97.447

Parlamentarische Initiative
Revision des Arbeitsgesetzes (WAK-N)
Bericht der Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrats

vom 17. November 1997

Sehr geehrte Frau Präsidentin,
sehr geehrte Damen und Herren,

wir unterbreiten Ihnen nach Artikel 21quater des Geschäftsverkehrsgesetzes (GVG) den vorliegenden Bericht und überweisen ihn gleichzeitig dem Bundesrat zur Stellungnahme.

Die Kommission beantragt, ihrem beiliegenden Beschlussentwurf zuzustimmen.

17. November 1997

Im Namen der Kommission
Der Präsident: Nebiker

Übersicht

Die WAK-N hat das Arbeitsgesetz auf der Basis des Berichts des Bundesrates zuhanden der WAK-N vom 5. November 1997 beraten und lediglich in den Artikeln 10 und 12 sowie in den Übergangsbestimmungen abgeändert. Der folgende Text ist bis auf den neuen Abschnitt 3 «Beratungen der WAK-N» unverändert aus dem Bericht des Bundesrates übernommen.

Am 22. März 1996 verabschiedete das Parlament nach ausgedehnten Beratungen eine Vorlage zur Revision des Arbeitsgesetzes. Der Bundesrat hatte zum Ausgleich für die flexibleren Arbeitszeitvorschriften einen Freizeitausgleich von 10 Prozent für die dauernde Nacht- und Sonntagsarbeit vorgeschlagen. Das Parlament strich diese Bestimmungen; zudem beschloss es eine Liberalisierung der Sonntagsarbeit in Verkaufsgeschäften. Aus diesem Grund wurde gegen die Revision das Referendum ergriffen.

In der Referendumsabstimmung vom 1. Dezember 1996 wurde die Vorlage mit 67 Prozent zu 33 Prozent deutlich verworfen. Gemäss Vox-Analyse waren insbesondere folgende Gründe für die Ablehnung ausschlaggebend:

- *die Lockerung der Sonntagsarbeit;*
- *der Verzicht auf eine Zeitkompensation, vor allem bei der Nachtarbeit;*
- *die Verlängerung der bewilligungsfreien Tagesarbeit bis 23 Uhr ohne Kompensation;*
- *zu hohe Überzeitkontingente bei gleichzeitig steigender Arbeitslosigkeit.*

Unmittelbar nach der Abstimmung erklärte der Bundesrat, dass er eine Revision des Arbeitsgesetzes im Interesse unserer Wirtschaft nach wie vor als notwendig und dringlich erachte. Diese Auffassung wurde von den Spitzen der Bundesratsparteien geteilt. Auch die Sozialpartner äusserten sich positiv zu den Absichten des Bundesrates und zeigten sich bereit, die Revisionsarbeiten rasch wieder aufzunehmen. Ein Ausschuss der Eidgenössischen Arbeitskommission, bestehend aus Vertretern der Sozialpartner, der Frauenorganisationen sowie des Bundesamtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit (BIGA), das den Ausschuss auch leitete, erhielt den Auftrag, eine Kompromissbasis zu erarbeiten und eine Verständigungslösung vorzulegen.

Trotz zähen Verhandlungen gelang es schliesslich nicht, einen von allen Seiten getragenen Vermittlungsvorschlag zu erarbeiten. Es muss heute festgestellt werden, dass die Verhandlungen unter den Sozialpartnern nicht zum Erfolg geführt haben.

Nach Ansicht des Bundesrates trägt der in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern erarbeitete Vorentwurf dem Resultat der Volksabstimmung Rechnung, indem er einerseits die Interessen der Wirtschaft nach Flexibilisierung, andererseits die Interessen der Beschäftigten nach Schutzmassnahmen ausgewogen berücksichtigt. Er ist deshalb überzeugt, dass der Entwurf eine taugliche Grundlage für eine politisch tragfähige Lösung darstellt, weshalb er ihn mit vorliegendem Bericht unverändert vorlegt.

Der Gesetzesentwurf umfasst:

a. zum einen jene Bestimmungen aus der Revisionsvorlage 1996, die in der parlamentarischen Behandlung sowie im Vorfeld der Abstimmung ganz oder weitgehend unbestritten blieben. Diese Bestimmungen wurden unverändert übernommen. Es sind dies insbesondere: Gleichstellung von Mann und Frau in bezug auf die Arbeits- und Ruhezeiten; Sonderschutz bei Mutterschaft von Frauen, die Nachtarbeit verrichten;

b. zum anderen neue Vorschläge für jene Bestimmungen, die nach der Abstimmungsanalyse zur Hauptsache zur Ablehnung der Vorlage geführt haben. Es handelt sich um folgende Punkte: Abgrenzung Tag/Nacht; Überzeitarbeit; Kompensation Nachtarbeit. Zudem wurde darauf verzichtet, die in der Vorlage enthaltene Lockerung der Sonntagsarbeit in Verkaufsgeschäften wieder aufzunehmen.

Bericht

1 Allgemeiner Teil

11 Ausgangslage

111 Volksabstimmung vom 1. Dezember 1996

Mit Botschaft vom 2. Februar 1994 hatte der Bundesrat eine Teilrevision des Arbeitsgesetzes vorgeschlagen. Nach längerem Differenzbereinigungsverfahren verabschiedeten die Eidgenössischen Räte am 22. März 1996 die Vorlage, die im wesentlichen folgenden Inhalt hatte:

- gleiche Arbeits- und Ruhezeiten für Frauen und Männer;
- flexible betriebliche Arbeitszeiten (Verlängerung des normalen Arbeitstags bis 23 Uhr, Aufhebung des strikten Nacht- und Sonntagsarbeitsverbots für Frauen);
- eine gewisse Verbesserung des Schutzes für Nachtarbeitende, schwangere Frauen und stillende Mütter;
- klare Regelung von Bewilligungszuständigkeiten und Abbau administrativer Hindernisse.

