», im wesentlichen unverändert auf die Männer auszudehnen. Dies in der Meinung, dass der verbesserte Schutz für alle in der Nacht und am Sonntag Beschäftigten (insbesondere der Zeitzuschlag, der zu vermehrter Freizeit führt) auch den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Familie eine Verbesserung bringt.

114.4 Kompensatorische Massnahmen bei Sonntagsarbeit

Der Sonntag als Ruhetag hat in unserem Kulturkreis eine jahrhundertelange Tradition. Als Tag der Besinnung, der familiären Beziehungen, der sozialen Kontakte und der Erholung bestimmt er nach wie vor massgebend den Rhythmus unseres gesellschaftlichen Zusammenlebens. Wer am Sonntag arbeitet, muss Nachteile in familiärer, kultureller und sozialer Hinsicht in Kauf nehmen. Der Revisionsentwurf sieht deshalb auch für diese Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen verbesserte Schutzmassnahmen vor.

Wer dauernd oder regelmässig wiederkehrend am Sonntag arbeitet, soll wie in der Nacht Beschäftigte Anspruch auf einen Zeitzuschlag von 10 Prozent erhalten, der in Form von zusätzlicher Freizeit zu gewähren ist.

Bei nur vorübergehender Sonntagsarbeit wird die geltende Regelung mit dem Lohnzuschlag unverändert übernommen.

Der wöchentliche Ruhetag als freier Sonntag oder Ersatzruhetag umfasst wie bisher 24 Stunden. Anders als heute muss er aber neu an die tägliche Ruhezeit von elf Stunden anschliessen oder ihr unmittelbar vorausgehen, so dass ein arbeitsfreier Zeitraum von 35 Stunden entsteht. Dieser muss mindestens jede zweite Woche auf einen Sonntag fallen.

Wie beim Nachtzeitraum kann auch der Sonntagszeitraum durch Vereinbarungen auf Betriebsebene in beschränktem Rahmen (bis zu +/-1 Stunde) anders gelagert

werden. Dieser Spielraum trägt auch hier dem Bedürfnis nach betriebsgerechten Lösungen Rechnung.

114.5 Mitwirkung der Arbeitnehmer

Der Entwurf verbessert die Rechte der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in bezug auf Information und Mitsprache auf Betriebsebene und fördert damit den innerbetrieblichen Dialog. Die Mitwirkung beschränkt sich auf Fragen der Gesundheitsvorsorge, der Organisation der Arbeitszeit und der Gestaltung der Stundenpläne sowie auf Fragen in Zusammenhang mit kompensatorischen Massnahmen bei Nacharbeit. Die vorgeschlagene Bestimmung beschlägt dagegen nicht die Frage der Mitbestimmung auf Unternehmensebene; diese steht hier nicht zur Diskussion.

Die Mitwirkung der Arbeitnehmer in den vorgesehenen Bereichen wird sich zweifellos auch für den Betrieb auszahlen, weil sie sich positiv auf das Arbeitsklima auswirkt und auch direkt dazu beiträgt, das Gesundheitsbewusstsein der Arbeitnehmer zu stärken und damit Krankheiten und Unfälle am Arbeitsplatz zu verhindern.

Im vorliegenden Zusammenhang gilt es, darauf hinzuweisen, dass das vom Parlament in der Dezembersession 1993 verabschiedete Mitwirkungsgesetz eine Regelung der Mitwirkung im Arbeitsgesetz nicht überflüssig macht. Das Mitwirkungsgesetz beschränkt sich darauf, die Mitwirkungsbereiche zu bestimmen und die für die Ausübung der Mitwirkungsrechte notwendigen Strukturen und Verfahren vorzuschreiben. Es verzichtet jedoch darauf, die Einzelheiten zu regeln, und verweist diesbezüglich auf die Spezialgesetzgebung, wo es namentlich darum geht, die Mitwirkungsbereiche im einzelnen zu definieren und den Inhalt des Mitspracherechts festzulegen.

114.6 Zuständigkeit im Bewilligungsverfahren

Mit der vorgeschlagenen Neudefinition der Tages- und Nacharbeit entfällt die Bewilligungspflicht für Arbeiten zwischen 20 Uhr und 23 Uhr (bisher Bewilligung für die Verschiebung der Grenzen der Tagesarbeit). Ausserdem wird im Zug der Zusammenlegung der Hilfsarbeit mit der Überzeitarbeit die Bewilligungspflicht für letztere aufgehoben. Im übrigen hält der Entwurf an der Bewilligungspflicht fest (Nacht-, Sonntagsarbeit, ununterbrochener Betrieb). Dagegen schlägt der Entwurf eine Neuverteilung der behördlichen Zuständigkeiten zwischen Bund und Kantonen im Bewilligungsverfahren vor. Dabei wird darauf verzichtet, die Bewilligungszuständigkeit davon abhängig zu machen, ob es sich um einen industriellen oder um einen nicht-industriellen Betrieb handelt; dieses Kriterium ist nicht mehr zeitgemäss. Im Interesse der Rechtssicherheit und der Rechtsgleichheit soll die Zuständigkeit für Dauerbewilligungen neu in allen Fällen beim Bund liegen. Umgekehrt wird die kantonale Behörde für sämtliche vorübergehenden Bewilligungen zuständig sein (s. dazu auch Ziff. 123).

115 Gesamtwürdigung

Der Revisionsentwurf versteht sich als ein Paket von Massnahmen, die sich gegenseitig bedingen: Die Betriebe erhalten durch die neue Regelung mehr Flexibilität und damit grössere Disponibilität im Tageszeitraum sowie die Möglichkeit, Frauen

unter den gleichen Voraussetzungen wie Männer in der Nacht und am Sonntag zu beschäftigen. Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ihrerseits werden besser geschützt, wenn sie in der Nacht und am Sonntag arbeiten.

Nacht- und Sonntagsarbeit bleiben auch in Zukunft grundsätzlich verboten. Die geltenden Voraussetzungen für die Zulässigkeit von Nacht- und Sonntagsarbeit bleiben weiterhin in Kraft. Es ist deshalb auch nicht anzunehmen, dass die Summe der Arbeitsplätze, an denen Nacht- und Sonntagsarbeit verrichtet wird, durch die Gleichbehandlung von Mann und Frau in bezug auf die Arbeits- und Ruhezeiten wesentlich erhöht wird.

Im industriellen Sektor, der vom bisherigen Frauennachtarbeitsverbot hauptsächlich betroffen ist, wird die technologische Entwicklung, die oft zu einer zunehmenden Kapitalintensität der Produktion und damit zu strukturellen Veränderungen führt, zwar weiterhin dafür sorgen, dass die Anzahl Bewilligungen zunehmen wird. Dank der gleichzeitig fortschreitenden Automatisierung der Produktion dürfte die Anzahl der von Nachtarbeitsbewilligungen betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen jedoch konstant bleiben oder sogar abnehmen.

Was den nicht-industriellen Bereich betrifft, ist darauf hinzuweisen, dass im Dienstleistungssektor, der vom strikten Nachtarbeitsverbot des IAO-Übereinkommens Nr. 89 nicht erfasst wurde, Nacht- und Sonntagsarbeit von Frauen bereits heute weit verbreitet sind. Zu denken ist hier einerseits an die zahlreichen Frauen, die nach den Sonderbestimmungen der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz arbeiten (Gesundheitswesen, Gastgewerbe usw.), andererseits an die Arbeitnehmerinnen in Betrieben, die vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes überhaupt nicht erfasst werden, wie beispielsweise die SBB, die PTT und die öffentlichen Spitäler.

Wie bereits erwähnt, beschränkt sich der vorliegende Gesetzesentwurf im wesentlichen darauf, die Grenzen der Tages- und Nachtarbeit neu zu definieren, Männer und Frauen in bezug auf die Arbeits- und Ruhezeiten gleich zu behandeln sowie darauf, den Schutz der in der Nacht und am Sonntag beschäftigten Männer und Frauen zu verbessern. Ein Vergleich mit dem Revisionsentwurf 1989/90 zeigt, dass verschiedene im damaligen Entwurf enthaltene Bestimmungen nicht mehr Gegenstand der Revision bilden. Es handelt sich namentlich um Anliegen, für die aufgrund des Vernehmlassungsverfahrens der erforderliche politische Konsens kaum hätte gefunden werden können. Konkret geht es dabei insbesondere um die Einführung einer neuen Schutzkategorie «Arbeitnehmer mit Familienpflichten» sowie um die Möglichkeit weitgehender Sozialpartnerabweichungen.

12 Ergebnisse des Vorverfahrens

12.1 Stellungnahme der Eidgenössischen Arbeitskommission

Die Beratung in der Eidgenössischen Arbeitskommission Ende Dezember 1992 hat gezeigt, dass der vorliegende Revisionsentwurf ein Kompromisspaket darstellt, das naturgemäss auf allen Seiten Wünsche offen lässt. Ungeachtet verschiedener Vorbehalte der Kommissionsmitglieder in einzelnen Fragen wurde der Entwurf – wenn auch ohne grosse Begeisterung – insgesamt als vertretbare Basis für die Revision akzeptiert, als Ausdruck dessen, was politisch machbar und kompromissfähig ist. In diesem Sinn erachtete die Kommission das Paket als taugliche Grundlage für die weitere Revisionsarbeit.

Das Ergebnis des Vernehmlassungsverfahrens ist in einem besonderen, Anfang 1994 veröffentlichten Bericht zusammengefasst; dieser kann beim Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (BIGA) bezogen werden. Wir beschränken uns deshalb im folgenden auf eine geraffte Übersicht.

Das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement hat vom 30. Juni bis 24. September 1993 ein breit angelegtes Vernehmlassungsverfahren über den Vorentwurf zur Änderung des Arbeitsgesetzes durchgeführt. Insgesamt 88 Vernehmlasser haben Antworten eingesandt, nämlich alle Kantone, die Parteien FDP, CVP, SPS, SVP, LPS, LdU, SD, GPS sowie sämtliche Spitzenverbände der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen und 45 andere interessierte Organisationen.

Das Ergebnis der Vernehmlassung zeigt, dass eine grosse Mehrheit die Revision grundsätzlich begrüsst; viele erachten sie zudem als dringend notwendig, und insbesondere viele Kantone hätten die Totalrevision einer Teilrevision vorgezogen. Ebenfalls mehrheitlich Zustimmung findet die allgemeine Stossrichtung der Revision, wenn auch zahlreiche Vernehmlasser im einzelnen mehr oder weniger gewichtige Vorbehalte anmelden oder Änderungsbegehren stellen.

Die Kantone, mit Ausnahme von Zürich und Graubünden, stimmen der Vorlage grundsätzlich zu. Fast ausnahmslos begrüsst wird die Neuregelung der Arbeits- und Ruhezeiten. Auch wenn die wöchentlichen Höchstarbeitszeiten im Rahmen dieser Revision nicht zur Diskussion standen, fordern zehn Kantone eine Reduktion der wöchentlichen Höchstarbeitszeiten für nicht-industrielle Betriebe auf 45 Stunden und damit ihre Gleichstellung mit den industriellen Betrieben. Bedenken äussern viele Kantone hinsichtlich der Gleichstellung von Mann und Frau, die über weite Strecken lediglich in rein formalen Neuerungen zum Ausdruck komme. Teilweise wird auch ein verbesserter Schutz der Arbeitnehmer mit Familienpflichten verlangt. Für die Kantone Zürich und Graubünden ist die Regelungsdichte der Vorlage zu hoch; sie verlangen insbesondere eine weitergehende Liberalisierung des Arbeitnehmerschutzes. Die vorgeschlagene Kompetenzverteilung zwischen Bund und Kantonen im Bewilligungsverfahren lehnen zwei Drittel der Kantone ab, dies im Gegensatz zu den übrigen Vernehmlassern, bei denen die Vorlage in diesem Punkt weitgehend auf Zustimmung stösst. Im weiteren befürworten 17 Kantone die Aufhebung der Vorschriften über die Hilfsarbeit. Verschiedene Kantone fordern schliesslich, dass neben der persönlichen Integrität (Art. 6) auch die sexuelle Belästigung als besonderer Tatbestand im Gesetz ausdrücklich erwähnt wird.

Die politischen Parteien stimmen – mit Ausnahme der SPS – dem Revisionsentwurf grundsätzlich zu. Die FDP, die SVP und die LPS melden jedoch namentlich Vorbehalte gegenüber verschiedenen Kompensationsmassnahmen an und bemängeln, diese würden zu stark in die Vertragsfreiheit der Sozialpartner eingreifen. Die CVP begrüsst die eingeschlagene Richtung, fordert aber einen weitergehenden Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, insbesondere auch der Frauen und der Arbeitnehmer mit Familienpflichten. Zudem setzt auch sie sich für eine Reduktion der wöchentlichen Höchstarbeitszeiten ein. Die GPS macht ihre Zustimmung von verbesserten Schutzbestimmungen und der Sicherstellung der tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau abhängig. Die SPS anerkennt zwar gewisse Verbesserungen, lehnt den Entwurf aber ab, weil sie die vorgeschlagenen Kompensationsmassnahmen, namentlich auch im Hinblick auf eine tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau, insgesamt als ungenügend erachtet. Die Aufhe-

bung der Vorschriften über die Hilfsarbeit wird von den Parteien mehrheitlich begrüsst.

Erwartungsgemäss begrüssen die Arbeitgeberorganisationen die Flexibilisierungsmassnahmen, stehen aber den neuen Kompensationsmassnahmen teilweise skeptisch bis ablehnend gegenüber. Dabei zeigt sich allerdings ein uneinheitliches Bild. Während die Spitzenverbände der Industrie und wichtige Dienstleistungsunternehmen die Revision grundsätzlich unterstützen und nur bei einzelnen Kompensationsmassnahmen ihre Ablehnung bekunden oder Vorbehalte anmelden, lehnen namentlich der Schweizerische Gewerbeverband und andere gewerbliche Kreise in ihrer Mehrheit die Vorlage als solche ab, sofern ihnen bezüglich der neuen Schutzmassnahmen zugunsten der nachts und am Sonntag Beschäftigten nicht weitgehend Ausnahmen zugestanden werden. Konkret fordert eine Mehrheit der Arbeitgeber, verschiedene im Entwurf enthaltenen Massnahmen seien nicht im Gesetz zu verankern, sondern im Rahmen der Sozialpartnerschaft auf Vertragsstufe zu regeln, den sozialpartnerschaftlichen Vereinbarungen sei mithin ein höherer Stellenwert einzuräumen. In diesem Sinn lehnen namentlich der Vorort und der Zentralverband kompensatorische gesetzliche Massnahmen als Gegenleistung für die angestrebte Gleichbehandlung von Mann und Frau generell ab. Was die Hilfsarbeit betrifft, lehnt ein Teil der Arbeitgeber die Aufhebung der entsprechenden Vorschriften ab.

Die Arbeitnehmerseite ihrerseits äussert sich – wenn auch ohne Begeisterung und oft nur im Sinne eines Kompromisses – mehrheitlich zustimmend zur Vorlage. Sie sieht allerdings in verschiedenen Bestimmungen des Entwurfs einen Sozialabbau und fordert weitergehende Kompensationsmassnahmen. Für sie kommt der Entwurf zudem hinsichtlich der Gleichstellung von Mann und Frau nicht über rein formale Neuerungen hinaus. Die diesbezüglichen Vorbehalte werden namentlich mit der fehlenden Mutterschaftsversicherung, mit fehlenden positiven Massnahmen zur Sicherstellung der Lohngleichheit und mit den ihrer Auffassung nach ungenügenden Schutzmassnahmen für Arbeitnehmer mit Familienpflichten begründet. Von den Spitzenorganisationen lehnt der VSA den Entwurf grundsätzlich ab, weil dieser einseitig die Interessen der Wirtschaft im Auge habe. Der SGB seinerseits verbindet seine grundsätzliche Zustimmung mit der Auflage, dass am Entwurf keine Änderungen mehr zulasten der Arbeitnehmerschaft vorgenommen werden und dass gleichzeitig mit der Revision des Arbeitsgesetzes die Mutterschaftsversicherung in Kraft treten müsse. Ein weiteres Anliegen der Arbeitnehmerorganisationen betrifft die wöchentlichen Höchstarbeitszeiten, deren Reduktion gefordert wird. Auf Arbeitnehmerseite unbestritten ist schliesslich die Aufhebung der Vorschriften über die Hilfsarbeit.

Eine Mehrheit der Frauenorganisationen lehnt den Entwurf ausdrücklich ab. Kritisiert wird, dass eine bloss formale Gleichstellung herbeigeführt werde, die der tatsächlichen Situation der Frauen nicht Rechnung trage. Sie fordern deshalb die Zurückstellung der Revision bis zum Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes und der Mutterschaftsversicherung. Die gleichen Kreise fordern im übrigen teilweise auch eine Reduktion der wöchentlichen Höchstarbeitszeiten. Immerhin wertet eine Minderheit der Frauenorganisationen die Gleichbehandlung von Frau und Mann bezüglich der Arbeits- und Ruhezeiten als Chance für die Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Allerdings sind auch sie der Auffassung, dass namentlich im Bereich der Lohngleichheit noch einiges zugunsten der Frauen getan werden müsse. Praktisch alle Frauenorganisationen fordern schliesslich, dass die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als besonderer Tatbestand in das Gesetz aufgenommen wird.

Die kirchlichen Kreise äussern sich skeptisch zur Vorlage, die ihrer Ansicht nach einseitig die Wirtschaft favorisiert. Die Schutzmassnahmen erachten sie als ein Minimum, zum Teil sogar als ungenügend. Die wöchentlichen Höchstarbeitszeiten beurteilen sie als zu hoch.

123 Schlussfolgerungen des Bundesrates

Der Gesetzesentwurf, den wir Ihnen vorliegend unterbreiten, hält im wesentlichen am Inhalt des Vorentwurfs fest. Dies insbesondere aus folgenden Gründen:

Der Revisionsentwurf wurde im Rahmen der Eidgenössischen Arbeitskommission im Sinne eines bundesrätlichen Auftrags im Zusammenhang mit der Kündigung des IAO-Übereinkommens Nr. 89 als Kompromisspaket ausgearbeitet.

Dieses Paket enthält auf der einen Seite Massnahmen, die dazu beitragen, die Arbeits- und Ruhezeiten flexibler zu gestalten und damit den veränderten Bedürfnissen der Wirtschaft Rechnung zu tragen. Da sie die Rahmenbedingungen für unsere Wirtschaft verbessern, sind sie als Teil der laufenden Revitalisierungsmassnahmen zu betrachten. Zu diesen Massnahmen gehören in erster Linie die Aufhebung des strikten Nachtarbeitsverbots für Frauen in der Industrie sowie die gegenüber dem geltenden Recht grosszügige Ausweitung der betrieblichen Tagesarbeitszeit, die insbesondere zur Abschaffung der Bewilligungspflicht für den Zweischichtbetrieb führt.

