

Volksabstimmung vom 1. Dezember 1996

Erläuterungen des Bundesrates

Worum geht es?

Initiative gegen illegale Einwanderung

Die Volksinitiative «gegen die illegale Einwanderung» möchte das Asylverfahren für arbeitsuchende und illegal einreisende Ausländer und Ausländerinnen unattraktiv machen. Die vorgeschlagenen Massnahmen zur Bekämpfung von Missbräuchen sind aber unwirksam, teuer und überholt. Bundesrat und Parlament lehnen die Initiative entschieden ab. Sie haben in den letzten Jahren wirksame Massnahmen gegen den Missbrauch des Asylrechts getroffen. Diese Massnahmen führten dazu, dass die Zahl der Asylgesuche um mehr als die Hälfte zurückgegangen ist.

Erläuterungen S. 2-9
Abstimmungstext S. 4

Revision des Arbeitsgesetzes

Das Arbeitsrecht soll modernisiert werden: Die Arbeitszeiten werden im Interesse der Wirtschaft flexibler geregelt; Männer und Frauen werden hinsichtlich der Nacht- und Sonntagsarbeit gleich behandelt. Zum Ausgleich werden die Schutzmassnahmen im Zusammenhang mit Nachtarbeit und Mutterschaft verstärkt. Gegen die Revision ist das Referendum ergriffen worden.

Erläuterungen S. 10-15
Abstimmungstext S. 16-23



Erste Vorlage:

Volksinitiative «gegen die illegale Einwanderung»

Die Abstimmungsfrage lautet:

Wollen Sie die Volksinitiative «gegen die illegale Einwanderung» annehmen?

Der Nationalrat hat die Initiative mit 139 zu 36 Stimmen abgelehnt, der Ständerat mit 35 zu 3 Stimmen.

Das Wichtigste in Kürze

Die Lage im Asylbereich...

Die Volksinitiative «gegen die illegale Einwanderung» wurde im März 1992 von der Schweizerischen Volkspartei lanciert und im Oktober 1993 mit 105 596 Unterschriften eingereicht. Sie ist als Reaktion auf die schwierige Situation der Jahre 1990 und 1991 zu verstehen. Damals erreichte die Zahl der Asylgesuche neue Höchstwerte.

...hat sich grundlegend geändert

Inzwischen hat sich die Lage grundlegend geändert. Bundesrat und Parlament erliessen wirksame Massnahmen gegen den Missbrauch des Asylrechts. Daraufhin ging die Zahl der Asylgesuche um mehr als die Hälfte zurück. Gleichzeitig konnte die Dauer der Asylverfahren wesentlich verkürzt werden, und der grösste Teil der hängigen Gesuche wurde abgebaut. Die Initiative ist deshalb überholt und unnötig. Sie würde keine zusätzlichen Verbesserungen bringen, sondern die Verwaltung aufblähen, zu fragwürdigen Verfahren führen und den humanitären Ruf der Schweiz gefährden.

Was will die Initiative?

Die Initiative will verhindern, dass Asylsuchende illegal in die Schweiz einreisen und das Asylrecht missbrauchen.

Sie sieht folgende Massnahmen vor:

- Wer illegal in die Schweiz einreist, soll kein Asyl mehr erhalten können. Verfolgte werden aber weiterhin nicht zurückgeschoben.
- Das Beschwerderecht der Asylsuchenden soll eingeschränkt werden.
- Der Bund soll das Erwerbseinkommen arbeitstätiger Asylsuchender verwalten.

Hohe Kosten – wenig Wirkung

Auf den ersten Blick scheinen die Vorschläge der Initianten attraktiv zu sein. Bei näherer Betrachtung zeigt sich aber, dass sie widersprüchlich und unwirksam sind. Illegal Eingereiste würden kaum Nachteile erleiden, und auch die Beschwerdeverfahren würden nicht verkürzt. Für die Zwangsverwaltung der Einkommen von Asylsuchenden wäre eine neue, teure Bundesbehörde erforderlich – mit dem Ergebnis, dass der Anreiz zur Arbeitsaufnahme wegfiel und die Fürsorgekosten steigen würden.

Überlegungen von Bundesrat und Parlament

Der Bundesrat und eine deutliche Mehrheit des Parlaments lehnen die Initiative ab. Sie trägt nichts zur Lösung der aktuellen Problemstellungen im Asylbereich bei.

Abstimmungstext

Bundesbeschluss über die Volksinitiative «gegen die illegale Einwanderung»

vom 22. März 1996

Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,

nach Prüfung der am 18. Oktober 1993 eingereichten Volksinitiative «gegen die illegale Einwanderung»¹⁾,

nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 22. Juni 1994²⁾,

beschliesst:

Art. 1

¹Die Volksinitiative «gegen die illegale Einwanderung» vom 18. Oktober 1993 ist gültig und wird Volk und Ständen zur Abstimmung unterbreitet.

²Die Volksinitiative lautet:

I

Die Bundesverfassung wird wie folgt geändert:

Art. 69^{ter} Abs. 2 Bst. d, Abs. 3 und 4 (neu)

² ...

d. *Aufgehoben*

³ Der Bund gewährt Personen nach Massgabe der Gesetzgebung Asyl, die in ihrem Heimatland oder im Land, wo sie zuletzt wohnten, wegen ihrer Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen ihrer politischen Anschauungen ernsthaften Nachteilen ausgesetzt sind oder begründete Furcht haben, solchen Nachteilen ausgesetzt zu werden.