Da der vom Bundesrat ursprünglich als Kompensation für die flexibleren Arbeitszeitvorschriften vorgeschlagene Freizeitausgleich von 10 Prozent für Nacht- und Sonntagsarbeit in den parlamentarischen Beratungen aus der Vorlage gestrichen, und zudem eine Liberalisierung der Sonntagsarbeit in Verkaufsgeschäften beschlossen worden war, ergriffen der Schweizerische Gewerkschaftsbund, der Christlich-nationale Gewerkschaftsbund und die Eidgenössisch-Demokratische Union das Referendum. Sie warfen dem Parlament vor, es habe den Entwurf des Bundesrates einseitig auf Kosten der Arbeitnehmerschaft abgeändert.

In der Referendumsabstimmung vom 1. Dezember 1996 wurde die Vorlage mit 67 Prozent zu 33 Prozent bei einer Stimmbeteiligung von 46 Prozent massiv verworfen. Gemäss Vox-Analyse waren für die Ablehnung namentlich ausschlaggebend:

- die Lockerung der Sonntagsarbeit (sechs bewilligungsfreie Sonntage im Verkauf);
- der Verzicht auf Zeitkompensation, vor allem bei der Nachtarbeit;
- die Verlängerung der bewilligungsfreien Tagesarbeitszeit von 20 bis 23 Uhr ohne Kompensation;
- zu hohe Überzeitkontingente bei gleichzeitig steigender Arbeitslosigkeit.

112 Rasche Wiederaufnahme der Revisionsarbeiten

Unmittelbar nach der Abstimmung erklärte der Bundesrat, dass er eine Gesetzesrevision im Sinn der von ihm seit 1994 verfolgten Zielsetzungen nach wie vor für notwendig und dringlich halte und dass die Arbeiten so rasch wie möglich wieder aufgenommen werden müssten; dies allerdings unter Berücksichtigung des klaren Volkswillens. Diese Auffassung wurde Mitte Dezember 1996 in Gesprächen des Bundesrates mit den Spitzen der Regierungsparteien sowie der Sozialpartner bestätigt. Ausserdem waren auf parlamentarischer Ebene bereits in der Woche nach der Abstimmung eine parlamentarische Initiative der CVP-Fraktion (96.457 n) und eine Motion der SP-Fraktion (inzwischen abgelöst durch eine parlamentarische Initiative; 97.423 n) eingereicht worden, die beide auf eine rasche Wiederaufnahme der Revi-

sionsarbeiten abzielten. Es bestand somit ein breiter Konsens in diesem Punkt. Übereinstimmung bestand aber auch darin, dass es nun vorab Sache der Sozialpartner sei, nach Lösungen zu suchen.

Vor diesem Hintergrund ist ein Ausschuss der Eidgenössischen Arbeitskommission (EAK) – bestehend aus je drei Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, einer Vertreterin der Frauenorganisationen und Experten der Verwaltung – unter Leitung des BIGA beauftragt worden, in Anlehnung an den Referendumsentwurf, aber unter klarer Berücksichtigung des Abstimmungsergebnisses und mit Blick auf das internationale Umfeld (EU, IAO), eine Kompromissbasis zu erarbeiten und nach Möglichkeit bis zum Sommer 1997 eine Verständigungslösung vorzulegen.

113 Beratungen der Verwaltung mit den Sozialpartnern

113.1 Erster Vermittlungsvorschlag

In den Beratungen des EAK-Ausschusses zeigten sich die Sozialpartner beiderseits von Anfang an gesprächsbereit und grundsätzlich an einer Konsenslösung interessiert. Die Standpunkte lagen aber nach dem erbittert geführten Abstimmungskampf erwartungsgemäss weit auseinander und die Verhandlungen wurden hart, wenn auch fair geführt. Ausgehend von der in der Volksabstimmung abgelehnten Vorlage wurden im einzelnen die Konsens- und Dissensbereiche identifiziert und mögliche Lösungsansätze diskutiert. So wurde insbesondere bezüglich Nachtarbeit das Modell der EU-Richtlinie geprüft, welches die Erschwernisse der Nachtarbeit nicht durch Freizeitausgleich, sondern durch eine Verkürzung der Nachtschichten selber, kompensiert. Die Sozialpartner waren sich jedoch einig, dass die Auswirkungen eines solchen Systemwechsels gründlicher abgeklärt werden müssten. Im Zentrum der Diskussionen standen der Zeitzuschlag für Nachtarbeit sowie Sonntagsarbeit, die Zuschlagsfrage für Abendarbeit, die Überzeitproblematik sowie spezifische Frauenanliegen. Gestützt auf diese Beratungen, in denen sich eine deutliche Annäherung der Standpunkte abzeichnete, wurde im Ausschuss anfangs Juni ein erster Vermittlungsentwurf erarbeitet und zu verbandsinternen Konsultationen entgegengenommen.

113.2 Zweiter Vermittlungsvorschlag

Die Sozialpartner klärten im Verlauf des Sommers ab, ob das geschnürte Paket für einen tragfähigen Kompromiss geeignet war. Der ursprünglich vorgesehene Zeitplan erfuhr allerdings eine Verzögerung: Die verbandsinterne Meinungsbildung auf Arbeitgeberseite dauerte länger als vorgesehen, so dass die Verhandlungen erst im September fortgesetzt werden konnten. Dabei zeigte sich, dass mit dem im Juni erarbeiteten Vorschlag eine Verständigung zwar noch nicht erzielt war, ein Kompromiss aber in Griffnähe zu liegen schien. Deshalb schlug die Verwaltung, aufgrund erneuter Beratungen, ein modifiziertes Kompromisspaket vor, sozusagen als letzte Chance einer Einigung, das von den Mitgliedern nochmals mit kurzer Frist zur Stellungnahme entgegengenommen wurde.