Das Arbeitsgesetz ist ein Arbeitnehmerschutzgesetz. Da der Arbeitnehmerschutz nicht bloss ein Instrument der Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik ist, sondern eine eigenständige sozialpolitische Zielsetzung verfolgt, darf er auch und gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten nicht in Frage gestellt werden. Mit anderen Worten: Der wirtschaftliche Wettbewerb darf nicht mit dem Mittel einer allgemeinen sozialpolitischen Deregulierung und Unterbietung ausgetragen werden. Diesen Grundsatz, der auch den Bestrebungen im Rahmen des europäischen Binnenmarktes zugrunde lag, erachtet der Bundesrat auch für unsere nationale Wirtschaftspolitik als massgebend. Aus diesem Grund hält er es für unabdingbar, dass unerwünschte Nebenwirkungen der Arbeitszeitflexibilisierung im Arbeitsgesetz kompensiert werden. Die im Entwurf vorgeschlagenen Kompensationsmassnahmen sind denn auch nicht als Gegenleistung für die arbeitsgesetzliche Gleichbehandlung von Mann und Frau zu betrachten, sondern als Ausgleich der mit der Liberalisierung der Arbeitszeitschriften verbundenen möglichen Beeinträchtigungen der Gesundheit und des allgemeinen Wohlbefindens der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu verstehen. Zu erwähnen bleibt, dass die vorgeschlagenen Kompensationsmassnahmen den Vorgaben des IAO-Übereinkommens Nr. 171 entsprechen, an dem sich im übrigen auch die EG-Gesetzgebung orientiert. Ein Blick auf die Regelungen in der EG und in den einzelnen EG-Staaten (vgl. Ziff. 5) zeigt, dass die Schweiz in verschiedenen wesentlichen Bereichen, so insbesondere bezüglich Höchstarbeitszeiten und Mutterschaftsversicherung, noch unter dem europäischen Standard liegt.

Der Forderung der Arbeitgeber, den sozialpartnerschaftlichen Vereinbarungen sei ein höherer Stellenwert einzuräumen, ist entgegenzuhalten, dass der Deckungsgrad gesamtarbeitsvertraglicher Regelungen in der Schweiz nur wenig über 50 Prozent beträgt. Der Schutz des Arbeitsgesetzes muss aber als Mindestschutz möglichst allen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zugute kommen, so dass ein minimaler Gesundheitsschutz für alle gesetzlich sichergestellt werden muss.

Der Vorwurf der Arbeitnehmerseite, zahlreicher Frauenorganisationen und anderer Vernehmlasser, die Vorlage führe zu einer rein formalen Gleichstellung von Frau und Mann und trage insbesondere der tatsächlichen Situation der Frauen nicht Rechnung, ist in Zusammenhang mit dem Arbeitsgesetz nicht berechtigt. Der Entwurf verbessert den Schutz aller in der Nacht und am Sonntag Beschäftigten und darf im Vergleich zur geltenden Regelung als Fortschritt bezeichnet werden. Dabei ist insbesondere darauf hinzuweisen, dass im nicht-industriellen Bereich, der vom strikten Nachtarbeitsverbot des IAO-Übereinkommens Nr. 89 nicht erfasst wurde, Nacht- und Sonntagsarbeit von Frauen heute weit verbreitet sind. Für alle diese Frauen bringt der vorliegende Entwurf wesentliche Verbesserungen, so dass die Aufhebung des nur die Industrie betreffenden Frauennachtarbeitsverbots für die Frauen insgesamt mehr als wettgemacht wird.

Der Bundesrat ist sich allerdings bewusst, dass die Gleichbehandlung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in bezug auf die Arbeits- und Ruhezeiten noch nicht zwangsläufig auch zur tatsächlichen Gleichstellung im Sinne von Chancengleichheit führt. Er erkennt nicht, dass das Prinzip der Geschlechtergleichheit im beruflichen Leben, wie es sich aus der Verfassung ergibt, aufgrund der realen gesellschaftlichen Ungleichheiten erst unvollständig realisiert ist. So sind es nach wie vor in erster Linie die erwerbstätigen Frauen, die neben der Berufstätigkeit gleichzeitig auch Haushalts-, Erziehungs- und Pflegeaufgaben zu bewältigen haben. Wenn der Bundesrat trotz dieses Umstandes mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf die teilweise Aufhebung der Sonderschutzvorschriften für Frauen vorschlägt, so hat dies zwei Gründe. Zum einen wird der Schutz der in der Nacht und am Sonntag Beschäftigten gegenüber dem geltenden Recht durch neue Kompensationsmassnahmen verstärkt, und zwar zugunsten beider Geschlechter. Zum anderen sind parallel zur Revision des Arbeitsgesetzes weitere Massnahmen in Vorbereitung, welche dazu beitragen werden, die tatsächliche Gleichstellung der Frauen im Arbeitsleben zu verwirklichen. Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang auf das Gleichstellungsgesetz, das sich gegenwärtig in der parlamentarischen Beratung befindet, sowie auf die Mutterschaftsversicherung, für deren Einführung der Bundesrat, wie bereits erwähnt, im Jahre 1994 eine Vernehmlassungsvorlage vorlegen wird. Diese Vorhaben dürfen aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass soziale Rollexerwartungen und die damit verbundene Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau in Berufs- und Hausarbeit sich nicht einfach durch legislatorische Massnahmen beseitigen lassen. Es müssen in allen Lebensbereichen zusätzliche Bestrebungen unternommen werden, um die faktische Stellung der Frauen in der Gesellschaft zu verbessern.

Obwohl eine Mehrheit der Kantone die Neuregelung der Zuständigkeit zwischen Bund und Kantonen im Bewilligungsverfahren ablehnt, will der Bundesrat daran festhalten. Er hat zwar teilweise Verständnis für die geäusserten Vorbehalte, ist jedoch der Auffassung, dass die gegen die Neuerung vorgebrachten Argumente im wesentlichen von falschen Voraussetzungen ausgehen. Ziel der Massnahme ist es, bei der Prüfung der Bewilligungsvoraussetzungen für dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nacht- und Sonntagsarbeit – ungeachtet, ob es sich um einen industriellen oder nicht-industriellen Betrieb handelt – einen gesamt-schweizerisch einheitlichen Vollzug sicherzustellen, was auch im Hinblick auf die Verbesserung des innerschweizerischen Binnenmarktes von Bedeutung ist. Da der Revisionsentwurf an den Voraussetzungen für die Erteilung einer Bewilligung nichts ändert, ist diese Neuregelung für die betroffenen Betriebe keineswegs, wie oft behauptet, mit einem Mehraufwand verbunden. Zudem ist darauf hinzuweisen, dass sich die Neurege-

lung für nicht-industrielle Betriebe kaum sehr stark auswirken wird, weil diese Betriebe, soweit sie aufgrund der besonderen Verhältnisse in ihrer Branche dauernd oder regelmässig wiederkehrend Ausnahmen benötigen, in der Regel den Sonderbestimmungen der Verordnung 2 unterstellt sind, so dass sie für arbeitszeitliche Abweichungen gar keiner Bewilligung bedürfen. Auf den Vorwurf fehlender Betriebsnähe der eidgenössischen Vollzugsorgane ist schliesslich darauf hinzuweisen, dass der Bund mit seinen vier dezentralen Eidgenössischen Arbeitsinspektoren vor Ort tätig und dadurch mit den örtlichen Verhältnissen gut vertraut ist.

Zur Forderung zahlreicher Kantone und anderer Organisationen nach einer Totalrevision des Arbeitsgesetzes möchte der Bundesrat festhalten, dass dieses Postulat an sich berechtigt ist. Wie aber unter Ziffer 113 ausgeführt, ging es vorliegend darum, die Revision in einem wesentlichen Teilbereich endlich voranzutreiben. Dagegen hätte sich eine Totalrevision kaum innert vernünftiger Frist verwirklichen lassen. Nach Abschluss dieser Teilrevision soll dann vor allem der unbefriedigende Gesetzesdualismus im Bereich des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz (Arbeitssicherheit = Unfallversicherungsgesetz; allgemeine Gesundheitsvorsorge = Arbeitsgesetz) überprüft werden.

Was schliesslich die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz betrifft, hat der Bundesrat der Forderung zahlreicher Vernehmlasser Rechnung getragen und Artikel 6 des Entwurfs entsprechend ergänzt. Somit wird nun im Gesetz selber ausdrücklich festgehalten, dass der Schutz der persönlichen Integrität auch den Schutz vor sexueller Belästigung umfasst. Auf diese Weise lässt sich die Aktualität des Problems verdeutlichen.

Alles in allem ist der Bundesrat überzeugt, dass der vorliegende Entwurf trotz aller Vorbehalte im Vernehmlassungsverfahren den Interessen aller betroffenen Kreise in einem ausgewogenen Verhältnis Rechnung trägt. Grössere Korrekturen zugunsten oder zulasten der einen oder der anderen Seite würden den Kompromisscharakter zwangsläufig in Frage stellen und damit die Vorlage insgesamt gefährden.

13 Erledigung parlamentarischer Vorstösse

Am 20. August 1991 hat die Kommission des Nationalrates für soziale Sicherheit ein Postulat (zu 91.039) eingereicht, mit dem der Bundesrat beauftragt wird, die Gesetzesänderung zu prüfen, die notwendig ist, um die Hindernisse zur Ratifikation der Übereinkommen 170/171 IAO zu beseitigen.

Das Postulat wurde vom Nationalrat am 24. September 1991 überwiesen.

Der Bericht des Bundesrates zum Übereinkommen Nr. 171 (Nachtarbeit) findet sich im Anhang zu dieser Botschaft. Entsprechend wird das Postulat in diesem Punkt zur Abschreibung beantragt. Was das Übereinkommen Nr. 170 betrifft, wird der Bundesrat dem Postulat zu einem späteren Zeitpunkt in einem separaten Bericht Folge leisten.

2 Besonderer Teil: Kommentar zum Gesetzesentwurf

Artikel 1 Absatz 1

Die Änderung ist nicht materieller, sondern rein formeller Art und beschränkt sich auf die Streichung des Begriffs «Forstbetriebe öffentlicher Waldungen im Sinne

der Bundesgesetzgebung über die Forstpolizei». Diese Anpassung ist aus zwei Gründen angezeigt:

- Das Bundesgesetz über den Wald (Waldgesetz) vom 4. Oktober 1991, welches das Forstpolizeigesetz von 1902 abgelöst hat, unterscheidet nicht mehr zwischen öffentlichen und privaten Waldungen.
- Die ausdrückliche Erwähnung der Forstbetriebe ist überflüssig, weil diese ohnehin vom Betriebsbegriff des Gesetzes erfasst werden. Die Anwendbarkeit des Gesetzes auf die öffentlich-rechtlichen Forstbetriebe ergibt sich, unter Vorbehalt des Artikels 71 Buchstabe b des Gesetzes, aus den Artikeln 2 Absatz 2 des Arbeitsgesetzes und 9 Buchstabe a der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1). Die privatrechtlichen Forstbetriebe dagegen sind als Betriebe der landwirtschaftlichen Urproduktion vom Geltungsbereich ausgenommen (Art. 2 Abs. 1 Bst. d ArG und Art. 3 Abs. 1 ArGV 1).

Artikel 3a Einleitungssatz und Buchstabe a

Im Rahmen des Swisslex-Programms sind kürzlich die arbeitsgesetzlichen Vorschriften über die Gesundheitsvorsorge auch auf die Verwaltungen des Bundes sowie auf einzelne Arbeitnehmerkategorien anwendbar erklärt worden, die bis dahin vom Geltungsbereich des Gesetzes ausgenommen waren. Diese Änderung betrifft nur die Gesundheitsvorsorge, nicht aber die Vorschriften über die Arbeits- und Ruhezeiten.

Darüber hinaus wird nun vorliegend vorgeschlagen, die Vorschriften über die Gesundheitsvorsorge auch auf die Verwaltungen der Kantone und Gemeinden auszudehnen. Diese Massnahme war schon im ersten Eurolex-Entwurf vorgesehen, wurde dann allerdings wieder fallengelassen, weil im Rahmen des Eurolex-Verfahrens keine Änderung in der Aufgabenteilung zwischen Bund und Kantonen vorgenommen werden sollte. Schon im Eurolex-Vernehmlassungsverfahren zeigte sich, dass die vorgeschlagene Ausdehnung des Geltungsbereichs allgemein begrüsst wird.

Die Vorschriften des Arbeitsgesetzes über die Gesundheitsvorsorge umfassen die Artikel 6, 35 und 36a sowie die gestützt darauf erlassenen Ergänzungs- und Ausführungsvorschriften auf Verordnungsstufe.

Artikel 6 Absatz 1

In Absatz 1 wird der Gesundheitsschutz neu durch den Schutz der persönlichen Integrität ergänzt. Diese Regelung tritt an die Stelle des bisherigen Artikels 33 Absatz 1, der allein für Frauen Gültigkeit hat. Der heutige Begriff der «Wahrung der Sittlichkeit» wird ersetzt durch den weiteren Begriff der «persönlichen Integrität», wobei ausdrücklich festgehalten wird, dass dieser Begriff auch den Schutz vor sexueller Belästigung umfasst. Weitere Massnahmen, zu denen der Arbeitgeber in diesem Zusammenhang verpflichtet wird, betreffen beispielsweise den Schutz vor Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der Religion. Die Gleichbehandlung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in bezug auf den Schutz der persönlichen Integrität ergibt sich aus dem Gesetzgebungsauftrag nach Artikel 4 Absatz 2 BV. Im übrigen verweisen wir auch auf das in Vorbereitung stehende Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann.

Wie verschiedene Gerichtsverfahren, Untersuchungen und Umfragen gezeigt haben, sind sexuelle Belästigungen ein häufiges Phänomen, das vor allem Frauen trifft. Die betroffenen Personen werden dadurch in ihrer Würde stark verletzt. Sexuelle Belästigung verschlechtert das Arbeitsklima und kann sich sehr negativ auf Gesundheit, Vertrauen, Moral und Leistung der davon betroffenen Personen auswir-

ken. Es ist für sie in der Regel sehr schwierig, sich gegen sexuelle Belästigungen erfolgreich zu wehren, was vielfach dazu führt, dass sie sich nicht einmal darüber zu beschweren wagen. Der bestehende Artikel 33 Absatz 1 des Arbeitsgesetzes enthält bereits die Pflicht des Arbeitgebers, entsprechende Schutzmassnahmen zu ergreifen, beschränkt sie jedoch auf Frauen; der neue Artikel 6 dehnt diese Schutzpflicht nun auch auf Männer aus.

Die neue Bestimmung ergänzt die allgemeine Regelung des Obligationenrechts über den Schutz der Persönlichkeit der Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer (Art. 328 OR) sowie die im Entwurf zu einem Bundesgesetz über die Gleichstellung vorgesehene privatrechtliche Pflicht des Arbeitgebers zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor sexueller Belästigung. Danach sollen bei sexueller Belästigung gleiche Rechtsansprüche gelten wie bei Diskriminierungen. Die betroffene Person muss diese Ansprüche, wie jene aus dem OR, gerichtlich geltend machen, was nach aller Erfahrung eine (zumindest während der Dauer des Arbeitsverhältnisses) de facto fast unüberwindbare Hürde darstellt. Demgegenüber hat die öffentlich-rechtliche Regelung im Arbeitsgesetz grundsätzlich die Prävention zum Gegenstand. Der Arbeitgeber soll sicherstellen, dass es nicht zu sexuellen Belästigungen kommt und, falls es dennoch dazu kommt, angemessene Massnahmen zur Bewältigung des Problems und zur Vermeidung seiner Wiederholung schaffen. Die beste präventive Wirkung kommt einem entsprechenden Arbeitsklima zu. Eine offene Information der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie die Möglichkeit für die Betroffenen, sich bei einer Vertrauensperson beraten und unterstützen zu lassen, sind weitere wichtige Faktoren. Den staatlichen Aufsichtsorganen kommt hier vor allem beratende Funktion zu.

In den letzten paar Jahren haben praktisch alle Industrieländer Regelungen über sexuelle Belästigung eingeführt. Auch die EG-Kommission hat in einer Empfehlung die Mitgliedstaaten aufgefordert, bestimmte Verhaltensregeln und Massnahmen zur Bekämpfung sexueller Belästigungen am Arbeitsplatz durchzusetzen, was in verschiedenen Staaten zu entsprechenden Erlassen geführt hat (Belgien und Frankreich; Gesetzgebungsprojekte liegen in Deutschland, Italien und der Niederlande vor).

Artikel 9 Absatz 1 Buchstabe a und Absatz 2

Es geht bei diesem Artikel nicht um eine materielle Änderung, sondern um eine rein formelle Anpassung von Absatz 1 Buchstabe a. Absatz 2 kann aufgehoben werden, da er bedeutungslos geworden ist. Bereits 1976 hat der Bundesrat von der ihm in Absatz 2 eingeräumten Möglichkeit Gebrauch gemacht, die Höchstarbeitszeit auf dem Verordnungsweg auf 45 Stunden zu reduzieren. Die seither geltende Verordnungsregelung soll nun ohne materielle Änderung in das Gesetz eingebaut werden.

Artikel 10

Das geltende Recht gestattet es, den ordentlichen Zeitraum für Tagesarbeit von morgens 5 (im Winter 6) Uhr bis abends 20 Uhr durch Bewilligung auf den Zeitraum von 4 bis 24 Uhr auszudehnen (sog. Verschiebung der Tagesgrenzen), also von 14 (im Sommer 15) Stunden auf 20 Stunden. Es bestehen recht viele Bewilligungen für Zweischichtbetrieb bzw. für die Verschiebung der Tagesgrenzen, die diesen Zeitraum ausnützen. Entsprechende Bewilligungen sind bereits beim Vorliegen eines einfachen Bedürfnisses zu erteilen.

Demgegenüber unterscheidet das neue System in Absatz 1 nur noch zwischen Tag und Nacht (Wegfall der Verschiebung der Tagesgrenzen). Der betriebliche Tageszeitraum erweitert sich um drei Stunden (6–23 Uhr, statt bis 20 Uhr), und die Beschäftigung von Arbeitnehmern in diesem Zeitraum ist bewilligungsfrei. Der bewilligungspflichtige Nachtzeitraum umfasst dementsprechend sieben Stunden, nämlich die Zeit zwischen 23 und 6 Uhr. Die Arbeitszeit des einzelnen Arbeitnehmers muss innerhalb eines Zeitraumes von höchstens 14 Stunden liegen (Absatz 3). Um trotz entfallender Bewilligungspflicht die Kontrollmöglichkeiten zu wahren, wird in Artikel 47 Absatz 2 die Möglichkeit eingeführt, für bestimmte Arbeitszeitsysteme (z. B. gleitende Arbeitszeit oder Stundenpläne mit Arbeitszeiten nach 20 Uhr) eine Meldepflicht in bezug auf die Stundenpläne vorzusehen; zudem gilt neu die generelle Anschlagpflicht oder Bekanntgabe des Stundenplanes im Betrieb selber.

Der Revisionsentwurf verzichtet im übrigen auf die Unterscheidung zwischen Sommer (Tagesbeginn 5 Uhr) und Winter (Tagesbeginn 6 Uhr).