⁴ Zur Verhinderung der illegalen Einreise und des Asylrechtsmissbrauchs gelten unter Vorbehalt des Rückschiebeverbotes folgende Bestimmungen:

- a. Auf die Asylbewerbung eines illegal Eingereisten wird nicht eingetreten.
- b. Der Asylbewerber hat keinen Rechtsanspruch auf Einreise in die Schweiz während der Dauer des Verfahrens und hat, soweit er sich in der Schweiz befindet, keinen Rechtsanspruch auf freie Niederlassung.
- c. Der Asylbewerber hat keinen Rechtsanspruch auf Erwerbstätigkeit während der Dauer des Verfahrens. Soweit ihm eine Erwerbstätigkeit gestattet wird, untersteht sein Einkommen der Verwaltung des Bundes, welcher aus dem Erwerb den Lebensunterhalt des Bewerbers und die weiteren von ihm verursachten Kosten deckt und einen Überschuss erst im Falle der Asylgewährung oder der Ausreise aus der Schweiz auszahlt.
- d. Der Entscheid über Asylgewährung steht dem Bund zu. Mit der Beschwerde gegen den Nichteintretensentscheid und die Asylverweigerung kann nur die Verletzung von Bundesrecht, die willkürliche Sachverhaltsfeststellung und die Verletzung des rechtlichen Gehörs gerügt werden.
- e. Der Asylbewerber, auf dessen Gesuch nicht eingetreten oder dessen Gesuch abgewiesen wurde, wird aus der Schweiz ausgewiesen. Die Verletzung des Rückschiebeverbotes kann im Rechtsmittelverfahren umfassend geprüft werden.

II

Die Übergangsbestimmungen der Bundesverfassung werden wie folgt geändert:

Übergangsbestimmung Art. 20 (neu)

Die Bestimmungen des revidierten Artikels 69^{ter} Absätze 3 und 4 treten drei Monate nach deren Annahme durch Volk und Stände in Kraft. Der Bundesrat erlässt die nötigen Vollzugsbestimmungen auf dem Verordnungswege, bis sie durch die ordentliche Gesetzgebung abgelöst werden.

Art. 2

Die Bundesversammlung empfiehlt Volk und Ständen, die Initiative zu verwerfen.

¹⁾ BBl 1994 II 1354

²⁾ BBl 1994 III 1486

Was bringt die Initiative?

Die Initiative bringt folgende Neuerungen:

Aus Gesetzesartikeln werden Verfassungsbestimmungen

Das geltende Asylgesetz definiert, wer als Flüchtling anerkannt wird. Es enthält auch das Gebot, wonach Flüchtlinge nicht in einen Staat abgeschoben werden dürfen, in dem sie gefährdet sind. Zudem bestimmt es, dass während der Dauer des Asylverfahrens kein Anspruch auf Einreise in die Schweiz, auf freie Niederlassung und auf Ausübung einer Erwerbstätigkeit besteht. Die Initiative will diese Grundsätze in die Bundesverfassung aufnehmen.

Kein Asyl für illegal Eingereiste

Um die illegale Einwanderung zu bekämpfen, sollen die Behörden auf die Asylgesuche illegal Eingereister nicht mehr eintreten. Somit soll in diesen Fällen selbst bei politischer Verfolgung kein Asyl mehr gewährt, sondern nur noch geprüft werden, ob rechtliche, humanitäre oder praktische Gründe gegen eine Wegweisung sprechen. Ist dies der Fall, muss der Aufenthalt in der Schweiz weiterhin bewilligt werden.

Eingeschränkte Beschwerdemöglichkeiten

Mit Rekursen gegen ablehnende Asylentscheide sollen nur noch die Verletzung von Bundesrecht, eine willkürliche Feststellung des Sachverhalts oder die Verletzung des rechtlichen Gehörs gerügt werden können. Es soll aber trotzdem eingehend geprüft werden, ob die Asylsuchenden im Falle einer Wegweisung der politischen Verfolgung, der Folter oder einer anderen unmenschlichen Behandlung ausgesetzt würden.

Zwangsverwaltung des Erwerbseinkommens von Asylsuchenden

Wenn Asylsuchende arbeiten, soll ihr Einkommen vom Bund verwaltet werden. Er soll daraus ihren Lebensunterhalt und alle weiteren von ihnen verursachten Kosten decken. Bei einer Asylgewährung oder bei der Ausreise aus der Schweiz würde ein allfälliger Überschuss ausbezahlt.

Argumente des Initiativkomitees

Das Initiativkomitee macht folgende Argumente geltend:

« Unter dem Deckmantel des Asylrechts wandern seit Jahren Tausende von Personen illegal in unser Land ein. Sie reisen ein und verlangen hier Asyl. Dabei stellt sich heraus, dass nur ein sehr geringer Teil (insgesamt nur etwa 14 Prozent) der sogenannten 'Asylsuchenden' echte Flüchtlinge sind. Durch diesen Asylmissbrauch wird das Bundesbudget jährlich mit mehreren hundert Millionen Franken belastet. Hinzu kommen die Ausgaben der Kantone und Gemeinden.

Entgegen vielen Versprechungen sind der Bundesrat und das Parlament dem Missbrauch bisher nicht mit einem griffigen Gesetz entgegengetreten. Im Gegensatz dazu haben die umliegenden Länder (Deutschland, Österreich, Schweden, Italien und Frankreich) wirksame Massnahmen zur Verhinderung des Asylmissbrauchs getroffen. Auch die laufende Asylgesetzrevision – die fünfte seit fünfzehn Jahren – droht trotz klaren Gegenanträgen die Situation nicht zu verbessern, sondern eher noch zu verschlechtern. Daher ist es an der Zeit, dass das Volk diesen Missstand behebt und auf Verfassungsstufe deutliche Leitplanken setzt.