Dieser Vermittlungsvorschlag lehnt sich, wie schon der erste, über weite Strecken an die Abstimmungsvorlage 1996 an. Dies betrifft insbesondere die Gleichstellung von

Frau und Mann hinsichtlich der Arbeits- und Ruhezeiten sowie den Gesundheitsschutz für Nachtarbeitnehmer und bei Mutterschaft. In folgenden Punkten dagegen weicht er von der Abstimmungsvorlage ab:

Abstimmungsvorlage 1996	Vermittlungsvorschlag September 1997
Tagesarbeit	**Tagesarbeit**
– Bewilligungsfreie Tagesarbeit von 6 *bis 23 Uhr* (geltendes Recht: 20 Uhr)	– Tagesarbeit von 6 *bis 20 Uhr*, – Kann aber vom Arbeitgeber, nach Anhörung der Arbeitnehmer, bewilligungsfrei bis 23 Uhr ausgedehnt werden (Art. 10 Abs. 1) – Die neue Abgrenzung Tag/Nacht hat keine Auswirkung auf bestehende vertragliche Kompensationsregelungen (Übergangsbestimmung 1)
Überzeitarbeit	**Überzeitarbeit**
– 220 bzw. 260 Stunden pro Arbeitnehmer und Jahr (wie geltendes Recht)	– 130 bzw. 160 Stunden pro Arbeitnehmer und Jahr (Art. 12 Abs. 2)
Nachtarbeit	**Nachtarbeit**
– Weder Zeit- noch Lohnzuschläge für dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit (wie geltendes Recht)	– 10 Prozent Zeitzuschlag für dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit, aber mit einigen Abweichungsmöglichkeiten (Art. 17b Abs. 2 und 3) – Anrechnung bestehender Lohn- oder Zeitkompensationen für Nachtarbeit während einer Übergangsfrist von drei Jahren an die neue Zeitkompensation (Übergangsbestimmung 2)
Sonntagsarbeit	**Sonntagsarbeit**
– Sechs Sonntage bewilligungsfreie Beschäftigung in Verkaufsgeschäften (im geltenden Recht nicht vorgesehen)	– gestrichen (Art. 19)

114 Sozialpartnerverhandlungen gescheitert

Bevor es zu einer weiteren, der geplanten letzten, Verhandlungsrunde kommen konnte, an der definitiv hätte festgestellt werden sollen, ob mit dem neuen Vermittlungsvorschlag eine Sozialpartnereinigung möglich sei, erklärte der Schweizerische Gewerbeverband den Rückzug aus den Verhandlungen im Ausschuss. Kurz danach schloss sich der Schweizerische Arbeitgeberverband diesem Schritt an. Gemeinsam legten die beiden Organisationen, nun nicht mehr auf Stufe ihrer Vertreter im Ver-

mittlungsausschuss, sondern sozusagen verbandsoffiziell und gegenüber der Öffentlichkeit, ihre Position ultimativ fest. Diese lag so weit von den bisher diskutierten Vermittlungsvorschlägen, geschweige denn von den Positionen der Arbeitnehmerverbände entfernt, dass bei realistischer Lagebeurteilung eine freiwillige Einigung der Sozialpartner nicht mehr möglich erscheint, d.h. die Verhandlungen gescheitert sind. Auch die Sozialpartner selber gaben zu verstehen, dass sie den Verhandlungsweg für ausgeschöpft halten.

115 Ergebnisse des Vorverfahrens

Aufgrund der besonderen Situation kann im vorliegenden Fall auf die erneute Durchführung eines Vernehmlassungsverfahrens verzichtet werden. Tatsächlich haben in den letzten Jahren und Monaten Diskussionen, Verhandlungen, Meinungsäusserungen auf breitester Basis und von hoher Intensität laufend stattgefunden: Vernehmlassung und parlamentarische Beratungen bis März 1996, Referendumskampagne und Abstimmungskampf, Abstimmungsresultat und -analyse, Verhandlungen mit den Sozialpartnern seit Anfang 1997. Eine erneute Vernehmlassung könnte dem kaum Neues hinzufügen, würde aber eine beträchtliche (unnötige) Zeitverzögerung mit sich bringen. Der Verzicht auf die nochmalige Durchführung eines Vernehmlassungsverfahrens lässt sich rechtfertigen.

116 Schlussfolgerungen des Bundesrates

Der Bundesrat hält eine Revision des Arbeitsgesetzes weiterhin für notwendig und dringend. Diese muss aber, wie er es schon in seiner Botschaft vom 2. Februar 1994 (BBl *1994* II 157) dargelegt hat und wie der Ausgang der Volksabstimmung vom 1. Dezember 1996 in aller Deutlichkeit bekräftigte, einen gerechten Ausgleich schaffen zwischen den Bedürfnissen der Wirtschaft nach mehr Spielraum in der Arbeitszeitgestaltung einerseits und den Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach einem hinreichenden Schutz vor den Auswirkungen flexibilisierter Arbeitszeiten anderseits. Deshalb lag der Ball zunächst auch bei den Sozialpartnern, gemeinsam nach einem solchen Ausgleich zu suchen. Nach beinahe einem Jahr zeigt sich nun, dass die Sozialpartner nicht in der Lage sind, aus eigener Kraft zu einer Verständigungslösung zu gelangen, nicht zuletzt, weil sie unter einem Erwartungsdruck ihrer eigenen Mitgliedschaft stehen, der ihnen ein weiteres Entgegenkommen verbietet. Immerhin darf mit Befriedigung festgestellt werden, dass im Verlauf der Beratungen eine spürbare Annäherung der Standpunkte stattgefunden hat und dass für das weitere Verfahren wertvolle Vorarbeit geleistet worden ist.

Wir kommen, nach eingehender Lagebeurteilung, zum Schluss, dass der hievor (Ziff. 113.2) dargestellte, mit Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusammen erarbeitete Vermittlungsvorschlag der gesuchten Einigung unter den Sozialpartnern sehr nahe kommt und in den zentralen Streitfragen (Kompensation für Nachtarbeit, Behandlung der Arbeit zwischen 20 und 23 Uhr sowie Überzeitkontingente) gerechte Vermittlungslösungen anbietet, die für beide Seiten tragbar sind und letztlich auch akzeptabel sein sollten. Der Bundesrat hat deshalb beschlossen, auf diese wertvolle partnerschaftliche Vorarbeit zurückzugreifen, den Gesetzesentwurf unverändert zu übernehmen und Ihnen mit vorliegendem Bericht zuhanden Ihrer weiteren Arbeit zu unterbreiten.