Absatz 2 sieht vor, dass der Tageszeitraum von 17 Stunden mit dem Einverständnis der Arbeitnehmervertretung im Betrieb oder der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer um maximal eine Stunde vor- oder nachverschoben werden kann (22–5 Uhr oder 24–7 Uhr). Dieses Einverständnis ist grundsätzlich bei Einführung einer solchen abweichenden Regelung einzuholen. Bei Arbeitnehmern, die später hinzukommen, ist davon auszugehen, dass sie ihre entsprechende Zustimmung durch Eintritt in dieses Arbeitszeitsystem stillschweigend oder ausdrücklich gegeben haben. Diese Regelung erlaubt dem Betrieb, seine Tagesarbeit schon um 5 Uhr aufzunehmen oder diese erst um 24 Uhr zu beenden. Mit dieser Abweichungsmöglichkeit wird dem Bedürfnis nach betriebsgerechten Lösungen Rechnung getragen.

Artikel 12 Absätze 2, 3 und 4

Materiell bleibt die gesetzliche Überzeitregelung unverändert. Die neue Fassung von Absatz 2 und die Aufhebung von Absatz 4 folgen aus der Änderung des Artikels 9. Im administrativen Bereich wird die Abschaffung der Bewilligungspflicht für Überzeitarbeit (Aufhebung von Abs. 3) vorgeschlagen. Die Erfahrung hat gezeigt, dass das Instrument der Bewilligungspflicht für Überzeitarbeit mehr administrativen Aufwand (für die Betriebe) als Kontrollnutzen (für die Durchführungsorgane) mit sich bringt. Die Leistung von Überzeitarbeit wird häufig kurzfristig erforderlich, was die Durchführung eines echten Bewilligungsverfahrens mit Prüfung der Voraussetzungen kaum zulässt, so dass vielfach dazu übergegangen wurde, Überzeitbewilligungen gewissermassen auf Vorrat für ein ganzes Jahr auszustellen, mit dem Ergebnis, dass diese dann oft gar nicht ausgeschöpft wurden. Die kantonalen Vollzugsbehörden können die durch den Wegfall der Bewilligungspflicht eingesparte Zeit effizienter für wirksame Betriebskontrollen einsetzen.

Artikel 14

Aufgrund der klaren Ergebnisse des Vernehmlassungsverfahrens schlagen wir die Streichung des Artikels über die Hilfsarbeit vor.

Die aus dem Fabrikgesetz übernommene Regelung der Hilfsarbeit hat als solche und in ihrem Nebeneinander zur Überzeitarbeit (Art. 12) oft zu Unklarheit und Abgrenzungsschwierigkeiten geführt. Die kumulative Anwendung beider Vorschriften lässt theoretisch in Einzelfällen überlange wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 80 Stunden zu. Das ist grundsätzlich unerwünscht. Die gesetzliche Regelung der Überzeitarbeit bietet genügend Spielraum, um auch den Tatbestand der Hilfsar-

beit aufzufangen. Dies um so mehr, als das vom Gesetz zur Verfügung gestellte, bereits reichliche Überzeitkontingent von jährlich 220 bzw. 260 Stunden je Arbeitnehmer angesichts der Tatsache, dass die vertraglichen Arbeitszeiten deutlich unter der gesetzlichen Höchstarbeitszeit liegen, nochmals wesentlich aufgestockt wird. Bei einer gesetzlichen Höchstarbeitszeit von 45 Stunden und einer vertraglichen Arbeitszeit von 40 Stunden kämen beispielsweise jede Woche fünf mögliche «freie» Überstunden hinzu. Auf der Verordnungsstufe ist dafür zu sorgen, dass die echten Tatbestände der heutigen Hilfsarbeit, d. h. die wirklich unvorhersehbaren und unaufschiebbaren Verrichtungen, anders als «gewöhnliche» Überzeitarbeit, auch sonntags oder nachts erbracht werden können.

Artikel 15a (neu)

Bisher war die tägliche Ruhezeit für Männer, Frauen und Jugendliche unterschiedlich geregelt, und die einzelnen Bestimmungen waren über Gesetz und Verordnung verstreut. Die tägliche Ruhezeit wird neu im Gesetz selber geregelt und beträgt generell elf Stunden.

Die Abweichungsmöglichkeit in Absatz 2 entspricht der heutigen Regelung und kann in gewissen Schichtsystemen beim Schichtwechsel nötig sein.

Artikel 16

Das grundsätzliche, für Männer und Frauen gleichermaßen geltende Beschäftigungsverbot in der Nacht bleibt bestehen. Die Neudefinition der Nacht als Zeitraum von sieben Stunden zwischen 23 und 6 Uhr ergibt sich aus der Abgrenzung von Tag und Nacht in Artikel 10.

Artikel 17

Es bleibt bei der Bewilligungspflicht für Nachtarbeit (Abs. 1), und auch die Bewilligungsvoraussetzungen (technische oder wirtschaftliche Unentbehrlichkeit) sind gleich wie bisher (Abs. 2 und 3).

Es kommt öfters vor, dass Betriebe mit einem Zweischichtsystem für jede Schicht neun Stunden benötigen. Zusammen ergibt das eine tägliche Betriebszeit von 18 Stunden. Der bewilligungsfreie Tageszeitraum von 17 Stunden reicht dafür nicht aus. Um in diesen Fällen den aufwendigen Nachweis der technischen oder wirtschaftlichen Unentbehrlichkeit zu ersparen, soll es für dieses Schichtsystem weiterhin möglich sein, beim Vorliegen eines dringenden Bedürfnisses ab 5 Uhr und bis 24 Uhr arbeiten zu können (Abs. 4).

Die Zuständigkeit im Bewilligungsverfahren zwischen Bund und Kantonen wird neu geregelt. Massgebend ist nicht mehr das überholte Kriterium *industriell/nicht-industriell*. Vielmehr sollen alle kurzfristigen Bewilligungen inskünftig vom Kanton, Dauerbewilligungen vom BIGA erteilt werden (Abs. 5). Die Unterscheidung zwischen «vorübergehend» und «dauernd» ergibt sich in erster Linie aus dem Grund, welcher der Erteilung der Bewilligung zugrunde liegt. Vorübergehenden Charakter hat die Nachtarbeit in der Regel dann, wenn es darum geht, einer aussergewöhnlichen, zeitlich befristeten Situation des Betriebes Rechnung zu tragen. Als Beispiele können die Erledigung eines dringenden Auftrags oder die Betriebsumstellung infolge baulicher Veränderungen erwähnt werden. Wenn aber ein Betrieb den Nachweis erbringt, dass er Nachtarbeit leisten muss, weil dies aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen oder infolge besonderer Konsumbedürfnisse betriebsnotwendig und damit unentbehrlich ist, sind die Voraussetzungen für eine dauernde Nachtarbeitsbewilligung gegeben. Die Grenze zwischen «vorübergehend»

und «dauernd» lässt sich somit nicht generell festlegen. In der Praxis werden vorübergehende Bewilligungen in der Regel bis zu höchstens drei Monaten erteilt. Im Zweifelsfall erfolgt die Abgrenzung in Absprache zwischen BIGA und kantonaler Behörde.

Die Kündigung gegenüber einem Arbeitnehmer, der von seinem Recht Gebrauch gemacht (Abs. 6) und es abgelehnt hat, in der Nacht zu arbeiten, wäre missbräuchlich im Sinne von Artikel 336 OR.

Artikel 17a (neu)

Als Grundregel wird die zulässige Höchstdauer von neun Stunden Arbeit innerhalb eines Zeitraumes von zehn Stunden für Nachtarbeit beibehalten (Abs. 1).

Neu vorgesehen wird in Absatz 2 die Möglichkeit, diese Höchstdauer auf zehn Stunden Arbeit innerhalb von zwölf Stunden zu verlängern. Diese Abweichung soll nur unter bestimmten Voraussetzungen bewilligt werden können, so insbesondere, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin in höchstens drei von sieben aufeinanderfolgenden Nächten eingesetzt wird. Weitere Voraussetzungen nennt die Verordnung. Zu denken ist an Arbeiten mit einem hohen Anteil reiner Präsenzzzeit (z. B. 25%), so etwa Arbeiten, die vorwiegend aus Überwachungs- und Kontrolltätigkeiten bestehen, wie sie heute vermehrt in EDV-gestützten Produktions- und Überwachungssystemen vorkommen. Die Behörde soll in solchen Fällen – je nach Gegebenheiten im Betrieb und dem besonderen Charakter der Nachtarbeit – in ihren Bewilligungen zusätzliche Massnahmen vorschreiben können, so z. B.:

- geeignete und nahegelegene Ruhegelegenheiten,
- Zubereitungsmöglichkeiten für warme Mahlzeiten,
- weitere Massnahmen nach Artikel 17e,
- längere zusammenhängende Freizeitblöcke.

Artikel 17b (neu) und 20

Für dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nacht- und/oder Sonntagsarbeit hat der Arbeitgeber einen Zeitzuschlag von 10 Prozent, gemessen an der effektiv in der Nacht bzw. am Sonntag geleisteten Arbeitszeit, in Form von Freizeit zu entrichten. Diese ist innerhalb eines Jahres zu gewähren.

Nach diesem Modell erhalten die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Sinne des Gesundheitsschutzes ein Mehr an Freizeit, unmittelbar im Verhältnis zu ihrer Belastung. Dadurch sinkt arbeitnehmerseits tendenziell die finanzielle Motivation für die Leistung von Nachtarbeit. Die Betriebe behalten ihre Flexibilität, weil die wöchentliche Höchstarbeitszeit nicht berührt wird.

Dieses Modell stützt sich auf folgende Rahmenbedingungen:

- Zeitraum: 7 Stunden innerhalb 23–06 Uhr für die Nacht
24 Stunden innerhalb 23–23 Uhr für den Sonntag
(die Zeiträume entsprechen den neuen Legaldefinitionen der Nacht- und der Sonntagsarbeit)
- Zeitzuschlag: 10 Prozent auf der gesamten in den genannten Zeiträumen geleisteten Arbeitszeit (AZ)
- System: Bonus in Form effektiver Freizeit
- max. wö AZ/AN: 45 Stunden (ohne Überzeit)

Beispiele: Nachtarbeit im Dreischichtbetrieb

Die Nachtschicht beträgt acht Stunden, wovon nach Legaldefinition sieben Stunden in die eigentliche Nacht fallen. Von diesen sieben Stunden ist eine halbe

Stunde Pause abzuziehen, weil sie im Normalfall nicht als geleistete AZ gilt. Arbeitnehmer, die regelmässig Nachtschicht leisten, kommen während 48 Arbeitswochen pro Jahr in 16 Wochen zum Nachteinsatz.

a. 5-Tagewoche:

- Zuschlagsberechtigte AZ pro Woche: $5 \times 6,5 \text{ Std.} = 32,5 \text{ Std.}$
- Freizeitanspruch:
 - pro Woche: 10 Prozent von 32,5 Std. = 3,25 Std.
 - pro Jahr: $16 \times 3,25 \text{ Std.} = 52 \text{ Std.}$

b. 6-Tagewoche:

- Zuschlagsberechtigte AZ pro Woche: $6 \times 6,5 \text{ Std.} = 39 \text{ Std.}$
- Freizeitanspruch:
 - pro Woche: 10 Prozent von 39 Std. = 3,9 Std.
 - pro Jahr: $16 \times 3,9 \text{ Std.} = 62,4 \text{ Std.}$

Betrieblicher Gesichtspunkt

Unter der schematischen Annahme, dass rund um die Uhr immer gleichviele Arbeitnehmer eingesetzt werden, entsteht folgender zeitlicher Mehraufwand:

a. bei Nachtarbeit:

Auf einen 24-Stunden-Tag fallen 6,5 Stunden zuschlagsberechtigte Zeit; diese 6,5 Stunden machen im Verhältnis zum ganzen Tag 27 Prozent aus, davon sind 10 Prozent in Freizeit abzugelten: zeitlicher Mehraufwand somit 2,7 Prozent.

b. bei Nacht und Sonntagsarbeit (ununterbrochener Betrieb):

Auf eine wöchentliche Betriebszeit von 168 Stunden kommen 61,5 Std./Wo zuschlagsberechtigter Zeit (je $7 \times 6,5 \text{ Std.}$ pro Nacht und 16 Std. am Sonntag); diese 61,5 Std./Wo machen im Verhältnis zur wöchentlichen Betriebszeit 36,6 Prozent aus, davon sind 10 Prozent in Freizeit abzugelten: zeitlicher Mehraufwand somit 3,66 Prozent.

Dieses prozentuale Verhältnis an zeitlichem Mehraufwand ist durch die Betriebe beeinflussbar, indem sie im Rahmen ihrer organisatorischen Möglichkeiten die Arbeitsplatzbesetzung in der Nacht und am Sonntag reduzieren können, so dass nicht unbedingt auch entsprechende Mehrkosten entstehen.

Interessant in diesem Zusammenhang erscheint das Ergebnis einer Untersuchung über «Gestaltung, Probleme und Perspektiven der Schicht- und Nachtarbeit in der Schweiz», die das BIGA im Jahre 1992 in Auftrag gab (s. dazu unsere Ausführungen unter Ziff. 31). Danach hat eine repräsentative Umfrage ergeben, dass mehr als 46 Prozent der Unternehmen Zeitgutschriften für Arbeit zwischen 24 Uhr und 6 Uhr in der Höhe von 10 Prozent und mehr bereits teils oder voll verwirklicht haben. Knapp weitere 20 Prozent finden die Einführung dieser Massnahme erstrebenswert.

Unter dem Gesichtspunkt des Gesundheitsschutzes drängt es sich auf, bei dauernder oder regelmässig wiederkehrender Nachtarbeit zwingend den Zeitzuschlag vorzuschreiben. Eine zusätzliche Abgeltung durch Geldleistungen bleibt den vertraglichen Abmachungen vorbehalten. Nicht zuletzt, um eine saubere Regelung der Beziehungen zwischen gesetzlichen und vertraglichen Leistungen zu sichern, wird für die Realisierung des Zeitzuschlages eine Übergangsfrist eingeräumt. Diese Frist erlaubt es den Sozialpartnern, für eine bestimmte Zeit ihre diesbezüglichen Verpflichtungen aus bestehenden Gesamtarbeitsverträgen unverändert aufrechtzuerhalten und die gegebenenfalls erforderlichen Anpassungen ohne Zeitdruck im Rahmen einer ordentlichen Vertragsänderung vorzunehmen (s. dazu Kommentar der Übergangsbestimmung). Zu erwähnen bleibt, dass der Zeitzuschlag nach Arbeitsgesetz mit Zeitzuschlägen, die bereits heute für Nachtarbeit und Sonntagsarbeit gewährt

werden (z. B. im Rahmen eines Gesamtarbeitsvertrages), selbstverständlich verrechnet werden kann.

Bei nur vorübergehender Nachtarbeit wird die bisherige Regelung mit dem Lohnzuschlag unverändert übernommen.

Der Freizeitausgleich soll innerhalb eines Jahres gewährt werden. Der Anspruch verfällt jedoch nicht, wenn er nicht innert Frist bezogen, gewährt oder ausgenützt werden kann. Es handelt sich somit um eine Ordnungsfrist.

Artikel 17c (neu)

Dieser Artikel regelt in Absatz 1 den Grundsatz der medizinischen Untersuchung und Beratung und verweist für die Einzelheiten auf die Verordnung (Abs. 2). Da damit in der Schweiz teilweise arbeitsmedizinisches Neuland betreten wird, scheint es sinnvoll, die Verordnung mit begrifflich leicht verständlichen und inhaltlich klaren Ergänzungs- und Ausführungsvorschriften auszustatten. Es geht darin um die Definition der Begriffe sowie um die Regelung der Anspruchsvoraussetzungen auf medizinische Untersuchung und Beratung. Die Verordnungsregelung könnte etwa so aussehen:

a. Begriff:

Unter der medizinischen Untersuchung ist eine Basiskontrolle des Gesundheitszustandes zu verstehen. Sie zieht für den Arbeitgeber weder Behandlungs- noch andere Folgekosten nach sich, die sich aufgrund medizinischer Indikationen ergeben könnten. Die medizinische Untersuchung soll einfach durchführbar, zweckmässig und kostengünstig sein. Nach heutigem Kostenstand sollten im Durchschnitt ungefähr 100 Franken pro Untersuchung ausreichen. Damit ist auch klargestellt, dass der Arbeitgeber nicht für Kosten aufkommen muss, die bestehende Kostenträger, z. B. Krankenkassen, bereits übernehmen.

Die Beratung muss im Zusammenhang mit der Nachtarbeit stehen, kann aber auch andere als rein medizinische Probleme der Gesundheit umfassen, z. B. Beratung bei familiären und sozialen Problemen, Ernährungsberatung, Beratung über eine sinnvolle Freizeitgestaltung, Stress.

b. Anspruchsvoraussetzungen im Regelfall:

Wer über längere Zeit in der Nacht arbeitet oder dafür vorgesehen ist, hat Anspruch auf medizinische Untersuchung und Beratung. Dieser Anspruch steht Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zu, die beispielsweise mindestens 40 Nachteinsätze pro Jahr leisten. Geltend gemacht werden kann dieser Anspruch z. B. bis zum 40. Altersjahr alle drei Jahre einmal, bis zum 50. Altersjahr alle zwei Jahre einmal, danach jedes Jahr einmal. Ferner ist darauf hinzuweisen, dass die Vollzugsbehörden jederzeit gestützt auf Artikel 6 und die Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (Gesundheitsvorsorge) eine medizinische Untersuchung anordnen können, soweit dies notwendig erscheint. Sofern eine Untersuchung einen Verdacht auf Gefährdung des Arbeitnehmers im Sinne des UVG ergibt, erfolgt eine Meldung an die SUVA.

c. Obligatorium im Ausnahmefall:

Normalerweise ist die medizinische Untersuchung auf Wunsch der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu gewähren. Für Ausnahmefälle soll die Verordnung jedoch eine obligatorische medizinische Untersuchung vorsehen können. Das Obligatorium soll sich ausschliesslich auf Formen der Nachtarbeit erstrecken, die für

die Betroffenen mit erheblichen Nachteilen und Risiken für ihre Gesundheit verbunden sind. Nach bisherigen Erfahrungen sind das vorwiegend Arbeitnehmer, die im Sinne von Artikel 17a Absatz 2 des Arbeitsgesetzes während 10 Stunden Nacharbeit verrichten oder solche, die ständig Nacharbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit leisten oder für ihre Gesundheit besonders belastende oder gefährdende Tätigkeiten ausüben. Dieses Obligatorium verpflichtet in erster Linie den Arbeitgeber. Er hat die davon betroffenen Arbeitnehmer vor ihrem Ersteinsatz zu einer Eignungsuntersuchung und später, z. B. ab dem 40. oder 50. Altersjahr, regelmässig zu einer Nachkontrolle zu schicken.

Artikel 17d (neu)

Diese Bestimmung regelt den Fall, in dem eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen untauglich wird, Nacharbeit zu verrichten. Der Arbeitgeber wird dazu verpflichtet, nach den in seinem Betrieb vorhandenen Möglichkeiten die betroffene Person zu einer Tagesarbeit zu versetzen, zu der sie tauglich ist und die etwa ihrer bisherigen Tätigkeit entspricht.