Die Volksinitiative geht vom Grundsatz aus, dass unser Land echten Flüchtlingen Aufenthalt gewährt, jedoch für den Asylrechtsmissbrauch uninteressant wird. Solange die illegale Einreise ohne weiteres möglich ist und sich das Asylsuchen für die Einreisenden allein schon aus finanziellen Gründen lohnt, kann der Asylrechtsmissbrauch nicht wirksam bekämpft werden. Darum fordert die Initiative:

- **Auf Gesuche illegal eingereister Asylbewerber wird nicht eingetreten.**
Jedem Asylbewerber ist zuzumuten, dass er die offiziellen Grenzübergänge benützt.
- **Das Asylsuchen in der Schweiz darf finanziell nicht mehr interessant sein.**
Die Einkommen von Asylbewerbern mit Arbeitsbewilligung sollen einer staatlichen Lohnverwaltung unterstehen und zur Abgeltung von Unterbringungs- und Ausreisekosten beigezogen werden können.
Durch diese staatliche Einkommensverwaltung wird der Asylbewerber über keine freien Mittel verfügen und kein Geld mehr nach Hause schicken können. Dies senkt die wirtschaftliche Anziehungskraft unseres Landes beträchtlich.
- **Echte Flüchtlinge werden durch die Initiative nicht gefährdet.**
Politisch verfolgte Menschen, Asylbewerber, welche in ihrer Heimat an Leib und Leben bedroht sind, sollen weiterhin Anspruch auf uneingeschränktes Asyl in der Schweiz haben. Unser Land setzt damit seine humanitäre Tradition fort. Auf der anderen Seite soll jedoch dem Missbrauch unseres Asylrechts ein unmissverständlicher Riegel geschoben werden.
- **Die Initiative steht in Übereinstimmung mit den völkerrechtlichen Grundsätzen.**
Nach wie vor garantiert die Schweiz, dass jedes ordnungsgemäss gestellte Gesuch korrekt geprüft wird. Die Initiative berücksichtigt auch die von der Schweiz eingegangenen völkerrechtlichen Verpflichtungen, insbesondere das Non-Refoulement-Prinzip. »

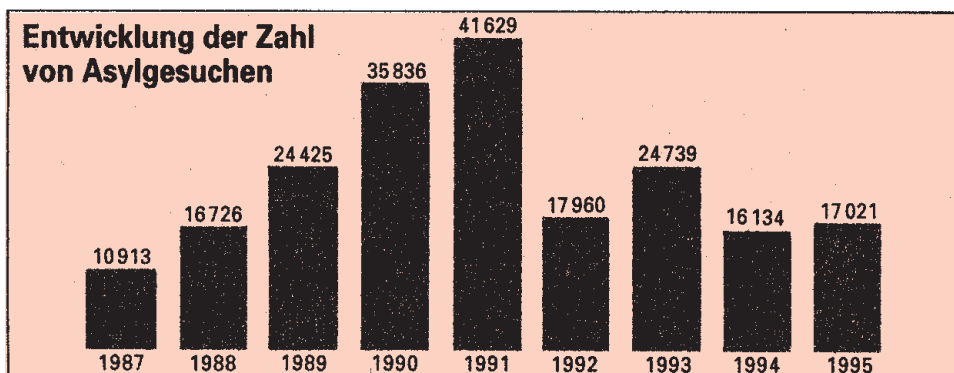
Stellungnahme des Bundesrates

Auch für den Bundesrat ist es ein wichtiges Anliegen, die illegale Einwanderung zu bekämpfen und Missbräuche im Asylbereich zu verhindern. Nur so kann die Schweiz ihre humanitäre Asylpolitik weiterführen. Die Initiative ist aber nicht geeignet, die anstehenden Probleme zu lösen. Sie behandelt Bereiche, für die Bundesrat und Parlament längst wirksame Massnahmen getroffen haben. Die Initiative ist aber nicht nur unnötig, sondern auch kostspielig und widersprüchlich. Die vermeintlichen Lösungen erweisen sich bei näherer Betrachtung als Scheinlösungen; die Initiative «funktioniert» nicht. Der Bundesrat lehnt sie vor allem aus folgenden Gründen ab:

Die Initiative ist überholt

In den Jahren 1990 und 1991 erreichte die Zahl der Asylgesuche neue Höchstwerte. Die Schweiz verzeichnete im europäischen Vergleich pro Kopf der Bevölkerung am meisten Asylgesuche, womit der Asylbereich zum dominierenden innenpolitischen Thema wurde. Die Initiative war eine Reaktion auf diese Entwicklung. Bundesrat und Parlament erkannten den Handlungsbedarf. Mit Revisionen des Asyl- und des Ausländerrechts schufen sie die Voraussetzungen für eine raschere Abwicklung der Asylverfahren, für eine wirksame Bekämpfung von Missbräuchen und für einen

konsequenten Vollzug von Wegweisungen. Zudem wurde ein befristetes Arbeitsverbot für Asylsuchende eingeführt. Damit verlor das Asylverfahren für arbeitssuchende Ausländer und Ausländerinnen an Attraktivität. Die Zahl der Asylgesuche ging stark zurück, und die hängigen Asylverfahren wurden zum grössten Teil abgebaut. Die Beschleunigungsmassnahmen haben dazu geführt, dass heute über 80 Prozent der Fälle innert sechs Monaten abgeschlossen sind. Die Schweiz verfügt im internationalen Vergleich über ein modernes Asylgesetz. Was die Initiative will, ist also bereits erreicht worden.