Bei der Beurteilung der Vorlage gilt es zu beachten, dass es sich dabei um ein auf Interessenausgleich bedachtes Vermittlungspaket handelt, das nur als Ganzes sinnvoll zu bewerten ist. Das bedeutet auch, dass Sinn und Berechtigung der einzelnen Vorschriften sich teilweise erst im Rahmen einer Gesamtbeurteilung ergeben.

2 Besonderer Teil: Kommentar zum Gesetzesentwurf

Vorbemerkungen:

- Im Gesetzesentwurf im Anhang zu diesem Bericht sind Bestimmungen, die gegenüber der Abstimmungsvorlage 1996 unverändert sind, in Normaldruck, neue Bestimmungen in Kursivdruck wiedergegeben;
- Nachfolgend werden nur diejenigen Vorschriften erläutert, die gegenüber der Botschaft des Bundesrates vom 2. Februar 1994 verändert sind. Für alle übrigen Bestimmungen wird auf die genannte Botschaft verwiesen.

Ersatz eines Ausdruckes

Das Parlament hat im Verlauf seiner Beratungen den Begriff «Gesundheitsvorsorge» durch den zeitgemässeren Ausdruck «Gesundheitsschutz» ersetzt. Inhaltlich ändert sich dadurch nichts. Diese Änderung betrifft den Gliederungstitel vor Artikel 6 sowie die entsprechenden Formulierungen in den Artikeln 6 Absätze 3 und 4, 38 Absatz 1, 59 Absatz 1 Buchstabe a und 60 Absatz 1.

Artikel 1 Absatz 1

Artikel 3a Einleitungssatz und Buchstabe a

Siehe Botschaft vom 2. Februar 1994.

Artikel 6 Absatz 1 und 2bis (neu)

Das Parlament hat die im Bundesratsentwurf enthaltene ausdrückliche Erwähnung des Schutzes vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz unter Hinweis auf das Gleichstellungsgesetz aus *Absatz 1* gestrichen. Dies unter dem ausdrücklichen Hinweis, dass der Schutz vor sexueller Belästigung im Schutz der persönlichen Integrität mitenthalten ist.

Absatz 2bis über den Schutz vor einem direkten oder indirekten Konsumationszwang von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln wurde vom Parlament eingefügt. Die Bestimmung blieb im Parlament wie in der Volksabstimmung unbestritten.

Artikel 9 Absatz 1 Buchstabe a und Absatz 2

Siehe Botschaft vom 2. Februar 1994.

Artikel 10 Absatz 1

Neu im Vergleich zur Referendumsvorlage ist die Definition der Tagesarbeit. Sie orientiert sich am geltenden Recht und umfasst grundsätzlich den Zeitraum von 6 bis 20 Uhr. Der Arbeitgeber erhält jedoch die Möglichkeit, nach Anhörung der Arbeitnehmerschaft, Abendarbeit bis 23 Uhr einzuführen. Das ermöglicht die bewilligungsfreie Einführung von Zweischichtarbeit.

Artikel 12 Absätze 2–4

In Absatz 2 wird die Anzahl möglicher Überzeitstunden neu für Arbeitnehmer mit gesetzlicher Höchstarbeitszeit von 45 Stunden auf 170 Stunden (heute 260), für Arbeitnehmer mit Höchstarbeitszeit von 50 Stunden auf 140 Stunden (220) gesenkt.

Absätze 3 und 4: s. Botschaft vom 2. Februar 1994.

Artikel 14
Artikel 15a (neu)
Artikel 16
Artikel 17
Artikel 17a (neu)

S. Botschaft vom 2. Februar 1994.

Artikel 17b (neu)

Zur Begründung einer Zeitkompensation von Nachtarbeit, zur Berechnung und zur quantitativen Auswirkung eines zehnprozentigen Zeitzuschlags: s. Botschaft vom 2. Februar 1994.

Der Bundesrat nimmt den in seiner ursprünglichen Vorlage enthaltenen, vom Parlament aber gestrichenen, Zeitzuschlag von 10 Prozent für dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit, nicht aber für Sonntagsarbeit, in *Absatz 2* wieder auf, jedoch in flexiblerer Ausgestaltung als in seinem Vorschlag von 1994. Von der Gewährung des Zeitzuschlages kann unter zwei Voraussetzungen abgewichen werden:

- Kommen Arbeitnehmer für höchstens eine Stunde in den Randzeiten des Nachtzeitraumes zum Einsatz, z.B. wie im Gastgewerbe bis um Mitternacht, so soll eine Abgeltung der Erschwernisse der Nachtarbeit auch in Form eines Lohnzuschlages erfolgen können *(Abs. 2)*, da die Abgeltung in Form des Zeitzuschlages unter den gegebenen betrieblichen Umständen kaum sinnvolle und für den Arbeitnehmer nutzbringende Freizeitansprüche ergibt.
- *Absatz 3* sieht von der Gewährung des Zeitzuschlages ab, wenn ein Betrieb die durchschnittliche Schichtdauer, Pausen inbegriffen, auf sieben Stunden begrenzt. Der Begriff der Schichtdauer ist hier in einem weiten Sinn zu verstehen, er umfasst bei gemischten betrieblichen Arbeitszeitsystemen wie z.B. normale Tagesarbeit kombiniert mit einer Nachtschicht, auch die normale Arbeitszeit, die nicht in einer Schichtgruppe geleistet wird *(Bst. a)*. Ferner kann vom Zeitzuschlag auch abgesehen werden, wenn ein Betrieb einem in der Nacht eingesetzten Arbeitnehmer eine Vier-Tage-Woche einräumt, danach darf er in dieser Woche keine Arbeit mehr im Betrieb leisten *(Bst. b)*. Weiter muss der Zeitzuschlag nicht gewährt werden, wenn durch Gesamtarbeitsvertrag oder die analoge Anwendung öffentlich-rechtlicher Vorschriften andere gleichwertige Ausgleichsruhezeiten innerhalb eines Jahres gewährt werden *(Bst. c)*. Der Vergleich der Gleichwertigkeit dieser Ausgleichsregelungen mit der gesetzlichen Ausgleichsruhezeit nach Absatz 2 erfolgt aus Gründen einer minimalen Rechtskontrolle durch das Bundesamt *(Abs. 4)*.