Im Vernehmlassungsentwurf enthielt dieser Artikel zwei weitere Absätze. Diese gaben dem zur Nacharbeit untauglichen Arbeitnehmer, dem keine Tagesarbeit zugewiesen werden kann, einen Anspruch auf die gleichen Leistungen, die auch anderen aus gesundheitlichen Gründen Arbeitsunfähigen zustehen. Gemeint waren damit die Ansprüche auf Lohnfortzahlung und Kündigungsschutz gemäss den Artikeln 324a und 336c OR. In der Zwischenzeit ergab eine nähere rechtliche Abklärung, dass der beabsichtigte Schutz bereits vollumfänglich durch die erwähnten OR-Bestimmungen gegeben ist. Es kann deshalb darauf verzichtet werden, im Arbeitsgesetz diesbezügliche Bestimmungen aufzunehmen.

Artikel 17e (neu)

Die Leistung von Nacharbeit wirkt sich, wenn auch individuell und graduell verschieden, belastend auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden aus. Um so mehr erlangen die Rahmenbedingungen, unter denen Nacharbeit geleistet wird, Bedeutung. Je nach ihrer Gestaltung können sie die Nacharbeit erschweren oder erträglicher machen. Die Notwendigkeit besonderer Massnahmen hängt oft von den Verhältnissen in den einzelnen Betrieben ab. Der Arbeitgeber wird deshalb verpflichtet, weitere geeignete Massnahmen vorzusehen, soweit die Umstände in seinem Betrieb dies erforderlich machen. Die im Gesetz (Abs. 1) genannten Massnahmen sind in der Verordnung zu konkretisieren. Nach Erfahrungen der Praxis ist je nach gegebener Situation insbesondere an folgende Massnahmen zu denken: das Bereitstellen von sicheren Transportmitteln beim Fehlen entsprechender öffentlicher Verkehrsmittel (z. B. Sammeltransport durch einen Arbeitnehmer für Kollegen und Kolleginnen aus dem gleichen Dorf), das Anbieten leicht erreichbarer Pausenräume mit genügender Infrastruktur, das Bereithalten nahegelegener und geeigneter Ruhegelegenheiten sowie das Anbieten von Einrichtungen für die Zubereitung warmer Mahlzeiten in einem dafür geeigneten Raum.

Absatz 2 sieht vor, dass die Bewilligungsbehörden solche Massnahmen im Einzelfall auch mittels einer Auflage in der Arbeitszeitbewilligung anordnen können.

Artikel 18

Für Sonntagsarbeit gilt grundsätzlich das Gleiche wie für das Verbot der Nacharbeit (vgl. Art. 16). Die begriffliche Neubestimmung des Sonntags und seine zeitliche Lage richten sich nach der Nachtdefinition. Die vorgesehene Möglichkeit, die

zeitliche Lage durch betriebliche Vereinbarungen um eine Stunde vorzuverlegen oder zu verschieben, entspricht auch hier einem Bedürfnis nach betriebsgerechten Lösungen.

Artikel 19

Wir verweisen auf unsere Ausführungen zu Artikel 17.

Artikel 19a (neu)

Der Anspruch auf einen freien Sonntag innerhalb zweier Wochen besteht wie bis anhin (Abs. 1). Neu ist in diesem Zusammenhang, dass die tägliche Ruhezeit dem freien Sonntag oder dem Ersatzruhetag unmittelbar vorangehen oder nachfolgen muss.

Bisher hat ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin nach Artikel 20 Absatz 1 des Arbeitsgesetzes Anspruch auf einen Ersatzruhetag, wenn der Sonntageinsatz länger als fünf Stunden dauert oder auf den Vormittag und Nachmittag verteilt ist. Wer somit bis zu fünf Stunden nur am Sonntagmorgen oder -nachmittag eingesetzt wird, erhält bisher weder eine Kompensation der geleisteten Arbeitszeit noch einen Ersatzruhetag; dagegen wird für Kurzeinsätze über Mittag (beispielsweise 11–13 Uhr) ein Ersatzruhetag gewährt. Diese Differenzierung ist stossend. Sie wird daher gestrichen. Bis zu fünf Stunden Arbeitszeit am Sonntag oder den Sonntagen gleichgestellten Feiertagen wird aus diesem Grund neu durch Freizeit entsprechender Dauer ausgeglichen (Abs. 2).

Absatz 3 entspricht dem bisherigen Artikel 20 Absatz 2.

Artikel 20

Wir verweisen auf unsere Bemerkungen zu Artikel 17b neu.

Artikel 20a (neu)

In Absatz 1 wird aufgrund des neuen Artikels 116^{bis} der Bundesverfassung festgehalten, dass der 1. August ein den Sonntagen gleichgestellter Feiertag ist. Den Kantonen bleibt weiterhin die Möglichkeit, ihrerseits höchstens acht kantonale Feiertage dem Sonntag gleichzustellen. Kantone, die bisher den 1. August als kantonalen Feiertag geführt haben, können somit grundsätzlich einen weiteren Feiertag bestimmen, wenn sie die Möglichkeit von acht kantonalen Feiertagen voll ausschöpfen wollen. Ansonsten geht es hier um eine rein formelle Bereinigung. Alt Artikel 18 Absätze 2 und 3 sowie alt Artikel 19 Absatz 3 werden in fast unveränderter Form in einem Artikel zusammengefasst. Sie waren vorher systematisch nicht richtig eingeordnet.

Artikel 21 Absatz 3

Es handelt sich hier um eine rein redaktionelle Änderung.

Artikel 22

Der Text wird ergänzt durch den Hinweis auf die Zeitzuschläge.

Artikel 23

Dieser Artikel wird aufgehoben.

Artikel 24

Absatz 1 entspricht der bisherigen Regelung. Die Voraussetzungen für die Erteilung einer Bewilligung für den ununterbrochenen Betrieb sind identisch mit denjenigen bei Nacht- und Sonntagsarbeit (Abs. 2 und 3).

Zum bestehenden dauernden ununterbrochenen Betrieb wird neu der vorübergehende ununterbrochene Betrieb eingeführt (Abs. 3), um die heute in der Praxis mit dieser Betriebsweise verbundenen Probleme zu lösen. Heute wird in Fällen, wo ein laufender Dreischichtbetrieb (Bewilligung durch BIGA) vorübergehend zu einer ununterbrochenen Betriebsweise ausgedehnt werden soll, eine vorübergehende kantonale Sonntagsbewilligung in Ergänzung zur Dreischichtbewilligung des BIGA erteilt. Dieses Nebeneinander von kantonalen und eidgenössischen Bewilligungen führt dann dazu, dass wegen der unterschiedlichen Zuständigkeiten oft Fehler entstehen und die wöchentlichen Höchstarbeitszeiten, die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten der in diesem zusammengebastelten System eingesetzten Arbeitnehmer kaum mehr richtig kontrolliert werden können.

Absatz 6 stellt klar, dass auf den ununterbrochenen Betrieb ergänzend die Bestimmungen des Gesetzes über die Nacht- und Sonntagsarbeit anwendbar sind.

Artikel 25

Ungeachtet der Schichtart muss aus gesundheitlichen und sozialen Gründen im Regelfall ein Schichtwechsel verlangt werden (Abs. 1). Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen, dass der Wechsel auch innerhalb der Tagschichten (früh/spät) notwendig und wichtig ist (Abs. 2).

Absatz 3 ermöglicht es, Ausnahmen von den in den Absätzen 1 und 2 festgelegten Grundsätzen vorzusehen. Die Voraussetzungen für solche Ausnahmen werden auf Verordnungsstufe zu regeln sein, wobei aber in jedem Fall das Einverständnis der betroffenen Arbeitnehmer erforderlich ist. Ein Verzicht auf den Schichtenwechsel kann sich beispielsweise rechtfertigen, wenn:

- betriebliche Verhältnisse die Ausübung bestimmter Arbeiten zu bestimmten Tageszeiten erfordern (Bäckereien);
- aufgrund betrieblicher Verhältnisse geeignete Gegenschichten fehlen; so wenn Betriebe eigens eingerichtete Sonderschichten zu bestimmten Tageszeiten beschäftigen;
- dadurch der Erholungszeitraum sinnvoll vergrössert wird;
- in einem Einzelfall der Gesundheitsschutz oder die familiäre und soziale Situation eines Arbeitnehmers verbessert werden kann.

Artikel 26 Absatz 1

Eine rein redaktionelle Anpassung: Streichung der Verschiebung der Tagesgrenzen.

Artikel 27 Absatz 1

Dieser Artikel erfährt keine materielle Änderung. Formell werden die Artikelverweise dem revidierten Gesetz angepasst. Die aufgrund dieses Artikels erlassenen Sonderbestimmungen lassen Abweichungen von den Regelungen über die Arbeits- und Ruhezeiten zu, nicht aber von den eigentlichen Schutzmassnahmen bei Nachtarbeit. Im übrigen verweisen wir auf die Ausführungen zur Verordnung 2 unter Ziffer 33.

Artikel 30 Absatz 2

Absatz 2 wird insofern angepasst, als neu auch die Arbeit von Jugendlichen im Alter von weniger als 15 Jahren erfasst werden soll. Schon kurz nach Einführung des Arbeitsgesetzes im Jahre 1964 haben kantonale Vollzugsbehörden darauf hingewiesen, dass verschiedene Formen von Kinderarbeit bei kulturellen, künstlerischen und sportlichen Darbietungen sowie bei Werbeveranstaltungen ausgeübt würden und das Arbeitsgesetz diesbezüglich Lücken aufweise. Nach dem Wortlaut des Arbeitsgesetzes wären solche Beschäftigungen verboten. Das entspricht aber eher einem Versäumnis als der Absicht des Gesetzgebers. In der Praxis haben die Vollzugsorgane diese Arbeiten Jugendlicher und von Kindern weitgehend toleriert, da sie insgesamt wenig ins Gewicht fielen. In den letzten Jahren konnte aber eine stete Zunahme solcher Arbeiten festgestellt werden, nicht zuletzt in der Werbung, wo offenbar eine grosse Nachfrage nach Kindern und Jugendlichen besteht. Ein generelles Verbot solcher Tätigkeiten – wie es das geltende Recht vorsieht – ist nicht opportun und im übrigen in der Praxis auch kaum durchsetzbar. Dennoch ist nicht zu übersehen, dass tendenziell vermehrt auch die Gefahr besteht, dass die betroffenen Kinder und Jugendlichen wirtschaftlich ausgenützt werden, dabei allenfalls ihre Gesundheit aufs Spiel setzen und nicht zuletzt die Schulbildung darunter leidet. Es erscheint deshalb notwendig, die hier geschilderte Problematik neu zu überdenken und in der Verordnung, unter Wahrung der Gesundheit der Betroffenen, eine der besonderen Form dieser Kinderbeschäftigung angepasste Lösung anzubieten.

Artikel 31 Absatz 1 zweiter Satz und Absätze 2–4

Bei Absatz 1 und Absatz 3 handelt es sich lediglich um redaktionelle Anpassungen: Streichung der Hilfsarbeit.

Absatz 2 übernimmt das geltende Recht, ist aber redaktionell insbesondere der Neuregelung der Tagesarbeit nach Artikel 10 anzupassen.

Artikel 33

Dieser Artikel wird aufgehoben (siehe Art. 35 und 36a).

Artikel 34

Dieser Artikel wird aufgehoben, da es, mit Ausnahme von speziellen Vorschriften in Zusammenhang mit der Mutterschaft, keine Sonderregelungen der Arbeits- und Ruhezeit für Frauen mehr geben soll.

Artikel 35

Absatz 1 entspricht inhaltlich weitgehend dem bisherigen Artikel 67 Absatz 1 der Verordnung 1. Ausdrücklich erwähnt wird neben der Gesundheit der schwangeren Frau selber die Gesundheit des (geborenen oder ungeborenen) Kindes.

Absatz 2 übernimmt sinngemäss die Bestimmung von Absatz 2 des bisherigen Artikels 33. Damit wird, soweit dies aus gesundheitlichen Gründen erforderlich ist, die Möglichkeit vorgesehen, durch Verordnung die Beschäftigung schwangerer Frauen und stillender Mütter für beschwerliche und gefährliche Arbeiten zu untersagen oder von besonderen Voraussetzungen abhängig zu machen. Zu denken ist an dauernd im Stehen zu verrichtende Arbeiten, an solche, die mit häufigem Strecken und Beugen verbunden sind, an Arbeiten unter Druck oder an Arbeiten mit erhöhten Unfall- oder Erkrankungsgefahren (Infektionsgefahr).

Artikel 35a (neu)

Die neue Bestimmung entspricht weitgehend der bisherigen Regelung in Artikel 35. Eine Neuerung besteht darin, dass das Beschäftigungsverbot von acht Wochen nicht mehr auf sechs Wochen verkürzt werden kann. Weiter darf eine schwangere Frau ab der achten Woche vor der Niederkunft nachts zwischen 20 und 6 Uhr nicht beschäftigt werden. Für die übrige Zeit der Schwangerschaft muss ihr Einverständnis für Arbeiten zwischen 20 und 6 Uhr vorliegen.

Artikel 35b (neu)

Absätze 1 und 2: Wir verweisen auf die Ausführungen unter Ziffer 114.34.

Die Ansprüche nach den Absätzen 1 und 2 können im Einzelfall mit Ansprüchen aus dem Arbeitsvertragsrecht konkurrieren. Ist dies der Fall, gehen für die Frau günstigere Regelungen des Arbeitsvertragsrechts vor (Abs. 3). Weiter wird in Absatz 3 festgelegt, dass es sich bei der Regelung von Absatz 2 um einen separaten Lohnfortzahlungsanspruch handelt. Leistungen, die der Arbeitgeber aufgrund dieser Bestimmung erbringt, dürfen daher nicht dazu führen, dass die Dauer der Lohnfortzahlung infolge Verhinderung an der Arbeitsleistung im Sinne von Artikel 324a OR entsprechend gekürzt wird, weil sonst der angestrebte wirtschaftliche Schutz nicht mehr gewährleistet wäre. Umgekehrt sind die Leistungen nach Absatz 2 auch zu gewähren, wenn die Ansprüche aus dem Arbeitsvertragsrecht bereits ausgeschöpft sind.

Absatz 4 vervollständigt die Regelungen über den Schutz der Mutterschaft.

Artikel 36

Bisher gilt die Verpflichtung des Arbeitgebers, bei der Festsetzung der Arbeits- und Ruhezeit auf die Familiensituation Rücksicht zu nehmen, nur in bezug auf Arbeitnehmerinnen. Diese Bestimmung wird neu geschlechtsneutral formuliert. Weiter werden die Familienpflichten näher definiert. Für Überzeitarbeit ist das Einverständnis der Betroffenen neu immer notwendig.

Artikel 36a (neu)

Dieser Artikel enthält eine Verordnungskompetenz, wonach beschwerliche und gefährliche Arbeiten für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern (neben jugendlichen Arbeitnehmern sowie schwangeren Frauen und stillenden Müttern, für die diese Möglichkeit bereits in Art. 29 Abs. 3 bzw. in Art. 35 Abs. 2 vorgesehen ist) aus gesundheitlichen Gründen untersagt oder von besonderen Voraussetzungen abhängig gemacht werden können. Solche Sonderschutzbestimmungen können sich beispielsweise für behinderte oder ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aufdrängen.

Artikel 47

Wir verweisen auf die Ausführungen unter Artikel 10 neu. Als meldepflichtig könnten in der Verordnung betriebliche Reglemente über die Gleitzeitarbeit und Stundenpläne mit Arbeitszeiten nach 20 Uhr bezeichnet werden.

Artikel 48

Absatz 1 zählt abschliessend die Bereiche auf, in denen den Arbeitnehmern oder der Arbeitnehmervertretung im Betrieb ein Anspruch auf Information und Mitsprache zusteht.

Das Recht auf Information und Mitsprache umfasst gemäss Absatz 2 einen Anhö-
rungs-, Beratungs- und Begründungsanspruch, den die Arbeitnehmer oder deren
Vertretung im Betrieb gegenüber ihrem Arbeitgeber haben. Der Arbeitgeber hat die
Anspruchsberechtigten vor einem Entscheid anzuhören. Fällt der Entscheid nicht
oder nur zum Teil im Sinne der Arbeitnehmer oder deren Vertretung im Betrieb
aus, so hat der Arbeitgeber diesen zu begründen.

Artikel 64 (neu) Änderung bisherigen Rechts

Der neue Artikel 48 des Entwurfs erfordert eine Änderung des Artikels 10 Buch-
stabe a des Mitwirkungsgesetzes. Artikel 48 sieht nicht nur eine Information und
Mitsprache der Arbeitnehmer in Angelegenheiten der Gesundheitsvorsorge, son-
dern auch in Fragen der Arbeitszeitgestaltung vor. Der in Artikel 10 Buchstabe a
des Mitwirkungsgesetzes verwendete eingrenzende Begriff des Gesundheitsschut-
zes ist daher durch jenen des Arbeitnehmerschutzes zu ersetzen.

Artikel 71 Buchstabe b

Mit Artikel 3a des Entwurfs werden die Vorschriften über die Gesundheitsvorsorge
auch auf die Verwaltungen der Kantone und Gemeinden ausgedehnt. Entsprechend
muss der in Artikel 71 Buchstabe b zugunsten dieser Körperschaften enthaltene
Vorbehalt in bezug auf die öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse angepasst wer-
den. Weiterhin autonom regeln können Bund, Kantone und Gemeinden die Berei-
che, die sich sonst klassischerweise im Arbeitsvertragsrecht finden lassen (Entste-
hung, Dauer, Inhalt und Beendigung der Dienstverhältnisse).

Übergangsbestimmungen

Beim Zeitzuschlag handelt es sich um ein neues Element im Dienste des Gesund-
heitsschutzes nach Arbeitsgesetz, das bisher auf Gesetzesstufe beispielsweise beim
Bundesgesetz vom 8. Oktober 1971 über die Arbeit in Unternehmen des öffentli-
chen Verkehrs (Arbeitszeitgesetz, AZG) Eingang gefunden hat. Da mit dieser
Systemänderung im Arbeitsgesetz für die einzelnen Betriebe und Branchen Umstel-
lungs- und Anpassungsprobleme verbunden sein können, soll diesen eine angemese-
ne Übergangsfrist von drei Jahren eingeräumt werden. Wo heute schon die
Arbeitszeit bei 40 Stunden oder tiefer liegt, kann davon ausgegangen werden, dass
damit bereits ein Beitrag an den Gesundheitsschutz auch für Nachtarbeitende geleis-
tet worden ist. Hier gilt eine verlängerte Übergangsfrist von fünf Jahren.

3 Auswirkungen

31 Verbreitung von Nacht-, Wochenend- und Schichtarbeit

In Erfüllung eines parlamentarischen Vorstosses (Postulat Borel vom 20. Juni
1990; Nr. 90.580) hat das BIGA eine Untersuchung durchführen lassen, mit der
erstmalig in der Schweiz umfassend in Industrie- und Dienstleistungsunternehmen
der Umfang, die Gestaltung, die Problematik und die Perspektiven von Arbeitszei-
ten ausserhalb der Normalarbeitszeit erfasst worden sind. Auf diese Weise konnten
aussagekräftige Informationen über die Bedeutung dieser Arbeitszeitformen für die
Unternehmen, die Arbeitszeitgestaltung, die Art der Bonifikationssysteme und die
Gestaltung des Umfeldes gesammelt werden. Die Untersuchungsergebnisse wurden
vom BIGA Anfang 1994 als Bericht veröffentlicht. Wir beschränken uns deshalb
im folgenden auf eine geraffte Übersicht.