Die Initiative kann illegale Einreisen nicht verhindern

Die Initiative ist unwirksam: Wer illegal eingereist ist, soll gemäss Initiative kein Asyl mehr erhalten. Dies ist rechtlich zwar zulässig, bringt aber nichts, weil bei politisch Verfolgten das Rückschiebeverbot der Genfer Flüchtlingskonvention einer Wegweisung entgegensteht. Dies gilt auch für Personen, die illegal eingereist sind. Zudem garantiert ihnen die Flüchtlingskonvention auch bestimmte Rechte wie Niederlassungsfreiheit und Erwerbstätigkeit. Gegenüber Flüchtlingen, die Asyl erhalten haben, würden sie somit kaum Nachteile erleiden. Deshalb kann die Initiative illegale Einreisen nicht verhindern. Solche lassen sich am besten durch internationale Abkommen (Rückübernahme- und Erstasylabkommen) unterbinden. Diese ermöglichen es, illegale Einreisen rückgängig zu machen, und sie sollen verhindern, dass dieselbe Person in Europa mehrere Asylgesuche einreicht. Damit werden illegale Einreisen unattraktiv. Der Bundesrat hat bereits mit mehreren Staaten Verträge über die Rückübernahme illegaler Ausländer abgeschlossen, und er rechnet mit einem Anschluss an das Erstasylabkommen der Europäischen Union.

Die Einschränkung der Rechtsmittel ist unwirksam

Die Initiative will die Beschwerdemöglichkeiten gegen ablehnende Asylent-

scheide stark einschränken, im Beschwerdeverfahren aber eingehend prüfen lassen, ob Asylsuchende durch eine Wegweisung gefährdet würden. Der Widerspruch ist offensichtlich: Die Rekursinstanz kann einen Entscheid nicht umfassend überprüfen, wenn sie sich nur zu Teilaspekten des Falles äussern darf. Somit könnte die Einschränkung der Rechtsmittel nur in Nebenpunkten des Verfahrens zum Tragen kommen. Der angestrebte Beschleunigungseffekt bliebe aus.

Aufblähung des Verwaltungsapparates

Schon heute müssen erwerbstätige Asylsuchende einen Teil ihres Lohnes für Fürsorge- und Vollzugskosten abgeben. Zehn Prozent ihres Lohnes werden auf ein Konto überwiesen, über welches nur das Bundesamt für Flüchtlinge verfügen kann. Auf den Sicherheitskonti befinden sich bereits 170 Millionen Franken. Der Prozentabzug macht aufwendige Einzelfallberechnungen unnötig und ist so bemessen, dass sich das Arbeiten für Asylsuchende gerade noch lohnt. Mit der vorgeschlagenen Zwangsverwaltung des Einkommens viele dieser Anreize weg. Die Folge wären steigende Fürsorgekosten. Zudem wäre ein grosser Aufwand erforderlich, um bei rund 42000 Erwerbstätigen jeweils über den Kauf von Kleidungsstücken oder die

Auszahlung von Kleinbeträgen für persönliche Bedürfnisse zu befinden. Zur Bewältigung dieses enormen Verwaltungsaufwands müssten Dutzende von neuen Stellen geschaffen werden, was erhebliche Mehrkosten nach sich zöge.

Die aktuellen Probleme liegen anderswo

Die Probleme haben sich in den letzten Jahren auf Bereiche verlagert, welche die Initiative nicht anspricht. Sie liegen darin, dass gewisse Heimatstaaten von abgewiesenen Asylsuchenden den Vollzug von Wegweisungen erschweren oder gar verhindern. Diese Schwierigkeiten lassen sich aber nicht mit Anpassungen des Asylrechts lösen. Nötig ist hier ein international abgestimmtes Vorgehen. Der Bundesrat setzt alles daran, die Probleme auf diese Weise zu beseitigen.

Flexibel bleiben

Das letzte Jahrzehnt hat gezeigt, dass sich die Lage im Asylbereich ständig ändert. Bundesrat und Parlament müssen deshalb die nötige Flexibilität haben, um rasch auf neue Entwicklungen reagieren zu können. Mit der laufenden Totalrevision des Asylgesetzes sollen beispielsweise die Bestimmungen über die vorübergehende Aufnahme von Kriegsvertriebenen an die heutigen Erfordernisse angepasst und die Fürsorgestrukturen vereinfacht werden. Mit der Initiative würde der eingeschlagene Weg verlassen. Weil sie Regelungen auf Verfassungsebene vorsieht, würde sie Anpassungen künftig erschweren. Hinderlich wäre sie daher auch bei der Formulierung einer umfassenden Migrationspolitik, die darauf abzielt, den Zuwachs der ausländischen Bevölkerung weiter zu reduzieren und die Bereiche Asyl, Ausländer und Arbeitsmarkt besser aufeinander abzustimmen.

Aus all diesen Gründen empfehlen Bundesrat und Parlament, die Initiative abzulehnen.

**Zweite Vorlage:
Arbeitsgesetz**

Die Abstimmungsfrage lautet:

Wollen Sie die Änderung vom 22. März 1996 des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz) annehmen?

Der Nationalrat hat das Gesetz mit 89 zu 80 Stimmen bei 9 Enthaltungen gutgeheissen, der Ständerat mit 27 zu 6 Stimmen.