Für die Einführung des Zeitzuschlags wird in den Übergangsbestimmungen eine Frist von drei Jahren eingeräumt, während der bisher vertraglich zugestandene Zuschläge an den neuen Zeitzuschlag angerechnet werden können.

Artikel 17c (neu)
Artikel 17d (neu)
Artikel 17e (neu)
Artikel 18

Siehe Botschaft vom 2. Februar 1994.

Artikel 19

Im Gegensatz zur Nachtarbeit (s. Erläuterung zu Art. 17b) wird bei der Sonntagsarbeit auf eine Wiederaufnahme der Zeitkompensation verzichtet. Hingegen wird die in der Abstimmungsvorlage 1996 enthaltene Vorschrift, wonach Verkaufsgeschäfte ohne behördliche Bewilligung an jährlich höchstens sechs Sonn- und Feiertagen hätten Arbeitnehmer beschäftigen dürfen, ersatzlos gestrichen. Diese Regelung war mit ein Hauptgrund für das Scheitern der Vorlage in der Volksabstimmung vom 1. Dezember 1996.

Artikel 20

Siehe Kommentar zu Artikel 19a der Botschaft vom 2. Februar 1994.

Artikel 20a (neu)
Artikel 21 Absatz 3
Artikel 22
Artikel 23
Artikel 24
Artikel 25
Artikel 26 Absatz 1

Siehe Botschaft vom 2. Februar 1994.

Artikel 27 Absätze 1 und 1bis (neu)

Absatz 1: Es geht hier lediglich um eine redaktionelle Anpassung der Artikelnummern.

Absatz 1bis wurde vom Parlament eingefügt. Von der Einholung der Nacht- und Sonntagsarbeitsbewilligung sollen ausgesprochen kleingewerbliche Betriebe befreit werden, für die Leistung von Nacht- und Sonntagsarbeit eine absolute Betriebsnotwendigkeit darstellen. Zu denken ist hier z.B. an die Bäckereien. Blieb im Abstimmungskampf unbestritten.

Artikel 30 Absatz 2
Artikel 31 Absatz 1 zweiter Satz und Absätze 2–4
Artikel 33
Artikel 34

Siehe Botschaft vom 2. Februar 1994.

Artikel 35

Absätze 1 und 2: Siehe Botschaft vom 2. Februar 1994.

Absatz 3 wurde im Parlament neu eingefügt. Frauen, die wegen Schwangerschaft bestimmte Tätigkeiten im Sinn des vorstehenden Absatzes nicht verrichten dürfen, erhalten einen Lohnersatzanspruch von 80 Prozent, wenn ihnen der Arbeitgeber keine Ersatzarbeit anbieten kann.

Artikel 35a (neu)

Absätze 1, 2 und 4: Siehe Botschaft vom 2. Februar 1994.

Absatz 3 erfährt eine Änderung. Nach Ablauf des achtwöchigen Beschäftigungsverbotes für Wöchnerinnen sollen diese Frauen nur mit ihrem Einverständnis bis zur 16. Woche nach der Niederkunft beschäftigt werden dürfen. Diese Frist stimmt mit jener des Kündigungsschutzes (Art. 336c Abs. 1 Bst. c des Obligationenrechts [OR; SR 220]) überein.

Artikel 35b (neu)

Absatz 1 gibt normalerweise in der Nacht arbeitenden schwangeren Frauen und Müttern den Anspruch, nach Möglichkeit zu einer gleichwertigen Tagesarbeit versetzt zu werden und zwar während der ganzen Schwangerschaft und nach der Niederkunft auch zwischen der 8. und 16. Woche.

Absatz 2: Siehe Botschaft vom 2. Februar 1994.

Die *Absätze 3 und 4* sind im Verlauf der parlamentarischen Beratungen gestrichen worden.

Artikel 36

Absatz 3 ist neu. Werden Kinder krank, ist es vor allem für alleinerziehende oder auch für berufstätige Eltern oft schwierig, kurzfristig die Betreuung sicherzustellen. Die neue Bestimmung gibt Arbeitnehmern mit Familienpflichten den Anspruch auf drei Freitage zur Betreuung kranker Kinder.

Artikel 36a (neu)

Siehe Botschaft vom 2. Februar 1994.

Artikel 47

Absatz 1 erfährt eine Ergänzung, indem der Arbeitgeber verpflichtet wird, die mit dem Stundenplan oder den Arbeitszeitbewilligungen zusammenhängenden besonderen Schutzvorschriften den Arbeitnehmern bekannt zu geben.

Artikel 48, 64 und 71 Buchstabe b

Siehe Botschaft vom 2. Februar 1994.

Übergangsbestimmung

Beim Zeitzuschlag handelt es sich um ein neues Element im Dienste des Gesundheitsschutzes. Da mit dieser Systemänderung für die einzelnen Betriebe und Branchen Umstellungs- und Anpassungsprobleme verbunden sein können, soll diesen eine angemessene Übergangsfrist eingeräumt werden. Diese Übergangsfrist gilt aber nicht für neu in der Nacht arbeitende Frauen, die bisher dem strikten Nachtarbeitsverbot unterworfen waren. Für diese tritt Artikel 17b gleichzeitig mit den übrigen Bestimmungen in Kraft.