Total Beschäftigte mit regelmässiger Nacht-, Wochenend- oder Schichtarbeit

Die Untersuchung zeigt, dass in der Schweiz rund 11,5 Prozent der Beschäftigten regelmässig in der Nacht, am Wochenende oder in Schichtarbeit tätig sind. Bei den Frauen ist der Anteil ungefähr gleich gross wie bei den Männern.

Der Umfang der Arbeitszeiten ausserhalb der Normalarbeitszeit ist je nach Unternehmensgrösse und Branche sehr unterschiedlich. In Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten ist der Anteil mit unter 5 Prozent nicht einmal halb so gross wie in den übrigen Unternehmen. Im Dienstleistungssektor sind mit 12 Prozent etwas mehr Beschäftigte in Nacht-, Wochenend- oder Schichtarbeit tätig als in der Industrie (unter 11%).

Verbreitung der Haupttypen von Nacht-, Wochenend- und Schichtarbeit

In der Schweiz arbeiten insgesamt rund 8 Prozent aller Beschäftigten regelmässig in der Nacht. Die mit der Untersuchung erstmals vorliegenden Zahlen für den Dienstleistungssektor ergeben ein deutliches Bild: Im Dienstleistungssektor ist der Anteil der Nachtarbeitenden mit 10,5 Prozent mehr als doppelt so hoch wie in der Industrie (5%). Die höchsten Anteile von Nachtarbeitenden weisen die Branchen Luftfahrt, Gastgewerbe und Gesundheitswesen auf. Insgesamt ist der Anteil der Frauen, die in der Nacht arbeiten, etwa gleich gross wie derjenige der Männer.

In Arbeitszeitformen mit regelmässiger Schichtarbeit am Wochenende sind gut 6,5 Prozent aller Beschäftigten tätig. Auch bei dieser Schichtform ist im Dienstleistungssektor der Anteil mit über 10 Prozent aller Beschäftigten mehr als viermal so hoch wie in der Industrie (etwas über 2%). Frauen arbeiten mit fast 8 Prozent merklich häufiger als Männer (unter 6%) in Arbeitsformen mit Wochenend-Schichtarbeit.

Regelmässige Schichtarbeit ohne Wochenendeinsätze leisten gut 5 Prozent der Beschäftigten. Etwas weniger als 1,5 Prozent der Beschäftigten arbeiten regelmässig in der Nacht und fast 3,5 Prozent sind in Zweischichtsystemen tätig. In der Industrie ist der Anteil von Beschäftigten mit Nachtarbeit ohne Wochenendeinsätze und mit Zweischichtarbeit deutlich grösser als im Dienstleistungsbereich. In solchen Schichtformen arbeiten mit knapp 6 Prozent mehr Männer als Frauen (gut 4%).

Qualifikationsniveau der Nacht-, Wochenend- und Schichtarbeitenden

Das Qualifikationsniveau der Nacht-, Wochenend- und Schichtarbeitenden ist relativ tief. Im Durchschnitt der befragten Unternehmen weisen knapp 40 Prozent der Beschäftigten eine abgeschlossene Berufsausbildung auf. Dieser Anteil ist im Dienstleistungssektor mit fast 50 Prozent deutlich höher als in der Industrie mit weniger als 30 Prozent.

Betriebliche Gründe für Nacht-, Wochenend- und Schichtarbeit

Als häufigste Begründung für die Einführung von Nacht-, Wochenend- oder Schichtarbeit wird von 60 Prozent der Unternehmen die «zunehmende Kapitalintensität der Produktion» und die damit benötigte bessere Nutzung der teuren Anlagen genannt. Vor allem bei industriellen Grossbetrieben ist dies die dominierende Begründung. Ebenfalls von grosser Bedeutung ist die «technische Unmöglichkeit, Produktionsabläufe zu unterbrechen» (50% Nennungen). Im Dienstleistungsbereich sind mit je über 50 Prozent Nennungen «längere Präsenz- oder Ansprechzeiten aufgrund von veränderten Konsumbedürfnissen» sowie die «Notwendigkeit, gewisse

Leistungen in der Freizeit der Normalarbeitenden oder ausserhalb der Tagesarbeitszeit zu erbringen» die wichtigsten Begründungen.

Hauptprobleme bei Nacht-, Wochenend- und Schichtarbeit aus der Sicht der Unternehmen

Als Probleme bei Nacht-, Wochenend- und Schichtarbeit, von denen sie sehr oder ziemlich betroffen sind, nennen die Unternehmen am häufigsten «zusätzliche Kosten durch Zuschläge» (46% aller Unternehmen). Das Erstellen der Schichtpläne und die Organisation der Einsatzplanung sowie die Rekrutierung der Mitarbeiter werden ebenfalls noch von über 40 Prozent als Problem empfunden. Als relativ unbedeutend werden dagegen Schwierigkeiten mit den Behörden, etwa in Zusammenhang mit der Bewilligungspflicht, eingestuft. Nur 10 Prozent sehen sich davon sehr oder ziemlich betroffen.

Materielle und zeitliche Besserstellung bei Nacht-, Wochenend- und Schichtarbeit

Nach Ansicht der Unternehmen hängt die Attraktivität von Nacht-, Wochenend- und Schichtarbeit hauptsächlich von den Schichtzulagen ab: 68 Prozent der Unternehmen erachten eine materielle Besserstellung von Nacht-, Wochenend- und Schichtarbeitenden gegenüber Normalarbeitenden als sehr wichtig. Eine solche Besserstellung wird von etwa 50 Prozent der Dienstleistungs-Unternehmen als sehr wichtig eingestuft, bei den Industrie-Unternehmen sind es dagegen über 80 Prozent. Dieser Einschätzung entspricht, dass eine finanzielle Besserstellung von Wochenendarbeitern in zwei Drittel der Industrie-Unternehmen realisiert ist, aber nur in weniger als der Hälfte der Dienstleistungs-Unternehmen.

Eine kürzere Arbeitsdauer für Nacht-, Wochenend- und Schichtarbeit schätzen nur 37 Prozent der Unternehmen als sehr wichtig für die Attraktivität ein. Entsprechend liegt die gesamte Arbeitsdauer für Nacht-, Wochenend- und Schichtarbeit bei den meisten Schweizer Unternehmen kaum wesentlich unter derjenigen der Vollzeitbeschäftigten in Tagesarbeit. In über 60 Prozent aller Unternehmen arbeiten Beschäftigte mit Nacht- oder Schichtarbeit am Wochenende mindestens noch 42 Stunden pro Woche. Eine Wochenarbeitszeit unter 40 Stunden findet sich nur in knapp 10 Prozent aller Unternehmen.

In über 40 Prozent der befragten Unternehmen hat sich aber durchgesetzt, im Vergleich zur Tagesarbeit bei Schichtarbeit Pausen zusätzlich zu bezahlen. Eine Gewährung von zusätzlichen Ferien- oder Freitagen wird lediglich von weniger als 15 Prozent der Unternehmen berichtet. Zeitgutschriften für Arbeit zwischen 0.00 und 6.00 Uhr in Höhe von 10 Prozent und mehr haben 46 Prozent der Unternehmen teils oder voll verwirklicht und knapp weitere 20 Prozent finden die Einführung dieser Massnahme erstrebenswert. Bemerkenswerterweise sind Zeitgutschriften in der genannten Höhe im Dienstleistungsbereich mit knapp 50 Prozent häufiger als in der Industrie (42%) eingeführt.

Bessere Gestaltung des Umfeldes bei Nacht-, Wochenend- und Schichtarbeit

Eine gezielte Gestaltung des Umfeldes (medizinische Betreuung, Verpflegung, Wohnen, Transport) wird von 15 Prozent der Unternehmen als sehr wichtig und von 32 Prozent als etwas Wichtiges für die Attraktivität von Nacht-, Wochenend- und Schichtarbeit eingestuft.

Eine betriebliche Verpflegungsmöglichkeit wird am Wochenende von 50 Prozent und in der Nacht von gut 30 Prozent der Unternehmen angeboten. Etwas unter 40

Prozent der Unternehmen berichten über spezifische Weiterbildungsangebote für Nacht-, Wochenend- und Schichtarbeitende.

In gut der Hälfte (54%) der Unternehmen ist für die Betroffenen ein Wechsel auf Normalarbeitszeit unter bestimmten Umständen möglich, vor allem bei gesundheitlichen Problemen. Weitere Umfeld-Massnahmen werden von den Unternehmen dagegen noch sehr wenig eingesetzt. Eine Unterstützung bei der «Gesundheitsvorsorge (gesunde Ernährung, Sport)» sowie bei der «Kinderbetreuung» hat nur je etwa jedes achte Unternehmen realisiert. Gerade die Einführung der letzten zwei Massnahmen wird mit Anteilen von 60 Prozent bzw. 70 Prozent aber von sehr vielen Unternehmen als erstrebenswert eingestuft.

Entwicklungstendenzen bei der Nacht-, Wochenend- und Schichtarbeit

Für die zukünftige Entwicklung der Nacht-, Wochenend- und Schichtarbeit zeichnen sich keine dramatischen Entwicklungen ab. Lediglich 20 Prozent der Unternehmen gehen davon aus, dass ihr Anteil der Beschäftigten mit Arbeitszeiten ausserhalb der Normalarbeitszeit in den nächsten fünf Jahren zunehmen wird, während 7 Prozent eine Abnahme prognostizieren. Das erwartete Wachstum ist in Grossbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten sowie im industriellen Sektor etwas grösser.

32 Finanzielle und personelle Auswirkungen

321 Auf den Bund

Bei den Arbeitszeitbewilligungen bringt die Neuverteilung der Kompetenzen zwischen Bund und Kantonen (alle Dauerbewilligungen beim Bund) einen Mehraufwand, der aber durch den Wegfall der Bewilligungspflicht für die Verschiebung der Tagesgrenzen und den Zweischichtbetrieb weitgehend kompensiert werden dürfte. Etliche Branchen werden zudem durch die Sonderbestimmungen der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz von der Bewilligungspflicht befreit werden (man denke etwa an Bäckereien oder an das Gastgewerbe). Die Neuverteilung der Kompetenzen bleibt deshalb praktisch ohne Auswirkungen auf den Personalbestand.

Durch die Ausdehnung der Vorschriften über die Gesundheitsvorsorge auf die Verwaltungen der Kantone und Gemeinden und durch die neu eingeführte medizinische Betreuung bei Nachtarbeit entsteht für den Bund im Rahmen der Oberaufsicht und des Vollzuges ein gewisser Mehraufwand. Insbesondere die heute schon personell unterdotierte Abteilung Arbeitsmedizin und Arbeitshygiene des BIGA wird diesem zusätzlichen Aufgabenbereich nur durch einen erhöhten Personalbestand (2–3 Einheiten) gerecht werden können.

322 Auf die Kantone

Die Revision des Arbeitsgesetzes bedingt auch für die Kantone keinen finanziellen Mehraufwand.

Durch den Wegfall der Bewilligungspflicht für Überzeitarbeit, Verschiebung der Tagesgrenzen und Zweischichtbetrieb sowie durch die Neuverteilung der Kompetenzen zwischen Bund und Kantonen bei den Arbeitszeitbewilligungen ergibt sich bei den Kantonen eine gewisse personelle Entlastung. Diese wird es ihnen gestatten, vermehrt effiziente Betriebskontrollen durchzuführen und gleichzeitig den Mehraufwand aufzufangen, der ihnen durch die Ausdehnung der Vorschriften über

die Gesundheitsvorsorge auf die Verwaltungen der Kantone und Gemeinden entstehen wird.

33 Verordnungen 1 und 2 zum Arbeitsgesetz

Die Revision des Arbeitsgesetzes führt dazu, dass auch die Verordnungen 1 (Allgemeine Vollzugsverordnung) und 2 (Sonderbestimmungen für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern) revidiert werden müssen.

Bei der Verordnung 1 werden neben der Anpassung der geschlechtsspezifischen Vorschriften über die Arbeits- und Ruhezeiten die materiellen Ausführungsbestimmungen zu den geänderten gesetzlichen Bestimmungen zu erlassen sein. Im Kommentar zum Gesetzesentwurf finden sich jeweils auch Aussagen darüber, wie man sich die entsprechenden Verordnungsbestimmungen etwa vorzustellen hat. Der Entwurf dazu wird wiederum in der Eidgenössischen Arbeitskommission vorbereitet und einem Vernehmlassungsverfahren unterbreitet werden.

Die Verordnung 2 aus dem Jahre 1966 ist seit langem revisionsbedürftig, weil sie den veränderten Verhältnissen nicht mehr Rechnung trägt. Die Arbeiten für eine umfassende Revision dieser Verordnung wurden bereits zu einem früheren Zeitpunkt aufgenommen, dann aber wegen der anstehenden Gesetzesrevision zurückgestellt. Die Revisionsarbeiten sollen nun in Zusammenarbeit mit den interessierten Kreisen rasch wieder aufgenommen werden. Dabei wird von folgenden grundsätzlichen Überlegungen auszugehen sein:

Artikel 27 des Arbeitsgesetzes, der für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern Sonderbestimmungen in bezug auf die Arbeits- und Ruhezeiten (nicht aber in bezug auf den Gesundheitsschutz) vorbehält und damit die gesetzliche Grundlage für die Verordnung 2 bildet, erfährt im Rahmen der vorliegenden Gesetzesrevision keine materielle Änderung. Ausnahmen von den gesetzlichen Arbeits- und Ruhezeiten bleiben deshalb im gleichen Mass möglich wie bisher. Sonderbestimmungen werden demnach auch in Zukunft zur Anwendung kommen, soweit solche mit Rücksicht auf die besonderen Verhältnisse einer Branche notwendig sind. Die Bedürfnisfrage muss aber von Fall zu Fall unter Berücksichtigung der vorliegenden Gesetzesrevision und anderer veränderter Verhältnisse neu geprüft werden. Dabei soll berechtigten Bedürfnissen von Betriebsarten, die heute nicht unter die Sonderbestimmungen fallen, selbstverständlich auch Rechnung getragen werden. Umgekehrt sind geltende Sonderbestimmungen anzupassen oder allenfalls aufzuheben, wenn ein Bedürfnis dafür nicht oder nicht mehr in der gleichen Art vorhanden ist. Alles in allem dürfte sich das Bedürfnis nach Sonderbestimmungen mit Inkrafttreten des revidierten Gesetzes in einzelnen Fällen erübrigen. Die Neuregelung im Gesetz wird nämlich dazu führen, dass verschiedene Bestimmungen der geltenden Verordnung obsolet werden, weil aufgrund der neuen Gesetzesbestimmungen gar keine Notwendigkeit mehr für eine Ausnahmeregelung besteht. Als Beispiel sei Artikel 21 der Verordnung 2 erwähnt, der in Nachdienstapotheken unter gewissen Voraussetzungen eine bewilligungsfreie Verschiebung der Grenze der Tagesarbeit von 20 Uhr bis 22 Uhr zulässt. Da nach dem Revisionsentwurf Tagesarbeit generell bis 23 Uhr (bewilligungsfrei) möglich ist, entfällt die Notwendigkeit für die erwähnte Sonderbestimmung der Verordnung 2.

Im konkreten Fall obliegt es den betroffenen Branchen darzulegen, dass für eine Mehrheit ihrer Betriebe «besondere Verhältnisse» im Sinn von Artikel 27 des Arbeitsgesetzes bestehen, die Abweichungen von den gesetzlichen Arbeits- und

Ruhezeiten notwendig machen. Das ist vor allem dann der Fall, wenn das Bedürfnis nach speziellen Arbeits- und Ruhezeiten bedingt ist durch:

- Aufgaben der Schadensbegrenzung (Verderb von Gütern verhindern, Betriebsstörungen beheben usw.), die medizinische Versorgung und erste Hilfe (Tätigkeit in Krankenhäusern usw.),
- die Erfüllung von wichtigen Sicherheitsaufgaben (Bewachungsbetriebe, Pannenhilfen usw.),
- saisonale Ereignisse (Verarbeiten landwirtschaftlicher Produkte usw.),
- Kultur- und Freizeitveranstaltungen (Theater, Kino, Sport usw.),
- aktualitätsbezogene Sachverhalte und nicht frühzeitig planbare Einsätze (Radio, TV, Zeitungen usw.),
- spezielle Konsumbedürfnisse, die nur durch Arbeit an Sonntagen und in der Nacht befriedigt werden können (Gastgewerbe, Bäckereien, Putzinstitute usw.),
- die Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben und das Bestehen gesetzlicher Rahmenbedingungen (Erfüllung gesetzlicher Pflichten, die nicht im Ermessen des Betriebes stehen wie der Einsatz im Bestattungswesen).

Abweichungen vom Gesetz in der Verordnung 2 sind zu gewähren, wo immer ein entsprechendes Bedürfnis besteht, gleichzeitig sind sie aber auf das notwendige Minimum zu beschränken und nach Möglichkeit kompensatorisch auszugleichen. So könnte beispielsweise für eine Betriebsart die gesetzliche wöchentliche Höchstarbeitszeit verlängert, gleichzeitig aber deren Einhaltung im Durchschnitt einer bestimmten Zeitperiode verlangt werden. Weiter wäre denkbar, dass der Nachtzeitraum von sieben Stunden anders gelegt würde als in Artikel 16 vorgesehen, z. B. auf den Zeitraum von 24 Uhr bis 7 Uhr. Denkbar wäre auch eine Verlängerung der Arbeitszeit in der Nacht, wobei dann die tägliche oder wöchentliche Ruhezeit ebenfalls zu verlängern wäre. Weitere Abweichungsmodelle werden im Rahmen der Revision der Verordnung 2 zu diskutieren sein, wobei die betroffenen Kreise zu gegebener Zeit Gelegenheit zur Stellungnahme erhalten werden.

4 Legislaturplanung

Die Vorlage ist im Bericht über die Legislaturplanung 1991–1995 angekündigt und als Richtliniengeschäft eingestuft (BBl 1992 III 76, Anhang A1).

5 Verhältnis zum internationalen Recht und Ländervergleich

51 Internationale Arbeitsorganisation (IAO)

Im Bereich der Regelungen des vorliegenden Revisionsentwurfs hat die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) zwei Übereinkommen angenommen: einerseits das Übereinkommen Nr. 89 über die Nachtarbeit der Frauen, das die Schweiz, wie bereits erläutert, im Jahre 1992 gekündigt hat, andererseits das Übereinkommen Nr. 171 über Nachtarbeit aus dem Jahre 1990. Zu letzterem verweisen wir auf Bericht und Botschaft vom 3. Juni 1991 (BBl 1991 III 869 ff.) sowie auf den Bericht, den wir Ihnen in Erfüllung des Postulates der Kommission für soziale Sicherheit des Nationalrates vom 20. August 1991 im Anhang zu dieser Botschaft unterbreiten. Mit diesem Übereinkommen hat die IAO moderne Mindestnormen aufgestellt, die, im Gegensatz zum Übereinkommen Nr. 89, die Nachtarbeit an sich nicht verbieten, sondern deren negative Auswirkungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mildern sollen. Der vorliegende Revisionsentwurf setzt die

Anforderungen dieses Übereinkommens im Bereich des Arbeitsgesetzes weitgehend um.