Das Wichtigste in Kürze

Das Arbeitsgesetz muss revidiert werden

Das geltende Arbeitsgesetz stammt aus dem Jahr 1964 und kann in mancher Hinsicht den gewandelten Bedingungen der heutigen Arbeitswelt nicht mehr genügen. Es geht in diesem Gesetz zwar in erster Linie um den gesundheitlichen Schutz der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen; wirtschaftliche Aspekte sind aber ebenfalls zu berücksichtigen. Die Revision des Arbeitsgesetzes soll die Bewegungsfreiheit der Betriebe erweitern. Dadurch sollen die internationale Wettbewerbsfähigkeit gestärkt und Arbeitsplätze gesichert werden.

Flexiblere Arbeitszeitvorschriften

Die Gesetzesänderungen zielen darauf ab, die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen durch flexiblere Arbeitszeitvorschriften zu verbessern. Die Dauer der bewilligungsfreien Tagesarbeit wird verlängert; die Vorschriften für Sonntagsarbeit in Verkaufsgeschäften werden gelockert; die Bewilligungspflicht für Überzeitarbeit wird abgeschafft. Männer und Frauen werden neu bei der Zulassung zur Nacht- und Sonntagsarbeit grundsätzlich gleich behandelt. Um mögliche gesundheitliche Beeinträchtigungen durch die flexibilisierten Arbeitszeiten auszugleichen, werden die Schutzmassnahmen, vor allem im Zusammenhang mit Nachtarbeit und Mutterschaft, verbessert.

Warum das Referendum?

Der Bundesrat schlug zum Ausgleich für die flexibleren Arbeitszeitvorschriften einen Freizeitzuschlag von 10 Prozent für die Nacht- und Sonntagsarbeit vor. Das Parlament strich diese Bestimmungen; zudem beschloss es eine Liberalisierung der Sonntagsarbeit in Verkaufsgeschäften. Aus diesem Grund ergriffen der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB), der Christlich-nationale Gewerkschaftsbund (CNG) und die Eidgenössisch-Demokratische Union (EDU) das Referendum. Sie werfen dem Parlament vor, es habe den Entwurf des Bundesrates, welcher zuvor von den Sozialpartnern als Kompromisspaket akzeptiert worden sei, einseitig auf Kosten der Beschäftigten abgeändert.

Haltung des Parlaments

Mit seinen Beschlüssen will das Parlament der Wirtschaft den dringend benötigten Handlungsspielraum geben, um den veränderten nationalen und internationalen Gegebenheiten Rechnung zu tragen. Das Ziel der Flexibilisierung der Arbeitszeitvorschriften werde in Frage gestellt, wenn der Wirtschaft gleichzeitig neue Belastungen auferlegt werden, welche die Arbeit verteuern. Die Frage der Kompensation von Nacht- und Sonntagsarbeit sei nicht im Gesetz, sondern durch die Sozialpartner auf Vertragsebene zu regeln.

Was bringt die Gesetzesänderung?

Das neue Gesetz führt insbesondere folgende Neuerungen ein:

Flexiblere Arbeitszeiten

- Die Betriebe können Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der Zeit zwischen 6 Uhr und 23 Uhr (bisher 20 Uhr) ohne behördliche Bewilligung beschäftigen. Entsprechend gilt als Nachtzeitraum neu die Zeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr. Dadurch, dass der Tageszeitraum verlängert wird, können die Betriebe vor allem den Zweischichtbetrieb weitgehend ohne Bewilligung einführen. Die Beschäftigung während der Nacht ist aber – von Sonderregelungen für bestimmte Betriebsarten abgesehen – wie bisher grundsätzlich bewilligungspflichtig.
- In Verkaufsgeschäften darf das Personal bis zu sechs Sonntagen im Jahr ohne behördliche Bewilligung eingesetzt werden, sofern die kantonalen Vorschriften die Ladenöffnung am Sonntag gestatten.
- Die Bewilligungspflicht für Überzeitarbeit wird abgeschafft; die geltende Überzeitregelung bleibt im übrigen aber unverändert (nicht mehr als zwei Stunden im Tag und – je nach Betriebsart – im Maximum 220 oder 260 Stunden pro Jahr).

Gleiche Arbeits- und Ruhezeiten für Männer und Frauen

- Soweit eine unterschiedliche Behandlung der Geschlechter nicht mit einer biologischen Notwendigkeit (z.B. Mutterschaft) begründet werden kann, gelten für Männer und Frauen die gleichen Arbeits- und Ruhezeiten. Das geltende strikte Nachtarbeitsverbot für Frauen in der Industrie wird somit aufgehoben.

Verbesserung des Schutzes für Nachtarbeitende und bei Mutterschaft

- Regelmässig in der Nacht Beschäftigte haben Anspruch auf medizinische Betreuung und Gesundheitsberatung. Wer aus gesundheitlichen Gründen zur Nachtarbeit nicht mehr tauglich ist, muss nach Möglichkeit für eine ähnliche Tagesarbeit eingesetzt werden.
- Je nach Umständen hat der Betrieb weitere Massnahmen zu treffen, wie die Organisation des Transportes zur Arbeit oder von der Arbeit, das Einrichten von Ruhegelegenheiten und Verpflegungsmöglichkeiten während der Nachtschicht sowie die Unterstützung bei der Kinderbetreuung.
- Schwangere dürfen acht Wochen vor ihrer Niederkunft (je nach ärztlichem Befund auch vor- und nachher) nicht spätabends und nachts beschäftigt werden. Sie haben in diesem Fall Anspruch auf die Versetzung zu einer gleichwertigen Tagesarbeit oder, wenn dies nicht möglich ist, auf 80 Prozent ihres Lohns. Ein Lohnanspruch besteht auch, wenn Schwangere und Stillende beschwerliche oder gefährliche Arbeiten nicht mehr ausführen können und ihnen keine Ersatzarbeit angeboten werden kann.