3 Beratungen der Kommission

31 96.457 n Pa.Iv. Revision des Arbeitsgesetzes (Fraktion C) und 97.423 n Pa.Iv. Revision des Arbeitsgesetzes (Fraktion S)

Am 2. Dezember 1996 – am Tag nach der Volksabstimmung über die Revision des Arbeitsgesetzes – reichte die Christlichdemokratische Fraktion eine ausformulierte parlamentarische Initiative (96.457) mit folgendem Wortlaut ein:

Das Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (SR *822.11*) 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–Art. 17a

Gemäss Referendumsvorlage vom 22. März 1996

Art. 17b

[1] Sofern die Nachtarbeit nicht durch Gesamtarbeitsverträge oder durch Anwendung öffentlichrechtlicher Vorschriften geregelt ist, hat der Arbeitnehmer, der dauernd oder regelmässig wiederkehrend Nachtarbeit verrichtet, Anspruch auf einen Zeitzuschlag von 10 Prozent auf die in der Nacht geleistete Arbeitszeit; dieser ist innert eines Jahres in Form 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–Art. 18

Gemäss Referendumsvorlage vom 22. März 1996

Art. 19

[1] Ausnahmen vom Verbot der Sonntagsarbeit bedürfen der Bewilligung.

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

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

[4] 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. 20–Art. 71

Gemäss Referendumsvorlage vom 22. März 1996

Begründung:

Die deutliche Ablehnung der Referendumsvorlage vom 22. März 1996 durch das Volk am vergangenen Sonntag hat gezeigt, dass das vom Parlament verabschiedete revidierte Arbeitsgesetz die gleichberechtigten Interessen der Sozialpartner zu wenig ausgewogen berücksichtigte. Der Flexibilisierung der Arbeitszeiten zugunsten der Arbeitgebenden wurde zu wenig Gegengewicht durch verstärkte Arbeitnehmerschutzvorschriften gegeben. Die Abstimmung hat damit deutlich gemacht, dass das Parlament nicht ohne Not von sozialpartnerschaftlich ausgehandelten Kompromissen abweichen darf.

Wir schlagen deshalb in unserer parlamentarischen Initiative eine Revision des Arbeitsgesetzes vor, die das Gleichgewicht zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen herstellt: die dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit soll durch zusätzliche Ruhezeit kompensiert (Art. 17b) und die bewilligungsfreie Öffnung von Verkaufsgeschäften an Sonntagen aus der ursprünglichen Vorlage gestrichen werden.

Die Sozialdemokratische Fraktion reichte ihrerseits am 16. Juni 1997 eine parlamentarische Initiative (97.423) in der Form einer allgemeinen Anregung ein. Sie lautet:

Das Arbeitsgesetz wird gegenüber der Referendumsvorlage vom 22. März 1996 in folgenden Punkten abgeändert:

1. Die Tagesarbeit darf nicht bis 23 Uhr ausgedehnt werden. Die Zeit von 20 Uhr bis 23 Uhr soll als bewilligungsfreie, aber zuschlagspflichtige Abendarbeit gelten.
2. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die dauernd oder regelmässig wiederkehrend Nachtarbeit leisten, haben Anspruch auf einen zusätzlichen Freitag pro zwölf geleistete Nachteinsätze.
3. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die dauernd oder regelmässig wiederkehrend Sonntagsarbeit leisten, haben Anspruch auf einen zusätzlichen Freitag pro fünf Arbeitssonntage.
4. Die bewilligungsfreie Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für Sonntagsverkauf an sechs Sonntagen ist zu streichen.
5. Die gesetzlich zulässige Überzeit beträgt bei einer Höchstarbeitszeit von 45 Stunden pro Woche maximal 90 Stunden pro Jahr. Bei einer Höchstarbeitszeit von 50 Stunden pro Woche ist keine Überzeit erlaubt.
6. Die Vorschriften zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten ohne Ausnahme.

Begründung:

Seit Monaten verhandelt ein Ausschuss der eidgenössischen Arbeitskommission nun schon über einen neuen Revisionsentwurf. Laut Zeitungsberichten sind weder die im Ausschuss vertretenen Sozialpartner bereit, sich zu einigen, noch das BIGA in der Lage, einem Kompromisspaket zum Durchbruch zu verhelfen, das dem Resultat der Volksabstimmung vom 1. Dezember 1996 Rechnung trägt. Deshalb muss das Parlament die Neuauflage der Arbeitsgesetzesrevision an die Hand nehmen und dafür sorgen, dass der Volkswille umgesetzt wird.

Die Parlamentsvorlage vom 22. März 1996 wurde vom Volk mit 67 Prozent der Stimmen wuchtig abgelehnt. Gemäss Vox-Analyse lehnte die Mehrheit (86 Prozent der Stimmenden) die Vorlage ab, weil sie eine vernünftige Revision des Arbeitsgesetzes verlangte, die sowohl Arbeitgeber- wie Arbeitnehmerinteressen berücksichtigte. Unvernünftig fanden die Stimmenden in erster Linie

- die Lockerung des Sonntagsarbeitsverbotes
- die fehlende Kompensation für die belastende Nacht- und Sonntagsarbeit (86 Prozent)
- die hohen Überzeiten im Zusammenhang mit der Arbeitslosigkeit (79 Prozent).

Mit unserer parlamentarischen Initiative schlagen wir eine Gesetzesrevision vor, die dem überdeutlichen Resultat der Volksabstimmung vom 1. Dezember 1996 Rechnung trägt.

32 Stand der Arbeiten der Verwaltung zum gleichen Gegenstand

Am 26. August 1997 schrieb der Vorsteher des EVD der WAK-N zum Stand der Arbeiten der Verwaltung zum gleichen Gegenstand:

«Im Ausschuss der EAK zeigten sich die Sozialpartner beiderseits von Anfang an gesprächsbereit und grundsätzlich an einer Konsenslösung interessiert. Die Standpunkte lagen aber nach dem erbittert geführten Abstimmungskampf weit auseinander und die Verhandlungen waren hart, wenn auch stets fair. Das bedingte ein behutsames Vorgehen. In bisher fünf Sitzungen nahm der Ausschuss zunächst eine eingehende Standortbestimmung vor. Er identifizierte dann, ausgehend von der abgelehnten Vorlage 96, im einzelnen die Konsens- und Dissensbereiche und diskutierte mögliche Lösungsansätze. Im Zentrum der Diskussionen standen die Zuschlagsfrage für Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit (einschliesslich alternativer Kompensationsmodelle), die Überzeitenproblematik sowie spezifische Frauenanliegen. Gestützt auf diese Beratungen erarbeitete die Verwaltung einen Vorentwurf, der nach nochmaliger Diskussion im Ausschuss bereinigt wurde. Insgesamt zeichnete sich eine deutliche Annäherung der Standpunkte ab. Die Sozialpartner nahmen den Vermittlungsvorschlag zur verbandsinternen Konsultation entgegen. Sie klären zur Zeit ab, ob das damit geschnürte Paket einen tragfähigen Kompromiss abgeben kann. Der ursprünglich vorgesehene Zeitplan erfuhr eine doppelte Verzögerung: Einerseits brauchte der EAK-Ausschuss angesichts der heiklen Aufgabe etwas länger als geplant, um zu einem Lösungsvorschlag zu kommen, anderseits will der Schweizerische Arbeitgeberverband seine interne Konsultation möglichst breit abstützten und den Entwurf noch seinem Gesamtvorstand unterbreiten, der erst im September zusammentritt. Zugleich wird er die Spitzenverbände der Sozialpartner zu einem vertiefenden Gespräch auf Präsidentenebene einladen. Der Ausschuss der EAK wird unmittelbar danach nochmals zusammentreten und dann die Ergebnisse seiner Arbeit der EAK unterbreiten, die am 10. Oktober zusammentritt. Anschliessend wird das BIGA dem Vorsteher des EVD Bericht und Antrag über das weitere Vorgehen erstatten.»

33 Kommissionssitzungen

In ihrer Sitzung vom 27./28. Oktober 1997 bejahte die WAK-N grundsätzlich einen politischen Handlungsbedarf, musste aber gleichzeitig zur Kenntnis nehmen, dass die Aussichten für einen Kompromiss unter den Sozialpartnern schlecht standen und vermisste eine stärkere Hand der Regierung. Der Bundesrat ist aufzufordern, dahin zu wirken, dass an der Sitzung der Sozialpartner vom 7. November 1997 eine einvernehmliche Lösung gefunden werden kann. Sollte in dieser Frist keine Lösung gefunden werden, so werde die WAK-N die Revision durch eine parlamentarische Initiative an die Hand nehmen. So die Meinung der Minderheit.

Die Mehrheit befürwortete ein klares Signal: Die WAK-N nimmt eine Kommissionsinitiative in Aussicht, sollte sich in der Sitzung der EAK vom 7. November 1997 keine Einigung ergeben. Grundsätzlich will sie sich auf eine ausgewogene Lösung in drei strittigen Punkten konzentrieren: Einem 10-Prozent-Zuschlag bei Nachtarbeit, den Zuschlägen für Arbeit zwischen 20 und 23 Uhr und den maximalen Überstunden. Eine Kommissionsinitiative soll in Verbindung mit den Sozialpartnern erarbeitet werden.

Die Sozialpartner wurden zu einer Vorbesprechung in kleinem Rahmen eingeladen und zu anschliessenden Anhörungen in der Sitzung der WAK-N vom 17. November 1997.

Am 5. November 1997 verabschiedete der Bundesrat zuhanden der WAK-N einen «Bericht über die Änderung des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz)» mit einem Gesetzesentwurf und entsprechendem Kommentar.

Unmittelbar nach den Anhörungen in der Sitzung vom 17. November 1997 beschloss die WAK-N ohne Gegenstimme eine eigene Initiative auf der Basis des bundesrätlichen Entwurfs vom 5. November 1997. Sie schritt sogleich zur Detailberatung. Der Vorschlag des Bundesrates zur Kompensation der Nachtarbeit (Art. 17b) wurde unverändert übernommen. In drei Punkten wich die Kommission von der Vorlage ab: Die Arbeit von 20 bis 23 Uhr wurde in Artikel 10 Absatz 1 neu als Abendarbeit definiert, wobei nach Anhören der Arbeitnehmer aber ohne Bewilligung bis 23 Uhr gearbeitet werden darf, was einen bewilligungsfreien Zweischichtbetrieb ermöglicht. Die zulässige Überzeit in Artikel 12 Absatz 2 wurde auf 170 resp. 140 Stunden für Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 45 resp. 50 Stunden festgelegt – hier gibt es zwei Minderheitsanträge. Die Übergangsbestimmung sieht vor, dass Artikel 17b (Zeitzuschlag für dauernde Nachtarbeit) erst am 1. Januar 2001 in Kraft tritt, ausser für in der Nacht arbeitende Frauen, die bisher dem strikten Nachtarbeitsverbot unterworfen waren – hier wurden ebenfalls zwei Minderheitsanträge eingereicht.

Die beiden Initiativen 96.457 und 97.423 wurden anschliessend zurückgezogen.

9518

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

Entwurf

Änderung vom

Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,

nach Einsicht in den Bericht vom 17. November 1997 der Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates[1]
und in die mündliche Stellungnahme des Bundesrates vom 18. Dezember 1997 vor dem Nationalrat[2],

beschliesst:

I

Das Arbeitsgesetz[3] 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 Gesundheitsschutz

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

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

Art. 6 Abs. 1 und 2bis

[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 be-

1 BBl 1998 1394
2 AB 1997 N 2793
3 SR 822.11

rauschende 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 Arbeit von 6 Uhr bis 20 Uhr gilt als Tagesarbeit, die Arbeit von 20 Uhr bis 23 Uhr ist Abendarbeit. Tages- und Abendarbeit sind bewilligungsfrei. Abendarbeit kann vom Arbeitgeber nach Anhörung der Arbeitnehmervertretung im Betrieb oder, wo eine solche nicht besteht, der betroffenen Arbeitnehmer eingeführt werden.

[2] Beginn und Ende der betrieblichen Tages- und Abendarbeit 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 Tages- und Abendarbeit beträgt auch in diesem Falle höchstens 17 Stunden.

[3] Die Tages- und Abendarbeit 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. 170 Stunden für Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 45 Stunden;

b. 140 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.