Bis heute ist das Übereinkommen Nr. 171 erst von einem Land (Dominikanische Republik) ratifiziert worden, was angesichts der kurzen Zeitspanne seit seiner Annahme normal ist. Da sich das EG-Recht auch an diesem Übereinkommen orientiert, ist zu erwarten, dass verschiedene EG-Länder das Übereinkommen in absehbarer Zeit ratifizieren werden. Deutschland, Belgien, Österreich, Italien und die Niederlande haben sich dies ausdrücklich zum Ziel gesetzt.

52 Europäische Gemeinschaft

Das EG-Recht auf dem Gebiet der Arbeitszeit ist jung und teilweise noch im Entstehen begriffen. Bis heute hat die EG erst zwei Richtlinien erlassen, nämlich die Richtlinie 92/85 vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Massnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (ABl Nr. L 348 vom 28. Nov. 1992, S. 1), sowie die Richtlinie 93/104 vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl Nr. L 307 vom 13. Dez. 1993, S. 18).

Die erste dieser beiden Richtlinien enthält neben Regelungen über den Gesundheitsschutz (Verbot der Exposition gegenüber bestimmten Agenzien, Verfahren und Arbeitsbedingungen, Risikobeurteilung), den Mutterschaftsurlaub und den Kündigungsschutz auch Bestimmungen über die Nacharbeit schwangerer und stillender Arbeitnehmerinnen, die denjenigen des Übereinkommens Nr. 171 der IAO entsprechen. Mit der Umsetzung des IAO-Übereinkommens im vorliegenden Revisionsentwurf wären die Arbeitszeitbestimmungen dieser Richtlinie weitgehend erfüllt. Die wichtigste Lücke unserer Gesetzgebung in bezug auf die Erfüllung der Richtlinie stellt jedoch das Fehlen eines Mutterschaftsurlaubes dar. Daneben wären Anpassungen der Bestimmungen über die Arbeitssicherheit sowie derjenigen über den Arbeitsvertrag (OR) notwendig. Da der Geltungsbereich der Richtlinie denjenigen des Arbeitsgesetzes überschreitet und insbesondere auch den öffentlichen Sektor umfasst, müssten zudem weitere Gesetze, insbesondere diejenigen über das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis auf eidgenössischer, kantonaler und kommunaler Ebene, angepasst werden. Alle diese Bereiche können aber nicht Gegenstand des vorliegenden Revisionsentwurfes sein; sie müssten daher allenfalls zu einem späteren Zeitpunkt angepackt werden.

Die Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung sieht unter anderem vor: eine tägliche ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden innerhalb eines 24-Stunden-Zeitraumes, angemessene Ruhepausen, eine wöchentliche Mindestruhezeit von 24 Stunden, die grundsätzlich auf den Sonntag fallen und sich an die tägliche Ruhezeit anschliessen soll. Diese Bestimmungen entsprechen denjenigen des vorliegenden Revisionsentwurfes. Nach Richtlinien-Entwurf darf die wöchentliche Arbeitszeit pro Sieben-Tage-Zeitraum im Durchschnitt von vier Monaten 48 Stunden nicht überschreiten; allfällige Überstunden sind darin eingeschlossen. Das ist strenger als unser Entwurf, der einerseits die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden nach Artikel 9 Absatz 1 Buchstabe b des Arbeitsgesetzes beibehält, andererseits jährliche Überzeitkontingente von 220 bzw. 260 Stunden kennt. Immerhin stellt die Aufhebung der Hilfsarbeit einen Schritt in Richtung dieses Richtlinienentwurfes dar. Weiter enthält die Richtlinie eine geschlechtsneutrale Regelung für die Nacharbeit, wobei sie die Nacht auch als eine Periode von 7 Stunden definiert, die den Zeitraum von

24 Uhr bis 5 Uhr umfassen muss; sie setzt die tägliche Arbeitszeit auf acht Stunden fest und gewährt den Arbeitnehmern einen Anspruch auf regelmässige unentgeltliche Untersuchungen ihres Gesundheitszustandes. Ferner sollen Arbeitnehmer bei gesundheitlichen Schwierigkeiten, die nachweislich auf Nachtarbeit zurückzuführen sind, entsprechend den betrieblichen Möglichkeiten einen Anspruch auf Versetzung zu einer Tagesarbeit haben. Die EG-Regelung über die Nachtarbeit lehnt sich eng an das Übereinkommen Nr. 171 der IAO an.

Mit dem vorliegenden Revisionsentwurf werden nicht alle Anforderungen dieser erst vor kurzem angenommenen EG-Richtlinie erfüllt. Einmal hat die Richtlinie einen grösseren Geltungsbereich als das Arbeitsgesetz; es müssten also, zusätzlich zum Arbeitsgesetz, verschiedene Spezialgesetze und insbesondere auch die Regelungen über das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis angepasst werden. Unterschiede gegenüber dem EG-Recht ergeben sich sodann in bezug auf die zulässige Dauer der Nachtarbeit (neun Stunden in unserem Entwurf gegenüber acht im EG-Recht) sowie in bezug auf die Möglichkeit von Abweichungen durch Gesamtarbeitsvertrag. Allerdings muss in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen werden, dass die verwaltungsinternen Revisionsarbeiten zum Zeitpunkt der Annahme der Richtlinie durch den Rat der Europäischen Union praktisch abgeschlossen waren. Es ist versucht worden, in diesen Revisionsarbeiten der Entwicklung des damaligen Richtlinienvorschlages Rechnung zu tragen. Der schliesslich angenommene Text weicht jedoch in einigen Punkten vom Vorschlag ab, so dass es aus zeitlichen Gründen nicht möglich war, die Richtlinie im Rahmen der vorliegenden Revision ganz zu erfüllen. Schliesslich ist zu bedenken, dass der Revisionsentwurf einen in enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern ausgearbeiteten, sorgfältig abgewogenen Kompromiss darstellt, der durch wesentliche Neuerungen aufgrund der Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung wieder in Frage gestellt worden wäre. Dies betrifft insbesondere die Höchstarbeitszeit und die Abweichungen durch Gesamtarbeitsverträge, beides Punkte, die stark zum Scheitern des Revisionsentwurfes 89/90 beigetragen haben. Die zur Übernahme der Richtlinie notwendigen Änderungen der schweizerischen Gesetzgebung müssten also allenfalls zu einem späteren Zeitpunkt vorgenommen werden.

Zu einem Richtlinienvorschlag über den Jugendarbeitsschutz besteht im heutigen Zeitpunkt ein gemeinsamer Standpunkt des EU-Rates, der noch in 2. Lesung vom EU-Parlament beraten werden muss. Er sieht vor, die Arbeit von Kindern (unter 15 Jahren oder noch schulpflichtig) im wesentlichen zu verbieten und regelt die Beschäftigung von Jugendlichen (15–18jährige, die nicht mehr der obligatorischen Schulpflicht unterworfen sind.) Für letztere sieht er Bestimmungen über die Arbeitszeit, die Nachtarbeit, die Ruhezeit, die Ferien sowie Pausenregelungen vor. Da die endgültige Fassung der Richtlinie noch nicht bekannt ist, sind Änderungen im Hinblick auf ihre Erfüllung noch verfrüht. Zudem bildet der Jugendschutz als solcher auch nicht Gegenstand dieser Teilrevision des Arbeitsgesetzes.

53 Die Arbeitszeitregelungen einiger europäischer Länder

Wir haben die Arbeitszeitregelungen der Bundesrepublik Deutschland, Belgiens, Österreichs, Schwedens, Italiens und der Niederlande untersucht.

Ausser in Italien und der BRD ist in allen untersuchten Ländern die Nachtarbeit grundsätzlich verboten. Die BRD, Belgien, Österreich und Italien verbieten grundsätzlich die Beschäftigung von Frauen in der Nacht oder machen sie von zusätzlichen Bedingungen abhängig. Österreich hat als einziges betroffenes europäisches

Land das Übereinkommen Nr. 89 der IAO noch nicht gekündigt. Alle diese Länder wollen das Übereinkommen Nr. 171 der IAO ratifizieren und ihre Gesetzgebung entsprechend anpassen (ausser Schweden, wo die Anforderungen ohnehin zum grössten Teil erfüllt zu sein scheinen).

In allen Ländern ausser in Schweden, wo diese Frage ausschliesslich in Gesamtarbeitsverträgen (mit einem sehr hohen Deckungsgrad) geregelt ist, ist die Sonntagsarbeit grundsätzlich verboten. Ausgeglichen wird die Sonntagsarbeit durch Ersatzruhe und Lohnzuschläge. In der BRD soll das Verbot noch erweitert werden, da es sich um einen verfassungsrechtlichen Grundsatz handelt.

In bezug auf die Schichtarbeit sind in allen untersuchten Ländern keine speziellen Regeln anwendbar, ausser wenn die Schichtarbeit in die Nacht fällt. Es sind die jeweiligen Regeln über die Ruhezeit und die Höchstarbeitszeit massgebend.

Die Überzeit wird in allen diesen Ländern wesentlich restriktiver zugelassen als in der Schweiz: meistens gilt diejenige Arbeit als Überzeit, die 40 Stunden (48 für die Niederlande) pro Woche resp. acht oder neun Stunden pro Tag übersteigt. Die zulässige Anzahl Überzeitstunden liegt bei 50 oder 60 Stunden pro Jahr (200 in Schweden). In den Niederlanden ist ab 8,5 Stunden pro Tag oder 48 Stunden pro Woche eine Bewilligung erforderlich. Die für Überzeitarbeit gewährten Lohnzuschläge betragen teilweise bis zu 50 und 100 Prozent.

Alle untersuchten Länder kennen einen bezahlten Mutterschaftsurlaub. Im Bereich der Arbeitszeitregelung bei Mutterschaft kennen die meisten Länder Nachtarbeitsverbote (ab einem gewissen Stadium der Schwangerschaft und während der Stillzeit) mit einem Anspruch auf Versetzung zu Tagesarbeit, Beschränkungen der Arbeitszeit (keine Überzeit), sowie die Freistellung für das Stillen. Teilweise besteht auch ein Anspruch auf Befreiung von Nachtarbeit, wenn Kinder betreut werden.

Alle Länder (ausser Italien, wo die Frage durch Gesamtarbeitsverträge geregelt wird) gewähren den Arbeitnehmern Mitsprache- oder sogar Mitbestimmungsrechte in Arbeitszeitfragen.

In der BRD wird zur Zeit die Arbeitszeitgesetzgebung einer Totalrevision unterzogen. Dabei soll neben dem Ziel der Flexibilisierung und der Geschlechtergleichheit auch das Übereinkommen Nr. 171 der IAO umgesetzt werden (gleiche Regelung für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen; arbeitsmedizinische Untersuchungen; Anspruch auf Versetzung zu Tagesarbeit bei gesundheitlicher Gefährdung sowie bei Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren und schwerpflegebedürftigen Angehörigen, im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten; Beschränkung der täglichen Arbeitszeit bei Nachtarbeit auf acht Stunden). Die bestehenden Beschäftigungsverbote und -einschränkungen für Frauen sollen aufgehoben werden. Die Sozialpartner sollen mehr Kompetenzen in der Festlegung der Arbeitszeit erhalten. In vielen Punkten werden dabei ähnliche oder gleiche Lösungen vorgeschlagen wie im vorliegenden Revisionsentwurf.

6 Rechtliche Grundlagen

Unsere Revisionsvorschläge betreffen Ergänzungen und Präzisierungen bisheriger Vorschriften und stützen sich – wie letztere selbst – auf die im Ingress des Arbeitsgesetzes angegebenen Verfassungsbestimmungen.

Bericht des Bundesrates über die Hindernisse zur Ratifikation des Übereinkommens Nr. 171 der IAO

In Erfüllung des Postulats der Kommission des Nationalrates für soziale Sicherheit vom 20. August 1991 (91.039)

Wortlaut des Postulats

Der Bundesrat wird beauftragt, die Gesetzesänderung zu prüfen, die notwendig ist, um die Hindernisse zur Ratifikation der Übereinkommen (170)/171 IAO zu beseitigen.

Es betrifft dies insbesondere den Kündigungsschutz, die Mitbestimmung und den Mutterschaftsschutz.

1. Vorbemerkungen

In Ausführung des obigen Postulats versteht sich dieser Bericht als Ergänzung zum Bericht und Botschaft des Bundesrates über die an der 76. und 77. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen Übereinkommen und Empfehlungen vom 3. Juni 1991 (im folgenden Bericht 91)¹⁾. Wir stützen uns hauptsächlich auf diesen Bericht und verzichten hier soweit als möglich darauf, die dort gemachten Erkenntnisse und Schlussfolgerungen unnötigerweise zu wiederholen.

Es war nicht möglich, alle betroffenen Gesetze in die vorliegende Überprüfung einzubeziehen. Diese beschränkt sich auf die folgenden Erlasse: Arbeitsgesetz (ArG)²⁾, Arbeitszeitgesetz (AZG)³⁾, Chauffeurverordnung (ARV)⁴⁾, Beamtengesetz/ Beamtenordnung I (BO I)⁵⁾ sowie das Obligationenrecht⁶⁾. Nicht berücksichtigt werden konnten insbesondere die kantonalen und kommunalen Gesetze. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass die Bemerkungen zum Beamtenrecht des Bundes im grossen und ganzen auch für die Kantone und Gemeinden zutreffen.

Wir beschränken uns zudem auf das Übereinkommen 171 der IAO, das materiell die Nachtarbeit regelt und in einem direkten Zusammenhang mit dem hier kommentierten Entwurf für eine Teilrevision des Arbeitsgesetzes steht. Die Gesetzesänderungen, die sich aus dem Übereinkommen 170 (Sicherheit bei der Verwendung chemischer Stoffe bei der Arbeit) ergeben, werden vom hierfür zuständigen Departement/Amt (EDI/BSV) selbständig geprüft und sind Gegenstand eines separaten Berichts.

Aufgabe dieses Berichts ist es, die rechtstechnischen Probleme aufzuzeigen, die sich im Hinblick auf eine Ratifikation stellen würden. Die notwendigen Gesetzesanpassungen sind unter diesem Vorbehalt zu verstehen, auch wenn mehrheitlich die Indikativform verwendet wird. Die Frage der Ratifikation selbst bleibt jedoch eine

1) BBl 1991 III 869

2) SR 822.11

3) SR 822.21

4) SR 822.22

5) SR 172.221.101

6) SR 220

politische Frage. Sofern der politische Wille vorhanden ist, lassen sich auch die rechtstechnischen Probleme lösen.

2. Das Übereinkommen 171 der IAO

Das Übereinkommen Nr. 171 der IAO will neben dem Gesundheitsschutz die Nachtarbeiter unabhängig von ihrem Geschlecht durch Massnahmen schützen, die ihnen die Ausübung ihrer Familienpflichten erleichtern, Entwicklungs- und Karrierechancen sicherstellen und ihnen eine angemessene Vergütung gewährleisten. Es verzichtet einerseits auf das Verbot von Nachtarbeit, die aus sozialen, technischen und wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist, bezweckt aber andererseits eine Einschränkung der Nachtarbeit und vor allem eine Milderung ihrer negativen Auswirkungen für die Arbeitnehmer.

Artikel 1

Im Sinne dieses Übereinkommens

- a. bedeutet der Ausdruck «Nachtarbeit» jede Arbeit, die während eines Zeitraums von mindestens sieben aufeinanderfolgenden Stunden verrichtet wird, der die Zeit zwischen Mitternacht und fünf Uhr morgens einschliesst und der von der zuständigen Stelle nach Anhörung der massgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer oder durch Gesamtarbeitsverträge festzulegen ist;
- b. bedeutet der Ausdruck «Nachtarbeiter» einen Arbeitnehmer, dessen Arbeit die Leistung einer erheblichen Anzahl von Nachtarbeitsstunden erfordert, die eine bestimmte Grenze überschreitet. Diese Grenze ist von der zuständigen Stelle nach Anhörung der massgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer oder durch Gesamtarbeitsverträge festzulegen.

Mit der Umschreibung der Nacht gemäss geltendem Arbeitsgesetz sowie gemäss Revisionsentwurf ergeben sich dabei keine Probleme. Dies gilt auch für das Beamtenengesetz. Hingegen entspricht die Definition gemäss *Arbeitszeitgesetz*¹⁾ nicht genau dem Übereinkommen und muss mit diesem in Einklang gebracht werden. Die Chauffeurverordnung ihrerseits regelt die Nachtarbeit nicht, weshalb sie auch keine Definition enthält.

Artikel 2

1. Dieses Übereinkommen gilt für alle Arbeitnehmer mit Ausnahme derjenigen, die in der Landwirtschaft, der Viehzucht, der Fischerei, dem Seetransport und der Binnenschifffahrt beschäftigt sind.
2. Ein Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, kann nach Anhörung der in Betracht kommenden repräsentativen Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer begrenzte Gruppen von Arbeitnehmern ganz oder teilweise aus dessen Geltungsbereich ausnehmen, wenn die Anwendung des Übereinkommens auf diese Gruppen besondere Probleme von erheblicher Bedeutung aufwerfen würde.

¹⁾ «Als Nachtarbeit gilt die Beschäftigung zwischen 24 und 4 Uhr.» (Art. 9 AZG).

3. Jedes Mitglied, das die in Absatz 2 dieses Artikels gebotene Möglichkeit in Anspruch nimmt, hat in seinen Berichten über die Durchführung des Übereinkommens gemäss Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation die besonderen Gruppen von Arbeitnehmern, die ausgenommen worden sind, sowie die Gründe für deren Ausnahme anzugeben. Es hat ferner alle Massnahmen anzugeben, die getroffen worden sind, um die Bestimmungen des Übereinkommens schrittweise auf die betreffenden Arbeitnehmer auszudehnen.

Der Geltungsbereich des Übereinkommens ist weit gefasst; das Übereinkommen gilt fast ausnahmslos für die ganze Wirtschaft. Demgegenüber bestehen in der Schweiz verschiedene Gesetze, die Vorschriften über den Arbeitnehmerschutz enthalten und jeweils nur einen beschränkten Geltungsbereich haben.

Alle Erlasse, die entsprechende Vorschriften enthalten, müssten deshalb dem Übereinkommen angepasst werden. Zur Lösung des Problems des Anwendungsbereichs stehen zwei Möglichkeiten offen. Entweder wird der Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes auf alle vom Übereinkommen erfassten Betriebe und Arbeitnehmer (allenfalls mit einigen Ausnahmen) ausgedehnt oder es werden alle einschlägigen Gesetze angepasst.

Eine Ausdehnung des Geltungsbereichs des Arbeitsgesetzes auf alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die dem Übereinkommen unterstehen, hätte die öffentlichen Betriebe und Verwaltungen, die Landwirtschaft, Kaderangestellte, Assistenzärzte, Handelsreisende usw. (vgl. die Ausnahmen zum Geltungsbereich in Art. 2-4 ArG) zu umfassen. Diese Bereiche wurden jedoch vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes bewusst ausgenommen und grösstenteils in Spezialgesetzen geregelt, die den spezifischen Gegebenheiten der verschiedenen Arbeitnehmerkategorien grundsätzlich besser Rechnung tragen als das «allgemeinere» Arbeitsgesetz. Der Einbezug dieser Bereiche wäre aus gesetzgebungspolitischen Gründen problematisch.

Bei der zweiten Lösung stellen sich diese Probleme nicht. Sie beinhaltet ebenfalls materielle Änderungen des Arbeitsgesetzes (aber grundsätzlich ohne Ausdehnung des Geltungsbereichs) sowie der betroffenen Spezialgesetze: Heimarbeitsgesetz, Arbeitszeitgesetz, Chauffeurverordnung, Beamtengesetz (ferner auch die kantonalen und kommunalen Gesetze, die hier nicht in die Betrachtung einbezogen werden konnten). Alle durch die Ratifikation des Übereinkommens notwendigen materiellen Änderungen müssten in jedes einzelne Gesetz aufgenommen werden. Dabei ergeben sich je nach Erlass mehr oder weniger grosse Anpassungen.

Ein weiteres Problem liegt darin, dass die Arbeitszeitregelungen und die meisten Anstellungsbedingungen der kantonalen und kommunalen Angestellten, von denen viele in der Nacht arbeiten (Beamte, Feuerwehr, Polizei, Krankenpflege usw.), heute von den Kantonen und Gemeinden autonom festgelegt werden. Aus rein verfassungsrechtlicher Sicht steht einem Eingriff des Bundes in die kantonale Hoheit zwar nichts entgegen,¹⁾ doch sollte ein solcher Eingriff ohne zwingende Gründe unterbleiben. Es ist deshalb in erster Linie Aufgabe der Kantone und Gemeinden, ihre Gesetze und Reglemente im Hinblick auf eine Ratifizierung den Erfordernissen des Übereinkommens anzupassen.

Für die Chauffeurverordnung ist die Aufnahme der materiell notwendigen Änderungen an sich unproblematisch. Es gilt jedoch darauf hinzuweisen, dass die Verord-

¹⁾ Artikel 8 und 34^{ter} BV

nung bis anhin keine Bestimmungen enthält, die die Nachtarbeit von Berufschaffuren irgendwie normieren würden.^{1) 2)}

Für die dem Arbeitsgesetz nicht unterstellten Kategorien von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, für welche Normalarbeitsverträge bestehen, muss man sich bewusst sein, dass letztere lediglich dispositives Recht enthalten, das durch einfache oder allenfalls schriftliche Abrede der Vertragsparteien weggedungen werden kann. Es wäre deshalb einfacher, diese Arbeitnehmer unter das Arbeitsgesetz zu stellen. Damit würden aber auch die weiteren Schutzbestimmungen gelten, z. B. die Höchstarbeitszeit. Gerade das wollte man aber verhindern, indem man diese Arbeitnehmer vom Geltungsbereich ausnahm (Bsp.: die landwirtschaftlichen Arbeitnehmer). Eine Änderung des Arbeitsgesetzes im Sinne eines Einbezugs dieser Berufsgruppen wäre deshalb nicht sinnvoll. Allenfalls könnte man dieses Problem umgehen, indem nur bestimmte, genau bezeichnete Vorschriften des Arbeitsgesetzes auf diese Arbeitnehmerkategorien anwendbar erklärt würden.

Das Übereinkommen bietet allerdings die Möglichkeit, gewisse Arbeitnehmergruppen von der Anwendung seiner Bestimmungen auszuschliessen. Diese Ausnahmen sind aber sehr restriktiv zu halten (vgl. die Bemerkungen zu Artikel 3 Übereinkommen), weshalb ein generelles Ausnehmen aller fraglichen Arbeitnehmerkategorien kaum in Betracht fällt. Hingegen könnte der Ausschluss gewisser Kategorien in Verbindung mit einer allfälligen Ausdehnung des Geltungsbereichs des Arbeitsgesetzes ins Auge gefasst werden. Wie bereits weiter vorne ausgeführt wurde, wäre jedoch eine solche Ausdehnung – auch wenn sie nur beschränkt wäre – vor allem aus gesetzgebungspolitischen Gründen heikel.

Das Problem des Geltungsbereichs stellt aufgrund der Komplexität des Schweizer Systems, das keine einheitliche Arbeitnehmerschutzgesetzgebung kennt, die wohl grösste Hürde für die Ratifikation dar.

Artikel 3

1. Es sind besondere, durch die Art der Nachtarbeit gebotene Massnahmen, die mindestens die in den Artikeln 4 bis 10 erwähnten zu umfassen haben, für Nachtarbeiter zu treffen, um ihre Gesundheit zu schützen, ihnen die Erfüllung ihrer Familien- und Sozialpflichten zu erleichtern, ihnen Möglichkeiten für den beruflichen Aufstieg zu bieten und sie angemessen zu entschädigen. Solche Massnahmen sind auch im Bereich der Sicherheit und des Mutterschutzes für alle Arbeitnehmer zu treffen, die Nachtarbeit verrichten.

2. Die in Absatz 1 erwähnten Massnahmen können schrittweise angewendet werden.

Artikel 3 enthält die Ziele des Übereinkommens und hält zudem fest, dass die Massnahmen (Art. 4–10 des Übereinkommens) auch schrittweise eingeführt werden können. Wie im Bericht 91 dargelegt wird, bedeutet dies, dass bestimmte Grup-

¹⁾ In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass in der Schweiz ein Nachtfahrverbot für bestimmte schwere Motorwagen besteht (Art. 2 Abs. 2 SVG, Art. 91–93 VRV). Dieses kann jedoch nicht mit einem Nachtarbeitsverbot gleichgesetzt werden.

²⁾ Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes sind immerhin subsidiär anwendbar (vgl. Art. 71 Bst. a ArG, e contrario). Ob allerdings die hier vorgeschlagenen materiellen Änderungen des Arbeitsgesetzes ausreichen, um jeweils auch die Berufschaffuren miteinzubeziehen, scheint doch eher fraglich zu sein. Aus Gründen der Rechtssicherheit ist jedenfalls eine formelle Verankerung der notwendigen Änderungen in der Chauffeurverordnung selbst vorzuziehen.

pen von Arbeitnehmern vorerst vom Geltungsbereich ausgenommen werden können. Alle im Übereinkommen geforderten Massnahmen müssen jedoch von Beginn weg mindestens für eine überwiegende Mehrheit der Arbeitnehmer umgesetzt werden; nach und nach müsste dann eine Ausdehnung auf die anfänglich ausgeschlossenen Kategorien erfolgen.

Diese Vorgehensweise entspricht nicht der schweizerischen Ratifizierungspraxis, die darin besteht, dass internationale Übereinkommen erst ratifiziert werden, wenn das innerstaatliche Recht alle erforderlichen Voraussetzungen erfüllt. Gegebenenfalls sollte deshalb versucht werden, möglichst alle Arbeitnehmergruppen von Beginn weg zu erfassen.

Artikel 4

1. Die Arbeitnehmer müssen das Recht haben, sich auf Verlangen einer unentgeltlichen Prüfung ihres Gesundheitszustands zu unterziehen und sich beraten zu lassen, wie die mit ihrer Arbeit verbundenen Gesundheitsprobleme verringert oder vermieden werden können:

- a. vor der Aufnahme einer Tätigkeit als Nachtarbeiter;
- b. in regelmässigen Zeitabständen während einer solchen Tätigkeit;
- c. wenn sie während einer solchen Tätigkeit auf Gesundheitsprobleme stossen, die nicht durch andere Faktoren als die Verrichtung von Nachtarbeit verursacht werden.

2. Mit Ausnahme eines Befundes, der die Untauglichkeit zur Nachtarbeit ergeben hat, dürfen die Befunde solcher Prüfungen ohne die Zustimmung der Arbeitnehmer nicht an Dritte weitergegeben und dürfen nicht zu ihrem Nachteil verwendet werden.

Das geltende schweizerische Recht schreibt keine generellen medizinischen Untersuchungen bei Nachtarbeit vor. In Artikel 17c des Arbeitsgesetz-Revisionsentwurfs ist jedoch eine diesbezügliche Regelung vorgesehen, die periodische medizinische Untersuchungen für Nachtarbeitnehmer und Nachtarbeitnehmerinnen vorschreibt und damit die Anforderungen des Übereinkommens erfüllt.

Das Beamtengesetz muss nicht geändert werden, doch bedingt Artikel 4 des Übereinkommens eine Änderung der Verordnung des Bundesrates über den ärztlichen Dienst der allgemeinen Bundesverwaltung. Nach bisherigem Recht wird eine medizinische Untersuchung nur vor Stellenantritt, sowie später im Bedarfsfall vorgenommen. Die Revision dieser veralteten Verordnung ist im Gang. Es wird dabei voraussichtlich eine gesetzliche Grundlage geschaffen werden, die die Erfüllung der Anliegen des Übereinkommens ermöglichen würde.

Im Arbeitszeitgesetz müssen periodische medizinische Untersuchungen für die in der Nacht Beschäftigten festgehalten werden. Es muss geregelt werden, wer wie oft einen Anspruch darauf hat, sich medizinisch betreuen und untersuchen zu lassen.

Auch die Chauffeurverordnung kennt keine unentgeltliche Prüfung des Gesundheitszustandes für Berufschauffeure. Eine solche Norm müsste noch geschaffen werden. Hinzuweisen ist immerhin darauf, dass Fahrzeugführer der Kategorien C, D und D1 sich bis zum 50. Altersjahr alle fünf, und ab 50. Altersjahr alle drei Jahre einer vertrauensärztlichen Kontrolluntersuchung zu unterziehen haben.¹⁾

¹⁾ Artikel 7 Absatz 3 Buchstabe a VZV

Artikel 5

Für Arbeitnehmer, die Nacharbeit verrichten, sind geeignete Erste-Hilfe-Einrichtungen bereitzustellen, einschliesslich Vorkehrungen, die es gestatten, diese Arbeitnehmer erforderlichenfalls rasch an einen Ort zu bringen, wo sie eine zweckentsprechende Behandlung erhalten können.

Die in die Untersuchung einbezogenen Gesetze kennen eine entsprechende Verpflichtung des Arbeitgebers, mit Ausnahme der Chauffeurverordnung. Die Verordnung über Bau und Ausrüstung der Strassenfahrzeuge sieht zwar vor, dass in Gesellschaftswagen eine ausreichende Bordapotheke sowie ein Feuerlöscher vorhanden sein müssen,¹⁾ doch gilt diese Vorschrift nicht für andere Fahrzeuge. Demgegenüber schreibt die neue Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz in Artikel 36 das Vorhandensein einer Erste-Hilfe-Ausstattung vor. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Verordnung 3 (wenigstens subsidiär) auch auf die berufsmässigen Chauffeure zur Anwendung gelangt,²⁾ womit den Erfordernissen des Übereinkommens genüge getan ist.

Artikel 6

1. Nachtarbeiter, die aus gesundheitlichen Gründen für untauglich zur Nacharbeit erklärt worden sind, sind nach Möglichkeit zu einer ähnlichen Tätigkeit zu versetzen, zu der sie tauglich sind.
2. Falls die Versetzung zu einer solchen Tätigkeit nicht möglich ist, sind diesen Arbeitnehmern die gleichen Leistungen zu gewähren wie anderen Arbeitnehmern, die nicht in der Lage sind, zu arbeiten oder eine Beschäftigung zu erlangen.
3. Einem Nachtarbeiter, der vorübergehend für untauglich zur Nacharbeit erklärt worden ist, ist der gleiche Entlassungs- oder Kündigungsschutz zu gewähren wie anderen Arbeitnehmern, die aus gesundheitlichen Gründen arbeitsunfähig sind.

Das Schweizer Recht garantiert keinen ausdrücklichen Anspruch auf Versetzung zu Tagesarbeit aus gesundheitlichen Gründen. In der Praxis wird dieser Forderung jedoch soweit als möglich entsprochen. Es ist in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, dass nach Übereinkommen der Anspruch nur «nach Möglichkeit» bestehen muss. Eine positivrechtliche Verankerung im Schweizer Recht ist jedoch trotzdem notwendig, weil mit der Ratifikation des Übereinkommens der Anspruch grundsätzlich bestehen würde und geltend gemacht werden könnte.

In Artikel 17d des Arbeitsgesetz-Revisionsentwurfs wird ausdrücklich festgehalten, dass die Arbeitnehmer, die aus gesundheitlichen Gründen nicht in der Nacht arbeiten können, nach Möglichkeit zu einer andern Tätigkeit zu versetzen sind.

Eine entsprechende Regelung müsste auch in das Beamtengesetz, das Arbeitszeitgesetz und die Chauffeurverordnung eingebaut werden.

¹⁾ Artikel 40 Absatz 4 BAV

²⁾ Die Chauffeure sind vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes nicht ausdrücklich ausgeschlossen. Artikel 71 ArG hält lediglich fest, dass die Bundesgesetzgebung über die Arbeits- und Ruhezeiten der berufsmässigen Motorfahrzeugführer vorbehalten bleibt. Das ArG und seine Verordnungen bleiben somit wenigstens subsidiär anwendbar (vgl. Fn. 2, Seite 44). Im vorliegenden Fall ist eine solche Anwendung unbedenklich, zumal es nicht um die Arbeits- und Ruhezeiten der Berufschauffeure geht.

Die Schweizer Gesetzgebung erfüllt hingegen die Vorschriften des Übereinkommens über die Leistungen und den Kündigungsschutz, wenn eine Versetzung zu Tagesarbeit nicht möglich ist (OR 324a und 336c).

Artikel 7

1. Es sind Massnahmen zu treffen, um sicherzustellen, dass für Arbeitnehmerinnen, die sonst Nacharbeit verrichten müssten, eine Alternative zur Nacharbeit zur Verfügung steht:

- a. vor und nach der Niederkunft während eines Zeitraums von mindestens 16 Wochen, davon mindestens acht Wochen vor der voraussichtlichen Niederkunft;
- b. während zusätzlicher Zeiträume, für die eine ärztliche Bescheinigung vorgelegt wird, derzufolge dies für die Gesundheit der Mutter oder des Kindes notwendig ist,
 - i. während der Schwangerschaft;
 - ii. während einer bestimmten Zeit im Anschluss an den gemäss Unterabsatz a. festgelegten Zeitraum nach der Niederkunft, deren Länge von der zuständigen Stelle nach Anhörung der massgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer festzulegen ist.

2. Die in Absatz 1 dieses Artikels erwähnten Massnahmen können die Versetzung zu einer Tagesarbeit, soweit dies möglich ist, die Bereitstellung von Leistungen der sozialen Sicherheit oder eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs umfassen.

3. Während der in Absatz 1 dieses Artikels erwähnten Zeiträume

- a. darf eine Arbeitnehmerin nicht entlassen oder darf ihr nicht gekündigt werden, ausser bei Vorliegen triftiger Gründe, die mit der Schwangerschaft oder der Niederkunft nicht zusammenhängen;
- b. ist das Einkommen der Arbeitnehmerin auf einem Niveau zu halten, das für ihren Unterhalt und den ihres Kindes bei angemessener Lebenshaltung ausreicht. Diese Einkommenssicherung kann durch eine der in Absatz 2 dieses Artikels genannten Massnahmen, durch andere geeignete Massnahmen oder durch eine Verbindung dieser Massnahmen gewährleistet werden;
- c. darf eine Arbeitnehmerin die Vorteile hinsichtlich Status, Dienstalter und Beförderung, die mit ihrem regulären Nacharbeitsplatz verbunden sein können, nicht verlieren.

4. Die Bestimmungen dieses Artikels dürfen keine Minderung des Schutzes und der Leistung im Zusammenhang mit dem Mutterschaftsurlaub bewirken.

Das Schweizer Recht genügt den Erfordernissen dieses Artikels in verschiedener Hinsicht nicht: Es besteht kein Anspruch der schwangeren oder stillenden Arbeitnehmerin auf Versetzung zur Tagesarbeit (gilt für ArG, BO, ARV, AZG). Die Bestimmungen des Obligationenrechts über die Lohnfortzahlung erreichen die vom Übereinkommen geforderte Dauer in der Regel nicht. Das Schweizer Recht kennt keine Mutterschaftsversicherung. Schliesslich besteht keine Bestimmung, wonach die Arbeitnehmerin die mit der Nacharbeit verbundenen Vorteile während der schwangerschaftsbedingten Abwesenheit nicht verlieren darf (gilt für ArG, BO, ARV, AZG).

Der Arbeitsgesetz-Revisionsentwurf enthält in Artikel 35b einen Anspruch für Schwangere (ab der achten Woche vor der Niederkunft) und Wöchnerinnen auf

Versetzung zur Tagesarbeit.¹⁾ Falls eine solche Versetzung nicht möglich ist, haben die betroffenen Frauen einen Anspruch auf 80 Prozent ihres Lohnes. Ferner wurde neu die Vorschrift eingefügt, wonach eine Arbeitnehmerin während der im Übereinkommen genannten Zeiträume die mit der Nachtarbeit verbundenen Vorteile nicht verlieren darf (Art. 35b Abs. 4).

Mit den oben erwähnten Massnahmen im Arbeitsgesetz kann gleichzeitig auch die finanzielle Sicherung (einer arbeitsfähigen Arbeitnehmerin) während dieser Zeiträume gewährleistet werden (Art. 7 Abs. 3 Bst. b des Übereinkommens). Für eine an der Arbeitsleistung verhinderte Arbeitnehmerin hingegen muss zusätzlich der Anspruch auf Lohnfortzahlung garantiert werden. Mit der im Arbeitsgesetz-Revisionsentwurf vorgesehenen Regelung wäre zwar die Zeit vor der Niederkunft und die Zeitspanne zwischen der 8. und 16. Woche nach der Niederkunft abgedeckt, nicht aber die acht Wochen des Beschäftigungsverbotes nach Arbeitsgesetz. Da nämlich der Lohnfortzahlungsanspruch bei Mutterschaft nach OR vom Dienstalter abhängt und dieses in dieser Situation naturgemäss nicht sehr hoch ist, und der Anspruch zudem durch andere unverschuldete Absenzen wie Krankheit geschmälert werden kann, verfügen die Arbeitnehmerinnen in vielen Fällen nur über einen – gemessen am Übereinkommen – ungenügenden Lohnfortzahlungsanspruch.

Aus rechtlichen Gründen haben wir auf eine entsprechende Änderung des OR verzichtet. Der Bundesrat beabsichtigt, diese Forderung mit der Einführung einer allgemeinen Mutterschaftsversicherung zu erfüllen. Wir verweisen diesbezüglich auf unsere Ausführungen unter Ziffer 115.34 der Botschaft zur Arbeitsgesetz-Revision.

Für die Bundesverwaltung gilt folgendes: Artikel 7 Ziffer 1 Buchstabe a des Übereinkommens erfordert eine Änderung von Artikel 61 Absatz 2^{bis} der Beamtenordnung (1), damit zwei Monate des Mutterschaftsurlaubs vor der Niederkunft bezogen werden können (heute ein Monat). Ferner besteht vorläufig kein Anspruch auf Versetzung von Nacht- zu Tagesarbeit. Schliesslich müsste noch festgehalten werden, dass die Mütter der mit der Nachtarbeit verbundenen Vorteile während der mutterschaftsbedingten Abwesenheiten nicht verlustig gehen dürfen. Die bestehenden Vorschriften über die Lohnfortzahlungspflicht erfüllen – wenigstens zusammen mit den hier aufgezählten anzubringenden Änderungen – die Anforderungen des Übereinkommens in bezug auf die Einkommenssicherung der Arbeitnehmerin.

Für das Arbeitszeitgesetz sind grundsätzlich dieselben Änderungen wie im Arbeitsgesetz notwendig.

Im Transportgewerbe sind Arbeitnehmerinnen noch in der Minderzahl, mit Ausnahme vielleicht des Taxigewerbes. Es bestehen demnach in der Chauffeurverordnung keine Sonderschutzvorschriften für Schwangere und Mütter. Solche Bestimmungen müssen noch geschaffen werden.

Artikel 8

Der Ausgleich für Nachtarbeiter in Form von Arbeitszeit, Entgelt oder ähnlichen Vergünstigungen hat der Natur der Nachtarbeit Rechnung zu tragen.

¹⁾ In Frage käme statt dessen auch eine Verlängerung des Beschäftigungsverbotes, das neu auch eine bestimmte Zeitspanne vor der Niederkunft zu umfassen hätte. Dieses Verbot schliesst den Anspruch auf Lohnfortzahlung nicht ein, letzterer richtet sich nach den Bestimmungen des OR.

Das bisherige Arbeitsgesetz kennt den Lohnzuschlag, allerdings nur für vorübergehende Nachtarbeit. Zeitkompensation hingegen ist dem geltenden Recht unbekannt. Die Kompensation in dieser Form wird in Artikel 17b des Arbeitsgesetz-Revisionsentwurfs für dauernde oder regelmässige wiederkehrende Nachtarbeit zwingend vorgeschrieben.

Das Beamtenrecht sieht Zeit- und Lohnzuschläge vor.¹⁾

Das Arbeitszeitgesetz kennt einen Ausgleich in Form des Zeitzuschlags. Nach der geänderten Fassung vom 19. März 1993 ist neu ein gestaffelter Zeitzuschlag vorgesehen, je nachdem, um welche Uhrzeit die Arbeit geleistet wird.²⁾

Die Chauffeurverordnung regelt die Entlohnung der Berufschauffeure nicht.³⁾ Für Nachtarbeiter wird somit weder ein Lohn- noch ein Zeitzuschlag vorgeschrieben. Solche Kompensationen sind in der Verordnung noch zu verankern.

Artikel 9

Für Nachtarbeiter, und erforderlichenfalls für Arbeitnehmer, die Nachtarbeit verrichten, sind geeignete Sozialdienste bereitzustellen.

Gemäss der IAO-Empfehlung, die das Übereinkommen diesbezüglich konkretisiert, handelt es sich hier um Massnahmen, die z. B. den Arbeitsweg, die Verbesserung der Erholungsqualität, die Schaffung von Ruheeinrichtungen im Betrieb und die Verpflegung betreffen. Weiter erwähnt die Empfehlung die Schaffung von Kinderkrippen, Massnahmen betreffend Ausbildung und Umschulung sowie kulturelle, sportliche oder Freizeitaktivitäten. Diese weiteren Punkte werden nicht direkt vorgeschrieben; für den Fall, dass diesbezügliche Entscheide oder Massnahmen getroffen werden, sollten aber die besonderen Umstände der Nachtarbeit und der in der Nacht Arbeitenden gebührend berücksichtigt werden.

Das geltende Arbeitsgesetz schreibt keine Massnahmen in dieser Richtung vor. Der Revisionsentwurf enthält demgegenüber eine Bestimmung, die solche Massnahmen vorsieht (Art. 17e). Es handelt sich namentlich um die Sicherheit des Arbeitsweges, die Organisation des Transportes, die Ruhegelegenheiten und die Verpflegungsmöglichkeiten. Die Aufzählung ist nicht abschliessend.

Das allgemeine Beamtenrecht kennt keine diesbezüglichen Bestimmungen und ist allenfalls zu ergänzen. Hingegen kommen die Bediensteten der SBB und der PTT teilweise in den Genuss der empfohlenen Dienstleistungen. Diese Betriebe gewähren die folgenden Sozialdienste: Beiträge an die Kosten des Arbeitsweges für Frauen ausserhalb der Betriebszeiten der öffentlichen Verkehrsmittel, Ruhe- und Verpflegungseinrichtungen, Ferienwohnungen (nur PTT), Kinderkrippen (PTT), Beiträge an Ausbildungs- und Umschulungskurse (PTT) sowie finanzielle Unterstützung von Sport- und Kulturvereinen.

Die Verordnung zum Arbeitszeitgesetz enthält eine Vorschrift über das Zurverfügungstellen von heizbaren, mit Kocheinrichtungen versehenen Unterkunftsräu-

¹⁾ Artikel 8 Absatz 5 und 6, Artikel 50 Absätze 2 und 3 BO (1).

²⁾ Diese Änderung tritt am 1. Januar 1994 in Kraft (AS 1993 2916ff.; s. Botschaft, BBl 1991 III 1285).

³⁾ In Artikel 6 Absatz 3 ARV wird für den Ausgleich von Überzeitarbeit lediglich auf die Regelung im OR hingewiesen.

men.¹⁾ In der Praxis werden von den SBB – nebst den obgenannten – noch andere Dienste angeboten.²⁾

Die Chauffeurverordnung enthält keine entsprechenden Vorschriften und muss demzufolge auch in diesem Punkt angepasst werden.

Artikel 10

1. Vor der Einführung von Arbeitsplänen, die den Einsatz von Nachtarbeitern erforderlich machen, hat der Arbeitgeber die in Betracht kommenden Arbeitnehmervertreter zu den Einzelheiten dieser Arbeitspläne, zu den Formen der Organisation von Nachtarbeit, die für den Betrieb und sein Personal am geeignetsten sind, sowie zu den erforderlichen Gesundheitsschutzmassnahmen und Sozialdiensten anzuhören. In Betrieben, die Nachtarbeiter beschäftigen, hat diese Anhörung regelmässig zu erfolgen.

2. Im Sinne dieses Artikels bedeutet der Ausdruck «Arbeitnehmervertreter» die aufgrund der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis im Einklang mit dem Übereinkommen über Arbeitnehmervertreter, 1971, als solche anerkannten Personen.

Das geltende Arbeitsgesetz kennt die Anhörung der Betroffenen nur bei der Einführung von vorübergehender Nachtarbeit. Im Revisionsentwurf (Art. 48 Abs. 2) wird die Anhörung der Arbeitnehmervertreter in folgenden abschliessenden Angelegenheiten ausdrücklich vorgeschrieben:

- Allgemeine Gesundheitsvorsorge;
- Organisation der Arbeitszeit und Gestaltung der Stundenpläne;
- Schutzmassnahmen bei Nachtarbeit.

In der Bundesverwaltung und den Regiebetrieben werden solche Konsultationen in der Praxis vorgenommen.

Das Arbeitszeitgesetz und die Chauffeurverordnung kennen keine Vorschriften über die Anhörung der Arbeitnehmervertreter. Solche Bestimmungen müssen noch geschaffen werden.

Bis anhin besteht in der Schweiz auch keine allgemeine gesetzliche Regelung über die Mitwirkung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Im Rahmen des Swisslex-Pakets hat nun aber das Parlament ein Rahmengesetz verabschiedet, das die strukturellen Grundvoraussetzungen für eine solche Mitwirkung geschaffen hat. Es handelt sich um das Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz).³⁾

3. Schlussfolgerungen

Trotz der gesetzestechnischen Probleme, die sich im Hinblick auf eine Ratifikation des Übereinkommens stellen würden, bleibt die Ratifikation letztlich eine politische Frage. Mit dem Unterbreiten des vorliegenden Revisionsentwurfs bekundet

¹⁾ Artikel 24 Absatz 3 AZGV. Die Bestimmung gilt für alle Arbeitnehmer und ist nicht spezifisch auf Nachtarbeiter zugeschnitten.

²⁾ Es bestehen in der Praxis noch die folgenden Massnahmen: Anpassung der Öffnungszeiten der Personalrestaurants; Zurverfügungstellen von Verpflegungsbahnhöfen, Getränke- und Nahrungsmittelautomaten.

³⁾ Das Gesetz regelt materiell die Mitwirkung der Arbeitnehmer auf betrieblicher Ebene. Es enthält keine Vorschriften über die unternehmerische Mitbestimmung.

der Bundesrat seinen Willen, das Übereinkommen vorerst im Bereich des Arbeitsgesetzes inhaltlich umzusetzen, da der Entwurf einen ersten Schritt in diese Richtung darstellt. Der Entwurf erfüllt die Anforderungen des Übereinkommens für die vom Arbeitsgesetz erfassten Branchen und Arbeitnehmerkategorien, mit Ausnahme der Dauer der Lohnzahlung während des Beschäftigungsverbots bei Mutterschaft (wobei diese Frage nicht im Kontext des Arbeitsgesetzes zu regeln ist).

Die kommenden Beratungen der Vorlage zur Arbeitsgesetz-Revision im Parlament werden zeigen, ob der politische Wille und Konsens für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen der in der Nacht beschäftigten Personen vorhanden sind. Erst nach dieser Phase kann realistisch beurteilt werden, ob auch die weiteren, für die Ratifikation des Übereinkommens 171 notwendigen Anpassungen des Bundesrechts vorgenommen werden sollen.

Zusätzlich bestünde noch ein Handlungsbedarf auf kantonaler und kommunaler Ebene. Ein Eingreifen des Bundes wäre zwar rechtlich gesehen möglich, aber aus sachlichen und politischen Gründen wohl nicht gerechtfertigt. Eine Ratifikation des Übereinkommens kann aber erst in Betracht gezogen werden, wenn dessen Anforderungen auch für die kantonalen und kommunalen Angestellten umgesetzt sind.

Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz)

Entwurf

Änderung vom

Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,
nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 2. Februar 1994¹⁾,
beschliesst:

I

Das Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz²⁾) wird wie folgt geändert:

Art. 1 Abs. 1

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.

Art. 3a Einleitungssatz und Bst. a

Die Vorschriften des Gesetzes über die Gesundheitsvorsorge (Art. 6, 35 und 36a) sind jedoch anwendbar:
a. auf die Verwaltungen des Bundes, der Kantone und Gemeinden;

Art. 6 Abs. 1

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; diese Massnahmen betreffen namentlich auch den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

¹⁾ BBl 1994 II 157

²⁾ SR 822.11

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*

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 Höchstarbeitszeit von 45 Stunden;
- b. 220 Stunden für Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 50 Stunden.

³ und ⁴ *Aufgehoben*

Art. 14

Aufgehoben

Art. 15a (neu)

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.

Art. 17a (neu)

Dauer der
Nachtarbeit

- ¹ Bei Nachtarbeit darf die tägliche Arbeitszeit für den einzelnen Arbeitnehmer neun Stunden nicht überschreiten; sie muss, mit Einschluss der Pausen, innert eines Zeitraumes von zehn Stunden liegen.
- ² Wird der Arbeitnehmer in höchstens drei von sieben aufeinanderfolgenden Nächten beschäftigt, darf die tägliche Arbeitszeit unter den durch Verordnung festzulegenden Voraussetzungen zehn Stunden betragen; sie muss aber, mit Einschluss der Pausen, innert eines Zeitraumes von zwölf Stunden liegen.

Art. 17b (neu)

Zeit- und
Lohnzuschlag

- ¹ Der Arbeitnehmer, der dauernd oder regelmässig wiederkehrend Nachtarbeit verrichtet, hat Anspruch auf einen Zeitzuschlag von 10 Prozent auf die in der Nacht geleistete Arbeitszeit; dieser ist innert eines Jahres in Form von zusätzlicher Freizeit zu gewähren.
- ² Dem Arbeitnehmer, der nur vorübergehend Nachtarbeit verrichtet, hat der Arbeitgeber einen Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent zu gewähren.

Art. 17c (neu)

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 (neu)

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 (neu)

Weitere Mass-
nahmen bei
Nachtarbeit

¹ Soweit es nach den Umständen erforderlich ist, 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 sowie die Ruhegelegenheiten und Verpflegungsmöglichkeiten.

² Die Bewilligungsbehörden können die Arbeitszeitbewilligungen mit entsprechenden Auflagen verbinden.

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 Arbeitnehmersvertretung im Betrieb oder, wo eine solche nicht besteht, die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer dem zustimmt.

Art. 19

Ausnahmen
vom Verbot
der Sonntags-
arbeit

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.

⁴ Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit wird vom Bundesamt, vorübergehende Sonntagsarbeit von der kantonalen Behörde bewilligt.

⁵ Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer ohne dessen Einverständnis nicht zu Sonntagsarbeit heranziehen.

Art. 19a (neu)

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.

Art. 20

Lohn- und
Zeitzuschlag

¹ Der Arbeitnehmer, der dauernd oder regelmässig wiederkehrend Sonntagsarbeit verrichtet, hat Anspruch auf einen Zeitzuschlag von 10 Prozent auf die an Sonntagen geleistete Arbeitszeit; dieser ist innert eines Jahres in Form von zusätzlicher Freizeit zu gewähren.

² Dem Arbeitnehmer, der nur vorübergehend Sonntagsarbeit verrichtet, hat der Arbeitgeber einen Lohnzuschlag von 50 Prozent zu gewähren.

Art. 20a (neu)

Feiertage und
religiöse Feiern

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

³ Artikel 19a Absatz 3 ist sinngemäss anwendbar.

Art. 22

Verbot der
Abgeltung der
Ruhezeit

Die Ruhezeit und die Zeitzuschläge für dauernde und regelmässig wiederkehrende Nacht- und Sonntagsarbeit dürfen nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden, ausser bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Gliederungstitel vor Art. 23

3. Ununterbrochener Betrieb

Art. 23

Aufgehoben

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.

Gliederungstitel vor Art. 25

4. Weitere Vorschriften

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.

Art. 27 Abs. 1

¹ Bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern können durch Verordnung ganz oder teilweise von den Vorschriften der Artikel 9–17a, 18–19a, 21, 24, 25, 31 und 36 ausgenommen und entsprechenden Sonderbestimmungen unterstellt werden, soweit dies mit Rücksicht auf ihre besonderen Verhältnisse notwendig ist.

Gliederungstitel vor Art. 29

IV. Sonderschutzvorschriften

1. Jugendliche Arbeitnehmer

Art. 30 Abs. 2

² Durch Verordnung wird bestimmt, für welche Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern sowie unter welchen Voraussetzungen Jugendliche im Alter von weniger als 15 Jahren:

- a. zu Botengängen und leichten Arbeiten herangezogen werden dürfen;
- b. bei kulturellen, künstlerischen und sportlichen Darbietungen sowie bei Werbeveranstaltungen beschäftigt werden dürfen.

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, innert 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 verwendet 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

Gliederungstitel vor Art. 35

2. Schwangere Frauen und stillende Mütter

Art. 35

Gesundheits-
schutz bei Mut-
terschaft

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.

Art. 35a (neu)

Beschäftigung
bei Mutter-
schaft

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 (neu)

Ersatzarbeit
und Lohnfort-
zahlung bei
Mutterschaft

¹ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, 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, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallen

den Naturallohn, soweit ihnen keine andere gleichwertige Arbeit angeboten werden kann.

³ Für die betroffenen Frauen günstigere Regelungen nach den Bestimmungen des Obligationenrechts bleiben vorbehalten. Im weiteren darf die Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgeber aus anderen Gründen als der Mutterschaft durch die vorstehenden Bestimmungen nicht geschmälert werden.

⁴ Während der in Absatz 1 genannten Zeiträume darf die Frau die Vorteile hinsichtlich ihrer Stellung im Betrieb, ihres Dienstalters und ihrer Beförderung, die mit ihrem regulären Arbeitsplatz verbunden sind, nicht verlieren.

Gliederungstitel vor Art. 36

3. Arbeitnehmer mit Familienpflichten

Art. 36

¹ Bei der Festsetzung der Arbeits- und Ruhezeit ist auf Arbeitnehmer mit Familienpflichten besonders Rücksicht zu nehmen. Als Familienpflichten gelten namentlich 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.

Gliederungstitel vor Art. 36a

4. Andere Gruppen von Arbeitnehmern

Art. 36a (neu)

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.

Art. 47

Bekanntgabe
des Stunden-
planes und der
Arbeitszeitbe-
willigungen

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. 48

Mitwirkungs-
rechte

¹ Den Arbeitnehmern oder deren Vertretung im Betrieb stehen in folgenden Angelegenheiten Mitspracherechte zu:

- a. in allen Fragen der Gesundheitsvorsorge;
- b. bei der Organisation der Arbeitszeit und der Gestaltung der Stundenpläne;
- c. hinsichtlich der bei Nachtarbeit vorgesehenen Massnahmen im Sinne von Artikel 17e.

² Das Mitspracherecht umfasst den Anspruch auf Anhörung und Beratung, bevor der Arbeitgeber einen Entscheid trifft, sowie auf Begründung des Entscheids, wenn dieser den Einwänden der Arbeitnehmer oder deren Vertretung im Betrieb nicht oder nur teilweise Rechnung trägt.

Art. 64 (neu)

Mitwirkungs-
gesetz

Das Bundesgesetz vom 17. Dezember 1993¹⁾ über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz) wird wie folgt geändert:

Art. 10 Bst. a

Der Arbeitnehmervertretung stehen in folgenden Angelegenheiten nach Massgabe der entsprechenden Gesetzgebung besondere Mitwirkungsrechte zu:

- a. In Fragen der Arbeitssicherheit im Sinne von Artikel 82 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung²⁾ sowie in Fragen des Arbeitnehmerschutzes im Sinne von Artikel 48 des Arbeitsgesetzes³⁾;

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 die Gesundheitsvorsorge darf dabei jedoch nur zugunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden;

II

Übergangsbestimmungen

Die Artikel 17b Absatz 1 und 20 Absatz 1 treten drei Jahre nach den übrigen Bestimmungen in Kraft. Für Betriebe mit einer vertraglichen Wochenarbeitszeit von 40 oder weniger Stunden erstreckt sich diese Frist auf fünf Jahre.

¹⁾ AS 1994 ... (BBl 1993 IV 592)

²⁾ SR 832.20

³⁾ SR 822.11; AS ...

III

¹ Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.

² Der Bundesrat bestimmt das Inkrafttreten.

6653

Botschaft über die Änderung des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz) vom 2. Februar 1994

| | |
|---------------------|------------------|
| In | Bundesblatt |
| Dans | Feuille fédérale |
| In | Foglio federale |
| Jahr | 1994 |
| Année | |
| Anno | |
| Band | 2 |
| Volume | |
| Volume | |
| Heft | 13 |
| Cahier | |
| Numero | |
| Geschäftsnummer | 94.013 |
| Numéro d'affaire | |
| Numero dell'oggetto | |
| Datum | 05.04.1994 |
| Date | |
| Data | |
| Seite | 157-218 |
| Page | |
| Pagina | |
| Ref. No | 10 052 960 |

Das Dokument wurde durch das Schweizerische Bundesarchiv digitalisiert.

Le document a été digitalisé par les Archives Fédérales Suisses.

Il documento è stato digitalizzato dell'Archivio federale svizzero.