Weitere Schutzmassnahmen

Die Revision bringt einige weitere Neuerungen zum Schutz der Beschäftigten:

- Der Arbeitgeber muss die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in ihrer persönlichen Integrität generell schützen (z.B. gegen sexuelle Belästigung und Mobbing) und unter anderem auch dafür sorgen, dass sie bei der Arbeit nicht Alkohol konsumieren müssen.
- Die betrieblichen Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmerschaft werden ausgeweitet. Den Beschäftigten stehen insbesondere in allen Fragen des Gesundheitsschutzes und bei der Organisation der Arbeitszeiten Informations- und Mitspracherechte zu.
- Die Vorschriften über den Gesundheitsschutz gelten neu auch für die Kantons- und Gemeindeverwaltungen.

Argumente der Referendungskomitees

Die Referendungskomitees lehnen das Arbeitsgesetz aus folgenden Gründen ab:

«NEIN zu einem extremen und unfairen Arbeitsgesetz

Die Schweiz braucht ein faires Arbeitsgesetz - nicht eines, das mehr Nachtarbeit, mehr Sonntagsarbeit und noch mehr Überstunden bringt.

Der Bundesrat hat in seiner Botschaft zur Revision des Arbeitsgesetzes festgehalten: 'Der wirtschaftliche Wettbewerb darf nicht mit dem Mittel einer allgemeinen sozialpolitischen Deregulierung und Unterbietung ausgetragen werden.' Doch entgegen der bundesrätlichen Meinung und gegen vernünftige Stimmen aus allen wichtigen Parteien hat eine knappe Mehrheit im Parlament ein unfaires Arbeitsgesetz durchgesetzt:

- *Neu sollen Frauen auch in der Industrie von ihrem Arbeitgeber zur gesundheitsschädigenden Nachtarbeit aufgefordert werden können – und zwar ohne zusätzliche Erholungszeit. Das gilt auch für Frauen mit Familienpflichten.*
- *Neu soll sonntags bewilligungsfrei gearbeitet werden – auf Wunsch der Besitzer grosser Warenhäuser. Damit wird der Sonntag zum normalen Werktag.*
- *Arbeit bis 23 Uhr und teilweise 24 Uhr soll neu als normale Tagesarbeit gelten (heute: bis 20 Uhr).*
- *Die normale Arbeitszeit kann neu ohne Bewilligung um bis zu 500 Überstunden pro Jahr verlängert werden – und das, obwohl Hunderttausende Arbeit suchen.*

Gesundheitsschutz der Arbeitenden durchlöchert

*'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.' Das erklärte der Bundesrat in seiner Botschaft und schloss daraus, es sei **'unabdingbar'**, dass unerwünschte Nebenwirkungen der Arbeitszeitflexibilisierung im Arbeitsgesetz kompensiert werden.' Die Parlamentsmehrheit wollte davon nichts wissen und warf die gesundheitlich unbedingt notwendigen Erholungszeiten für Nachtarbeitende einfach über Bord.*

Bundespräsident Delamuraz setzt sich erfolglos für ein faires Gesetz ein

Der soziale Ausgleich trägt wesentlich zum guten Ruf des Schweizer Wirtschaftsstandortes bei. Bundespräsident und Wirtschaftsminister Jean-Pascal Delamuraz ersuchte deshalb die Nationalräte mit aller Deutlichkeit, auf den fairen Vorschlag des Bundesrates einzuschwenken: 'Der Bundesrat misst dem sozialen Konsens in unserem Land eine grosse Bedeutung zu. Deshalb lädt er Sie ein, dem einseitigen, abenteuerlichen Vorschlag des Ständerates nicht zu folgen.' Doch die harte Rechte erteilte dem Bundesrat eine Abfuhr. Der enttäuschte Bundespräsident Jean-Pascal Delamuraz meinte zum neuen Arbeitsgesetz: Die gewählte Lösung 'wirft den sozialen Ausgleich über Bord... und ergibt per Saldo ein Gesetz, das zu einer einseitigen Mehrbelastung der Arbeitenden führt.'

Ablehnung von links bis rechts

Ein breites Bündnis von Personen und Organisationen – Arbeitnehmervverbände, Kirchen, Frauenorganisationen – teilt diese Kritik des Bundespräsidenten. Es bekämpft die Revision des Arbeitsgesetzes mit einem Referendum und ersucht alle Stimmbürgerinnen und Stimmbürger, dem unfairen Gesetz mit einem NEIN an der Urne eine Abfuhr zu erteilen.»

Stellungnahme des Bundesrates

Das neue Gesetz verschafft der Schweizer Wirtschaft mit flexibleren Arbeitszeitvorschriften mehr Spielraum in der Gestaltung der Arbeitsprozesse und damit verbesserte Chancen im internationalen Wettbewerb. Gleichzeitig ist es wichtig, die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gegen gesundheitliche Beeinträchtigungen, vor allem bei Nachtarbeit, hinreichend zu schützen. Diesbezüglich wollte der Bundesrat einen Schritt weiter gehen als das Parlament.