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

Art. 17b

Lohn- und Zeitzuschlag

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

[2] Arbeitnehmer, die dauernd oder regelmässig wiederkehrend Nachtarbeit leisten, haben Anspruch auf eine Zeitkompensation von 10 Prozent der in der Nacht geleisteten Arbeitszeit. Die Ausgleichsruhezeit

ist innerhalb eines Jahres zu gewähren. Für Arbeitnehmer, die regelmässig abends oder morgens höchstens eine Stunde in der Nachtzeit arbeiten, kann der Ausgleich auch als Lohnzuschlag gewährt werden.

[3] Die Ausgleichsruhezeit ist nicht zu gewähren, wenn:

a. die durchschnittliche betriebliche Schichtdauer einschliesslich der Pausen sieben Stunden nicht überschreitet; oder
b. der Nachtarbeiter nur in vier Nächten pro Woche (Vier-Tage-Woche) beschäftigt wird; oder
c. den Arbeitnehmern durch Gesamtarbeitsvertrag oder die analoge Anwendung öffentlich-rechtlicher Vorschriften andere gleichwertige Ausgleichsruhezeiten innerhalb eines Jahres gewährt werden.

[4] Ausgleichsregelungen nach Absatz 3 Buchstabe c sind dem Bundesamt zur Beurteilung vorzulegen. Dieses stellt die Gleichwertigkeit mit der gesetzlichen Ausgleichsruhezeit nach Absatz 2 fest.

Art. 17c

Medizinische Untersuchung und Beratung

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

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

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

Art. 17d

Untauglichkeit zur Nachtarbeit

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

Art. 17e

Weitere Massnahmen bei Nachtarbeit

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

[2] Die Bewilligungsbehörden können die Arbeitszeitbewilligungen mit entsprechenden Auflagen verbinden.

Art. 18

Verbot der Sonntagsarbeit

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

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

Art. 19

Ausnahmen vom Verbot der Sonntagsarbeit

[1] Ausnahmen vom Verbot der Sonntagsarbeit bedürfen der Bewilligung.

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

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

[4] 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. 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 1bis

[1] Bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern können durch Verordnung ganz oder teilweise von den Vorschriften der Artikel 9–17*a*, 17*b* Absatz 1, 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 sowie Art. 33 und 34

Aufgehoben

2. Schwangere Frauen und stillende Mütter

Art. 35

Gesundheitsschutz bei Mutterschaft

[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 Mutterschaft

[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 und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis 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 Lohnfortzahlung bei Mutterschaft

[1] Der Arbeitgeber hat schwangeren Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden, nach Möglichkeit eine gleichwertige Arbeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr anzubieten. Diese Verpflichtung gilt auch für die Zeit zwischen der 8. und der 16. Woche nach der Niederkunft.

[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.

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.

[3] Arbeitnehmern mit Familienpflichten ist – gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses – die zur Betreuung kranker Kinder erforderliche Zeit im Umfang bis zu drei Tagen freizugeben.

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 Stundenplanes und der Arbeitszeitbewilligungen

[1] Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern durch Anschlag oder auf andere geeignete Weise bekanntzugeben:

a. den Stundenplan und die Arbeitszeitbewilligungen; sowie
b. die damit zusammenhängenden besonderen Schutzvorschriften.

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

Art. 48

Mitwirkungsrechte

[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 17*e*.

[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

Mitwirkungsgesetz

Das Mitwirkungsgesetz vom 17. Dezember 1993[4] wird wie folgt geändert:

4 SR 822.14

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 Unfallversicherungsgesetzes[5] sowie in Fragen des Arbeitnehmerschutzes im Sinne von Artikel 48 des Arbeitsgesetzes[6];

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

Übergangsbestimmung

Artikel 17*b* wird wie folgt in Kraft gesetzt:

1. für Frauen, die bisher dem Nachtarbeitsverbot unterstellt waren und die neu Nachtarbeit leisten, gleichzeitig mit den übrigen Bestimmungen dieses Gesetzes;
2. für die anderen Arbeitnehmer drei Jahre nach Inkrafttreten der übrigen Bestimmungen dieses Gesetzes.

III

[1] Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.

[2] Der Bundesrat bestimmt das Inkrafttreten.

9518

5 SR 832.20
6 SR 822.11; AS ... (BBl 1998 1418)

Minderheitsanträge

Art. 12 Abs. 2 Bst. a, b

Minderheit
(Schmid Samuel, Blocher, Gusset, Widrig)

a. 230 Stunden ...
b. 200 Stunden ...

Art. 12 Abs. 2 Bst. a, b

Minderheit
(Rennwald, Berberat, Fässler-Osterwalder, Gysin Remo, Jans, Ledergerber, Strahm)

a. 130 Stunden ...
b. 110 Stunden ...

Art. 17*b* Abs. 2

Minderheit
(Schmid Samuel, Blocher, Gusset, Stucky, Tschuppert, Widrig, Wyss)

... höchstens drei Stunden in der Nachtzeit ...

Art. 17*b* Abs. 1, 2

Minderheit
(Widrig, Blocher, Gusset, Schmid Samuel, Stucky, Tschuppert, Wyss)

[1] Sofern die Nachtarbeit nicht durch Gesamtarbeitsverträge oder durch Anwendung öffentlich-rechtlicher Vorschriften geregelt ist, hat der Arbeitnehmer, der dauernd oder regelmässig wiederkehrend Nachtarbeit verrichtet, Anspruch auf einen Zeitzuschlag von 10 Prozent auf die in der Nacht geleistete Arbeitszeit; dieser ist innert eines Jahres in Form zusätzlicher Freizeit zu gewähren.

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

9518

Schweizerisches Bundesarchiv, Digitale Amtsdruckschriften
Archives fédérales suisses, Publications officielles numérisées
Archivio federale svizzero, Pubblicazioni ufficiali digitali

Parlamentarische Initiative Revision des Arbeitsgesetzes (WAK-N) Bericht der Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrats vom 17. November 1997

In Dans In	Bundesblatt Feuille fédérale Foglio federale
Jahr Année Anno	1998
Band Volume Volume	2
Heft Cahier Numero	12
Geschäftsnummer Numéro d'affaire Numero dell'oggetto	97.447
Datum Date Data	31.03.1998
Seite Page Pagina	1394-1420
Ref. No	10 054 587

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.