Verbesserung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen

Die Schweizer Wirtschaft befindet sich in einem Umbruch. In den letzten Jahren hat das Wirtschaftswachstum die Erwartungen nicht erfüllt. Die Zahl der Arbeitslosen ist für schweizerische Verhältnisse sehr hoch. Viele Arbeitsplätze sind in den letzten Jahren abgebaut oder ins Ausland verlagert worden, weil der Wirtschaftsstandort Schweiz an Attraktivität verloren hat. Im Interesse unserer Wirtschaft, aber auch um Arbeitsplätze zu schaffen oder zu erhalten, muss die Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz verbessert werden. Die Revision des Arbeitsgesetzes ist als wichtiges Element der laufenden Revitalisierungsmassnahmen zu betrachten.

Flexibilität für die Wirtschaft

Die flexibleren Arbeitszeitvorschriften sollen vor allem den veränderten Bedürfnissen der Wirtschaft Rechnung tragen und deren Spielraum erweitern:

- Die neue Abgrenzung zwischen Tages- und Nachtarbeit ermöglicht eine bewilligungsfreie Abendarbeit. Dadurch erhalten die Betriebe mehr Flexibilität und grössere Disponibilität in der Organisation der Arbeitszeit während des Tages.

- Eine unterschiedliche Behandlung der Geschlechter bei den Arbeits- und Ruhezeiten lässt sich bei den heutigen Arbeitsbedingungen nicht mehr rechtfertigen. Männer und Frauen werden durch Nacht- und Sonntagsarbeit in gleicher Weise belastet. Sie sollen deshalb in Zukunft diesbezüglich gleichgestellt werden. Auch unsere wichtigsten Konkurrenzländer kennen kein striktes Nachtarbeitsverbot für Frauen in der Industrie, oder sie sind daran, es aufzuheben. Die Aufhebung dieses Verbots stärkt unsere internationale Wettbewerbsfähigkeit.
- Die Referendumskomitees erwecken den Eindruck, dass in Zukunft mehr Überzeit erlaubt sei als heute. Dies trifft nicht zu. Der Umfang der zulässigen Überzeit ändert sich nicht. Neu ist lediglich, dass die Betriebe für Überzeitarbeit keine Bewilligung mehr einholen müssen. Auch für den Zweischichtbetrieb ist keine Bewilligung mehr erforderlich. Beides entlastet die Betriebe im administrativen Bereich.

Neu erlaubte Sonntagsarbeit

Das Gesetz erlaubt neu sechsmal pro Jahr Sonntagsarbeit in Verkaufsläden. Das bedeutet, dass dort, wo das kantonale Polizeirecht die Ladenöffnungen an Sonntagen zulässt, die Ladenbesitzer

künftig frei sein werden, ihr Personal zur Sonntagsarbeit heranzuziehen. Dies ist nach geltendem Bundesrecht nicht gestattet. Die Mehrheit des Parlaments hält die Neuerung für wichtig, weil die Läden mit dem Sonntagsverkauf besser auf die veränderten Konsumbedürfnisse reagieren können.

Schutz für die Beschäftigten

Nacht- und Sonntagsarbeit bleiben auch in Zukunft grundsätzlich verboten. Ausnahmen bedürfen wie bisher einer Bewilligung; davon ausgenommen sind die Branchen mit Sonderregelungen (Gastgewerbe, Gesundheitswesen usw.). Die flexibleren Arbeitszeitregelungen führen jedoch vor allem im Falle der Nachtarbeit zu einer Mehrbelastung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Als Ausgleich werden verschiedene Schutzmassnahmen eingeführt.

- Durch die medizinische Betreuung der in der Nacht Beschäftigten sollen bestehende Gesundheitsprobleme und Risikofaktoren frühzeitig erkannt und damit auch die individuelle Eignung für Nachtarbeit festgestellt werden.
- Massnahmen in bezug auf die Sicherheit des Arbeitsweges, die Organisation des Transportes, die Einrichtung von Ruhegelegenheiten, die Verpflegungsmöglichkeiten sowie die Kinderbetreuung sollen die negativen Auswirkungen der Nachtarbeit reduzieren.
- Schwangere Frauen und stillende Mütter sollen einen zusätzlichen Schutz erhalten.

Das Parlament empfiehlt, der Änderung des Arbeitsgesetzes zuzustimmen, während der Bundesrat aus den oben erwähnten Gründen keine Abstimmungsempfehlung abgibt.

- Aufgrund der erweiterten Mitwirkungsrechte können die Beschäftigten ihre Interessen im Bereich des Gesundheitsschutzes besser wahrnehmen.

Streitpunkt Zeitzuschlag

Das Parlament stimmte den meisten vom Bundesrat vorgeschlagenen Änderungen zu. Eine gesetzliche Kompensation der Nacht- und Sonntagsarbeit in Form von zusätzlicher Freizeit, wie sie der Bundesrat vorschlug, lehnte die Mehrheit des Parlaments jedoch als zu grosse Belastung der Wirtschaft ab. Sie wollte diese Frage nicht im Gesetz vorschreiben, sondern wie bisher der freien vertraglichen Regelung durch die Sozialpartner überlassen. Dass für diese wichtige Frage kein Kompromiss gefunden werden konnte, war Auslöser des Referendums. In der parlamentarischen Beratung hatte sich der Bundesrat mit allem Nachdruck für eine gesetzliche Regelung der Abgeltung von Nacht- und Sonntagsarbeit eingesetzt und erklärt, insbesondere einem Verzicht auf die Kompensation der Nachtarbeit könne er sich nicht anschliessen. Nach seiner Überzeugung wurde dadurch das Gleichgewicht der Vorlage empfindlich gestört. Der Bundesrat verzichtet deshalb – ohne das Gesetz zu bekämpfen – auf eine Abstimmungsempfehlung an die Stimmberechtigten. Er ist aber nach wie vor überzeugt, dass eine Revision des Arbeitsgesetzes im Interesse unserer Wirtschaft dringend notwendig ist.

Abstimmungstext

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

Änderung vom 22. März 1996

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

I

Das Arbeitsgesetz wird wie folgt geändert:

Ersatz eines Ausdrucks:

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

Art. 1 Abs. 1

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

Art. 3a Randtitel, Einleitungssatz und Bst. a

Vorschriften
über den
Gesundheits-
schutz

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

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

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

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

^{2bis} Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer in Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit keinen Alkohol oder andere berauschende Mittel konsumieren muss. Der Bundesrat regelt die Ausnahmen.

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.

¹⁾ BBl 1994 II 157

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

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

Dauer der
Nachtarbeit

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

| | |
|---|--|
| | <p>² Wird der Arbeitnehmer in höchstens drei von sieben aufeinanderfolgenden Nächten beschäftigt, so darf die tägliche Arbeitszeit unter den Voraussetzungen, welche durch Verordnung festzulegen sind, zehn Stunden betragen; sie muss aber, mit Einschluss der Pausen, innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Stunden liegen.</p> <p><i>Art. 17b</i></p> |
| Lohnzuschlag | <p>Dem Arbeitnehmer, der nur vorübergehend Nachtarbeit verrichtet, hat der Arbeitgeber einen Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent zu gewähren.</p> |
| | <p><i>Art. 17c</i></p> |
| Medizinische Untersuchung und Beratung | <p>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.</p> <p>² Die Einzelheiten werden durch Verordnung geregelt. Für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern kann die medizinische Untersuchung obligatorisch erklärt werden.</p> <p>³ Die Kosten der medizinischen Untersuchung und der Beratung trägt der Arbeitgeber, soweit nicht die Krankenkasse oder ein anderer Versicherer des Arbeitnehmers dafür aufkommt.</p> |
| | <p><i>Art. 17d</i></p> |
| Untauglichkeit zur Nachtarbeit | <p>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.</p> |
| | <p><i>Art. 17e</i></p> |
| Weitere Massnahmen bei Nachtarbeit | <p>¹ Soweit nach den Umständen erforderlich, ist der Arbeitgeber, der regelmässig Arbeitnehmer in der Nacht beschäftigt, verpflichtet, weitere geeignete Massnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer vorzusehen, namentlich im Hinblick auf die Sicherheit des Arbeitsweges, die Organisation des Transportes, die Ruhegelegenheiten und Verpflegungsmöglichkeiten sowie die Kinderbetreuung.</p> <p>² Die Bewilligungsbehörden können die Arbeitszeitbewilligungen mit entsprechenden Auflagen verbinden.</p> |
| | <p><i>Art. 18</i></p> |
| Verbot der Sonntagsarbeit | <p>¹ In der Zeit zwischen Samstag 23 Uhr und Sonntag 23 Uhr ist die Beschäftigung von Arbeitnehmern untersagt. Vorbehalten bleibt Artikel 19.</p> <p>² Der in Absatz 1 festgelegte Zeitraum von 24 Stunden kann um höchstens eine Stunde vorgezogen oder verschoben werden, wenn die Arbeitnehmervertretung im Betrieb oder, wo eine solche nicht besteht, die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer dem zustimmt.</p> |
| | <p><i>Art. 19</i></p> |
| Ausnahmen vom Verbot der Sonntagsarbeit | <p>¹ Ausnahmen vom Verbot der Sonntagsarbeit bedürfen der Bewilligung.</p> <p>² Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit wird bewilligt, sofern sie aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist.</p> |

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

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

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

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

Art. 20

Freier Sonntag
und Ersatzruhe

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

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

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

Art. 20a

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 20 Absatz 3 ist sinngemäss anwendbar.

Art. 22

Verbot der
Abgeltung der
Ruhezeit

Soweit das Gesetz Ruhezeiten vorschreibt, dürfen diese 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 und 1^{bis}

¹ Bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern können

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

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

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:

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

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

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

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

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

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

Gliederungstitel vor Art. 33

Aufgehoben

Art. 33 und 34

Aufgehoben

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.

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

Art. 35a

Beschäftigung
bei Mutter-
schaft

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

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

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

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

Art. 35b

Ersatzarbeit
und Lohnfort-
zahlung bei
Mutterschaft

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

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

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 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*

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 des Gesundheitsschutzes;
- 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

Mitwirkungs-
gesetz

Das Bundesgesetz vom 17. Dezember 1993 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 Unfallversicherung sowie in Fragen des Arbeitnehmerschutzes im Sinne von Artikel 48 des Arbeitsgesetzes ;

Art. 71 Bst. b

Vorbehalten bleiben insbesondere:

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

II

¹ Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.

² Der Bundesrat bestimmt das Inkrafttreten.

Retouren an die
Einwohnerkontrolle
der Gemeinde

Empfehlungen an die Stimmberechtigten für die Abstimmung vom 1. Dezember 1996

Bundesrat und Parlament empfehlen:

- **NEIN** zur Volksinitiative «gegen die illegale Einwanderung»

Das Parlament empfiehlt:

- **JA** zur Änderung vom 22. März 1996 des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz)