Dokumentationszentrale
3003 Bern
Tel. 031 322 97 44
Fax 031 322 82 97

Arbeitsgesetz. Revision

Loi sur le travail. Révision

Legge sul lavoro. Revisione

VH 97.447

Verantwortlich für diese Ausgabe:

Parlamentsdienste
Dokumentationszentrale
Ernst Frischknecht
Tel. 031 / 322 97 31

Responsable de cette édition:

Services du Parlement
Centrale de documentation
Ernst Frischknecht
Tél. 031 / 322 97 31

Bezug durch:

Parlamentsdienste
Dokumentationszentrale
3003 Bern
Tel. 031 / 322 97 44
Fax 031 / 322 82 97

S'obtient aux:

Services du Parlement
Centrale de documentation
3003 Berne
Tél. 031 / 322 97 44
Fax 031 / 322 82 97

Inhaltsverzeichnis / Table des matières

			Seite - Page
1.	Übersicht über die Verhandlungen - Résumé des délibérations		I
2.	Rednerlisten - Listes des orateurs		IX
3.	Zusammenfassung der Verhandlungen		XI
	Condensé des délibérations		XIII
4.	Verhandlungen der Räte - Débats dans les conseils		
	Nationalrat - Conseil national	18.12.1997	1
	Ständerat - Conseil des Etats	03.03.1998	28
	Nationalrat - Conseil national	10.03.1998	34
	Schlussabstimmungen / Votations finales		
	Nationalrat - Conseil national	20.03.1998	35
	Ständerat - Conseil des Etats	20.03.1998	36
5.	Bundesbeschluss vom	20.03.1998	37
	Arrêté fédéral du	20.03.1998	44
	Decreto federale del	20.03.1998	51

I

1. Uebersicht über die Verhandlungen - Résumé des délibérations

×52/97.447 *n* Kommission für Wirtschaft und Abgaben NR. Revision des Arbeitsgesetzes (18.11.1997)

Die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates unterbreitet gemäss Artikel 21quater des Geschäftsverkehrsgesetzes (GVG) die folgende parlamentarische Initiative:

Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel

Änderung vom

Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,

nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom [1],

beschliesst:

I

Das Arbeitsgesetz [2] 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 24, 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 36a) 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 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 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.

×52/97.447 *n* Commission de l'économie et des redevances CN. Révision de la loi sur le travail (18.11.1997)

Vu l'article 21quater alinéa 3 de la loi sur les rapports entre les conseils (LREC), la Commission de l'économie et des redevances du Conseil national présente l'initiative parlementaire suivante:

Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce

(Loi sur le travail)

Modification du

L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse,

vu le message du Conseil fédéral du 1),

arrête:

I

La loi sur le travail 2) est modifiée comme suit:

Modification d'un terme:

Dans le titre précédant l'article 6 ainsi que dans les articles 6, alinéas 3 et 4, 38, 1er alinéa, 59, 1er alinéa, lettre a et 60, 1er alinéa, le terme «hygiène» est remplacé par l'expression «protection de la santé».

Art. 1er, 1er al.

1 La loi s'applique, sous réserve des articles 2 à 4, à toutes les entreprises publiques et privées.

Art. 3a, titre marginal, phrase introductive, et let. a

Prescrip-tions de protetion de la santé

Les prescriptions de protection de la santé de la présente loi (art. 6, 35 et 36a) s'appliquent en revanche aussi:

a. A l'administration fédérale, cantonale et communale;

Art. 6, al. 1 et 2bis

1 Pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs.

2bis L'employeur veille également à ce que le travailleur ne doive pas consommer des boissons alcooliques ou d'autres substances psychotropes dans l'exercice de son activité professionnelle. Le Conseil fédéral règle les exceptions.

Art. 9, 1er al., let. a, et 2e al.

1 La durée maximale de la semaine de travail est de:

a. 45 heures pour tous les travailleurs occupés dans les entreprises industrielles ainsi que pour le personnel de bureau, le personnel technique et les autres employés, y compris le personnel de vente des grandes entreprises du commerce de détail;

2 Abrogé

Art. 10

Travail de jour

1 Est considéré comme travail de jour celui fourni entre 6 heures et 20 heures, comme travail du soir celui fourni entre 20 heures et 23 heures. Le travail de jour et le travail du soir ne nécessitent pas d'autorisation. Le travail du soir peut être introduit par l'employeur après audition de la représentation des travailleurs dans l'entreprise ou, en l'absence d'une telle représentation, des travailleurs concernés.

2 Avec l'accord des représentants des travailleurs dans l'entreprise ou, à défaut, de la majorité des travailleurs concernés, le début et la fin du travail de jour et du soir de l'entreprise peuvent être fixés différemment entre 5 heures et 24 heures. Dans ce cas également, le travail de jour et du soir doit être compris dans un espace de dix-sept heures au plus.

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

Art. 12 Abs. 24

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 Le travail de jour et de soir de chaque travailleur doit être compris dans un espace de quatorze heures, les pauses et les heures de travail supplémentaire incluses.

Art. 12, 2e à 4e al.

2 Le travail supplémentaire ne peut dépasser pour aucun travailleur ni deux heures par jour, sauf pendant les jours chômés ou en cas de nécessité, ni le nombre d'heures suivant par année civile:

a. 170 heures pour les travailleurs dont la durée maximale de la semaine de travail est de quarante-cinq heures;

b. 140 heures pour les travailleurs dont la durée maximale de la semaine de travail est de cinquante heures.

3 et 4 Abrogés

Art. 14

Abrogé

Art. 15a

Durée du repos quotidien

1 Le travailleur doit bénéficier d'une durée de repos quotidien d'au moins onze heures consécutives.

2 Pour le travailleur adulte, la durée du repos peut être réduite jusqu'à huit heures une fois dans la semaine, pour autant que la durée de onze heures soit maintenue en moyenne sur une période de deux semaines.

Art. 16

Interdiction de travailler la nuit

L'occupation des travailleurs est interdite en dehors des limites du travail de jour de l'entreprise fixées à l'article 10 (travail de nuit). L'article 17 est réservé.

Art. 17

Dérogations à l'interdiction de travailler la nuit

1 Les dérogations à l'interdiction de travailler la nuit sont soumises à autorisation.

2 Le travail de nuit régulier ou périodique est autorisé lorsque des raisons techniques ou économiques le rendent indispensable.

3 Le travail de nuit temporaire est autorisé en cas de besoin urgent dûment établi.

4 En cas de besoin urgent dûment établi, le travail de nuit est autorisé entre 5 heures et 6 heures ainsi qu'entre 23 heures et 24 heures.

5 L'office fédéral autorise le travail de nuit régulier ou périodique; l'autorité cantonale autorise le travail de nuit temporaire.

6 Le travailleur ne peut être affecté au travail de nuit sans son consentement.

Art. 17a

Durée du travail de nuit

1 La durée du travail de nuit n'excédera pas neuf heures de travail quotidien pour le travailleur et doit être comprise, les pauses incluses, dans un espace de dix heures.

2 Si le travailleur est occupé au maximum trois nuits sur sept nuits consécutives, la durée du travail quotidien peut s'élever à dix heures pour autant que soient observées les conditions fixées dans l'ordonnance; toutefois, la durée du travail, y compris les pauses, doit être comprise dans un espace de douze heures.

Art. 17b

Temps de repos supplémentaire et majoration de salaire

1 L'employeur doit accorder une majoration de salaire de 25 pour cent au minimum au travailleur qui effectue un travail de nuit à titre temporaire.

2 Le travailleur qui effectue du travail de nuit régulièrement ou périodiquement a droit à une compensation en temps équivalant à 10 pour cent de la durée du travail de nuit qu'il a fourni. Ce temps de repos compensatoire doit être accordé dans un délai d'une année. La compensation peut cependant être accordée sous forme de supplément salarial au travailleurs dont le travail régulièrement fourni au début ou à la fin des heures de nuit n'excède pas une heure.

3 Le temps de repos compensatoire ne doit pas être accordé lorsque:

[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 Sonntags arbeit

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

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

[3] Vorübergehende Sonntagsarbeit wird bewilligt, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird. 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.

a. la durée moyenne des équipes dans l'entreprise n'excède pas 7 heures, y compris les pauses, ou

b. le travailleur de nuit n'est occupé que quatre nuits par semaine (semaine de quatre jours), ou

c. des temps de repos compensatoires équivalents sont accordés, dans un délai d'une année, aux travailleurs par convention collective de travail ou par une application par analogie de dispositions de droit public.

4 Les réglementations relatives au temps de repos compensatoire, au sens de l'alinéa 3, lettre c, doivent être soumises à l'examen de l'office fédéral qui se prononce sur leur équivalence avec le temps de repos compensatoire légal, au sens de l'alinéa 2.

Art. 17c

Examen médical et conseils

1 Le travailleur qui effectue un travail de nuit pendant une longue période a droit à un examen de son état de santé, de même qu'à des conseils sur la façon de réduire ou de supprimer les problèmes de santé liés à son travail.

2 L'ordonnance règle les modalités d'application. L'examen médical peut être déclaré obligatoire pour certaines catégories de travailleurs.

3 Les frais occasionnés par l'examen médical et les conseils sont à la charge de l'employeur, pour autant que la caisse-maladie ou un autre assureur du travailleur ne s'en chargent pas déjà.

Art. 17d

Inaptitude au travail de nuit

Chaque fois que cela est réalisable, l'employeur doit affecter le travailleur qui, pour des raisons de santé, est déclaré inapte au travail de nuit, à un travail de jour similaire auquel il est apte.

Art. 17e

Mesures supplémentaires lors du travail de nuit

1 Pour autant que les circonstances l'exigent, l'employeur qui occupe régulièrement des travailleurs la nuit doit prendre des mesures supplémentaires appropriées, destinées à la protection des travailleurs, en ce qui concerne notamment la sécurité sur le chemin du travail, l'organisation des transports, les possibilités de se reposer et de s'alimenter, ainsi que la prise en charge des enfants.

2 Les autorités chargées d'accorder les autorisations peuvent assortir les autorisations portant sur la durée du travail de charges appropriées.

Art. 18

Interdiction de travailler le dimanche

1 Du samedi à 23 heures au dimanche à 23 heures, il est interdit d'occuper des travailleurs. L'article 19 est réservé.

2 Avec l'accord des représentants des travailleurs dans l'entreprise ou, à défaut, de la majorité des travailleurs concernés, l'intervalle de 24 heures défini au 1er alinéa peut être décalé d'une heure au maximum.

Art. 19

Dérogations à l'interdiction de travailler le dimanche

1 Les dérogations à l'interdiction de travailler le dimanche sont soumises à autorisation.

2 Le travail du dimanche régulier ou périodique est autorisé lorsque des raisons techniques ou économiques le rendent indispensable.

3 Le travail du dimanche temporaire est autorisé en cas de besoin urgent dûment établi. L'employeur accorde une majoration de salaire de 50 pour cent au travailleur.

4 L'office fédéral autorise le travail du dimanche régulier ou périodique; l'autorité cantonale autorise le travail du dimanche temporaire.

5 Le travailleur ne peut être affecté au travail du dimanche sans son consentement.

Art. 20

Dimanche libre et repos compensatoire

1 Une fois toutes les deux semaines au moins, le jour de repos hebdomadaire doit coïncider avec un dimanche complet, et suivre ou précéder immédiatement le temps de repos quotidien. L'article 24 est réservé.

IV

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

3.0Ununterbrochener 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

2 Tout travail du dimanche dont la durée n'excède pas cinq heures doit être compensé par du temps libre. S'il dure plus de cinq heures, il sera compensé, pendant la semaine précédente ou suivante et immédiatement après le temps de repos quotidien, par un repos compensatoire d'au moins 24 heures consécutives coïncidant avec un jour de travail.

3 L'employeur peut ordonner temporairement du travail pendant le repos compensatoire, pour autant que cela serve à prévenir l'avarie de biens, à éviter des perturbations dans l'entreprise ou à y remédier; le repos compensatoire doit cependant être accordé au plus tard pendant la semaine suivante.

Art. 20a

Jours fériés et fêtes religieuses

1 Le jour de la fête nationale est assimilé au dimanche. Les cantons peuvent assimiler au dimanche huit autres jours fériés par an au maximum et les fixer différemment selon les régions.

2 Le travailleur est autorisé à interrompre son travail à l'occasion de fêtes religieuses autres que celles qui sont assimilées à des jours fériés par les cantons. Il doit cependant en aviser son employeur au plus tard trois jours à l'avance. L'article 11 est applicable.

3 A la demande du travailleur, l'employeur lui accordera, si possible, le temps nécessaire pour assister à une fête religieuse.

Art. 21, 3e al.

3 L'article 20, 3e alinéa, est applicable par analogie.

Art. 22

Interdiction de remplacer le temps de repos par d'autres prestations

Dans la mesure où la loi prescrit des temps de repos, ceux-ci ne doivent pas être remplacés par des prestations en argent ou d'autres avantages, sauf à la cessation du rapport de travail.

Titre précédant l'article 23

3. Travail continu

Art. 23

Abrogé

Art. 24

Travail continu

1 Le travail continu est soumis à autorisation.

2 Le travail continu régulier ou périodique est autorisé lorsque des raisons techniques ou économiques le rendent indispensable.

3 Le travail continu temporaire est autorisé en cas de besoin urgent dûment établi.

4 L'office fédéral autorise le travail continu régulier ou périodique; l'autorité cantonale autorise le travail continu temporaire.

5 L'ordonnance détermine, en cas de travail continu, à quelles conditions supplémentaires et dans quelles limites la durée maximale du travail quotidien et hebdomadaire peut être prolongée et le temps de repos réparti différemment. Ce faisant, la durée maximale du travail hebdomadaire ne doit pas, en règle générale, être dépassée sur une moyenne de seize semaines.

6 En outre, les prescriptions sur le travail de nuit et sur le travail du dimanche sont applicables au travail continu.

Titre précédant l'article 25

4. Autres prescriptions

Art. 25

Alternance des équipes

1 Le temps de travail doit être organisé de telle sorte qu'aucun travailleur ne soit occupé plus de six semaines consécutives dans la même équipe.

2 En cas de travail de jour à deux équipes, le travailleur doit faire partie des deux équipes et, en cas de travail de nuit, participer dans une proportion égale au travail de jour et au travail de nuit.

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 917a, 17 b Absatz 1, 1820, 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. 24

[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

3 Avec l'accord des travailleurs concernés et sous réserve du maintien des charges et conditions fixées par l'ordonnance, la période de six semaines peut être prolongée ou l'alternance des équipes complètement supprimée.

Titre précédant l'article 26

Abrogé

Art. 26, 1er al.

1 Pour protéger les travailleurs, d'autres dispositions sur le travail supplémentaire, sur le travail de nuit, sur le travail du dimanche, sur le travail par équipe et sur le travail continu peuvent être édictées par voie d'ordonnance, dans les limites de la durée maximale de la semaine de travail.

Art. 27, al. 1 et 1bis

1 Certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs peuvent être soumis par ordonnance à des dispositions spéciales remplaçant en tout ou en partie les articles 9 à 17a, 17b, alinéa 1, 18 à 20, 21, 24, 25, 31 et 36, dans la mesure où leur situation particulière le rend nécessaire.

1bis Les petites entreprises artisanales, en particulier, sont exemptées de l'autorisation obligatoire pour le travail de nuit ou du dimanche, lorsque celui-ci est inhérent à leur activité.

Titre précédant l'article 29

IV. Dispositions particulières de protection

1. Jeunes travailleurs

Art. 30, 2e al.

2 L'ordonnance déterminera dans quelles catégories d'entreprises ou d'emplois et à quelles conditions:

a. des jeunes gens âgés de plus de treize ans peuvent être chargés de faire des courses et d'effectuer des travaux légers;

b. des jeunes gens âgés de moins de quinze ans peuvent être affectés à un travail dans le cadre de manifestations culturelles, artistiques ou sportives ainsi que dans la publicité.

Art. 31, 1er al., deuxième phrase, et 2e à 4e al.

1 . . . Cette durée comprend celle du travail supplémentaire et le temps consacré pendant les heures de travail aux cours obligatoires.

2 Le travail de jour des jeunes gens doit être compris dans un espace de douze heures, pauses incluses. Les jeunes travailleurs âgés de moins de seize ans révolus ne peuvent être occupés que jusqu'à 20 heures et ceux de plus de seize ans jusqu'à 22 heures. Sont réservées les dispositions dérogatoires sur l'emploi de jeunes gens au sens de l'article 30, 2e alinéa.

3 Il est interdit d'affecter à un travail supplémentaire les jeunes gens âgés de moins de seize ans révolus.

4 L'employeur n'est autorisé à faire travailler des jeunes travailleurs ni la nuit, ni le dimanche. Des dérogations peuvent être prévues par voie d'ordonnance, notamment au profit de la formation professionnelle ainsi que pour les cas prévus à l'article 30, 2e alinéa.

Titre précédant l'article 33

Abrogé

Art. 33 et 34

Abrogés

Titre précédant l'article 35

2. Femmes enceintes et mères allaitantes

Art. 35

Protection de la santé durant la maternité

1 L'employeur doit occuper les femmes enceintes et les mères allaitantes et aménager leurs conditions de travail de telle sorte que leur santé et la santé de l'enfant ne soient pas compromises.

2 L'ordonnance peut interdire, pour des raisons de santé, l'occupation des femmes enceintes et des mères allaitantes à des travaux pénibles ou dangereux, ou l'assortir de conditions particulières.

3 Les femmes enceintes et les mères allaitantes qui ne peuvent être occupées à certains travaux en vertu du 2e alinéa ont droit à 80 pour cent de leur salaire, y compris une indemnité équitable pour la perte du salaire en nature, lorsqu'aucun travail équivalent ne peut leur être proposé.

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.

Gliederungstitel vor Art. 36

3.0Arbeitnehmer 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.

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. 35a

Occupation durant la maternité

1 Les femmes enceintes et les mères allaitantes ne peuvent être occupées sans leur consentement.

2 Sur simple avis, les femmes enceintes peuvent se dispenser d'aller au travail ou le quitter. Les mères allaitantes peuvent disposer du temps nécessaire à l'allaitement.

3 Les femmes ayant accouché ne peuvent être occupées durant les huit semaines qui suivent l'accouchement; ensuite, et jusqu'à la seizième semaine, elles ne peuvent l'être que si elles y consentent.

4 Durant les huit semaines qui précèdent l'accouchement, les femmes enceintes ne peuvent être occupées entre 20 heures et 6 heures.

Art. 35b

Déplacement de l'horaire et paiement du salaire durant la maternité

1 Chaque fois que cela est réalisable, l'employeur est tenu de proposer aux femmes enceintes qui accomplissent un travail entre 20 heures et 6 heures un travail équivalent entre 6 heures et 20 heures. Cette obligation vaut également pour la période entre la huitième et la seizième semaine après l'accouchement.

2 Les femmes occupées entre 20 heures et 6 heures ont droit à 80 pour cent de leur salaire calculé sans d'éventuelles majorations pour le travail de nuit, y compris une indemnité équitable pour la perte du salaire en nature, pendant les périodes fixées au 1er alinéa, lorsqu'aucun travail équivalent ne peut leur être proposé.

Titre précédant l'article 36

3. Travailleurs ayant des responsabilités familiales

Art. 36

1 En fixant les heures de travail et de repos, l'employeur doit tenir compte notamment des travailleurs ayant des responsabilités familiales. Sont réputées responsabilités familiales l'éducation des enfants jusqu'à l'âge de quinze ans ainsi que la prise en charge de membres de la parenté ou de personnes proches exigeant des soins.

2 Ces travailleurs ne peuvent être affectés à un travail supplémentaire sans leur consentement. A leur demande, une pause de midi d'au moins une heure et demie doit leur être accordée.

3 L'employeur doit, sur présentation d'un certificat médical, donner congé aux travailleurs ayant des responsabilités familiales, pour le temps nécessaire à la garde d'un enfant malade, jusqu'à concurrence de trois jours.

Titre précédant l'article 36a

4. Autres catégories de travailleurs

Art. 36a

L'ordonnance peut interdire, pour des raisons de santé, l'occupation d'autres catégories de travailleurs à des travaux pénibles ou dangereux, ou la faire dépendre de conditions particulières.

Art. 47

Affichage de l'horaire de travail et des autorisations de dérogation

1 L'employeur doit porter à la connaissance des travailleurs, par voie d'affichage ou par tout autre moyen approprié:

a. l'horaire de travail et les autorisations de travail accordées ainsi que

b. les dispositions de protection spéciale dont elles dépendent.

2 L'ordonnance détermine les horaires de travail qui doivent être communiqués à l'autorité cantonale.

Art. 48

Information et consultation des travailleurs

VII

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 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

Mitwirkungsgesetz

Das Bundesgesetz vom 17. Dezember 1993 [3)] 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 [4)] sowie in Fragen des Arbeitnehmerschutzes im Sinne von Artikel 48 des Arbeitsgesetzes [5)];

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;

Übergangsbestimmungen

Art. 17b 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 3 Jahre nach Inkrafttreten der übrigen Bestimmungen dieses Gesetzes.

II

[1] Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.

Der Bundesrat bestimmt das Inkrafttreten.

1) BBl

2) SR 822.11

3) SR 822.14

4) SR 832.20

5) SR 822.11; AS ...

1 Les travailleurs ou leurs représentants dans l'entreprise ont le droit d'être informés et d'être consultés sur les affaires concernant:

a. Toutes les question relatives à la protection de la santé;

b. L'organisation du temps de travail et l'aménagement des horaires de travail;

c. Les mesures prévues à l'article 17e concernant le travail de nuit.

2 Le droit d'être consulté comprend le droit d'être entendus sur ces affaires et d'en débattre avant que l'employeur ne prenne une décision, ainsi que le droit d'obtenir communication des motifs de la décision prise lorsque les objections soulevées par les travailleurs ou leurs représentants dans l'entreprise n'ont pas été prises en considération, ou qu'elles ne l'ont été que partiellement.

Art. 64

Loi sur la participation

La loi fédérale du 17 décembre 1993 3) sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (loi sur la participation) est modifiée comme suit:

Art. 10, let. a

La représentation des travailleurs dispose, en vertu de la législation y relative, de droits de participation dans les domaines suivants:

a. sécurité au travail au sens de l'article 82 de la loi sur l'assurance-accidents 4) et protection des travailleurs au sens de l'article 48 de la loi sur le travail 5);

Art. 71, let. b

Sont en particulier réservées:

b. Les prescriptions fédérales, cantonales et communales sur les rapports de service de droit public; toutefois, les prescriptions en matière de protection de la santé ne peuvent faire l'objet de dérogations qu'en faveur des travailleurs;

Dispositions transitoires

L'article 17b entrera en vigueur:

1. pour les femmes qui étaient jusqu'à présent soumises à l'interdiction du travail de nuit et qui sont appelées à fournir un tel travail: simultanément aux autres dispositions de la présente loi;

2. pour les autres travailleurs trois ans après l'entrée en vigueur des dispositions de la présente loi.

II

1 La présente loi est sujette au référendum facultatif.

2 Le Conseil fédéral fixe la date de l'entrée en vigueur.

1) FF ...

2) RS 822.11

3) RS 822.14

4) RS 832.20

5) RS 822.11; RO ...

ohne Begründung - sans développement

VIII

NR/SR *Kommission für Wirtschaft und Abgaben*

18.12.1997 Nationalrat. Beschluss gemäss Antrag der Kommission.
03.03.1998 Ständerat. Abweichend.
10.03.1998 Nationalrat. Zustimmung.
20.03.1998 Nationalrat. Das Bundesgesetz wird in der Schlussabstimmung angenommen.
20.03.1998 Ständerat. Das Bundesgesetz wird in der Schlussabstimmung angenommen.
Bundesblatt 1998, 1428; Ablauf der Referendumsfrist: 9. Juli 1998

CN/CE *Commission de l'économie et des redevances*

18.12.1997 Conseil national. Décision conforme au projet de la commission.
03.03.1998 Conseil des Etats. Divergences.
10.03.1998 Conseil national. Adhésion.
20.03.1998 Conseil national. La loi est adoptée en votation finale.
20.03.1998 Conseil des Etats. La loi est adoptée en votation finale.
Feuille fédérale 1998, 1160; délai référendaire: 9 juillet 1998

2. Rednerliste - Liste des orateurs

Nationalrat - Conseil national

Berberat (S/NE)	18
Bonny (R/BE)	5
Bühlmann (G/LU)	23
Cavadini Adriano (R/TI)	4, 12, 19
David (C/SG), Berichterstatter	2, 14, 20, 21, 24, 34
Delamuraz, conseiller fédéral	9, 15, 21, 25
Egerszegi-Obrist (R/AG)	23
Engelberger (R/NW)	10
Fasel (G/FR)	8, 13, 19
Fässler-Osterwalder (S/SG)	12
Gros Jean-Michel (L/GE)	5
Grossenbacher (C/SO)	23
Gusset (F/TG)	6
Gysin Remo (S/BS)	4
Hafner Ursula (S/SH)	24, 35
Hasler Ernst (V/AG)	8, 22, 23
Hubmann (S/ZH)	20
Imhof (C/BL)	12, 15
Maître (C/GE)	6, 13, 19
Müller Erich (R/ZH)	12
Rennwald (S/JU)	3, 11, 15
Roth-Bernasconi (S/GE), rapporteure	1, 15, 19, 21, 24, 34
Schmid Samuel (V/BE)	7, 11, 17, 20
Speck (V/AG)	17, 21
Stucky (R/ZG)	17, 21
Tschäppät (S/BE)	13
Widrig (C/SG)	16, 18
Wiederkehr (U/ZH)	8

Ständerat - Conseil des Etats

Beerli (R/BE)	32
Brändli (V/GR), Berichterstatter	28, 30, 31, 32
Brunner Christiane (S/GE)	29
Leumann (R/LU)	29
Merz (R/AR)	30
Dreifuss, conseillère fédérale	30, 31, 32

97.447 Parlamentarische Initiative. Revision des Arbeitsgesetzes (WAK-N) Initiative parlementaire. Révision de la loi sur le travail (CER-CN)

Bericht und Gesetzesentwurf der Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates (WAK-NR): 17.11.1997 (BBl 1998 1394 / FF 1998 1128)

Ausgangslage

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. Es konnte jedoch kein Kompromissvorschlag entwickelt werden, der von allen Beteiligten hätte akzeptiert werden können. Die Arbeiten des Ausschusses wurden jedoch von der Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates (WAK-NR) bei ihrem Gesetzesentwurf berücksichtigt. Dieser 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.

Verhandlungen

NR	18.12.1997	AB 1997, 2785
SR	03.03.1998	AB 1998, 185
NR	10.03.1998	AB 1998, 447
NR / SR	20.03.1998	Schlussabstimmungen (154:13 / 27:0)

Der **Nationalrat** folgte den Empfehlungen, welche seine Kommission nach eingehender Analyse des Volksneins vom 1. Dezember 1997 ausgearbeitet hatte. Die Kommission präsentierte eine Neuerung sowohl gegenüber dem Gesetzesentwurf als auch gegenüber der ersten Vorlage: die Einführung des Begriffs Abendarbeit, wonach die Arbeit von 20 bis 23 Uhr bewilligungsfrei ist, wobei die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorher angehört werden müssen. Die Anträge der Kommission fanden auch deshalb Zustimmung, weil sie die beiden stark umstrittenen Punkte der ersten Vorlage

korrigierte: So verzichtete sie auf die Einführung sechs bewilligungsfreier Sonntage für Verkaufsgeschäfte und sprach sich für die Kompensation der Nachtarbeit, welche von einigen Vertretern der Rechte heftig kritisiert wurde, in Form von 10 Prozent zusätzlicher Freizeit aus. Zudem reduzierte sie die Überzeit von 220 bzw. 260 Stunden auf 140 bzw. 170 Stunden. An der Schlussabstimmung wurde die Vorlage mit 115 zu 21 Stimmen angenommen.
Der **Ständerat** schloss sich dem Kompromiss des Nationalrates ohne weitere Diskussion an und stimmte der Vorlage einhellig zu (33:0 Stimmen). Die einzige Differenz, die zwischen den beiden Räten noch bestand, war formeller Art und wurde im Nationalrat umgehend bereinigt.

97.447 Initiative parlementaire. Révision de la loi sur le travail (CER-CN)
Parlamentarische Initiative. Revision des Arbeitsgesetzes (WAK-N)

Rapport et projet de loi de la commmission de l'économie et des redevances (CER-CN): 17.11.1997 (FF 1998 1128 / BBl 1998 1394)

Situation initiale

Le 22 mars 1996, le Parlement adopta après de longues discussions un projet de révision de la loi sur le travail. Le Conseil fédéral avait proposé, en compensation de l'assouplissement des prescriptions sur la durée du travail, un temps de repos supplémentaire équivalant à 10 pour cent de la durée du travail de nuit ou du dimanche. Le Parlement a rejeté ces dispositions; en outre, il a décidé de libéraliser le travail du dimanche dans les magasins. Pour cette raison, une demande de référendum fut déposée contre cette révision.
Lors de la votation populaire du 1er décembre 1996, le projet fut clairement rejeté par 67 pour cent de voix exprimées contre 33 pour cent. L'analyse Vox a relevé qu'avaient notamment été déterminants pour le rejet:
- l'assouplissement du travail dominical (6 dimanches de travail sans autorisation dans la vente);
- la renonciation à la compensation en temps, surtout en cas de travail de nuit;
- la prolongation de la durée du travail de jour jusqu'à 23 heures, sans compensation;
- un nombre d'heures supplémentaires trop élevé avec, simultanément, un chômage croissant.

Immédiatement après la votation, le Conseil fédéral a déclaré qu'il considérait qu'une révision de la loi était toujours nécessaire et urgente dans l'intérêt de notre économie. Les travaux devaient donc reprendre aussi vite que possible, dans le respect de la volonté populaire clairement exprimée. Ce point de vue fut partagé par les dirigeants des partis gouvernementaux. Les partenaires sociaux se prononcèrent positivement sur les intentions du Conseil fédéral et se montrèrent prêts à reprendre rapidement les travaux de révision. Une sous-commission de la Commission fédérale du travail, composée de représentants des partenaires sociaux, des organisations féminines ainsi que de l'Office fédéral du développement économique et de l'emploi (OFDE), qui en dirigeait aussi les travaux, reçut le mandat d'élaborer les bases d'un compromis et de proposer une solution consensuelle. Il ne fut pas possible d'élaborer une proposition de compromis qui puisse être acceptée par toutes les parties. Toutefois les travaux de la sous-commission furent pris en compte par la commmission de l'économie et des redevances , laquelle proposa un projet de loi qui comprend:

a) d'une part, toutes les dispositions du projet de révision 1996 qui, au cours tant des débats parlementaires que de la campagne en vue de la votation populaire, n'avaient été que peu ou pas contestées. Ces dispositions ont été reprises sans modification. Il s'agit plus particulièrement de l'égalité entre femmes et hommes en ce qui concerne la durée du travail et du repos, la protection spéciale des femmes en cas de maternité et l'exécution du travail de nuit;
b) d'autre part, de nouvelles propositions pour toutes les dispositions qui, selon l'analyse des résultats de la votation, avaient principalement conduit au refus du projet. Il s'agit des points suivants: délimitation jour/nuit, heures supplémentaires et compensation du travail de nuit. Par ailleurs, il a été renoncé à reprendre la flexibilisation du travail du dimanche dans les magasins, telle qu'elle figurait dans le projet.

Délibérations

CN	18.12.1997	BO 1997, 2785
CE	03.03.1998	BO 1998, 185
CN	10.03.1998	BO 1998, 447
CN / CE	20.03.1998	Votations finales (154:13 / 27:0)

Le **Conseil national** a suivi les recommandations de sa commission, élaborées après analyse du refus populaire, le 1er décembre 1997, du premier projet. La commission a présenté une innovation majeure, tant par rapport à la loi que par rapport au premier projet, la notion de travail du soir, qui s'étendra de 20h00 à 23h00, pour lequel aucune autorisation ne sera nécessaire. Les travailleurs

XIV

devront toutefois être consultés. Les propositions de la commission ont également prévalu pour les deux points fortement contestés du premier projet. Les six dimanches où le travail dans la vente était permis sans autorisation ont été abandonnés. La compensation du travail de nuit, vivement critiquée par une fraction de la droite, a été acceptée sous la forme de 10% de temps libre supplémentaire. Quant aux heures supplémentaires, elles ont été réduites de 220 et 260 à 140 et 170. Au vote final, le projet a été accepté par 115 voix contre 21.
Le **Conseil des Etats** a suivi le Conseil national dans l'indifférence pratiquement générale et n'a pas touché au compromis élaboré par le Conseil national. Il a accepté le projet par 33 voix, sans opposition. Seule une modification formelle a séparé les deux Chambres, différence très rapidement réglée par le **Conseil national**.

97.447

Parlamentarische Initiative (WAK-NR) Revision des Arbeitsgesetzes

Initiative parlementaire (CER-CN) Révision de la loi sur le travail

Bericht und Gesetzentwurf der WAK-NR vom 17. November 1997
(wird im BBl veröffentlicht)
Rapport et projet de loi de la CER-CN du 17 novembre 1997
(sera publié dans la FF)
Kategorie III, Art. 68 GRN – Catégorie III, art. 68 RCN

BBl 1998, 1394 / FF 1998, 1128

Antrag der Kommission
Eintreten
Proposition de la commission
Entrer en matière

Roth Maria (S, GE), rapporteure: Si le politique veut reprendre en main les décisions importantes concernant le pays et ne pas laisser le champ libre au libéralisme sauvage et à l'économie, il doit mettre des conditions-cadres dans une loi qui régit la protection des travailleurs et des travailleuses.
La fusion entre les deux grandes banques suisses et les réactions qu'elle a provoquées devraient nous faire réfléchir sur notre rôle en tant que régulateurs de l'économie. Actuellement, le libéralisme ne cherche qu'à faire du bénéfice au détriment du bien-être social. Si nous voulons éviter un éclatement social, nous devons soigner les relations entre les différents partenaires économiques.
Le compromis que nous avons élaboré en commission correspond à un pont entre les deux composantes dans les relations de travail: les employeurs et les travailleurs et travailleuses. Chacun a dû faire un pas en direction de l'autre. Chaque partie a l'impression d'avoir dû faire un sacrifice plus grand que l'autre. Ce compromis est donc fragile, et son éclatement pourrait avoir de graves conséquences. Il démontrerait au peuple suisse que le politique ne peut effectivement plus réaliser la volonté populaire, que seuls les acteurs économiques décident dans ce pays, et que le bien-être public n'est plus une priorité pour les élus du Parlement.
Je suis persuadée que nous ne pourrons plus nous permettre une situation de rupture au niveau politique. Si les partenaires sociaux n'arrivent pas à se mettre d'accord, il est de notre devoir de légiférer afin de réaliser la volonté politique et la volonté populaire. Tel est l'avis de la Commission de l'économie et des redevances.
Mais revenons brièvement sur l'histoire de cette révision. Le peuple suisse a rejeté le 1er décembre 1996, par 1,4 million de non contre 700 000 oui, la révision de la loi sur le travail telle qu'elle était sortie des délibérations parlementaires. Il a ainsi clairement indiqué qu'il ne voulait pas d'une loi sur le travail unilatérale, mais qu'il désirait une solution qui concilie les différents intérêts de l'économie et des salariés. Il veut une solution sociale, voilà le message du peuple.
A l'époque, le consensus entre les partenaires sociaux avait été brisé par le Parlement, qui avait élaboré une loi favorisant uniquement les employeurs au détriment des intérêts des travailleurs et des travailleuses. Après cette votation, le Conseil fédéral avait chargé une sous-commission de la Commission fédérale du travail, qui se compose de partenaires sociaux et de l'Ofiamt, de préparer en l'espace de six mois un nouveau projet de révision de la loi sur le travail. En effet, il était important pour toutes les parties de trouver une solution qui rencontrerait l'adhésion de la population dans son entier. De même, le groupe démocrate-chrétien avait déposé le lendemain de la votation sur la loi sur le travail une initiative parlementaire demandant une révision rapide de cette même loi. Le groupe socialiste avait déposé une motion pour accorder la priorité aux partenaires sociaux de trouver une solution.
Les négociations entre les partenaires sociaux et l'Ofiamt qui s'ensuivirent furent opiniâtres, mais sans pour autant être dépourvues de chance de succès. En juin dernier, un compromis avec l'approbation des représentants et des représentantes des travailleurs et travailleuses, était sur la table. Tout en n'acceptant pas ce compromis, l'Union patronale suisse et l'Union suisse des arts et métiers étaient d'accord de poursuivre les négociations. Entre-temps, vu les difficultés qui surgissaient dans les discussions entre les partenaires sociaux, le groupe socialiste déposa également une initiative parlementaire afin de donner un contrepoids à celle du groupe démocrate-chrétien. En effet, il devenait de plus en plus évident que le Parlement serait appelé à agir en lieu et place des partenaires sociaux.
En septembre de cette année, l'USAM jeta l'éponge et quitta les négociations. L'Union patronale suisse suivit. Les initiatives parlementaires étant déposées, la Commission de l'économie et des redevances était appelée à discuter des deux projets sur la révision de la loi sur le travail lors de sa séance des 27 et 28 octobre 1997. Elle décida de transformer les deux initiatives parlementaires en une initiative parlementaire de la commission, afin d'accélérer les débats. Mais elle voulut également réentendre les partenaires sociaux. Le 5 novembre, le Conseil fédéral adressa, de plus, un rapport à la commission. Cette procédure un tant soit peu inhabituelle a été choisie par le Conseil fédéral dans le but d'accélérer les travaux. Il voulut ainsi démontrer qu'il soutenait le travail préparatoire de la sous-commission de la Commission fédérale du travail. En même temps, il renonçait à un message pour ne pas ouvrir une nouvelle procédure de révision formelle. Ce n'est pas la procédure qui importe, mais la discussion sur le contenu, selon le Conseil fédéral. Or, tous les partenaires et toutes les personnes concernées avaient eu largement l'occasion de s'exprimer à ce sujet.
Suite à tout ce remue-ménage, les partenaires sociaux vinrent s'exprimer le 17 novembre 1997 devant une délégation de la commission, composée de MM. Nebiker, David, Cavadini Adriano et de la rapporteure, avant d'être entendus par la commission en entier. Ils purent indiquer où se trouvaient les divergences principales et où ils avaient trouvé un accord.
A 18 heures 30 de cette même journée, un projet comportant le compromis qui vous est soumis aujourd'hui et qui est ac-

ceptable pour les deux parties vit le jour. Alors quel est le contenu de ce compromis?
En premier lieu, il faut indiquer que l'analyse de la votation du 1er décembre 1996 avait relevé que les points suivants avaient été déterminants pour le rejet du projet de révision de la loi sur le travail. Il s'agissait de l'assouplissement du travail dominical, de la renonciation à la compensation en temps, surtout en cas de travail de nuit, de la prolongation de la durée du travail de jour jusqu'à 23 heures sans compensation, et d'un nombre d'heures supplémentaires trop élevé avec, simultanément, un chômage croissant.
Le travail du dimanche, étant donné qu'on était vraiment d'accord que ce point était très important pour le rejet de la loi, est resté tabou et on n'en a même plus discuté en commission. En ce qui concerne le travail de nuit, les discussions ont été un peu plus âpres. Les partenaires sociaux se sont à nouveau, comme en 1996, avant que le Parlement ne biffe cette protection pour le travail de nuit, mis d'accord sur une compensation en temps de 10 pour cent pour toutes les personnes occupées régulièrement ou périodiquement la nuit. Ce supplément est calculé en fonction des heures de travail effectuées de nuit et doit être accordé sous forme de temps libre dans un délai d'une année.
Le nouveau projet offre toutefois plus de souplesse que celui de 1996. En effet, selon ce projet, on peut déroger à l'obligation d'accorder un temps de repos supplémentaire dans deux situations:
1. Si l'engagement des travailleurs et des travailleuses n'excède pas une heure et se situe au début ou à la fin des heures de nuit, comme par exemple le fait de travailler jusqu'à minuit dans la restauration. Dans ce cas de figure, les inconvénients liés au travail de nuit doivent pouvoir être compensés par un supplément de salaire également.
2. L'autre situation est celle où des compensations équivalentes sont accordées aux personnes occupées la nuit. Différents cas de figure sont énumérés à l'alinéa 3 de l'article 17b: si la durée moyenne des équipes, pauses comprises, n'excède pas 7 heures par nuit ou si une entreprise institue pour les travailleurs et les travailleuses occupés la nuit une semaine de quatre jours et, enfin, lorsque, par une convention collective de travail ou par une application par analogie des dispositions du droit public, d'autres temps de repos équivalents sont accordés dans un délai d'une année. Le travail de nuit peut être là aussi compensé sous forme de supplément de salaire. La détermination de l'équivalence de cas de ces règles compensatoires avec le système légal est effectuée par l'office fédéral compétent. Le groupe démocrate-chrétien avait proposé, par son initiative parlementaire (96.457), que seules les personnes non soumises à une convention collective soient dans le champ d'application de cette disposition. Nous y reviendrons lors de l'examen de détail.
En ce qui concerne le travail du soir, il faut rappeler que le projet de révision de la loi sur le travail de 1996 prévoyait que la notion de la journée de travail valait dorénavant jusqu'à 23 heures. Or, même si cette prolongation du jour n'était pas vraiment combattue durant les débats parlementaires de l'époque, la votation de 1996 a clairement démontré que les travailleurs et les travailleuses craignaient pour leur supplément de salaire actuel lors du travail du soir. Par conséquent, il était important de définir ce travail dans la loi révisée.
Par ailleurs, les employeurs désirent depuis longtemps alléger le travail administratif qui les tracasse. Ainsi, l'abolition de l'obligation d'une demande d'autorisation est une flexibilisation bienvenue. La nouvelle disposition prévoit dès lors que l'employeur peut faire travailler ses employés jusqu'à 23 heures sans autorisation. En contrepartie, il doit entendre les représentants et les représentantes des travailleurs et travailleuses et, à défaut, les travailleurs et les travailleuses concernés. Ce droit d'être entendu correspond à celui de la loi sur la participation.
En dernier lieu, il y a aussi la durée du travail supplémentaire qui a fait l'objet de discussions. Actuellement, l'employeur a le droit de faire travailler ses salariés jusqu'à 220 heures et 260 heures par année de plus que le temps de travail maximal prévu dans la loi sur le travail. Or, il est aberrant de faire travailler une partie de la population des heures et des heures durant, alors qu'une autre partie est obligée de timbrer au chômage. Cet argument a également contribué à l'échec de la révision en décembre 1996. Alors que la grande majorité des membres de la commission était d'accord sur le principe, un grand marchandage sur le nombre d'heures supplémentaires autorisé a eu lieu. Finalement, le compromis trouvant une majorité consiste en 170 et 140 heures autorisées.
Les autres dispositions de la loi sur le travail n'étaient pas contestées par les partenaires sociaux durant leur négociation et elles n'ont plus fait l'objet de discussion en commission. J'aimerais juste encore mentionner la meilleure protection des mères et des personnes avec charge de famille, introduite dans cette loi. Toutes ces dispositions ont trouvé l'approbation en commission, ce qui ne peut que nous réjouir, en tant que femmes notamment.
Permettez-moi d'insister une fois de plus sur le fait qu'il est très important de réviser cette loi sur le travail. En effet, le mandat du peuple est très clair. La mise en application de cette volonté permet au Parlement de regagner un peu de sa crédibilité en démontrant qu'il prend cette demande de la population au sérieux. Un compromis, ce n'est peut-être pas le nirvana, mais si chacun y met un peu du sien, nous arriverons à satisfaire l'ensemble de la population, les ouvrières et les ouvriers, les employés et les employeurs, les femmes, etc. Le premier rôle de la loi sur le travail est la protection des travailleurs et des travailleuses, et non, comme on l'a souvent entendu lors des débats à ce sujet, la compétitivité de la place économique suisse. Des travailleurs et des travailleuses en bonne santé, un partenariat social qui fonctionne contribuent autant à cette bonne compétitivité qu'une déréglementation à tous crins.
En guise de conclusion, j'aimerais citer un journal genevois, qui écrivait ceci: «A chaque fois qu'il a été question, depuis l'époque de l'irruption du salariat, d'une amélioration du sort des travailleurs, les employeurs ont crié au désastre. S'il n'y avait pas eu des décennies de lutte sociale, les enfants de moins de dix ans travailleraient encore dans notre pays comme dans les filatures helvétiques au début de ce siècle.»

David Eugen (C, SG), Berichterstatter: Wir stehen jetzt im neunten Jahr der Arbeitsgesetzrevision. 1989 hat der Bundesrat die Vernehmlassung eröffnet. Unsere Aufgabe sollte es jetzt sein, dieses Gesetz endlich zu einem guten Abschluss zu bringen. Die schweizerische Wirtschaft ist auf klare und eindeutige Rahmenbedingungen für den Arbeitsmarkt angewiesen. Ich denke auch daran, dass im nächsten Jahr die GAV-Verhandlungen in der Maschinenindustrie stattfinden. Es ist daher absolut notwendig, dass wir diese Rahmenbedingungen zügig definieren.
Die Vorlage, die wir 1996 in diesem Rat verabschiedet haben, brachte zahlreiche zentrale, wichtige Neuerungen. Ich möchte sie kurz aufzählen, weil sie in der Vorlage, die Sie nun vor sich finden, wieder vorkommen.
Zu nennen ist einmal die Gleichbehandlung von Frauen und Männern bezüglich der Arbeits- und Ruhezeiten. Sie erinnern sich, dass der Bundesrat 1992 das IAO-Abkommen mit Blick auf diese Gleichbehandlung gekündigt hatte.
Unter dem Blickwinkel der Interessen auf der Arbeitgeberseite ist die bewilligungsfreie Ausdehnung der Tagesarbeitszeit bis 23 Uhr zu erwähnen, die für die Industrie in der Schweiz wichtig ist.
Von Bedeutung ist weiter – auch das ist für die Industrie und das Gewerbe wichtig – der Wegfall der Bewilligungspflicht bei Überzeitarbeit und beim Zweischichtenbetrieb.
Im Interesse der Arbeitnehmerseite sah die Vorlage eine Kompensation der Nacht- und Sonntagsarbeitszeit durch zusätzliche Ruhezeit, weiter medizinische Kontrollen zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sodann Massnahmen bei Untauglichkeit von Arbeitnehmern zur Nachtarbeit und schliesslich Sonderschutzbestimmungen bei Mutterschaft vor.
Sie erinnern sich auch an die umstrittenen Neuerungen, nämlich die sechs bewilligungsfreien Sonntage für die Verkaufsläden, dann die abgelehnte Kompensation der Nachtar-

beit durch einen Zeitzuschlag, dann die Regelung, dass keine Reduktion der Überzeit vorgesehen war, und schliesslich die schon erwähnte Ausdehnung der Tagesarbeitszeit bis 23 Uhr.
Diese Revisionsvorlage wurde vom Volk mit 67 Prozent Nein und 33 Prozent Ja abgelehnt, ziemlich genau vor einem Jahr, am 1. Dezember 1996.
Die Vox-Analyse hat folgende Resultate ergeben:
1. Das Volk erwartet vom Gesetzgeber eine ausgewogene Revision des Arbeitsgesetzes, die den Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern Rechnung trägt. Die weit überwiegende Mehrheit der Bevölkerung war der Meinung, dass unsere letzte Vorlage dieser Anforderung nicht gerecht wurde.
2. Nur ein sehr geringer Teil der Bevölkerung erwartet vom Gesetzgeber, dass er den Arbeitsmarkt weiter deregulliert. Natürlich wünschen dies die Arbeitgeber, aber das Schweizervolk möchte im Prinzip keine weitere Deregulierung am Arbeitsmarkt. Das müssen wir zur Kenntnis nehmen.
3. Klar war der Entscheid gegen sechs bewilligungsfreie Sonntage.
4. Die Bevölkerung hat sich klar dafür ausgesprochen, dass die Nachtarbeit durch Ruhezeit auszugleichen ist.
5. Ein weiterer wichtiger Punkt: Die Fortführung der Tagesarbeitszeit bis nachts um 23 Uhr wurde von der Bevölkerung nicht verstanden.
6. Ein letzter, weniger gewichtiger Punkt: Der Verzicht auf die Senkung der Überstundenanzahl wurde im Abstimmungskampf nicht verstanden; das zeigt auch das Abstimmungsergebnis.
Ich denke, es ist unsere Pflicht und Schuldigkeit als Gesetzgeber, auch wenn wir in der Sache unterschiedliche Meinungen haben, zu all diesen Punkten heute den Willen des Souveräns zu vollziehen. Wir können nicht hinter das Abstimmungsergebnis vom 1. Dezember 1996 zurückgehen. Insbesondere jene, die den Arbeitnehmern noch weniger Positionen zugestehen wollten, müssen heute anerkennen, dass die Bevölkerung diese Positionen auf Arbeitnehmerseite gewahrt wissen will.
Es sind zwei parlamentarische Initiativen eingereicht worden, jene der CVP-Fraktion im Dezember 1996 (96.457) und jene der SP-Fraktion im Sommer 1997 (97.423). Beide Initiativen signalisierten mit unterschiedlichem Inhalt, dass Handlungsbedarf besteht. Der Bundesrat hat die Eidgenössische Arbeitskommission rasch nach dem Volksentscheid beauftragt, die Vorlage nachzubessern. Die Sozialpartner sind in ihren Verhandlungsrunden im Juni und im September 1997 zu weitgehender Einigung gekommen. Es sind einige wenige Streitpunkte verblieben, die am Schluss, im September 1997, nicht gelöst werden konnten. Daher hat sich die WAK entschieden, einzugreifen und diese Punkte auf politischer Ebene einer Lösung zuzuführen. Sie konnte sich dabei auf die Vorarbeit des Bundesrates und der Sozialpartner stützen. Der Bundesrat hat diese Ergebnisse in einem Bericht zusammengefasst, den Sie heute im Bericht unserer Kommission integriert finden. Es sind eigentlich nur sehr wenige Punkte, die bis zum Schluss strittig geblieben sind, nämlich:
1. die Ausgestaltung des Zeitzuschlages bei Nachtarbeit;
2. die Behandlung der Abendarbeit; und
3. die maximale Zahl der Überstunden.
Die WAK hat sich auch entschieden, sich auf die Diskussion dieser drei Punkte zu beschränken. Alles übrige ist Resultat des vorherigen Gesetzgebungsprozesses 1996 und in wenigen Zusätzen das, worauf sich die Sozialpartner selbst 1997 geeinigt haben. Am 17. November 1997 hat die WAK die entscheidenden Weichen gestellt, und zwar tat sie dies in Zusammenarbeit und insbesondere nach ausgiebiger Diskussion mit den Sozialpartnern. Es liegt mir daran, hier auch einmal zu erwähnen, wer eigentlich die Sozialpartner in diesem Land sind.
An dieser Aussprache haben der Christlichnationale Gewerkschaftsbund der Schweiz mit Herrn Charles Steck, der Schweizerische Arbeitgeberverband mit Herrn Max Fritz, der Schweizerische Gewerkschaftsbund mit Frau Christine Luchsinger, der Schweizerische Gewerbeverband mit Herrn Pierre Triponez, die Vereinigung schweizerischer Angestelltenverbände mit Frau Ursula Cridazzi und schliesslich der Bund Schweizerischer Frauenorganisationen – insbesondere mit Bezug auf die Nachtarbeit – mit Frau Sabine Steiger teilgenommen.
Diese Personen, die an diesen Verhandlungen mit dem ganzen Gewicht ihrer Organisationen teilnahmen, haben es uns ermöglicht, zu den Vorschlägen zu kommen, die wir Ihnen heute unterbreiten.
Ich möchte Ihnen empfehlen, diese Vorschläge der WAK integral zu übernehmen und darauf zu verzichten, Einzelanträgen, die jetzt noch gestellt werden, zu folgen. Jeder Einzelantrag mag irgendwo eine Berechtigung haben – man kann darüber diskutieren –, aber für solche Einzelanträge ist es jetzt zu spät. Die WAK hat diesem Paket, welches das Resultat dieser Gespräche zwischen den Sozialpartnern ist, mit 16 zu 2 Stimmen zugestimmt.
Ich warne Sie davor, wieder das gleiche wie vor zwei Jahren zu machen. Damals sind wir am gleichen Punkt gestanden. Wir haben ein austariertes, ausdiskutiertes Ergebnis gehabt, und nachher hat man hier im Plenum gesagt: So geht es nicht! Man ist dann mit vielen Einzelanträgen gekommen und hat die mühsam geschmiedete Lösung demoliert. So ging dann die Vorlage in die Volksabstimmung. Man hatte hier in diesem Saale gesagt, dass wir überhaupt keine Angst vor dem Referendum haben müssten, dass das kein Problem sei, dass die Leute schon wüssten, dass die Dinge richtig laufen würden. Wir haben aber umlernen müssen. Es ist ganz anders herausgekommen. Ich frage Sie: Braucht es noch einmal eine Volksabstimmung, damit wir die richtigen Lösungen finden, diejenigen nämlich, die mit den Sozialpartnern abgestimmt sind?
Zuletzt bitte ich auch die Arbeitgeberseite, die jetzt nochmals mit Anträgen kommt, eines zu bedenken: Vor zwei Jahren hatten wir hier eine Lösung, die für die Arbeitgeber besser war als die Lösung, die Sie heute haben. Das ist ganz klar. Sie haben damals diese Anträge – sie wurden von der CVP-Fraktion gestellt – abgelehnt und gesagt: Das wollen wir nicht. Heute werden dieselben Anträge, die damals leider untergegangen sind, jedoch die besseren Lösungen gebracht hätten, wieder gestellt. Dafür ist die Zeit leider vorbei! Sie können heute dieselbe Übung nochmals machen, und in zwei Jahren werden Sie eine noch schlechtere Lösung haben. Ich denke, Sie unterschätzen die Stimmung in der Bevölkerung, wenn Sie hier nochmals den Wagen zurückziehen und die Stimmung anheizen wollen.
Ich bitte Sie, nüchtern zu bleiben und den Anträgen der WAK zuzustimmen. Sie sind ausgewogen, sie entsprechen dem Grundbedürfnis, das die Volksabstimmung zum Ausdruck gebracht hat. Ich glaube, mit dieser Lösung sind wir auch referendumsfest, wir können sie nach allen Seiten vertreten.

Rennwald Jean-Claude (S, JU): Le 1er décembre de l'année passée, le mouvement ouvrier de notre pays et ses organisations ont gagné l'une des plus grandes batailles de leur histoire. A cette occasion, les travailleurs ont posé un acte de résistance fondamental qui dépassait de loin la loi sur le travail et qui visait aussi à dire halte à la politique de déréglementation et de démantèlement de l'Etat social. C'est pourquoi le non à la loi sur le travail doit d'abord être compris comme un oui à une Suisse plus sociale et plus solidaire.
Nous sommes fiers de cette victoire. Mais, parce que nous sommes modestes, nous savons que cette victoire la gauche politique et syndicale ne l'aurait pas obtenue seule, en tout cas pas dans cette ampleur, et qu'elle a pu compter sur l'appui de bien d'autres forces: je pense aux Verts, à la démocratie chrétienne, aux églises, aux milieux culturels et sportifs. Cette alliance très large montre que nous étions confrontés à un choix de société et que la coupe ultralibérale était trop pleine.
Depuis décembre 1996, la situation des travailleurs s'est encore dégradée: le chômage reste important; les licenciements collectifs se multiplient; le régime conventionnel subit de multiples attaques; le pouvoir d'achat stagne, voire recule; les grandes banques fusionnent sans se soucier des milliers

d'emplois qu'elles suppriment. Pendant ce temps, M. Ebner joue à «Tintin au pays de l'évasion fiscale».
Dans ce contexte, les travailleurs commencent à réagir. J'en veux pour preuve, par exemple, l'arrêt de travail survenu récemment chez ABB-Sècheron à Genève ou encore ces milliers de travailleurs de la construction qui sont descendus dans la rue pour défendre leur convention collective de travail. Indéniablement nous vivons dans un climat de fortes tensions sociales. Mais que l'on nous comprenne bien: pour nous, il n'est pas question de jeter davantage d'huile sur le feu, de souffler encore sur la braise. Comme socialistes et comme syndicalistes, nous sommes en tout temps disposés à participer à la recherche de solutions constructives et cohérentes pour résoudre les problèmes, même les plus difficiles. Eh bien, vous avez aujourd'hui une occasion historique, je dis bien historique, de faire un pas décisif dans cette direction, de contribuer à la restauration du dialogue social en adoptant le projet de nouvelle loi qui vous est soumis par la Commission de l'économie et des redevances.
Ce projet n'est pas génial, mais il représente un compromis acceptable pour toutes les forces politiques qui savent faire preuve d'un minimum d'intelligence politique. Ce projet est en effet un compromis acceptable parce que le dimanche reste un jour férié, parce qu'il introduit une compensation en temps pour le travail de nuit, parce qu'il diminue le volume du travail supplémentaire, et enfin parce qu'il introduit une distinction claire entre le travail de jour et le travail du soir. En d'autres termes, ce projet tient compte, dans une large mesure, de la volonté populaire telle qu'elle s'est exprimée le 1er décembre 1996.
On peut bien sûr avoir des avis divergents sur telle ou telle disposition. Je voudrais toutefois être très clair: le groupe socialiste ne soutiendra la nouvelle mouture de la loi sur le travail qu'à la condition impérative que notre Conseil ne fasse aucun pas en arrière par rapport à la version de la commission. Tout amaigrissement du projet nous amènerait en effet à nous poser la question d'un nouveau référendum, avec la quasi-certitude de l'emporter une nouvelle fois devant le peuple.
Nous sommes à quelques jours de Noël, et nous voudrions bien avec vous offrir un cadeau bien mérité aux 67 pour cent de citoyens qui avaient voté non voici une année. Mais si vous ne respectez pas les règles du jeu, si vous ne respectez pas la volonté populaire, alors nous serons dans l'obligation d'abandonner nos habits de Père Noël pour enfiler ceux du Père Fouettard. Dans cette hypothèse, il va de soi que la verge du Père Fouettard ne serait pas destinée aux mêmes personnes que les petits souliers du Père Noël!

Gysin Remo (S, BS): Dieser Tage führen uns zwei Banken auf erschreckende Weise vor Augen, wie unsere Wirtschafts- und Arbeitswelt zurzeit aussieht und wie nötig ein Arbeitsgesetz, ein Schutzgesetz für die Arbeitnehmerschaft ist. Unsere Arbeitswelt ist zurzeit von Arbeitslosigkeit und der Angst geprägt, stellenlos zu werden. Geprägt ist sie auch von einem Konkurrenzkampf bis ins Büro und in die Werkstatt hinein, gekoppelt mit der Angst, in diesem Konkurrenzkampf schliesslich zu unterliegen. Geprägt ist sie aber auch vom Hochmut einzelner Banker und Patrons und der Frage, welcher Schutz denn der Arbeitnehmerschaft noch bleibt.
In dieser Situation fängt es an zu brodeln. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben deshalb zur Sozialpartnerschaft besonders Sorge zu tragen. Die Referendumsabstimmung vom letzten September über die Arbeitslosenversicherung hat bestätigt, dass die Arbeitnehmerschaft, die Schweizer Bevölkerung in ihrer Mehrheit, genug vom Sozialabbau hat.
Vor gut einem Jahr setzte die Arbeitnehmerschaft mit dem Referendumssieg über das revidierte Arbeitsgesetz einen Meilenstein besonderer Art. Die Verhandlungen der Sozialpartner haben nicht zum Erfolg geführt, aber wertvolle Vorarbeiten für den in der WAK erreichten, sorgfältig, offen und fair ausgehandelten Kompromiss geschaffen. Der Boden, auf dem wir uns mit diesem Kompromiss bewegen, ist allerdings ein dünnes Eis, das leicht einbricht. Es ist eine Art Opfersymmetrie Tatsache geworden, und zwar so, dass die Arbeitnehmerseite mit weiteren Abstrichen die Schmerzgrenze erreicht hat. Ein Beispiel möge dies verdeutlichen:
Die «Tag-Nacht-Grenze» ist nicht bei 20 Uhr, wie die Gewerkschaften und die SP sich das ursprünglich vorgestellt hatten. Trotzdem akzeptieren wir den Kompromiss der WAK, weil dieser zwei – wenn auch nur schwache – Barrieren gegen die Angleichung der Nacht an den Tag beinhaltet.
Einerseits wird die Arbeit von 20 Uhr bis 23 Uhr neu als Abendarbeit definiert. Das heisst, sie ist nicht dasselbe wie die Tagesarbeit. Anderseits verlangt das Gesetz dafür aber auch nicht den besonderen Schutz wie bei der Nachtarbeit. Abendarbeit wird denn auch nicht bewilligungspflichtig, was nur annehmbar ist, wenn eine Anhörung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – eigentlich etwas völlig Normales – gewährleistet ist. Sie sehen, welche Feinarbeit, welche Filigranarbeit hier geleistet worden ist und wie alle Regelungen ineinanderfliessen.
82 Prozent – Sie haben das schon gehört – wollten in der Abstimmung vor einem Jahr einen besonderen Mindestschutz für Nachtarbeitende. Aber das neue Arbeitsgesetz wird die Nacht für Männer von neun auf sieben und für Frauen von zehn auf sieben Stunden verkürzen. Der WAK-Kompromiss beinhaltet darüber hinaus das Zugeständnis, dass eine Randstunde in Geld statt in Zeit bezahlt werden kann. Solche Kompromissbereitschaft ist nicht leicht zu kommunizieren und verdeutlicht die Grenzen gegen jede Art weiterer Verwässerung. Bitte beachten Sie, wie dünn der Boden ist, wie leicht die dünne Schicht des Kompromisses einbrechen kann! Jede Art von «Getrampel» oder Imponiergehabe ist jetzt fehl am Platz.
Die Mitglieder der SP-Fraktion verzichten denn auch ganz bewusst auf Einzelanträge. Ich appelliere, wie die Kommissionssprecherin und der Kommissonssprecher, an die Kompromissfähigkeit. Es gibt Kompromisse, an denen noch ein wenig geschräubelt werden kann – und es gibt andere. Der WAK-Kompromiss gehört zur zweiten Sorte. Wer an ihm herumbastelt, zerstört ihn. Das darf gerade in dieser Zeit nicht passieren, das muss unser gemeinsames Interesse sein.
Ich bitte Sie im Namen der SP-Fraktion, alle Einzel- und Minderheitsanträge abzulehnen und dem Kompromiss zuzustimmen.

Cavadini Adriano (R, TI): Le groupe radical-démocratique a toujours soutenu toutes les mesures pour améliorer les conditions-cadres en Suisse avec le but de renforcer la place économique, d'attirer de nouveaux investissements, de favoriser ainsi la création de places de travail et de permettre à nos entreprises d'être compétitives au niveau international.
Dans une période de confusion, de propositions en contradiction avec cette politique, provocatrices même, qui au lieu de rassurer l'économie peuvent provoquer seulement des réactions négatives et dangereuses, nous sommes d'avis qu'une révision de la loi sur le travail est toujours nécessaire, utile et que la solution qui vous a été présentée va dans la bonne direction. Nous sommes aussi conscients que le vote populaire d'il y a une année doit être pris en considération. C'est pour cette raison qu'en commission, nous avons contribué de manière constructive à sortir d'une situation d'impasse qui s'était développée entre les partenaires sociaux.
La Suisse a encore des atouts pour son futur, mais nous devons donner des signaux positifs et constructifs. Un élément positif est la paix sociale, le dialogue entre partenaires sociaux: des discussions même animées sont sûrement positives; l'affrontement ne sert à rien.
Après avoir entendu deux fois les représentants des travailleurs et des entrepreneurs, nous nous sommes rendu compte que les différences n'étaient pas essentielles. C'est alors que nous avons corrigé quelque peu le projet pour en tenir compte, convaincus que la solution de la commission ou de sa majorité pouvait être acceptée par les parties intéressées.
La discussion au sein du groupe radical-démocratique n'a pas été facile, car la multiplication des propositions de l'USAM a provoqué beaucoup de confusion et d'incertitude au Parlement. Il faut dire qu'une grande partie de ces propo-

sitions n'avaient même pas été mentionnées lors des entretiens avec les partenaires sociaux et avec la commission. Je regrette que la majorité de mon groupe n'ait pas voulu suivre partout la commission ou sa majorité. Sur quelques articles, il sera divisé, mais je suis d'avis qu'on trouvera en général une solution raisonnable qui permettra de faire aboutir la révision. Nous voulons conclure l'examen de cette loi. Personnellement, je suis d'avis que seule les propositions de la commission ou de sa majorité, avec quelques petites corrections mineures, pourraient éviter des tensions inutiles et de faire capoter une fois encore cette révision, comme cela a été le cas il y a une année.
En général, le projet de loi introduit des dispositions intéressantes pour les entreprises et des protections accrues pour les travailleurs. La flexibilité qui a été évoquée tout au long de la discussion en commission et dans les contacts que chacun de nous a eus avec les représentants des deux milieux ne manque pas. Le 10 pour cent de repos supplémentaire en compensation du travail de nuit est un élément qui tient compte du résultat de la votation populaire de l'année passée. La période transitoire de trois ans que la commission a voulu introduire doit permettre aux entreprises et à leurs collaborateurs de passer totalement ou partiellement d'un supplément en salaire à un supplément en temps de repos sans avoir de coûts supplémentaires par rapport à la situation actuelle. On a dit très clairement en commission que les employeurs qui donnent déjà des suppléments de salaire ne peuvent pas être obligés à donner encore un supplément de temps de repos, donc le supplément du supplément. C'est pour ça qu'on a justement introduit ces trois années transitoires pour adapter les contrats des travailleurs. Tandis que pour les femmes, qui aujourd'hui ne peuvent pas travailler la nuit, l'entrée en vigueur sera immédiate.
Pour ne pas répéter une exercice négatif que nous avons déjà vécu en 1996, le groupe radical-démocratique accepte l'entrée en matière et recherche la solution qui puisse trouver l'accord des partenaires sociaux sur cette question.
Comme je viens de le dire, le groupe radical-démocratique n'est pas unanime sur toutes ces propositions: il y aura des majorités et des minorités. J'espère qu'à la fin des délibérations la meilleure solution, qui est celle de la commission ou de sa majorité, l'emportera.

Bonny Jean-Pierre (R, BE): Ich werde mich nicht zu Einzelfragen äussern, sondern möchte zu einigen grundsätzlichen politischen Aspekten dieser Vorlage Stellung nehmen.
Wir stehen vor dem Ende einer eigentlichen Leidensgeschichte. Wenn ich «Ende» sage, lässt das immer noch offen, ob die Story ein gutes oder ein böses Ende nehmen wird. Ein schaler Nachgeschmack wird so oder so bleiben, weil der Gedanke der Sozialpartnerschaft bei dieser Vorlage zuwenig zum Tragen gekommen ist. Dazu ein Beispiel aus den Beratungen der WAK: Wir haben den Antrag gestellt, dass die Sozialpartner ein letztes Mal eine zweimonatige Frist gewährt bekommen sollten, um unter sich und ohne Zutun des Staates eine einvernehmliche Lösung zu suchen. Man war sich ja ziemlich nahe. Leider sind wir mit unserem Antrag in der WAK knapp unterlegen, und heute muss ich – wenn ich die Unterlagen anschaue – sagen: Da haben wir die Bescherung! Zu dieser «Minivorlage» gibt es mehr als ein Dutzend Anträge. Man tut so, als stehe man bei der ersten Beratung einer brandneuen Vorlage. Dabei absolvieren wir jetzt – seien wir ehrlich – eine «Geschirrflickübung». Man macht wieder die gleichen Fehler wie bei der ersten Runde, wo man sogenannte Verbesserungen – z. B. in Form der Bestimmungen über die Sonntagsarbeit – vorgenommen und dabei die ganze Vorlage überladen hatte.
Ob es einem passt oder nicht: Wir haben die Niederlage – aus unserer Sicht – in der Volksabstimmung vom 1. Dezember 1996 als Faktum zur Kenntnis zu nehmen. Wir haben damals ein jämmerliches Fiasko erlitten. Wir alle begehen Fehler, das kann vorkommen. Aber es wäre unverzeihlich, wenn wir gleiche Fehler innert kürzester Frist wiederholen würden. Ich möchte nicht allen Anträgen, die gestellt wurden, ihre Berechtigung absprechen. Ich denke dabei vor allem an die Anträge zu Artikel 17b, die teilweise den Gedanken der Sozialpartnerschaft noch mehr unterstreichen möchten. Verlieren wir aber den Blick für das Wesentliche nicht! Das Wesentliche in dieser Vorlage ist die Frage, ob die Sozialpartnerschaft in diesem Lande leerer Buchstabe, eine hohle Phrase bleibt oder ob sie – was wir alle hoffen – weiterhin eine Säule unserer Gesellschaft und unserer Wirtschaftspolitik darstellt.
Ich bitte Sie daher, der Linie der Kommission zu folgen. Zeigen Sie Grösse, verlieren Sie sich nicht in den Details, sondern halten Sie den Blick auf das Gesamte und das Landesinteresse gerichtet! Wir sind als Parlament nicht da, um Divergenzen – die können vorkommen – zwischen Verbänden zu beseitigen. Und wir sind schon gar nicht da, um Divergenzen und Probleme innerhalb von Wirtschaftsverbänden zu beseitigen.

Gros Jean-Michel (L, GE): Au cinéma, lorsqu'une deuxième version d'un film est créée, elle est rarement aussi bonne que la première. C'est, hélas, également le cas avec les lois. Mais quand ce sont les spectateurs eux-mêmes, et en l'occurrence le peuple, qui nous disent clairement qu'ils n'ont pas aimé la première version, nous sommes bien obligés de leur présenter un remake avec un scénario légèrement modifié.
Le peuple suisse a voté clairement le 1er décembre 1996. Toutes les analyses montrent que ce sont trois éléments majeurs qui ont causé l'échec du projet de l'année dernière: la non-compensation en temps du travail de nuit, la suppression de l'autorisation fédérale de travailler six dimanches par an et, dans une moindre mesure, le nombre d'heures supplémentaires autorisées.
Le groupe libéral respecte ce vote populaire. Il entrera en matière et acceptera le projet de la Commission de l'économie et des redevances.
Une année après le vote, il demeure en effet urgent d'adapter notre droit du travail à la réalité des entreprises. C'est particulièrement vrai pour ce qui concerne l'égalité entre hommes et femmes dans le secteur industriel et pour la flexibilité des horaires dans le travail en équipe. Nous continuons cependant de penser que la loi ne devrait pas se substituer au dialogue entre partenaires sociaux. Dans le domaine délicat de la compensation pour le travail de nuit, même si le principe de la compensation en temps mérite d'être inscrit dans la loi, puisque le peuple nous l'a clairement demandé, la réserve concernant les conventions collectives de travail nous semble tout à fait justifiée.
C'est pourquoi nous soutiendrons à l'article 17b la proposition de la minorité II (Widrig). Celle-ci tient en effet mieux compte de la diversité des branches et encourage le dialogue social. Nous avons d'ailleurs quelque peine à comprendre l'hostilité des représentants syndicaux face à une telle proposition, alors même qu'elle renforce le dialogue social et donne une primauté absolue aux résultats des négociations entre employés et employeurs. La proposition de minorité II, dont le groupe libéral peut légitimement revendiquer la paternité puisque c'est M. Leuba qui l'avait, le premier, défendue devant notre Conseil, mérite ainsi d'être soutenue.
Toutefois, nous n'en ferons pas une condition pour accepter le projet dans son ensemble. En effet, la disposition transitoire prévoyant un délai de trois ans pour l'entrée en vigueur de l'article 17b, c'est-à-dire le temps nécessaire au renouvellement de la plupart des conventions collectives, nous paraît susceptible d'encourager la recherche de solutions acceptables pour la plupart des branches.
Quant aux autres propositions, si certaines paraissent dignes d'intérêt, elles nous semblent avoir souvent un caractère extrêmement sectoriel. Elles ne doivent donc pas, elles non plus, remettre en cause le projet.
Le groupe libéral souhaite vivement mettre un terme à cette guerre stérile autour de la loi sur le travail. Le peuple, par son vote de l'an passé, a manifesté une certaine crainte face au nouveau défi que notre économie doit relever. Nous devons respecter ces craintes. Elles ne sont certes pas toujours fondées, elles sont amplifiées par certains dans des buts politiciens, elles suggèrent des remèdes qui ne sont pas toujours

adéquats, comme le repli sur soi ou le maintien absolu de certains acquis, mais ces craintes existent.
L'économie est au service de l'homme, et pas le contraire: c'est le fondement de la pensée libérale. Nous croyons que le projet qui nous est soumis permet à notre économie d'obtenir davantage de flexibilité et, ainsi, de garantir le maintien d'emplois dans notre pays. C'est l'essentiel et c'est pourquoi nous soutiendrons ce projet.

Gusset Wilfried (F, TG): Vorweg: Es geht hier um ein Arbeitsgesetz, das auf die ganze Wirtschaft Anwendung finden soll. Tatsache ist aber, dass Gewerbebetriebe keine Industriebetriebe sind und anderen Gesetzmässigkeiten unterliegen. Erlauben Sie mir deshalb, im Rahmen dieser Vorlage speziell auf die Situation des Gewerbes und des Handwerks hinzuweisen:
Gewerbetreibende sind in weitaus grösserem Masse auf die Flexibilität ihrer Mitarbeiter angewiesen als Industriebetriebe. Dies hat im Gewerbe Tradition und wird von unseren Arbeitnehmern auch verstanden. Längst haben die Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Gewerbe verstanden, dass sie eine Schicksalsgemeinschaft bilden, die in gegenseitiger Abhängigkeit steht. Der eine kann nicht ohne den anderen überleben. Gegenseitige Toleranz und Akzeptanz sind die Basis jeglichen Überlebens im Gewerbe. Dazu gehört schon heute und gehört in Zukunft noch viel mehr eines: Flexibilität. Bereits heute – und in Zukunft noch verstärkt – gilt im Gewerbe die Devise: Die Arbeit muss dann getan werden, wenn sie sich anbietet. Gewerbebetriebe – vor allem im Dienstleistungsbereich – haben zudem nicht nur mit saisonalen, sondern vermehrt auch mit durch die Gesetzmässigkeiten des Marktes ausgelösten, stark schwankenden Auslastungen fertig zu werden.
Schwankende Auslastungen verlangen nach unkomplizierten gesetzlichen Regelungen. Diese haben künftig den Bedürfnissen nach Flexibilisierung der Arbeitszeit optimal zu entsprechen. Diese dürfen nicht, wie es die vorgeschlagene Regelung auslöst, hauptsächlich oder grundsätzlich zu einer Erhöhung der Gestehungskosten führen und einem staatlichen Formalismus Platz machen, der das Instrument der Gesamtarbeitsverträge auszuhebeln versucht. Schwankende Auslastungen können nur mit anwendbaren Zeitregelungen gemeistert werden, ob dies nun die Überstunden, die Überzeit oder die Randstunden betrifft.
Das Argument der Arbeitsplatzschaffung durch krassen Abbau der Überstunden oder der Überzeit gilt gerade in den Gewerbebetrieben selten. Alle Konsumenten setzen individuelle Arbeitszeiten in vielen Dienstleistungsbereichen des Gewerbes voraus: im Lebensmittelsektor, im Gastgewerbe, im Unterhaltsbereich – ich denke da an Gebäudereinigungen – usw. Jeder erwartet, wenn er morgens um zwei Uhr ein Taxi bestellt, dass schliesslich auch eines erscheint. Vermehrt gewöhnen wir uns auch daran, am Sonntagmorgen wieder frische Gipfeli und frischen Zopf auf dem Tisch zu haben. Dies setzt auch entsprechende Möglichkeiten der Gesetzgebung voraus, diesen Kundenbedürfnissen entsprechen zu können. Die Arbeitszeitfestsetzung erhält dadurch in vielen Branchen des Gewerbes und des Handwerkes einen hohen und entscheidenden Stellenwert. Die Gesamtarbeitsverträge in diesen Branchen berufsübergreifend regeln zu wollen, käme einem Rückschritt in der Flexibilisierung der Arbeitswelt gleich, der in der heutigen Zeit mit nichts zu rechtfertigen ist.
Was wir Gewerbetreibenden wollen, ist ein Umfeld, sind gesetzliche Regelungen, die es uns ermöglichen, unsere Leistungen an den Kunden zu bringen, die unseren Betrieben zu überleben helfen und uns befähigen, unsere Arbeitsplätze im Gewerbe zu erhalten. Wir wollen in diesem Bereich, im Bestreben um Flexibilität, nicht Industrie und Grossbetriebe nachahmen, sondern fordern Bedingungen, die uns, unseren Betriebsgrössen und unseren Brancheneigenheiten entsprechen. Wenn wir gesetzliche Regelungen zu akzeptieren haben, die die ganze Wirtschaft betreffen, sind wir darauf angewiesen, dass wir darin auch unsere individuellen Lösungen suchen und finden können. Dies können nur die Gesamtarbeitsverträge garantieren.
Jeder Gewerbetreibende wird Ihnen auch bestätigen, dass er seine Mitarbeiter als sein grösstes Kapital für eine Zukunftsbewältigung erachtet. Keinem gewerblichen Unternehmer kann überdies daran gelegen sein, seine Mitarbeiter so zu belasten und überzubeanspruchen, dass sich Qualität und Motivation in der Leistungserbringung verabschieden.
Vergessen Sie in diesem Zusammenhang auch nicht, dass gerade der Gewerbebetrieb seine Leistungen in den meisten Fällen vor der eigenen Haustür erbringt und dass seine Mitarbeiter sich dadurch auch sehr stark mit dem Betrieb identifizieren. Das macht nicht zuletzt einen guten Teil der immer wieder hervorgehobenen Krisenfestigkeit der KMU und Gewebebetriebe aus. Dazu gehört auch, dass auf der Arbeitgeberseite schon lange den Wünschen der Belegschaft nach flexibleren Arbeitszeiten entsprochen wurde. Das Anliegen der flexiblen Arbeitszeiten wurde nämlich vor der Rezession vor allem von den Arbeitnehmern erhoben und nicht von den Arbeitgebern. Erst mit nachlassender Auslastung wurde dies auch ein Argument der Arbeitgeber.
Glauben Sie mir, die Arbeitgeber im Gewerbe haben die Erfordernisse des heutigen Marktes schon lange erfasst, auch bei der Festsetzung der Arbeitszeiten. Wir sind als kleinbetriebliche Unternehmer auch froh über diese Tatsache. Die Erfordernisse an die Flexibilität des Gewebes mit allzu einengenden gesetzlichen Regelungen zu beschneiden, hilft dem Gewerbe nicht, leistungsfähig und kundenfreundlich zu bleiben, und löst zusehends einen Anstieg der Kosten in allen betroffenen Bereichen aus. Jeder Zuschlag, ob in der Form von Zeit- oder Geldvorschriften, belastet am Ende das hergestellte oder angebotene Produkt.
Aus allen diesen Überlegungen und Erkenntnissen wird die Fraktion der Freiheits-Partei in der nachfolgenden Beratung alle Anträge unterstützen, die unter Beibehaltung der Leistungsfähigkeit der KMU und Gewerbebetriebe eine Flexibilisierung ermöglichen, im Bewusstsein, dass auf dem Markt schliesslich nur Leistung zählt; Leistung, die dann erbracht wird, wenn sie der Kunde verlangt. An dieser Tatsache ändert auch kein verklärtes Sozialverständnis etwas. Markt ist Markt, und zeitgerechte Leistungserbringung entscheidet auf dem Markt über Erfolg oder Misserfolg, und dieser unumstösslichen Regel hat dieses Gesetz schliesslich zu genügen.

Maitre Jean-Philippe (C, GE): La loi sur le travail, c'est l'histoire d'un retour assez fréquent à la case départ. C'est certainement la démonstration, pour tous les va-t-en-guerre, de droite comme de gauche, que pour un sujet aussi sensible, les textes de combat n'ont dans notre pays pas d'avenir. C'est la démonstration que dans ce domaine, les seules lois qui peuvent avoir une réelle ambition sont celles qui assurent la synthèse engagée du dynamisme économique et de la responsabilité sociale. Les causes de l'échec très net du 1er décembre 1996 sont en effet connues. On retient ici les trois principales, qui ont d'ailleurs été citées.
1. Il s'agit du travail possible six dimanches par an dans le commerce de détail – et on sait bien que cette disposition, qui a été rajoutée par le Parlement, a véritablement pollué la loi.
2. Il s'agit de l'absence de compensation en temps de repos supplémentaire pour le travail de nuit – et on sait que cette lacune est d'autant plus regrettable que des propositions de compromis avaient été présentées par le groupe libéral et par le groupe démocrate-chrétien. Cela aurait permis de redonner à la loi une partie de l'équilibre qui lui manquait, et il est vrai que le Parti socialiste avait, à ce moment déjà, choisi de lancer un référendum, donc il était déterminé à poursuivre dans la voie de la tentation de la politique du pire.
3. La troisième cause d'échec, assez nette, c'est que les heures supplémentaires étaient arrêtées à un nombre trop élevé et cela ne pouvait pas être accepté, a fortiori dans un contexte économique détérioré, marqué par une aggravation du chômage.
Les démocrates-chrétiens avaient pris position contre cette loi avant la votation populaire. Certes, on saluait ce qu'elle apportait en termes de flexibilisation du temps de travail, mais nous dénoncions son insuffisance du point de vue de la

protection sociale. J'avais, de ce point de vue, eu l'occasion de qualifier cette loi d'hémiplégique.
Malgré l'échec du 1er décembre 1996, nous estimons que la révision de la loi est nécessaire et urgente. C'est la raison pour laquelle nous avions immédiatement déposé une initiative parlementaire. Nos objectifs n'ont pas changé. Nous sommes pour la flexibilisation du temps de travail. Mais nous sommes aussi pour une amélioration de la protection des personnes qui sont occupées la nuit, avec une compensation en temps de repos supplémentaire. Nous sommes pour des mesures de protection spéciales, en cas de maternité, pour les femmes qui travaillent la nuit.
Le projet qui nous est maintenant soumis est équilibré. Chacun a fait des concessions et il est d'ailleurs significatif de constater que la Commission de l'économie et des redevances a globalement trouvé un consensus là où les partenaires sociaux n'y étaient pas parvenus. Le Conseil fédéral et le Parlement, ici, doivent prendre leurs responsabilités et redonner la place qui revient à la décision politique.
Oui, ce projet est équilibré. Il est équilibré parce qu'il apporte ce qui est nécessaire à l'économie du point de vue de la flexibilisation du temps de travail – les PME et certaines professions tout particulièrement en ont grandement besoin. Et c'est ici que je m'inscris en faux contre l'allusion de l'USAM, selon laquelle cette loi serait hostile aux PME. Je me demande vraiment si cette contrevérité n'est pas une sorte d'écran de fumée destiné à masquer la responsabilité de l'USAM dans l'échec d'un accord entre les partenaires sociaux. D'ailleurs, j'espère que l'USAM a lu l'article que Mme Roth, conseillère nationale, a écrit ce matin dans un quotidien genevois, où pratiquement, et c'est tout à son honneur du point de vue consensuel, elle s'excuse presque des concessions qui ont été faites par le Parti socialiste. Cela montre bien que concessions il y a eu et que tout, dans cette affaire, n'a pas été unilatéral comme cherche à le faire croire l'USAM.
Oui, la loi apporte également ce qui est nécessaire en termes de flexibilisation du temps de travail, mais – et je rassure ici Mme Roth – elle le fait en offrant des protections ou des compensations en temps de repos, qui sont correctes. Enfin, le projet règle le quota annuel des heures supplémentaires à un niveau qui est acceptable.
Bien sûr, on peut toujours dire ça et là qu'il faudrait aller plus loin, que l'on devrait décider autrement. Les propositions de minorité et les amendements individuels montrent que plusieurs de nos collègues ont encore des états d'âme. Tout ça, c'est normal. Les démocrates-chrétiens, d'ailleurs, ont renoncé, à l'article 17b, à l'une des propositions qui faisait expressément référence aux conventions collectives ou aux dispositions de droit public, alors que cela avait pour nous du sens. Mais c'est une des contributions à l'oeuvre commune – et j'observe d'ailleurs que ceux qui reviennent aujourd'hui avec cette proposition figurent parmi ceux qui l'avaient hier combattue.
Cela doit être central dans notre réflexion: il faut être conscient que les concessions des uns ne peuvent tenir, mieux encore, ne peuvent être légitimes que parce qu'elles ont conduit en symétrique aux concessions des autres. L'enjeu, dès lors, est le suivant: soit nous consolidons, soit nous voulons aboutir, et cela implique que le texte de la commission doit être voté sans remettre en cause son équilibre général, soit alors nous nous dispersons et nous aurons rapidement défait la toile qu'avec ténacité nous avons cherché à tisser.
La modification de loi qui vous est soumise est le fruit des efforts de convergence. Il est dès lors dans ce contexte totalement inutile, après la décision du peuple du 1er décembre 1996, de se demander qui, au Parlement, est au nombre des vainqueurs ou au nombre des perdants. En réalité, c'est inutile, c'est même dérisoire, pour ne pas dire insolent face aux enjeux qui nous attendent. Avec ce projet, il n'y a qu'un seul vainqueur: c'est l'emploi dans ce pays, c'est l'emploi dans son acception la plus solide, avec sa composante économique, parce qu'il y a ici des atouts nouveaux pour les entrepreneurs dynamiques, mais l'emploi aussi avec sa composante sociale qui est la traduction concrète du sentiment de responsabilité et d'équité qui doit nous habiter.
Les démocrates-chrétiens voteront ce projet tel qu'il résulte des travaux de la commission.

Schmid Samuel (V, BE): Auch die SVP-Fraktion empfiehlt, auf die Vorlage einzutreten. Allerdings werden wir Ihnen noch einige Anträge zur Annahme unterbreiten, die unseres Erachtens dem vielbeschworenen Gleichgewicht, das bis jetzt nicht gefunden wurde, eher gerecht werden.
Betroffenheit gibt es auf beiden Seiten, selbst wenn man heute vorweg von Betroffenheit bei den Arbeitnehmern spricht, und wir begreifen diese Betroffenheit auch. Da ist einmal die Kritik an der Einseitigkeit der Interessendurchsetzung einzelner Grosser, die tatsächlich auch mich stört. Aber da gibt es auch Dissonanzen, die von Stimmen nach Arbeits- und Klassenkampf auf der anderen Seite herrühren und ebenfalls schlecht ins Kompromisswerk passen. Auch die KMU machen eine Krise durch, und die Probleme dieser kleinen und mittleren Familienbetriebe sind zum kleinsten Teil hausgemacht. Dass Veränderungen bei einem der wesentlichen Faktoren der Produktionskosten, wie es die Arbeit ist, Betroffenheit auslösen und eben doch das Recht begründen, Anträge zu stellen, scheint mir durchaus legitim. Wir wollen nicht mehr und nichts anderes.
Immerhin: Ich weise darauf hin, dass es in dieser Vorlage viele soziale Verbesserungen gibt, die unbestritten sind und unbestritten bleiben. Ich erinnere an die Rücksichtnahme auf Familienpflichten bei Arbeitnehmerinnen, an die Verbesserungen für schwangere Frauen, an Verbesserungen in bezug auf Informations- und Mitwirkungsrechte, in bezug auf die Bedingungen für die Beschäftigung Jugendlicher usw. Über all das sprechen wir nicht, obwohl auch das bleibende Verbesserungen sind, die auch von denjenigen getragen werden, die jetzt über einzelne Retuschen zu sprechen wagen.
Damit wird deutlich, dass der Erlass auch für unsere Partei – als Partei des Mittelstandes – von Bedeutung ist, denn auch für uns sind Arbeitsfrieden und Sozialpartnerschaft hohe Güter. Dank einer verantwortungsbewussten Unternehmerschaft und einer flexiblen und leistungswilligen Arbeitnehmerschaft gehört dieser Arbeitsfriede zum Fundament unseres Wohlstandes und auch zum Fundament unserer sozialen Sicherheit. Verantwortungsbewusstsein und Leistung auf der einen Seite und Leistungsbereitschaft auf der anderen Seite sind uns mit anderen Worten keine Worthülsen, die wir leichtfertig als Ideale des Mittelstandes hochleben lassen.
Nun zur Sozialpartnerschaft: Wie das Wort sagt, ist es eben eine Partnerschaft und nicht ein Zustand, in dem nur «der Partner schafft». Es ist ein Grundsatz, nach dem gemeinsame Ziele verfolgt werden sollen. Gute Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmerschaft, aber auch die Möglichkeit für die Arbeitgeberschaft, Substrat zu erwirtschaften, um investieren zu können – das dürften die gemeinsamen Ziele sein, die verfolgt werden müssen und die wir nicht gefährden wollen.
Persönlich sah ich es auch nicht gerne, dass die Gespräche der Sozialpartner abgebrochen wurden. Nach meinem Dafürhalten geschah dies zu schnell. Die Sozialpartner wurden in eine eigenartige Lage manövriert, als man schnell – meines Erachtens zu schnell – aufgab und dann die Verantwortung dem Parlament übertrug.
Auch die scheinbare Wiederaufnahme der Gespräche, denen ich mehr Chancen hätte einräumen wollen, wie das Herr Bonny erklärt hat, führte nach meinem Dafürhalten nicht zum Ergebnis, das ich mir erhofft habe. Allerdings müssen Sie mir auch gestatten, darauf hinzuweisen, dass während diesen Verhandlungen die angekündigte Initiative zur Arbeitszeitverkürzung oder auch eine parlamentarische Initiative der SP-Fraktion in diesem Rat, die weit über die ursprüngliche Vorlage hinausgegangen ist, das Klima nicht so erleichtert haben, dass man um echte Kompromisse hätte ringen können. Seitens des Gewerbes und der kleineren und mittleren Unternehmen steht man zu sozialen Verbesserungen, will aber auch inskünftig verschiedene Punkte der gesamtarbeitsvertraglichen Detailregelung vorbehalten und in einzelnen Fällen doch zu flexibleren Lösungen beitragen. Nur damit können wir der Vielfalt unserer Volkswirtschaft, der Vielfalt unserer Branchen, Rechnung tragen und Arbeitsplätze erhalten.

Ich bitte Sie, auf die Vorlage einzutreten und anschliessend den von uns vorgetragenen Anträgen zuzustimmen.

Hasler Ernst (V, AG): Die Revision des Arbeitsgesetzes steht bisher nicht unter einem guten Stern. Es gilt, den schwierigen Weg zwischen dem Volkswillen und der heute nötigen Flexibilisierung in der Arbeitswelt zu finden. Wie bereits gehört, ist das ein sehr schwieriger Weg. Auch die Vox-Analyse nach der Referendumsabstimmung zeigt uns die heiklen Punkte auf, wobei wir diese ja schon vor der Abstimmung kannten. Aber – und da möchte ich vor allem Herrn David ansprechen –: Wir dürfen deswegen nicht diskussionslos und im Schnellzugstempo, praktisch ohne die heiklen Punkte aufzugreifen, einer zu wenig befriedigenden Lösung zustimmen und sie hier verabschieden. Denn nach unserer Überzeugung hat sich die Lage in der Binnenwirtschaft innerhalb dieses Jahres nicht so verändert, dass sie grosszügige Lösungen zulassen würde. Insofern scheint es mir richtig, dass von gewerblicher Seite auf die heiklen Punkte hingewiesen wird und von dort auch ein gewisser Widerstand kommt.
Während die Sonntagsarbeit, wie bereits festgestellt, kein Thema mehr ist, wird vor allem die Zeitkompensation ein Thema bleiben. In diesem Zusammenhang ist für uns von der SVP-Fraktion die Regelung in Artikel 17b von zentraler Bedeutung; sie muss nach unserer Überzeugung nachgebessert werden.
Wir sind also der Auffassung, auf die Anliegen der Binnenwirtschaft, insbesondere der KMU gewisser Branchen, sollte hier noch stärker Rücksicht genommen werden. Wir können am besten auf die Bedeutung der Sozialpartnerschaft hinweisen, wenn wir die Regelungen der individuellen GAV wirklich ernst nehmen. Wir können nicht gleichzeitig von besseren Rahmenbedingungen für die KMU sprechen und hier mit einer plafonierten Lösung neue Belastungen für gewisse Branchen einführen.
Es gibt nun einmal Branchen, die Nachtarbeit nötig haben, wo sich die Nachtarbeit als nötig erweist, und hier werden die Lösungen der Sozialpartner getroffen, um bedürfnisgerecht auf die Anliegen reagieren zu können. Alle Beteiligten, die in einer solchen Branche tätig sind, wissen von Anfang an, was für Abmachungen getroffen worden sind und was für Abmachungen gelten.
Es ist für uns deshalb von grosser Bedeutung, dass in Artikel 17b den gesamtarbeitsvertraglichen Lösungen der Vorzug gegeben wird, denn wir haben in diesen Bereichen ja bereits eine sozialpartnerschaftliche Lösung. Die Abgeltung der Nachtarbeit ist hier bereits im GAV ausgehandelt und bei der Festlegung der Löhne sowie der Zeit- und Lohnzuschläge berücksichtigt worden. Insofern würden wir den betreffenden Branchen über diese Abmachungen hinaus eine neue Belastung auferlegen. Das geht nach unserer Auffassung in der heutigen Zeit schlecht. Damit würde nämlich letztlich der Konsument stärker belastet, und das kann doch sicher nicht der Sinn unserer Arbeit sein. Es kommt dazu, dass wir die branchenbezogenen sozialpartnerschaftlichen Lösungen auf diese Art und Weise untergraben.
Wir von der SVP-Fraktion bitten Sie also, bei Artikel 17b insbesondere dem Antrag der Minderheit II (Widrig) und dem Antrag Speck zuzustimmen. Damit ist der soziale Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährleistet. Wir nehmen aber auch auf die bestehenden sozialpartnerschaftlichen Abmachungen Rücksicht.
Wie Herr Schmid Samuel bereits gesagt hat: Um einen tragfähigen Konsens zwischen allen Beteiligten zu finden, bitten wir Sie auch, den verschiedenen Einzelanträgen zuzustimmen.

Fasel Hugo (G, FR): Wir haben es heute in der Hand, die Revision des Arbeitsgesetzes ein Stück weit zu Ende und die Vorlage auf die Zielgerade zu bringen. Was heute vorliegt, ist tatsächlich ein Kompromiss, ein referendumsträchtiges Geschäft, eine Gratwanderung, die von uns Standfestigkeit verlangt; es ist eine mittlere Lösung. Das letzte Mal, als man von dieser mittleren Lösung abgewichen ist, hat das Ganze vor dem Volk in einem Flasko geendet.
Die Sonntagsarbeit will das Volk nicht, und es will klar und deutlich die Zeitkompensation – dies im klaren Verständnis für das, was das Arbeitsgesetz sein soll: ein Schutzgesetz.
Ich spreche hier auch als jemand, der bei den Sozialpartnergesprächen jeweils mitwirkt. Wir hatten unter den Sozialpartnern nahezu eine Lösung erarbeitet, und erst ganz am Schluss hat der Schweizerische Gewerbeverband (SGV) ein Verwirrspiel veranstaltet, das am Schluss in seinen eigenen Reihen sogar mehr Verwirrung gestiftet hat als bei allen anderen.
Ich will kurz sagen, wie dieser Kompromiss eigentlich zu lesen ist:
1. Von seiten der Wirtschaft wird der Wunsch gehegt, Flexibilität zu haben, so dass man möglichst wenig Administration erledigen muss. Das erste, was für die Wirtschaft an diesem Gesetz interessant ist – das hat der Schweizerische Arbeitgeberverband immer wieder betont, und zwar mit Berechtigung –: dass jetzt Nachtarbeit für alle möglich sein soll, wenn es notwendig ist. Das Gesetz bringt also – das wird schon kaum mehr beachtet – das Nachtarbeitsverbot zu Fall.
2. Zur Flexibilität: Das Gesetz bringt den Zweischichtenbetrieb, der für die Unternehmungen einen grossen Flexibilitätsschub bedeutet, weil sie ihre Arbeits- und Betriebszeit wesentlich besser aufeinander abstimmen können. Der Zweischichtenbetrieb, der dann ohne jegliche Bewilligungen eingeführt werden kann, bringt eine höhere Auslastung des Faktors Kapital. Er bringt einen wichtigen Produktivitätsschub und damit klar und deutlich auch tiefere Preise.
Der Kompromiss bringt eine Verkürzung der Nacht auf sieben Stunden, bringt Arbeits- und Betriebszeiten, die, ausser für die Nachtarbeit, ohne Bewilligungen eingeführt werden können. Damit fallen administrative Aufwendungen und mühselige Bewilligungsverfahren weg, und es wird für Klarheit und Einfachheit gesorgt. Das sind genau die Argumente, die auch das Gewerbe immer wieder vorgebracht hat.
Nun könnte man sagen, damit seien die Gewerkschaften scheinbar die Gewinner gewesen. Ich will Ihnen sagen, wie wir dann argumentieren würden, wenn wir wieder Unterschriften sammeln würden. Wir müssten dann sagen: Tatsächlich, die Nacht hat in diesem Land nur noch sieben Stunden, im alten Gesetz ist sie länger. Wir müssten den Leuten sagen, dass das Parlament – falls Sie nachher die Zeitzuschläge reduzieren – wiederum die Zeitzuschläge zumindest teilweise verhindert hat. Wir werden den Leuten sagen müssen, dass man für die Abendarbeit, die jetzt neu eingeführt werden soll, nicht einfach Zuschläge erhält. Wir werden den Leuten sagen müssen, dass sie beim Zweischichtenbetrieb, ohne gefragt zu werden, bis um 23 Uhr arbeiten müssen. Wir werden den Leuten sagen müssen – falls der Antrag Egerszegi durchkommt –, dass sogar alte Besitzstände, die in der letzten Abstimmung von keiner Seite bestritten waren, wieder in Frage gestellt wurden.
Vor diesem Hintergrund – soviel kann ich sagen – können wir leicht die nächste Abstimmung anvisieren, das wird ohne viel Geld gehen.
Ich möchte Sie deshalb vor diesem Hintergrund bitten, bei den Anträgen, die jetzt noch eingebracht werden, Nachsicht zu haben, obwohl diese Anträge den Kompromiss gefährden. Denn es sind alles Anträge, die wahrscheinlich für sehr bedeutsame, sehr spezifische und sehr besondere Partikularinteressen gestellt werden müssen. Das soll uns nicht hindern, den Blick für das Ganze zu wahren, und ich lade Sie ein, dass wir heute für einmal der Vernunft folgen und die Ideologie und die Grabenkämpfe auf morgen verschieben.
Namens der grünen Fraktion bitte ich Sie deshalb, dem Entwurf der Kommission zu folgen. Sie hat die Sozialpartner noch einmal angehört, und die Sozialpartner können dem Entwurf zustimmen.

Wiederkehr Roland (U, ZH): Ich höre moderate Töne; eigentlich ist auf beiden Seiten gar nichts mehr von der kämpferischen Stimmung von früher zu spüren. Das Bestreben, zu einem Kompromiss zu gelangen, ist offensichtlich. Dieser Kompromiss ist auf Zwänge von aussen zurückzuführen: einerseits wollen wir im Wettbewerb mithalten, und anderseits

wollen die Arbeitnehmer nicht zuviel an Lebensqualität aufgeben müssen. Das ist doch eigentlich die Krux an dem Ganzen, das wir da behandeln: Wir haben kein anderes Rezept, als diesem globalen Wettbewerb nachzueifern, der vielfach von aussen diktiert und an unser kleines Land herangetragen wird. Wir versuchen mitzuhalten und merken dabei, dass wir mehr und mehr an Lebensqualität aufgeben müssen. Wie lange wir das durchhalten können, wie lange sich diese Spirale – immer schneller, immer mehr, immer höher und immer weiter – drehen kann, ohne dass die Leute durchdrehen, weiss niemand von uns. Irgendwie fühlen wir uns ohnmächtig.
Auch unsere Fraktion ist sich natürlich bewusst, dass wir jetzt eine Vorlage mit Vorgeschichte behandeln, dass wir es mit dem Versuch zu tun haben, nach einem Scheitern in der Volksabstimmung aus den aufgesammelten Scherben einen halbwegs tauglichen Topf zusammenzukleben – einen Topf, der sowohl in der späteren Anwendung brauchbar, als auch widerstandsfähig genug ist, um ein eventuelles Referendum zu überstehen.
Eine Revision des Arbeitsgesetzes ist nötig; darüber sind wir uns einig. Es braucht flexiblere Regelungen, um diese Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft zu erhalten bzw. zu stärken. Die Aufhebung gewisser Vorschriften zum Schutze der Arbeitnehmer ist notwendig, weil diese Vorschriften derart unflexibel sind, dass der wirtschaftliche Schaden grösser ist als der sozialpolitische Nutzen.
Unsere Fraktion hält es aber auch für verständlich und legitim, dass die Arbeitnehmerseite als Ausgleich andere Schutzvorschriften verlangt. Es ist aber nicht nur unsere Fraktion, die dafür Verständnis hat. Es war – und das ist wesentlich überzeugender – vor allem das Volk, das die Begehren der Arbeitnehmerseite als legitim und damit die erste Fassung dieses Gesetzes als unausgewogen betrachtet hat. Unter diesen Umständen erachten wir die Fassung der Kommission jetzt als den gangbaren Weg. Sie bringt die wirtschaftlichen Vorteile gegenüber dem bisherigen Zustand, aber sie trägt auch den Bedenken Rechnung, die zur Ablehnung der ersten Vorlage in der Volksabstimmung geführt haben.
Es gab in der Kommission – so wie auch jetzt – Opposition bei den Detailfragen. Grabenkämpfe werden nicht angestrebt, aber der Versuch ist da, noch einiges hinüberzuretten. Eventuell müsste wiederum das Volk darüber abstimmen. Ich persönlich glaube, dass wir uns alle ein zweites solches Desaster ersparen sollten.
Die LdU/EVP-Fraktion unterstützt das Eintreten auf diese Vorlage und wird durchwegs auf der Linie der Kommission bzw. der Mehrheit bleiben.

Delamuraz Jean-Pascal, conseiller fédéral: L'analyse a relevé que quatre raisons avaient prévalu dans le refus populaire du 1er décembre 1996:
1. l'assouplissement du travail dominical: six dimanches de travail sans autorisation, dans la vente;
2. la renonciation à la compensation en temps, surtout en cas de travail de nuit;
3. la prolongation de la durée du travail de jour jusqu'à 23 heures sans compensation;
4. un nombre d'heures supplémentaires trop élevé avec, simultanément, l'existence d'un chômage croissant.
Immédiatement après cet échec populaire, le Conseil fédéral a continué de déclarer que la révision de la loi était bel et bien toujours nécessaire, dans l'intérêt de notre économie qui l'avait demandée à cor et à cri dès la fin des années quatre-vingt. Dans cet esprit, le Conseil fédéral a immédiatement réengagé les partenaires sociaux à entrer en discussion, ce qu'ils ont fait pendant toute l'année 1997. Et en septembre dernier, on était en train d'arriver à une convergence, à un rapprochement significatif des positions, quand l'un des partenaires sociaux a trouvé intelligent de quitter la négociation et de nous faire revenir ainsi à la case départ. Devant tant de mauvaise volonté, devant tant d'erreurs d'appréciation, il était évident que nous n'avions qu'un choix à faire en tant que Gouvernement: celui de présenter des propositions du Conseil fédéral à la commission du Conseil national, qui était en train de commencer l'analyse de l'initiative parlementaire du groupe socialiste (97.423) et de celle du groupe démocrate-chrétien (96.457).
Nous avons ainsi pu mettre sur pied un programme, dont j'ai entendu cet après-midi que beaucoup d'entre vous – et je pense qu'ils ont raison – le trouvent équilibré, trouvent qu'il répond aux critiques populaires faites au programme précédent, et qu'il va tout à fait dans la direction d'un compromis applicable, car nous devons sortir de l'état antédiluvien dans lequel se trouve la loi actuellement.
Il était évidemment totalement superflu de soumettre un tel projet à quelque consultation que ce soit. La consultation, elle a eu lieu, échelle 1:1, le 1er décembre 1996. Par conséquent, c'est un projet dont nous pouvons dire qu'il va dans le sens de ce que nous avions initialement voulu et de ce que le peuple a finalement admis du projet présenté en votation populaire en 1996.
Pour gagner du temps, je déclare, au nom du Conseil fédéral, me rallier totalement au projet de la commission, qui en fait ne diffère que sur trois points des propositions contenues dans le rapport du Conseil fédéral. Je ne les reprends pas, je me livre pieds et poings liés à l'avis sage de la commission.
Nous devons tous réussir, aussi en période économique difficile, à trouver un équilibre social, surtout lorsque le climat social est glacial, comme c'est le cas aujourd'hui. C'est dans cette démarche, c'est dans ce sens d'apaisement et de convergence, que je veux inscrire l'étape actuelle de la loi sur le travail. La loi sur le travail, c'est la saga des occasions perdues. Tâchons de ne pas en perdre encore à nouveau aujourd'hui.
Tout d'abord, il y a eu l'occasion perdue, à l'origine des travaux d'étude, des partenaires sociaux qui ont déclaré être d'accord pour ne plus être d'accord par la suite et étaler leurs divergences lors du premier débat sur la loi sur le travail, ici, dans votre hémicycle.
Ensuite, le deuxième ratage est intervenu le 1er décembre 1996 précisément, où deux Suisses sur trois ont dit non à ce projet qui sortait des hauts fourneaux du Parlement. Il n'est pas nécessaire d'avoir une longue, durable et très grande mémoire pour se rappeler l'enseignement du 1er décembre 1996, il y a à peine une année que cela s'est passé. Et si on l'a oublié, alors c'est qu'on est résolument amnésique.
Le troisième ratage, ce sont les partenaires sociaux qui auraient dû être instruits par l'expérience et par l'épreuve et qui trouvent moyen de se chamailler alors qu'on arrive tout près du but.
Alors, je vous en supplie, n'ajoutons pas un quatrième ratage, et suivons sagement le projet que vous soumet cet après-midi votre commission ou sa majorité.

Eintreten wird ohne Gegenantrag beschlossen
L'entrée en matière est décidée sans opposition

Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel
Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce

Detailberatung – Examen de détail

Titel und Ingress, Ziff. I Einleitung, Art. 1 Abs. 1; 3a; 6 Abs. 1, 2bis; 9 Abs. 1 Bst. a, 2
Antrag der Kommission
Zustimmung zum Entwurf der WAK-NR

Titre et préambule, ch. I introduction, art. 1 al. 1; 3a; 6 al. 1, 2bis; 9 al. 1 let. a, 2
Proposition de la commission
Adhérer au projet de la CER-CN

Angenommen – Adopté

Art. 10
Antrag der Kommission
Zustimmung zum Entwurf der WAK-NR

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

Art. 10
Proposition de la commission
Adhérer au projet de la CER-CN

Proposition Engelberger
Al. 1
Le travail de jour ne peut commencer avant 6 heures et se prolonger après 23 heures.

Art. 12 Abs. 2–4
Antrag der Kommission
Abs. 2
Mehrheit
Zustimmung zum Entwurf der WAK-NR
Minderheit I
(Schmid Samuel, Blocher, Gusset, Widrig)
...
a. 230 Stunden ....
b. 200 Stunden ....
Minderheit II
(Rennwald, Berberat, Fässler, Gysin Remo, Jans, Ledergerber, Strahm)
...
a. 130 Stunden ....
b. 110 Stunden ....

Abs. 3, 4
Zustimmung zum Entwurf der WAK-NR

Antrag Imhof
Abs. 2
....
a. 190 Stunden ....
b. 160 Stunden ....

Art. 12 al. 2–4
Proposition de la commission
Al. 2
Majorité
Adhérer au projet de la CER-CN
Minorité I
(Schmid Samuel, Blocher, Gusset, Widrig)
...
a. 230 heures ....
b. 200 heures ....
Minorité II
(Rennwald, Berberat, Fässler, Gysin Remo, Jans, Ledergerber, Strahm)
...
a. 130 heures ....
b. 110 heures ....

Al. 3, 4
Adhérer au projet de la CER-CN

Proposition Imhof
Al. 2
....
a. 190 heures ....
b. 160 heures ....

Engelberger Edi (R, NW): Ich spreche zu Artikel 10 Absatz 1. Ich weiss, dass ich mit meinem Antrag eine heikle Frage anspreche und dass dieser Antrag zu Emotionen führen könnte. Das ist aber grundsätzlich nicht meine Absicht. Deshalb bitte ich auch die Kommissionssprecher, nicht jetzt schon die Messer zu schärfen, sondern vorerst einmal zuzuhören. Das ist auch richtig so, weil ich persönlich als Unternehmer im KMU-Bereich mit über 70 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern noch immer das Gespräch mit meinen Leuten gefunden habe, auch ohne gesetzliche Regelung und auch mit einem Gesamtarbeitsvertrag, der nicht mehr in Kraft ist.
Ich will auch keine Zeitzuschlagsopfer provozieren, ganz im Gegenteil, und will, Herr David, den guten Abschluss dieser Gesetzesberatung nicht torpedieren. Mir ist schlicht und einfach die Formulierung von Artikel 10 Absatz 1 aufgefallen, im speziellen die Neuschaffung des Begriffes «Abendarbeit» für nur drei Stunden im Tag. Wir reden von sozialem Frieden und pflegen ihn auch. Ich finde das gut so, ich stehe dazu. Aber aus diesem Kompromiss – wie er immer wieder genannt wurde – spüre ich heraus, dass offenbar das kleinste gegenseitige Vertrauen abhanden gekommen ist: dass es schon eine Anhörung braucht, auch wenn es nur um drei Stunden geht.
Bevor ich zur Begründung komme, erlaube ich mir, aus der Sicht der KMU und aus Erfahrung und Praxis an der Front etwas zu einer vernünftigen Zweischichtarbeit zu sagen.
Die Zweischichtarbeit im normalen Turnus ist bezüglich Arbeitszeiteinteilung bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine beliebte Variante – z. B. von 6 bis 14 Uhr und von 13.30 bis 21.30 Uhr – und eröffnet den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern viele zusätzliche Möglichkeiten. Sie ist mit Bestimmtheit nicht gesundheitsschädlich. Sie ist auch nicht familienfeindlich und gibt dem Partner oder der Partnerin die Möglichkeit, unter Umständen halbtags tätig zu sein oder einfach sonst irgendwie für ihr persönliches Wohlergehen zu sorgen. Die Zweischichtarbeit bietet vor allem jungen, Sport treibenden Damen und Herren Gelegenheit, aktiv zu sein. Sie ermöglicht die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze in zwei Bereichen, nämlich bei Berufsleuten und bei Hilfskräften, und sie fördert die Flexibilität, vor allem auch bei den KMU.
Gerade die KMU, die mehr als 80 Prozent der Arbeitsplätze stellen, brauchen diese neue Flexibilität. Vor allem die KMU mit sehr hohen Investitionskosten – wie z. B. die graphische Branche, wo schon kleine Maschinen rund 500 000 Franken und grosse bis zu 3 und 4 Millionen Franken kosten –, die mit immer höheren Abschreibungssätzen und immer kürzeren Abschreibungsfristen auskommen müssen, sind darauf angewiesen.
Der Wert der Investition für zweischichtige Produktion ergibt sich auch daraus, dass mit der zweiten Schicht ein zusätzlicher Arbeitsplatz geschaffen werden kann. Im Schichtenbetrieb mit zwei Maschinen braucht es sogar noch eine zusätzliche Hilfskraft; das ist also für die Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen sehr förderlich. Das gilt auch für andere Gewerbe und motiviert die Arbeitgeber zu zusätzlichem Risiko, zu Engagement und Investitionen.
Ich bin über die Begründung für die zusätzliche Belastung der Unternehmer durch die Einführung der Anhörung von Arbeitnehmervertretungen überrascht. Gespräche allein sind für mich eine Selbstverständlichkeit, und die braucht es ja schon bei der Schicht- und Zeitzuteilung. Erstaunt hat mich auch die Schaffung einer völlig neuen Kategorie von Arbeit. Neben der landesüblichen Tages- und Nachtarbeit, die mit Zuschlägen in diesem Gesetz weitgehend geregelt sind, wird jetzt noch neu die Abendarbeit von 20 bis 23 Uhr geschaffen. Ebenso erstaunt mich die unklare Abgrenzung zwischen ganzjähriger organisierter Schichtarbeit und der vorübergehenden Schichtarbeit, vor allem in den KMU, die je nach Geschäftsgang und gerade in der jetzigen Zeit immer weniger unplanbar wird.
Ich gebe zu und betone: Wir sind alle froh und dankbar, dass die Tages- und Abendarbeit von 6 bis 23 Uhr bewilligungsfrei ist. Trotzdem ist diese zusätzliche Erschwernis der Anhörung der Arbeitnehmervertretung für die Industrie und die KMU nicht besonders unternehmerfreundlich. Aber auch die allgemeine Formulierung von Artikel 10 bringt rechtliche Unsicherheiten und diverse Interpretationsmöglichkeiten, die ordnungspolitisch sicher fragwürdig sind und vor allem im Vollzug zu Problemen führen können.

Ich bin überzeugt, es gäbe für alle Teile eine glücklichere und auch akzeptablere Lösung, und ich bin nach wie vor mit vielen Kollegen und Kolleginnen der Überzeugung, dass das nicht das Gelbe vom Ei ist. Ich hoffe, dass diese Diskussion, die wir nun führen, Herr David, auch dem Ständerat Tür und Tor öffnet, eine andere Lösung zu finden und diese offenen Punkte, die ich aufgeworfen habe, innerhalb der ständerätlichen WAK, in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften und im Rat, zu präzisieren.
Zur FDP-Fraktion selber: Sie war unentschieden, «match nul», und hat Stimmfreigabe beschlossen – vielleicht schon angesichts der Referendumsdrohung, die bereits im Raum steht. Aber die Diskussion um dieses Gesetz hat jetzt erst begonnen – auch wenn wir schon lange daran sind –, und wir sollten diese Diskussion über ein Referendum doch auf einen späteren Zeitpunkt verschieben, vielleicht frühestens auf die Differenzbereinigung.
Ich bin im übrigen der Ansicht, dass wir im vorliegenden Entwurf den Forderungen derjenigen, die die erste Revision abgelehnt haben, sehr stark nachgelebt haben und der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerschutz gut verankert ist. Gerade deshalb beantrage ich Ihnen noch einmal, meinem Antrag zuzustimmen und die Möglichkeit für eine weitere Diskussion über Artikel 10 und über diese neue Abendarbeit zu schaffen.

Schmid Samuel (V, BE), Sprecher der Minderheit: Ich beantrage Ihnen im Namen der Minderheit I, die Überzeitkontingente für industrielle Betriebe mit einer Höchstarbeitszeit von 45 Stunden auf 230 Stunden pro Jahr und für gewerbliche Betriebe mit einer Höchstarbeitszeit von 50 Stunden auf 200 Stunden festzusetzen.
Dieser Antrag sieht tiefere Zahlen vor, als sie in der abgelehnten Vorlage enthalten waren – dort waren es 260 und 220 Stunden –, und er trägt doch dem Flexibilitätserfordernis im heute stark schwankenden Markt, der durch ein ständiges «stop and go» geprägt ist, besser Rechnung. Denn heute ist es doch so, dass weniger die Grösse der Betriebe als die Geschwindigkeit massgeblich ist! Es geht um die Geschwindigkeit, in der qualitativ gute Arbeit geleistet werden muss, was natürlich in bezug auf einzelne Aufträge, insbesondere bei kleineren Betrieben, dazu führen kann, dass grössere Belastungen respektive zahlreiche Spitzenzeiten in der Arbeitsbelastung festzustellen sind. Man kann zwar einwenden, das komme kaum zum Tragen, weil Überstunden nicht ins Überzeitkontingent fallen. Allerdings ist es in diesem Fall nach unserem Dafürhalten eher ein Grund für das Gutheissen des Antrages als ein Grund zur Ablehnung, denn dann kann es auch keine wesentliche gesundheitsschädigende Wirkung haben.
Die Überzeitarbeit – dies ist ein allgemeiner Hinweis – wird ja pro Kalenderjahr berechnet. Sie ist auf ein fixes Kontingent beschränkt und darf im übrigen zwei Stunden pro Tag nicht überschreiten. Hier ist also eine klare Schranke eingebaut, welche den Gesundheitsschutz des Arbeitnehmers zu Recht gewährleisten soll. Zudem ist ein entsprechender Lohnzuschlag zu bezahlen. Überzeitarbeit ist mit anderen Worten teure Arbeit, und sie wird kaum ohne Not angeordnet werden. Probleme können sich nach unserem Dafürhalten andererseits in der Praxis deshalb stellen, weil eine Abrechnung der Überzeit nur einmal im Jahr möglich ist. Das hat zur Folge, dass ein Betrieb mit einer Höchstarbeitszeit von 45 Stunden pro Woche nach heutigem Recht ein Jahreskontingent von 260 bzw. neu von 170 Stunden ausweist. Muss er nun eine Spitze abbauen und eine Woche lang Überstunden leisten, dann gibt das für 5 Arbeitstage fünfmal 2 Stunden, also 10 Stunden. Mit anderen Worten: Er hat genau ein Kontingent von 17 derartigen Wochen zugute, aber keine Woche mehr. Wenn er das Kontingent in der ersten Jahreshälfte ausgeschöpft oder annähernd ausgeschöpft hat, dann verliert er in der zweiten Jahreshälfte die entsprechende Flexibilität.
Ich bitte Sie, dem Antrag der Minderheit I zuzustimmen und hier eine Milderung der vom Volk abgelehnten ursprünglichen Vorlage anzunehmen.

Rennwald Jean-Claude (S, JU), porte-parole de la minorité: Comme syndicaliste, je n'ai jamais contesté la possibilité offerte aux entreprises de recourir aux heures supplémentaires, mais si la durée légale ou conventionnelle du travail est la règle, les heures supplémentaires doivent rester l'exception. Il s'agit, par exemple, de pouvoir honorer une commande urgente ou de faire face à une défectuosité de l'appareil de production.
Depuis quelque temps, nous avons cependant l'impression et même la certitude que, pour passablement d'entreprises, les heures supplémentaires sont devenues la règle. Dans l'horlogerie, par exemple, il est connu que les heures supplémentaires sont nombreuses durant les mois qui précèdent la foire de Bâle. Mais, dans certaines entreprises, il semble bien que la foire de Bâle dure toute l'année, de sorte que si les Bâlois vivaient de l'horlogerie, ils n'auraient même plus le temps de faire le carnaval. En d'autres termes, les heures supplémentaires servent de plus en plus à contourner la durée normale du travail. On nous dira que beaucoup de travailleurs ne rechignent pas à faire des heures supplémentaires: c'est vrai, mais encore faut-il savoir pourquoi. Eh bien, la réponse est très simple: c'est parce que beaucoup de travailleurs ne gagnent pas assez pour vivre.
Pour deux raisons au moins, l'évolution que je viens d'évoquer nous paraît absurde:
1. parce que ces heures coûtent plus cher aux entreprises. En effet, la majorité d'entre elles ne recourent pas à la compensation en temps, mais paient les heures supplémentaires à 125 pour cent;
2. parce que la multiplication des heures supplémentaires contribue à maintenir le chômage à un niveau élevé.
Actuellement, 160 millions d'heures supplémentaires sont effectuées dans notre pays en l'espace d'une année. Théoriquement, cela représente 80 000 emplois. Je n'entrerai pas dans ce calcul simpliste, d'autant plus que la question se pose en termes différents selon la taille des entreprises; il n'en reste pas moins que si la moitié seulement de ces heures supplémentaires était convertie en emplois, cela ferait tout de même 40 000 emplois de plus, ce qui correspond grosso modo à 20 pour cent des personnes au chômage dans notre pays.
A l'étranger, il existe de nombreux exemples de réglementations qui visent à comprimer les heures supplémentaires en vue de créer des emplois. Je n'en citerai qu'un seul: à Chicago, chez Iron Steel, la direction et le syndicat ont introduit une clause qui pénalise les heures supplémentaires. Celle-ci précise que lorsqu'un département a fait faire 520 heures supplémentaires ou davantage en l'espace de trois mois, la société doit rappeler un travailleur licencié.
La clause oblige aussi la société à rembourser, entre guillemets, le personnel en lui donnant un nouveau collaborateur chaque fois que 800 personnes ont effectué l'équivalent du travail d'un salarié sous forme d'heures supplémentaires. Selon la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM), 130 travailleurs ont ainsi pu retrouver un emploi lors de la première année de l'application de cet accord. On imagine aisément le nombre d'emplois que ce système permettrait de créer s'il était étendu à l'ensemble d'un pays tel que les Etats-Unis.
C'est pour toutes les raisons que je viens d'évoquer que je propose de ramener le travail supplémentaire à 130 et à 110 heures par année.
Je tiens encore à faire un rappel important, parce qu'il me semble que ce mécanisme n'est pas compris par tout le monde, à savoir que les heures supplémentaires sont les heures comprises entre la durée normale et la durée maximale légale du travail, alors qu'est réputé travail supplémentaire le temps qui dépasse la durée maximale légale du travail. Compte tenu de ces deux éléments distincts, mais qui s'additionnent dans la pratique, une entreprise qui connaît une durée normale du travail de 40 heures par semaine pourrait encore faire accomplir, avec ma proposition, quelque 360 heures supplémentaires par année à chacun de ses employés. Il me paraît que c'est un volume nettement suffisant pour faire face à des situations exceptionnelles.

Dans ma vie – et ce sera ma conclusion –, je n'ai jamais renié mes convictions, mais dans le souci de parvenir à un compromis acceptable pour tous, comme je l'ai déjà indiqué lors du débat d'entrée en matière, je suis prêt à retirer la proposition de minorité II au profit de celle de la majorité de la commission. Je pose toutefois une condition, à savoir que MM. Schmid Samuel et Imhof – lui pour sa proposition individuelle –, qui vont dans une direction totalement opposée à la mienne, en fassent de même.

Imhof Rudolf (C, BL): Ich möchte klarstellen: Wir sprechen hier von der Kompensationszeit, von Kompensationsmöglichkeiten, und nicht von Überstunden, also von der Überzeit, die geleistet und dann auch kompensiert werden kann.
Im Geschäftsleben, unabhängig von der Branche, ob Dienstleistung oder Produktion, ist das Prinzip des «just in time» ausschlaggebend geworden. Wo früher Auftragsbücher mit Warte- und Lieferzeiten von Monaten gang und gäbe waren, ist heute die sofortige Umsetzung einer Bestellung oder eines Auftrages von allergrösster Bedeutung. Die Kunden diktieren das Tempo der Auftragsabwicklung. Vor allem für Kleinbetriebe mit weniger als zehn Mitarbeitern, die bekanntlich in der Schweiz über 85 Prozent der Betriebe ausmachen, bietet die Senkung der Höchstarbeitszeit bei Überzeit grosse Nachteile. Das Gewerbe, aber auch viele kleine Dienstleistungs- und Produktionsbetriebe sind darauf angewiesen, ihre Arbeitszeiten immer flexibler zu gestalten. Ein wesentlicher Teil des Erfolges, ja sogar des Überlebens dieser Betriebe hängt von der Flexibilisierung ab. Hier ist festzustellen, dass die Arbeitnehmer durchaus bereit sind, ihren Anteil an diese neue Form der modernen Arbeitszeitgestaltung beizutragen. Die Anzahl der Stunden, an denen pro Jahr Überzeit gearbeitet werden kann, wird deshalb ein sehr wichtiges Kriterium der Flexibilisierung sein.
Aus dieser Optik ist sicher der Vorschlag des Gewerbeverbandes zu sehen, die Stundenzahl unbedingt bei 260 Stunden zu halten; allerdings kann ich ihn nicht verstehen, das muss ich zugeben.
Die Minderheit I beantragt als Kompromiss – wie wir gehört haben – 230 Stunden, während sich die Mehrheit auf 170 Stunden geeinigt hat. Ich denke, dass die Forderungen der Minderheit I und des Gewerbes, die über 200 Stunden liegen, politisch nicht durchzusetzen sind. Andererseits ist der Antrag der Minderheit II ebenfalls nicht mehrheitsfähig. Im Sinne eines Kompromisses, dem sowohl die Sozialpartner als auch die Wirtschaft zustimmen können, beantrage ich deshalb 190 bzw. 160 Stunden.
Ich schliesse mich den Worten von Kollege Schmid Samuel an; er hat die Probleme der KMU geschildert, und es hat keinen Sinn, dass ich nochmals darauf zurückkomme. Ich bin aber sicher, dass mit dieser Jahresüberzeit unsere Unternehmen – ob klein, mittel oder gross – flexibel und wettbewerbsfähig bleiben werden.
An die Adresse der Kolleginnen und Kollegen der Minderheit II appelliere ich, sich uns anzuschliessen, denn gerade die ganz kleinen Betriebe und Dienstleister sind darauf angewiesen, die neue Flexibilität zu nutzen. Glauben Sie ja nicht, dass die Gewerbe- und Kleinbetriebe die von Ihnen vorgeschlagenen 130 Stunden einhalten können – im Gegenteil. Was wird passieren? Die Mitarbeiter, die ihr Kontingent erfüllt haben, werden bei guter Auftragslage weiterarbeiten oder bei flauem Geschäftsgang zu Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit angehalten, anstatt kompensieren zu können. Ob dies richtig ist und wirklich nicht anders geht, oder ob nicht mit der moderaten Erhöhung der Überzeit der richtigere Weg eingeschlagen würde, müssen Sie selber entscheiden.
Aus diesen Überlegungen heraus, und vor allem, weil ich überzeugt bin, dass der moderne Anbieter von Arbeit und Dienstleistungen immer schneller handeln und seine Aufträge immer flexibler erledigen muss, bitte ich Sie, meinem Kompromissantrag zuzustimmen.

Müller Erich (R, ZH): Es gibt in der ganzen Welt kein einziges Land, das auf Gesetzesstufe nebst der Tages- und der Nachtarbeit noch die Abendarbeit kennt. Wir sind wieder daran, den Sonderfall Schweiz zu praktizieren. Diese Regelung ist völlig unnötig: Sie bringt unnötigen administrativen Aufwand, sie bringt unnötigen Formalismus, sie ist gegen die dringend notwendige Arbeitszeitflexibilisierung. Wenn Sie die immer wieder gepriesene und verlangte Deregulierung wahr machen wollen, dann dürfen Sie jetzt nicht völlig unnötig die Arbeitszeit überregulieren.
Im Namen eines grossen Teils der FDP-Fraktion ersuche ich Sie deshalb, dem Antrag Engelberger zuzustimmen.

Cavadini Adriano (R, TI): Ici, le groupe radical-démocratique est partagé. Pourquoi est-ce qu'une partie de notre groupe est favorable à la proposition de la majorité de la commission? Parce qu'on introduit quand même une flexibilité. Entre 20 heures et 23 heures, il n'y aura plus besoin d'une autorisation et pas l'obligation de donner un supplément. La possibilité d'organiser un travail en deux équipes est donnée sans autre problème, et l'audition des travailleurs peut aussi être organisée une fois par an, au début, en fonction des cas qui pourraient se présenter en cours d'année, et non pas chaque fois que le cas se présente. Donc, dans une solution qui veut être de compromis, une flexibilité a quand même été prévue pour les petites et moyennes entreprises avec cette proposition.
En ce qui concerne les heures supplémentaires, les deux parties ont tenu un discours un peu théorique parce que la durée de travail hebdomadaire oscille en général autour de 40–42 heures. En allant jusqu'à 45 heures pour certaines catégories et jusqu'à 50 heures pour d'autres, il existe une marge assez grande pour effectuer des heures supplémentaires sans autorisation, sans la limite de 2 heures par jour et sans supplément de salaire. En plus de cette possibilité, 140 à 170 heures supplémentaires par année civile sont encore proposées par la majorité de la commission.
C'est pour cette raison qu'une partie du groupe radical-démocratique va soutenir la proposition de la majorité de la commission.

Fässler Hildegard (S, SG): Unser Gedächtnis ist ein sehr wertvolles, wichtiges Organ. Wir müssen zu ihm Sorge tragen, jeder und jede für sich selbst, aber wir müssen es auch benützen. Mein eigenes mag auch schon gelitten haben, aber an einige Dinge erinnere ich mich sehr gut; ich erwähne die folgenden drei:
1. Ich erinnere mich an die Zeit, in der der Begriff «unternehmerische Verantwortung» auch noch beinhaltete, dass der Arbeitgeber ein echtes Interesse daran zeigte, dass es seinen Angestellten in der Firma wohl war. Ich werde heute leider fast jeden Tag belehrt, dass diese Zeit vorbei sei. Wir hier in diesem Saal können einen Kontrapunkt setzen.
2. Ich erinnere mich an die Wörter «Tag», «Abend» und «Nacht». Denken Sie nur daran, was gestern auf unserer Tagesordnung stand: «Abendsitzung 19 bis 22 Uhr».
3. Ich erinnere mich sehr gut an den Abstimmungskampf gegen das Arbeitsgesetz im vorletzten Herbst und an seinen Ausgang vor fast genau einem Jahr.
Diese drei Erinnerungen passen folgendermassen zusammen: Der Entscheid vom 1. Dezember 1996 hat u. a. klargestellt, dass die Nacht nicht zum Tag werden darf. Nun erfolgt aber schon bei der ersten Gelegenheit, nämlich bei Artikel 10, der erste schwerwiegende Angriff gegen diesen Volksentscheid. Herr Engelberger verkennt, dass der vorliegende Entwurf ein Kompromiss ist, der keine weiteren Veränderungen zuungunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zulässt. Er verkennt, dass die Arbeitnehmerseite sowohl auf eine Bewilligungspflicht als auch auf eine Entschädigungspflicht in Form von Geld oder Zeit verzichtet. Er verkennt, dass dies für die Gewerkschaftsseite eine dicke Kröte ist, die schwer geschluckt werden kann und noch schwerer zu verdauen ist.
Der Kompromiss verlangt eine Anhörung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wenn zwischen 20 und 23 Uhr gearbeitet werden soll. Nichts ist selbstverständlicher, als dass zwischen verschiedenen, zusammengehörigen Parteien das Gespräch gesucht wird. Gute Arbeit wird nur dann geleistet,

wenn beide Seiten mit den Bedingungen einverstanden sind. Das soll hier festgehalten werden.
Übrigens: Wer nach 20 Uhr arbeitet, arbeitet im Verständnis eines durchschnittlichen Menschen nicht am Tag, sondern in der Nacht – als Kompromiss eben am Abend! Herr Müller, es geht hier nicht um einen Sonderfall Schweiz; das ist wohl wirklich zu weit gegriffen! Es geht darum zu sagen, dass man zwischen 20 und 23 Uhr eine andere Regelung hat als für die Zeit vorher und dass man jetzt hier das Wort «Abendarbeit» braucht, um diese Grenze zu setzen. Der Antrag der WAK ermöglicht sehr unbürokratisch den Zweischichtenbetrieb. Herr Engelberger, was wollen Sie noch mehr?
Wenn Herr Engelberger seinen Antrag nicht zurückzieht, dann zeigen Sie ihm, dass er damit eine Reform unnötig torpediert, und schicken Sie den Antrag dorthin, wo er hingehört, aareabwärts!

Tschäppät Alexander (S, BE): In den letzten Jahren ist die Sozialpartnerschaft arg in Mitleidenschaft gezogen worden. Das hat verschiedene Gründe; sei das, weil Herr Richterich seinerzeit dem GAV quasi das Aus prophezeit hatte, sei das, weil gewisse Unternehmungen die wirtschaftliche Schieflage ausgenützt haben, um hier einseitig Vorteile herauszuholen, sei das aber auch, weil Shareholder-value-Denken für viele Leute zentraler geworden ist als die Wahrnehmung ihrer sozialen Verantwortung. So ist denn auch der mühsam erarbeitete Kompromiss bei der Revision des Arbeitsgesetzes hier im Rat seinerzeit fahrlässig aufs Spiel gesetzt worden. Der Abstimmungskampf und das wuchtige Nein haben dann noch das ihrige dazu beigetragen, um die Sozialpartnerschaft definitiv auf den Gefrierpunkt zu bringen. Gewerkschaftsbund, Angestelltenverbände, aber auch der Arbeitgeberverband haben diese schwierige und auch schädliche Situation erkannt und sich wieder zusammengesetzt, zusammengerauft. Dies leider im Gegensatz zum Gewerbeverband, der im letzten Moment ausgestiegen ist.
Was wir heute haben, ist das Ergebnis dieses ersten mühsamen Wiedererarbeitens einer neuen Sozialpartnerschaft. Dass der Bundesrat diesen Kompromiss, den die Sozialpartner erarbeitet haben, heute für sich reklamiert, stört mich persönlich nicht, geht aber ein bisschen an der Realität vorbei.
Wie sieht nun die Bilanz aus Sicht der Angestelltenverbände, für die ich hier spreche, aus? Ich muss Ihnen sagen, dass wir ob dieser Bilanz eher ernüchtert sind. Für uns ist in diesem Kompromiss ein absolutes Minimum erarbeitet worden. Positiv werten wir die Lösungen betreffend Zeitzuschlag und Sonntagsarbeit, negativ die Ausdehnung der bewilligungsfreien Tagesarbeit respektive Abendarbeit. Negativ ist aus unserer Sicht aber vor allem, dass die Gleichbehandlung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht erreicht werden konnte. Wir werden hier in der Verordnung 2 versuchen, noch etwas mitzugestalten. Negativ ist für uns auch die lange Übergangszeit, die hier vorgesehen ist.
Der vorliegende Entwurf ist deshalb aus unserer Optik sicher kein grosser Wurf. Wir können knapp damit leben, weil wir glauben, er könnte ein Startsignal für einen erneuten Versuch sein, die Sozialpartnerschaft auf eine bessere, konsensfähigere Grundlage zu stellen. Aber es bleibt ein absoluter Minimalkonsens. Wenn jetzt von gewerblicher Seite schon wieder bei der Überzeit, aber auch beim Zeitzuschlag versucht wird, diesen Kompromiss zu verwässern, ist das ein ganz gefährliches Spiel.
Nur zehn Tage nach der grössten Bankenfusion, welche zu einem Abbau von rund 7000 Stellen führen wird, ist die Heraufsetzung der Überzeit ein völlig falsches Signal. Gerade jetzt ist es dringend nötig, hier ein kleines Zeichen zu setzen, welches der Besorgnis der Bevölkerung Rechnung trägt. Die Überzeit muss runter. Je mehr Entlassungen angekündigt werden, desto mehr muss sie runter.
Der Entwurf der WAK und der Sozialpartner ist ein Kompromiss auf tiefem Niveau. Die Angestelltenverbände können mit Würgen damit leben, aber das Eis, auf dem wir uns alle bewegen, ist sehr dünn geworden.
Ich bitte Sie daher, alle Anträge von allen Seiten, welche diesen Kompromiss erneut gefährden, abzulehnen, sonst gehen wir mit diesem Gesetz ein zweites Mal unfreiwillig baden.

Maitre Jean-Philippe (C, GE): La proposition Engelberger, à l'article 10 alinéa 1er, consiste en fait à remettre en cause uniquement l'obligation d'auditionner les représentants des travailleurs ou les travailleurs concernés en cas de travail du soir, c'est-à-dire de 20 à 23 heures. J'aimerais dire ici qu'il résulte des discussions que nous avons eues qu'en réalité, ce mécanisme d'audition n'a pas été combattu par les milieux patronaux, et je crois que c'est une chose importante à souligner. On a eu, certes, des divergences d'appréciation du côté de l'USAM, mais les milieux patronaux en tant que tels n'ont pas combattu cette proposition, et la seule chose qui est nouvelle et qui résulte des travaux de la commission, c'est la distinction entre le travail de jour jusqu'à 20 heures et le travail du soir de 20 à 23 heures. Vous admettrez que c'est une divergence qui est vraiment formelle et qui ne devrait pas contribuer à remettre en cause le libellé de l'article 10, tel qu'il résulte des travaux de la commission. Voilà pourquoi je vous engage à en rester, à l'article 10 alinéa 1er, à la formulation arrêtée par la Commission de l'économie et des redevances.
En ce qui concerne l'article 12, il faut d'abord se souvenir d'une chose qui est essentielle – ç'a été dit dans le cas de l'entrée en matière, mais il convient de le répéter: l'une des causes de l'échec de la votation du 1er décembre 1996, c'est le nombre d'heures supplémentaires exagérément élevé. A partir de là, on ne peut évidemment que se trouver à un niveau inférieur par rapport à ce que prévoit la loi actuelle dont je rappelle qu'elle autorise des heures supplémentaires jusqu'à concurrence d'un quota de 260 ou 220 heures. On a évidemment alors toute la gamme: d'un côté, la minorité I (Schmid Samuel) propose un quota de 230 ou 200 heures, et puis on va jusqu'à la minorité II (Rennwald) qui propose 130 ou 110 heures, en passant par la proposition Imhof qui n'est pas très différente de celle de la majorité de la commission, M. Imhof voulant, lui, 190 ou 160 heures supplémentaires annuelles possibles.
J'aimerais vous dire que, à propos des heures supplémentaires, on se trouve typiquement dans un domaine où une solution médiane a été trouvée, une solution de consensus, de compromis, qui est une solution de compromis acceptable. Je suis convaincu que cette solution est acceptable également par les associations patronales, puisqu'elles-mêmes s'étaient déclarées d'accord avec un quota d'heures supplémentaires de 180 ou 150 heures. La solution de la commission arrivant à 170 ou 140 heures en pratique, année après année, j'aimerais bien savoir qui peut trouver la différence. Cela revient en réalité au même. Voilà la raison pour laquelle la commission a trouvé une solution qui est une solution raisonnable, qui est une solution parfaitement acceptable du côté des employeurs.
C'est la raison pour laquelle il est souhaitable de s'en tenir à la proposition de la majorité de la commission, en d'autres termes, de rejeter aussi bien les propositions de minorité I (Schmid Samuel), de minorité II (Rennwald) que la proposition Imhof.

Fasel Hugo (G, FR): Zwei, drei Worte zur Abendarbeit: Ich möchte Herrn Müller in Erinnerung rufen, dass wir heute für Arbeit nach 20 Uhr Bewilligungen brauchen. Das wird künftig erst ab 23 Uhr notwendig sein. Sie wissen, dass das für viele Gewerbebetriebe sehr mühsame Übungen sind, und hier haben wir künftig einen gewaltigen Fortschritt. Das müssen Sie anerkennen; das ist echte Deregulierung, das ist wirklich eine Vereinfachung und ein Fortschritt im Interesse der Betriebe. Unsererseits haben wir sogar die Schwierigkeit, den Leuten zu erklären, dass nach 20 Uhr nicht automatisch Zulagen geleistet werden, denn das Gesetz enthält hier nur die Kann-Formel. Wir müssen den Leuten sogar erklären, dass wir unter Umständen intensiv streiten müssen, wenn wir eine Zulage erwirken wollen. Das einzige, was bei diesem Gefäss der Abendarbeit übriggeblieben ist, ist die Konsultation. Das ist nun wirklich nicht viel verlangt. Es ist zu erwarten, dass ein

Betrieb den Leuten die Abendarbeit eine gewisse Zeit vorher mitteilt, wenn er plötzlich umstellt. Die Konsultation ist für uns der Teil, der uns sogar Schwierigkeiten macht. Er bedeutet nämlich, dass Abendarbeit auf jeden Fall stattfindet, wenn Sie, Herr Müller, in Ihrem Betrieb bestimmen, dass am Abend gearbeitet wird. Sie setzen sie durch. Das einzige, was Sie tun müssen, ist, die Leute zu konsultieren, damit Sie zumindest wissen, ob sie an der Abendarbeit mehr oder weniger Freude haben. Wir können von Arbeitnehmerseite her gar nichts verhindern. Sie haben weiterhin die volle Kompetenz, im Betrieb bis 23 Uhr arbeiten zu lassen. Das ist die Schwäche des Begriffes der Konsultation.
Noch ein Argument zum anderen Artikel und zu diesen Überzeitregelungen: Ich möchte klarstellen – weil das immer wieder zu Verwirrungen führt –, was Überzeit eigentlich ist. Die Überzeit kommt nach den Überstunden. Wenn also 40 Stunden pro Woche gearbeitet wird, wie das heute in vielen Betrieben der Fall ist, kommt danach zuerst einmal die Überstundenzeit. 50 mal 5 Stunden sind dann 250 Stunden, und dann erst beginnt die Überzeit. Wenn wir also gemäss Entwurf der Kommission diese 170 Stunden Überzeit akzeptieren, dann heisst das, dass ein Betrieb pro Jahr zirka 430 zusätzliche Stunden über den Vertrag hinaus arbeiten lassen kann, d. h. 10 Wochen oder zweieinhalb Monate. Das ist Flexibilität. Ich kann also mit dieser Lösung, die die Kommissionsmehrheit vorschlägt, von den Leuten zweieinhalb Monate zusätzliche Arbeit verlangen. Das ist nicht nichts.
Ich würde auch am liebsten der Minderheit II (Rennwald) zustimmen, aber ich will konsequent sein und als Gewerkschafter zusammen mit der grünen Fraktion sagen, dass wir uns auch hier an den Antrag der Mehrheit halten, auch wenn es etwas schmerzt.
Ich möchte Herrn Imhof auch noch einen Gedanken mitgeben. Er hat gesagt, er brauche kurzfristige Flexibilität, wenn Aufträge hereinkommen. Wenn Sie, Herr Imhof, das richtig durchdacht hätten, hätten Sie einen anderen Vorschlag machen müssen. Dann hätten Sie die zwei Stunden pro Tag in Frage stellen müssen, damit Sie pro Tag etwas mehr Flexibilität haben. Sie brauchen die kurzfristige Flexibilität und nicht die Flexibilität übers ganze Jahr. Dann hätten Sie beispielsweise statt zwei Stunden eventuell drei Stunden pro Tag vorschlagen müssen. Aber was Sie hier vorschlagen, bietet Ihnen zur Abwicklung von Aufträgen praktisch keine Hilfe, weil Sie von unserer Seite her durch die zwei Stunden korrekt eingeschränkt sind. Aber Sie sehen, dass Sie mit der Überzeit Ihr Problem nicht lösen werden.

David Eugen (C, SG), Berichterstatter: Ich möchte mich zuerst zum Antrag Engelberger äussern: Herr Engelberger hat mit Recht gesagt, dass die grosse Neuerung zugunsten der Arbeitgeber in diesem Gesetz ist, dass bis um 23 Uhr nachts bewilligungsfrei gearbeitet werden kann. Dies ist auch ein sehr grosses Plus für den Arbeitsmarkt Schweiz und die Flexibilität.
Im Gesetz steht aber das Wort «Tagesarbeit». In der damaligen Abstimmung ist es ja vielen Leuten etwas sauer aufgestossen, dass der Arbeitstag in der Schweiz bis 23 Uhr gehen soll. Zudem haben sich viele Leute gefragt, was dies denn für die eigenen Zuschläge am Abend bedeute, oder ob diese gar abgeschafft würden. Das war die Ausgangslage nach der Abstimmung. Das Vertrauen in unsere Interpretation der Tagesarbeit bis 23 Uhr war leider nicht mehr da, obwohl die Abendzuschläge, die jetzt bezahlt werden, davon gar nicht betroffen sind. Die Leute aber glauben dies nach der erwähnten Abstimmung leider nicht mehr, oder zumindest nicht mehr alle. Jedenfalls war dies Anlass für die Gewerkschaften, an dieser Stelle zu intervenieren und zu sagen, man müsse zwischen 20 Uhr und 23 Uhr eine klare Regelung haben, die auf einer Zuschlagspflicht basiere. Es müsse ein Zuschlag bezahlt werden.
Das hat nun die Kommission abgelehnt. Wir haben gesagt, wir wollten keine neuen Geldzuschläge einführen und regeln; aber wir haben auch Verständnis dafür, dass darauf gepocht wird, dass mit dieser Regelung der Tagesarbeit bis 23 Uhr kein Signal dahingehend gesetzt wird, die jetzigen Zuschläge abzuschaffen. Die Gewerkschaften fordern mit Recht eine Sicherheit dafür, dass dies nicht unsere Intention ist. Sie erwarten, dass dieser Wille irgendwie zum Ausdruck kommt. Nur deswegen hat man den Begriff «Abendarbeit» eingeführt und gesagt, von 20 Uhr bis 23 Uhr sei Abendarbeit. Ob und welche Zuschläge bezahlt werden, muss dann in den einzelnen Arbeitsverträgen geregelt werden. Wir geben aber bewusst kein Signal zum Abbau der bestehenden Zuschläge. Daher hat die WAK diese Lösung getroffen, und ich denke, sie ist vernünftig. Sie ist auch – da muss ich Kollege Müller widersprechen – nicht formalistisch.
Zum zweiten Problem, zur Anhörung der Arbeitnehmervertretung: Das einzige zusätzliche Element für die Einführung von Abendarbeit ist, dass man die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anhören muss. Anhörung heisst primär einmal Information und nicht Mitbestimmung; d. h., Sie müssen den Leuten sagen, dass zu diesem und diesem Zeitpunkt Abendarbeit stattfindet. Das ist ja klar, weil jeder eine Familie hat und vielleicht auch seinen Lebensplan irgendwie so gestalten möchte, dass er weiss, wann Abendarbeit ist. Die Arbeitgeber müssen die Meinung der Arbeitnehmer entgegennehmen und sich anhören, was sie dazu sagen. Vielleicht sagen die Arbeitnehmer: Das ist für uns sehr schwierig – aus diesen und jenen Gründen. Nachher können Sie trotzdem Abendarbeit einführen.
Das ist die Anhörung; es ist das minimale Recht des Arbeitnehmers, informiert zu werden und gegenüber dem Arbeitgeber noch seine Meinung zu äussern. Man tut hier so, als ob es das bisher nicht gäbe. Lesen Sie Artikel 48 im geltenden Arbeitsgesetz nach. Das existiert bereits, das ist vorhanden, und das wird doch in jedem vernünftigen Betrieb so gehandhabt.
Ich begreife jetzt Herrn Engelberger, wenn er sagt: Ja, was meint man eigentlich damit? Muss ich jedesmal, wenn ich Abendarbeit leisten lassen will, das wieder sagen? Das muss er nicht; er muss es einmal für jene Zeiträume sagen, in denen er Abendarbeit einführt. Wenn er sie wieder ändert oder zusätzliche Abendarbeit leisten lassen will, muss er erneut die Arbeitnehmer anhören. Er kann die Regelung der Abendarbeit am Anschlagbrett anschlagen und danach die Meinung der Arbeitnehmer entgegennehmen. Wer sich dazu äussern will, muss zum Arbeitgeber gehen und ihm seine Meinung dazu sagen können. Das ist doch eine ganz unkomplizierte und einfache Lösung. Wir wollen keinen Bürokratismus, wir wollen Einfaches. Ich sage Ihnen nochmals: Der Hauptgrund für diese Regelung ist, dass wir kein Signal zum Abbau der heute bestehenden Zuschläge für Abendarbeit geben wollen.
Zum dritten Thema, der Überzeit: Da möchte ich ganz kurz bleiben. Mit der Überzeitregelung gemäss der Mehrheit der Kommission können Sie pro Jahr 320 Stunden Überzeit fahren; das sind sechs Wochen. Da Sie aber pro Tag nur zwei Überstunden fahren dürfen, können Sie an 160 Arbeitstagen in einem Betrieb Überstunden fahren; das sind drei Viertel der Arbeitstage des Jahres. Die Anträge, die eingereicht worden sind, verlangen, dass man jeden Tag im Jahr Überstunden fahren kann. Diese Anträge sind einfach überrissen. Drei Viertel des Jahres Überstunden fahren zu können, ist genug für alle Betriebe, die Überstunden fahren möchten, müssen und wollen und dies zu Recht tun. Da machen die Arbeitnehmer auch mit. Diese Anträge haben aber eine psychologische Bedeutung, d. h., wenn Sie eine Überstundenregelung ins Arbeitsgesetz aufnehmen, die überhaupt nichts mehr mit der Realität zu tun hat, dann sagt natürlich die Arbeitnehmerseite mit Recht: Ihr nehmt den Arbeitnehmerschutz überhaupt nicht ernst, Ihr macht Dinge, die im heutigen Arbeitsleben jenseits von Gut und Böse sind.
Also bitte, stimmen Sie diesen 170 Stunden zu. Der Arbeitgeberverband hat 180 Stunden verlangt, nicht 190 Stunden. Ich muss Herrn Imhof sagen, dass das, was er beantragt, kein Kompromiss ist. Sein Antrag liegt über dem, was die Arbeitgeber wollten. Der Bundesrat hat 160 Stunden vorgeschlagen; die Mehrheit der Kommission hat den Durchschnitt von 160 und 180 Stunden genommen und beantragt Ihnen hier 170 Stunden.

Roth Maria (S, GE), rapporteure: Je ne vais pas répéter ce qu'a dit M. David. J'aimerais juste vous rappeler deux choses:
1. Il faut se rappeler que la disposition qui prolonge le travail de jour jusqu'à 23 heures a été déterminante pour le rejet en votation populaire, l'année dernière, de la loi sur le travail. En effet, 63 pour cent des votants avaient fait référence à ce problème. Alors, si nous ne voulons pas aller à nouveau vers un échec, je vous invite instamment à ne pas suivre la proposition Engelberger à l'article 10 alinéa 1er.
2. En commission, c'est par 18 voix contre 1 qu'a été accepté le compromis élaboré par la commission.
Voilà en ce qui concerne l'article 10.
Pour ce qui est de l'article 12 et des heures supplémentaires, je ne referai pas non plus le calcul qu'a fait M. David. Il a démontré que c'est vraiment aberrant de demander encore plus de temps supplémentaire, étant donné qu'on ne peut quand même pas travailler jour et nuit. Le travail supplémentaire est limité à deux heures par jour, mais cela peut représenter six semaines de plus par année. C'est énorme. Et lorsqu'on dit qu'il doit être possible de faire travailler des gens très spécialisés quand il y a du travail de pointe, j'ai l'impression que de toute façon les gens très spécialisés ne comptent pas leurs heures supplémentaires, car ils occupent des postes de cadres, postes où souvent les heures supplémentaires ne sont pas comptées.
Par ailleurs, je voudrais encore rappeler que les entreprises modernes font des horaires fluctuants où, avec l'accord des travailleurs et des travailleuses, elles compensent des heures supplémentaires ou du travail supplémentaire autrement. Là aussi, ce chiffre relatif aux heures supplémentaires, qui a été approuvé par la Commission de l'économie et des redevances, l'a été à une grande majorité. Et pour que nous arrivions à un compromis qui puisse être accepté par le peuple, je demande aux personnes qui ont fait des propositions soit de minorité soit individuelles de les retirer, afin que nous puissions avancer dans nos débats et trouver enfin un compromis acceptable par tout le monde.

Delamuraz Jean-Pascal, conseiller fédéral: Tout d'abord, en ce qui concerne la proposition Engelberger à l'article 10, je vous fais observer qu'elle porte sur l'alinéa 1er. Or, dans cet alinéa 1er, nous pouvons constater que l'examen du refus populaire, le 1er décembre 1996, montre un grand souci des travailleurs à perdre les compensations actuellement garanties par les conventions collectives de travail. Elles montrent également la distinction très nette que l'on veut établir entre, d'une part, le travail de nuit et, d'autre part, le travail du soir. Le travail du soir est celui qui est visé par l'alinéa 1er et, par conséquent, par la proposition Engelberger.
Monsieur Engelberger, permettez-moi d'attirer votre attention et, du même coup, celle du Conseil tout entier sur le fait qu'il n'est question ici que d'une audition. Il n'est pas question d'obtenir un accord. On se borne, du côté patronal, à dire aux employés ce qu'on a l'intention de faire, à entendre leurs remarques éventuelles. Il ne s'agit aucunement de l'exigence d'une entente approfondie entre le patron et son personnel. Or, qu'il y ait une disposition dans la loi ou pas, je crois que vous savez bien que la bonne marche des entreprises fera qu'on aura en toutes circonstances une telle consultation. Les patrons sont suffisamment doués pour comprendre que c'est avec ces explications, avec ces commentaires qu'ils peuvent continuer de travailler. En allemand, pour que le Bulletin officiel soit clairement porteur de ma pensée:
Auf deutsch: Eine Anhörung setzt kein Einverständnis der Arbeitnehmer voraus, sondern es geht nur darum, dass die Arbeitnehmer ihre Meinung äussern können und müssen. Hier liegt der Unterschied; Sie sehen, es geht um eine kleine, praktische, konkrete Frage der Führung in einer Firma.
J'aimerais très brièvement, à propos de l'article 12 qui traite des heures supplémentaires, insister sur le fait que l'on peut à perte de vue vouloir augmenter d'une heure par-ci, diminuer d'une heure par-là le nombre total des heures supplémentaires. Ce qui est clair et net, c'est qu'à vouloir les augmenter trop on va dans le sens contraire à celui qu'appelle l'état actuel de notre économie, à celui qu'appelle par conséquent une organisation du travail. A vouloir aller trop bas, on court le risque de rendre décidément trop faible la marge de manoeuvre et trop rigides les points sur lesquels on peut débattre.
J'ai un peu le sentiment qu'à l'article 12, on n'est pas à Berne, mais à Byzance, parce qu'on dispute du sexe des anges. On dispute de détails que certains milieux patronaux, notamment, n'ont même pas demandés, comme si nous avions à nous substituer à un manque d'initiative de leur part.
La solution bonne, heureuse et équilibrée, et je vous conjure de la suivre, c'est la solution de la majorité de la commission.

Imhof Rudolf (C, BL): Ich möchte Herrn Fasel ganz kurz erwidern, dass ich hier nicht für unser Unternehmen gesprochen habe; wir fahren seit Jahren zweischichtig und kennen dieses Problem eigentlich nicht. Dies ist eher ein Problem für die Kleinstunternehmen, die diese Arbeitszeit einfach brauchen, damit sie flexibel auf den neuen Arbeitsmarkt reagieren können.
Nachdem ich nun festgestellt habe, dass grossmehrheitlich dem Kompromissantrag der Mehrheit zugestimmt wird, kann ich meinen Antrag zurückziehen. Trotzdem möchte ich noch eine Kleinigkeit zu Frau Fässler sagen: Wenn Sie hier die Unternehmer alle in einen Topf werfen, dann stört es mich. Wenn Sie unsere rund 350 Mitarbeiter fragen wollen, ob es ihnen bei ihrer Arbeit wohl ist und ob sie gerne bei uns arbeiten, dann können Sie das ruhig machen. Ich wehre mich dagegen, dass alle Unternehmen nun plötzlich so klassenkämpferisch angegangen werden.

Rennwald Jean-Claude (S, JU), porte-parole de la minorité: Contrairement à ce qu'a dit M. Delamuraz, chef du Département fédéral de l'économie publique, je ne pense pas que la discussion sur les heures supplémentaires relève du sexe des anges. D'autant plus que le fait d'accomplir un trop grand nombre d'heures supplémentaires dans une semaine peut parfois avoir aussi des effets négatifs sur la capacité sexuelle des individus. *(Hilarité)*
Mais, toute plaisanterie mise à part, j'avais fait une offre à la fin de mon intervention sur le sujet, à savoir que j'étais disposé à retirer ma proposition si MM. Imhof et Schmid Samuel en faisaient de même. M. Schmid veut maintenir celle de la minorité I, mais je suis d'avis qu'il faut dialoguer avec ceux qui le veulent.
Dans ces conditions, je retire la proposition de la minorité II au profit de celle de la majorité. En fait, dans mon esprit, ce retrait a aussi une dimension politique et psychologique plus grande. J'espère qu'il aura aussi une influence positive jusqu'au bout de l'examen de cette loi.

Art. 10 Abs. 1 – Art. 10 al. 1

Abstimmung – Vote
Für den Antrag der Kommission 106 Stimmen
Für den Antrag Engelberger 44 Stimmen

Art. 10 Abs. 2, 3 – Art. 10 al. 2, 3
Angenommen – Adopté

Art. 12 Abs. 2 – Art. 12 al. 2

Präsident: Herr Imhof hat seinen Antrag zurückgezogen; ebenso hat Herr Rennwald den Antrag der Minderheit II zurückgezogen.

Abstimmung – Vote
Für den Antrag der Mehrheit 109 Stimmen
Für den Antrag der Minderheit I 38 Stimmen

Art. 12 Abs. 3, 4 – Art. 12 al. 3, 4
Angenommen – Adopté

Art. 14, 15a, 16, 17, 17a
Antrag der Kommission
Zustimmung zum Entwurf der WAK-NR

Proposition de la commission
Adhérer au projet de la CER-CN

Angenommen – Adopté

Art. 17b
Antrag der Kommission
Abs. 1
Mehrheit
Zustimmung zum Entwurf der WAK-NR
Minderheit II
(Widrig, Blocher, Gusset, Schmid Samuel, Stucky, Tschuppert, Wyss)
Sofern die Nachtarbeit nicht durch Gesamtarbeitsverträge oder durch Anwendung öffentlich-rechtlicher Vorschriften geregelt ist, hat der Arbeitnehmer, der dauernd oder regelmässig wiederkehrende 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.

Abs. 2
Mehrheit
Zustimmung zum Entwurf der WAK-NR
Minderheit I
(Schmid Samuel, Blocher, Gusset, Stucky, Tschuppert, Widrig, Wyss)
.... höchstens drei Stunden in ....
Minderheit II
(Widrig, Blocher, Gusset, Schmid Samuel, Stucky, Tschuppert, Wyss)
Dem Arbeitnehmer, der nur vorübergehend Nachtarbeit verrichtet, hat der Arbeitgeber einen Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent zu gewähren.

Abs. 3, 4
Zustimmung zum Entwurf der WAK-NR

Antrag Schmid Samuel
(Eventualantrag zu Minderheit II; ersetzt den Antrag der Minderheit I)
Abs. 2
.... höchstens zwei Stunden in ....

Antrag Stucky
Abs. 2
.... höchstens zwei Stunden in ....

Antrag Speck
Abs. 3
....
c. .... Vorschriften andere Kompensationen innerhalb eines Jahres gewährt werden.

Antrag Widrig
Abs. 4
Streichen

Art. 17b
Proposition de la commission
Al. 1
Majorité
Adhérer au projet de la CER-CN
Minorité II
(Widrig, Blocher, Gusset, Schmid Samuel, Stucky, Tschuppert, Wyss)
Lorsque le travail de nuit n'est pas réglé par une convention collective de travail ou par l'application de prescriptions de droit public, le travailleur qui effectue du travail de nuit régulièrement ou périodiquement a droit à un temps de repos supplémentaire équivalent à 10 pour cent de la durée du travail de nuit qu'il a fourni; ce temps de repos doit être accordé dans l'année sous la forme de temps libre supplémentaire.

Al. 2
Majorité
Adhérer au projet de la CER-CN
Minorité I
(Schmid Samuel, Blocher, Gusset, Stucky, Tschuppert, Widrig, Wyss)
.... n'excède pas trois heures.
Minorité II
(Widrig, Blocher, Gusset, Schmid Samuel, Stucky, Tschuppert, Wyss)
L'employeur doit accorder une majoration de salaire de 25 pour cent au minimum au travailleur qui effectue un travail de nuit à titre temporaire.

Al. 3, 4
Adhérer au projet de la CER-CN

Proposition Schmid Samuel
(proposition subsidiaire à la minorité II; remplace la proposition de la minorité I)
Al. 2
.... n'excède pas deux heures.

Proposition Stucky
Al. 2
.... n'excède pas deux heures.

Proposition Speck
Al. 3
...
c. d'autres compensations sont accordées, dans un délai ....

Proposition Widrig
Al. 4
Biffer

Präsident: Der Antrag der Minderheit I ist zurückgezogen worden. Dafür liegt ein Einzelantrag Schmid Samuel vor.

Widrig Hans Werner (C, SG), Sprecher der Minderheit: Die CVP-Fraktion hat ja im Dezember 1996, also nach der Volksabstimmung, eine parlamentarische Initiative eingereicht. Der Text des Antrages der Minderheit II entspricht genau dieser CVP-Formulierung: Sie will den Zeitzuschlag von 10 Prozent dort einführen, wo die Nachtarbeit nicht durch Gesamtarbeitsverträge oder Anwendung öffentlich-rechtlicher Vorschriften geregelt ist. Das ist also eine Respektierung der Vereinbarungen der Gesamtarbeitsverträge, wo die Zuschläge der Nachtarbeit individuell geregelt sind.
Nun geht die Mehrheit der WAK – nach Vorschlag des Biga – hin und stockt auf diesen bereits eingerechneten Zuschlägen im Gesamtarbeitsvertrag nochmals einen zehnprozentigen Zeitzuschlag auf. Das können Sie schon machen, aber das bewirkt natürlich letztlich entweder eine Verteuerung des Faktors Arbeit oder, wo die Ertragslage es nicht zulässt – und es gibt Branchen, wo es die Ertragslage nicht zulässt – eine Lohnreduktion. Nun können Sie lange sagen, in Artikel 10 Absatz 2 stehe ja, man könne eine Stunde schieben, aber dann bleiben in gewissen Branchen immer noch zwei respektive drei Zusatzstunden. Bitte, Sie müssen hier genau rechnen. «Schnellrechner in Zeitzuschlagsfragen» haben sich schon manch trauriges Erinnerungsblatt gesichert. Bei gewissen Branchen macht es nicht vier, sondern etwa zwei, drei Prozent aus.
Nun ist ja mein Antrag nicht genau kompatibel mit diesem Aufbau der WAK, des Biga und der Sozialpartner. Die Vorlage auf der Fahne baut bei Artikel 17 Absatz 3 auf den Ausnahmen auf. Das wäre natürlich eine wunderbare Gelegenheit, meinen Antrag «abzuräumen», aber diese Chance überlasse ich meinen Nachrednern nicht. Herr Kollege Speck hat einen Antrag eingereicht, der genau das gleiche will wie ich und die parlamentarische Initiative der CVP-Fraktion: Er will in Absatz 3 Litera c den Begriff «gleichwertige Ausgleichsruhezeiten» durch «Kompensationen» ersetzen; das ist gleichwertig und passt in das System der Ausnahmerege-

lungen. Ich bin deshalb dankbar, dass Kollege Speck dieses Anliegen aufnimmt. Er ist kein Verbandssekretär oder etwas ähnliches, er ist ein Bäckermeister, ein Berufsmann, der weiss, wovon er spricht.
Ich bitte Sie nun, diesem Antrag Speck zuzustimmen. Ich werde den Antrag der Minderheit II zugunsten des Antrages Speck zurückziehen.

Präsident: Herr Widrig, darf ich Sie bitten, Ihren Antrag zu Artikel 17b Absatz 4 noch schnell zu begründen? Inzwischen halten sich für ihre Anträge Herr Schmid Samuel und Herr Stucky bereit.

Schmid Samuel (V, BE): Ich schlage Ihnen mit dem Einzelantrag als Ersatz für den Antrag der Minderheit I vor, dass abends oder morgens während zweier Stunden in der Nachtzeit gearbeitet werden kann, wobei bei diesen zwei Stunden der Ausgleich auch als Lohnzuschlag gewährt werden kann. Damit sei einmal mehr dargetan, dass auch von unserer Seite die für den Kompromiss nötige Beweglichkeit unter Beweis gestellt wird. Nachdem nochmals bei verschiedensten Branchen die Analyse gemacht worden war, konnte hier eine Reduktion um eine Stunde, von drei auf zwei Stunden, verantwortet werden.
Es wird oft geltend gemacht, es gebe kaum Betroffene. Aus einer Liste, die mit Sicherheit nicht vollständig ist, darf ich betroffene Branchen aufzählen: Das Gastgewerbe, Taxiunternehmer, Kinobetriebe, Gebäudereiniger, Bewachungsgesellschaften, der Detailhandel, Bäckereien, Metzgereien, Käsereien, Druckereien, Zeitungsredaktionen, Transportunternehmen, Zeitungsverträger usw. sind alle betroffen. Wir sprechen hier nicht über irgendein Randproblem, wir sprechen über ein Problem, das gerade die kleingewerblichen Bereiche betrifft, und ich bitte jetzt die Vertreter der Parteien, die sich immer zu den KMU bekennen, auch konsequent zu sein und mitzumachen. Es geht nämlich darum, in diesen kleingewerblichen Betrieben eine entsprechende Flexibilität zu ermöglichen. In diesen Betrieben wird an sich nicht generell Nachtarbeit geleistet. An sich ist die Nachtruhe, die für die Gesundheit der Angestellten, aber auch der Unternehmer, immer noch massgeblich ist, im grossen und ganzen gewährt, aber morgens oder abends wird eben in die Nacht hinein oder «aus der Nacht heraus» gearbeitet. Diese Leute beginnen früh mit der Arbeit und hören damit auch früher wieder auf, oder sie hören später auf und beginnen deshalb auch später. Ihr Lebensrhythmus entspricht aber immer noch dem eines Arbeitenden, der seine Arbeit in der Tageszeit machen kann. Der Zeitzuschlag für die Nachtarbeit soll den reinen Nachtarbeitern zugute kommen. Darin liegt schliesslich auch der Sinn, denn er wird aus Gründen des Gesundheitsschutzes gefordert, und das ist auch nicht bestritten.
Paradox stellt sich aber nun diese Rechnung dar, wenn jemand in den Randzeiten arbeitet und hier eigentlich die gleiche Zeitzuschlagspflicht stipuliert wird. So ergäben sich bei diesen Betrieben je nachdem Freizeitansprüche von immerhin 1,5 Stunden pro Woche. Wenn man schon von Gesundheitsschutz spricht und das der einzige Grund ist, um hier dem Antrag nicht folgen zu wollen, dann muss doch darauf hingewiesen werden, dass es daran nicht liegen kann.
Nun könnte man umgekehrt sagen, dann störe es auch wenig. Hier muss ich doch auf zwei Umstände hinweisen. Das eine ist – jetzt spreche ich wieder von kleingewerblichen Verhältnissen – das Abrechnungswesen. Nutzen und Aufwand stehen hier unseres Erachtens in einem schlechten Verhältnis, und wir leisten dem Ganzen wahrscheinlich einen Bärendienst, wenn wir die Betriebe verpflichten, in dieser Art und Weise abzurechnen.
Das zweite ist die Kostenverteuerung. Hier weise ich darauf hin, dass wir speziell bei einem St. Galler Unternehmen Untersuchungen machen liessen. Angesichts der Eloquenz unseres deutschsprachigen Berichterstatters musste ich damit rechnen, dass diese Berechnung ohnehin in Zweifel gezogen würde; deshalb haben wir speziell einen St. Galler Experten bemüht, und dieser kommt bei einem Bäckereibetrieb auf eine durchschnittliche Verteuerung von immerhin 2,86 Prozent. Das lässt dann schliesslich – gemessen am Arbeitsanteil – beim Gesamtertrag auf eine Ertragsminderung von zirka 1,5 Prozent schliessen. Das ist nicht unwesentlich. Viele dieser Betriebe stehen in starkem Konkurrenzkampf. Einige – u. a. die Bäckereien; man mag es kaum glauben, aber es ist so – stehen in Konkurrenzkampf mit ausländischen Betrieben, d. h. mit dem Import von ausländischem Backgut oder «Teiglingen», wie man dem sagt. Deshalb sind derartige Verteuerungen nicht unmassgeblich.
Ich bitte Sie, meinem Antrag auf höchstens zwei Stunden zuzustimmen.

Stucky Georg (R, ZG): Da mein Antrag gleich lautet wie jener von Kollege Schmid Samuel, kann ich mich relativ kurz fassen.
Mein Vorredner hat bereits darauf hingewiesen, dass es hier nicht etwa nur um die Bäcker geht, sondern um einen grossen Bereich kleingewerblicher Unternehmungen, also typisch um die KMU. Was wir mit diesem Gesetz ja erreichen wollen, ist mehr Flexibilität, ohne dass wir aber gesundheitliche Rücksichten ausser acht lassen.
Nun kann man feststellen, dass bei Berufsleuten, die die Arbeit morgens um vier Uhr aufnehmen und um Mittag mit der Arbeit aufhören, keine Gesundheitsschädigungen eingetreten sind. Ich bin selber Mitglied der Zunft der Müller, Bäcker und Zuckerbäcker von Zug; ich habe noch nie festgestellt, dass meine Zunftbrüder besonders krank wären. Sie werden mit ihrer Tagesdynamik und ihrem Lebensrhythmus besser fertig als viele andere. So erzählen sie etwa, wie sie am Nachmittag baden oder Skifahren gehen, während wir arbeiten.
Diese Flexibilität wird nun erreicht, indem man die Nachtarbeit statt um eine Stunde um zwei Stunden vorverlegen kann. Damit erreicht man erstens eine einfachere Abrechnung. Denn wenn es nach der Mehrheit ginge, müsste man die erste Stunde mit 10 Prozent Zeitgutschrift, sprich 6 Minuten pro Stunde, abgelten, und dann die zweite mit 25 Prozent Lohnzuschlag, und für die folgenden, «normalen» sechs Stunden hätte man Normalbezahlung. Schon das zeigt, wie schwierig die Sache wird, wenn man nicht versucht, zu vereinfachen.
Das zweite habe ich erwähnt: Eine gesundheitliche Beeinträchtigung findet nicht statt. Zum dritten kann ich nur wiederholen: Bei vielen dieser Berufe herrscht ein starker finanzieller Druck, gerade gegenüber den Grossverteilern. Deshalb würde ich Ihnen auch empfehlen, hier auf zwei Stunden aufzustocken. Wenn die Gewerkschaften heute morgen ein Flugblatt und ein Gipfeli dazu verteilt haben, dann irren sie sich in einem Punkt: Diese Gipfeli werden nicht nachts gebacken, sondern nach 4 Uhr.
Die Bevölkerung soll durchaus – da deckt sich meine Meinung mit jener der Gewerkschaften – in den Genuss dieser frischen Gipfel kommen, aber die Bäcker sollen auch in den Genuss einer vereinfachten Handhabung der Arbeitszeit gelangen.
Es ist nicht so – das möchte ich zum Schluss noch betonen –, dass viele Betriebe gemäss Artikel 10 die Nachtzeit um eine Stunde vorverlegen könnten. Denn sie müssen die Nachtarbeitszeit bis 6 Uhr ansetzen, weil sie die Stunde von 23.00 bis 24.00 Uhr als durchgehender Betrieb auch brauchen, z. B. die Druckereien. Sie müssen die Stunde ebenso am Abend nützen und können am Morgen nicht noch einmal die gleiche Stunde vorverschieben. Mit dem Hinweis auf Artikel 10 löst man die Problematik in vielen Fällen nicht.
Ich bitte Sie deshalb, dem Kompromissvorschlag von zwei Stunden zuzustimmen.

Speck Christian (V, AG): Mein Antrag bezieht sich auf die Bedeutung der Gesamtarbeitsverträge, d. h. auf die freiwilligen Absprachen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Er richtet sich gegen einen gesetzlich vorgeschriebenen Zeitzuschlag, den die Sozialpartner teilweise gar nicht wollen.
Bundesrat und Parlament werden nicht müde zu versichern, den KMU bessere Rahmenbedingungen verschaffen zu wollen. Herr Bundesrat Delamuraz ist in dieser Sache sehr stark engagiert, und ich erwarte, dass er auch in diesem Fall

die Rahmenbedingungen verbessern hilft; dies aus der richtigen Erkenntnis heraus, dass es diese Betriebe sind, die den Rückhalt der schweizerischen Volkswirtschaft bilden und die auch in Zukunft Arbeitsplätze schaffen wollen und können.
Mit der vorgesehenen Formulierung bewirken Sie jedoch das Gegenteil – ich möchte sie sogar als gewerbefeindlich bezeichnen. Gerade heute ist es fehl am Platz, das Gewerbe, das ja keine Schlagzeilen wegen Grossfusionen mit allen Folgen macht, mit neuen, einengenden Gesetzen zu belästen.
Die meisten Branchen haben bekanntlich Gesamtarbeitsverträge abgeschlossen, Verträge, die im Laufe der Zeit immer wieder neuen Gegebenheiten angepasst wurden. Es wäre ein fundamentaler Fehler, ein Gesetz zu beschliessen, welches in einem zentralen Bereich wie jenem der Nachtarbeit in die Kompetenzen der Sozialpartner eingreifen würde. Der Gesetzgeber kann gar nicht alle Eventualitäten kennen, die er berücksichtigen müsste; Einzelheiten aller Branchen zu überblicken ist schlichtweg nicht möglich. Dies ist auch ein Hauptgrund dafür, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer das Instrument der Gesamtarbeitsverträge geschaffen haben. Nur die Sozialpartner kennen die Besonderheiten ihrer Branche und wissen, was zu entscheiden ist, damit die Betriebe überlebensfähig bleiben und auch die Arbeitnehmer ihre Rechte wahren können.
Es ist deshalb von grosser Bedeutung, dass ihnen die Möglichkeit gegeben wird, die Nachtarbeit weiterhin in Gesamtarbeitsverträgen zu regeln. Der Zeitzuschlag von 10 Prozent soll ein Mindestschutz für jene Arbeiter sein, deren Betriebe keinem Gesamtarbeitsvertrag unterstehen; dieser Mindestschutz wird nicht bestritten.
Es geht aber nicht an, dass wir Arbeitnehmer und Arbeitgeber entmündigen und ihnen im Arbeitsgesetz Vorschriften machen, für welche auf beiden Seiten kein Bedarf besteht.
Ich möchte ein Beispiel aus meiner eigenen Branche geben. Bereits bei der Erstauflage der Diskussion um ein neues Arbeitsgesetz waren die Sozialpartner der Bäcker/Konditoren und der Confiseure gegen die gesetzlichen Zeitzuschläge für Nachtarbeit. Beide Seiten haben die Gesamtarbeitsvertragsregelung, welche 30 Prozent Lohnzuschlag für Arbeit vor 4 Uhr vorsieht, als bedarfsgerecht beurteilt.
Die Überzeugung einer optimalen GAV-Lösung ging sogar soweit, dass die Sozialpartner übereinkamen, in einer Eingabe an das Parlament für die geltende Regelung einzustehen und den angestrebten Zeitzuschlag für Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite als untragbar zu erklären. Es kam dann nicht zu dieser Eingabe, weil die Arbeitnehmerseite von höchster gewerkschaftlicher Seite aus politischen Gründen ein Veto bekam.
So wie es bei unserem Beruf gehandhabt wird, spielt es auch in den meisten anderen Branchen. Ich frage mich, ob Sie es als gesetzgebendes Parlament verantworten können, Arbeitnehmer und Arbeitgeber in einem Arbeitsgesetz derart vor den Kopf zu stossen – dies in einer Zeit, wo die Bedeutung des Arbeitsfriedens in der Sozialpartnerschaft immer wichtiger wird. Wir müssen uns die Frage stellen, wie eine Sozialpartnerschaft in Zukunft bestehen kann, wenn ihrem Inhalt wesentliche Teile entzogen werden. Den Sozialpartnern den Gegenstand der Sozialpartnerschaft wegzunehmen, kann ja nicht der Sinn eines Arbeitsgesetzes sein.
Die Gesamtarbeitsverträge haben wesentlich dazu beigetragen, dass der soziale Friede als Stärke unseres Wirtschaftsstandortes über Jahrzehnte erhalten werden konnte. Im Gewerbe sind Arbeitnehmer und Arbeitgeber auch bereit, weiterhin zusammenzuarbeiten, dies, weil sie von der Bedeutung, von der Stärke dieser Zusammenarbeit überzeugt sind. Es liegt nun an Ihnen, mit einer Zustimmung zu meinem Antrag diese Zusammenarbeit zu unterstützen und ein Aushöhlen der Gesamtarbeitsverträge zu verhindern.
Eine Schlussbemerkung zur Nachtarbeit und deren gesundheitlichen Folgeschäden: Zweifellos bringt die ständige Nachtarbeit für Betroffene Probleme. Als direktbetroffener Bäckermeister möchte ich Ihnen sagen, dass ich während vierzig Jahren frühmorgens Arbeitsbeginn hatte und kann Ihnen gleichzeitig versichern, dass ich dies ohne gesundheitliche Schäden überlebt habe. Ich habe oft den Eindruck, dass mich die zwei Jahre Parlamentsarbeit in diesem Haus gesundheitlich mehr gefordert haben.

Widrig Hans Werner (C, SG): Die Vorlage verlangt, dass die Gesamtarbeitsverträge neu bundesbewilligungspflichtig werden. Hier sind die Schöpfer dieses Abschnittes schon etwas übermütig geworden. Ich bitte Sie, diese Bevormundung der Sozialpartner «abzustellen» und Absatz 4 zu streichen. Ich frage Sie: Ist bei einem Gesamtarbeitsvertrag heute eine Prüfung oder Beurteilung, Bewilligung oder ähnliches auf Bundesebene notwendig? Nein, ist es nicht! Es gelten für die normalen, also nicht allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge ausschliesslich die Bestimmungen von Artikel 356ff. OR; d. h., es handelt sich um einen rein privatrechtlichen Vertrag, mit dem die Behörden nichts zu tun haben. Eine Bewilligungspflicht, wie sie nun die WAK vorschlägt – eine «Beurteilung» durch das Bundesamt läuft praktisch auf eine Bewilligung hinaus –, wäre etwas völlig Neues und würde in eine unerfreuliche Richtung weisen, denn ist die Bewilligungspflicht einmal in einem kleinen Bereich eingeführt, so dauert es nicht lange, bis sie auch auf andere Bereiche ausgedehnt wird. Sie sehen, man kann schon eine Gesetzesrevision im Schnellzugstempo durchpauken, wie das die WAK getan hat, aber das Resultat ist dann, dass die Qualität darunter leidet!
Diese neue Beurteilungs- und Bewilligungspflicht bedeutet natürlich mehr Papierkrieg, das administrative Verfahren wird aufwendiger. Aber das ist für mich in diesem Fall nicht entscheidend; dieser Zusatzaufwand steht für mich nicht im Vordergrund. Er ist zwar ärgerlich, aber schlimmer noch ist die drohende Einmischung der Bundesbehörde in eine bis anhin rein privatrechtliche Angelegenheit. Wenn Probleme zwischen Sozialpartnern auftauchen und Regelungen kontrolliert werden müssen, soll das wie bisher auf der kantonalen Ebene erfolgen. Das machen ja heute die 26 Kantone. Hier muss wirklich nicht noch neu der Bund eingeschaltet werden. Ich erinnere Sie an die Grundsätze der Aufgabenteilung in diesem Land.
Ich bitte Sie wirklich, diesen unnötigen Absatz 4 zu streichen.

Berberat Didier (S, NE): Notre groupe rejettera la proposition Schmid Samuel à l'article 17b, ainsi que la proposition Stucky qui va dans le même sens. En effet, et cela a déjà été indiqué à plusieurs reprises par les porte-parole socialistes, nous n'accepterons ce projet de loi que si la version de la majorité de la Commission de l'économie et des redevances est votée telle quelle, sans aucune modification.
Ce projet, et cela a été déjà dit à maintes reprises, est le résultat d'un compromis, compromis difficile, qui a été admis finalement par les partenaires sociaux et par les représentants de nos groupes au sein de la commission. Remettre en cause, même sur un point, ce projet ferait tomber tout l'édifice qui est très fragile. Il nous semble, de plus, inadmissible sur le fond d'admettre cette proposition. En effet, cette loi, et en particulier l'article 17b, est destinée à protéger les travailleuses et les travailleurs et non, par exemple, les patrons boulangers. N'oublions pas que l'article 17b alinéas 2 et 3 prévoit déjà des exceptions à la compensation en temps du travail de nuit puisque, notamment, la compensation peut déjà être accordée sous forme de supplément salarial si le travail régulièrement fourni au début ou à la fin des heures de nuit n'excède pas une heure.
La gauche a donc fait des efforts considérables dans ce domaine et il serait totalement inadmissible de prolonger cette exception d'une heure, comme le demandent les deux propositions. Ce dont les travailleuses et les travailleurs de nuit ont besoin, c'est de temps de repos compensatoire pour éviter les problèmes de santé liés à cette activité nocturne. Le peuple l'a bien compris puisqu'il a clairement refusé la loi sur le travail le 1er décembre 1996. Ce n'est donc pas en octroyant de l'argent qu'on atteindra ce but.
N'oublions pas que le projet de loi raccourcit la notion de travail de nuit à sept heures. Il nous semble que cette durée est

déjà suffisamment courte pour ne pas encore être amputée d'une heure. Au surplus, il ne faut pas faire une montagne de cette compensation en temps. Il ne faut, en effet, pas perdre de vue que cette réglementation n'empêchera pas, par exemple, les boulangers de commencer le travail à 3 heures ou à 4 heures du matin. L'heure entre 6 heures et 5 heures pourra être payée et les une ou deux heures supplémentaires avant cette heure-là pourront être compensées en temps à raison de 6 minutes par heures, soit 12 minutes par nuit, si le travail a commencé à 3 heures du matin, ce qui représente environ 6 jours par année de congé complémentaire compensatoire.
Au vu de ce qui précède, nous vous invitons à rejeter les propositions Schmid Samuel et Stucky.
En ce qui concerne la proposition Speck, elle doit également être refusée, car nous n'admettons pas d'autres compensations que des compensations en temps.
Enfin, la proposition Widrig doit aussi clairement être rejetée, car nous estimons qu'il appartient à l'Ofiamt, comme prévu à l'alinéa 4, de contrôler la compensation, et il est bon qu'un organe fédéral uniformise au niveau suisse la pratique dans ce domaine.

Maitre Jean-Philippe (C, GE): On est ici dans une des dispositions centrales de la révision où il s'agit de traiter des mesures de compensation au travail de nuit régulier et périodique. C'est l'essentiel de ce que nous avons à faire, puisque le reste n'est pas contesté.
La majorité de la commission a estimé qu'en pareilles circonstances, la compensation devait être accordée sous forme de temps de repos supplémentaire d'une durée de 10 pour cent au moins de la durée du travail de nuit effectué. Il peut y avoir un certain nombre d'exceptions, notamment si le travail fourni dépasse d'une heure, soit au début soit à la fin, la tranche horaire qui est réputée être travail de nuit, auquel cas la compensation peut être accordée sous forme de supplément salarial.
La minorité I (Schmid Samuel) estime que cet horaire supplémentaire qui permet un autre mode de compensation peut n'être pas seulement d'une heure, mais aller jusqu'à trois heures, proposition qui a été ensuite reformulée par M. Schmid et ramenée à deux heures. J'aimerais souligner ici que cette disposition de l'article 17b alinéa 2 doit être mise en relation avec l'article 10 alinéa 1er, en ce sens que les durées de l'un et l'autre articles peuvent être cumulatives. En d'autres termes, cela donne un bon bout d'horaire supplémentaire, avec lequel le mode de compensation n'est plus nécessairement en temps de repos, mais peut trouver d'autres formes.
C'est dans ce contexte-là que la majorité de la commission estime, à juste titre – et le groupe démocrate-chrétien suit sa recommandation –, qu'il ne faut pas aller plus loin, sauf à dénaturer complètement les mécanismes de compensation qui sont prévus à l'article 17b.
En ce qui concerne la proposition de minorité II (Widrig), elle a été retirée au profit de la proposition Speck à l'article 17b alinéa 3 lettre c. Nous ne pouvons pas nous rallier à cette proposition, parce que, en réalité, elle change la nature de la compensation, et qu'elle vide en partie l'article 17b de sa substance. En effet, à l'article 17b alinéa 3, dans le projet de la commission, on ne retient que la forme de compensation sous l'angle du temps de repos compensatoire. C'est dire qu'il ne faut pas changer ce mécanisme, à défaut de quoi c'est une partie importante de la disposition qui est vidée de sa substance.
En ce qui concerne l'article 17b alinéa 4, M. Widrig propose de le biffer. Il estime que la garantie que devrait apporter l'Ofiamt d'une uniformité acceptable, et non pas absolue bien sûr, du droit dans ce domaine n'a pas à être inscrite dans la loi. Là aussi, après réflexion, nous devons admettre que nous avons quelques problèmes avec la proposition Widrig, a fortiori dans la mesure où M. Widrig s'est déclaré d'accord avec la proposition Speck à l'article 17b alinéa 3. Or, je rappelle que M. Speck dit, à ce même article, qu'il peut y avoir toute une série de formes possibles de compensation, en nature ou en salaire. Et si on suit la logique de M. Widrig qui est d'accord avec cette proposition, alors a fortiori le contrôle de l'Ofiamt à l'alinéa 4 est-il nécessaire?
C'est la raison pour laquelle nous ne pouvons pas accepter la proposition Widrig à l'alinéa 4, et le groupe démocrate-chrétien vous recommande de voter l'article 17b tel qu'il résulte des travaux de la commission.

Cavadini Adriano (R, TI): A cet article, j'aimerais vous dire pourquoi je soutiens la proposition de la majorité de la commission. En commission, nous avions l'appui des représentants des employeurs. Je vous lis deux phrases qui se trouvent dans le procès-verbal de la séance de commission et qui expliquent pourquoi la majorité a choisi cette solution à l'alinéa 1er. M. Fritz qui était le représentant de l'«Arbeitgeberverband» a déclaré: «Zur Nachtarbeit: Hier hat unsere Seite, das war der grosse Schritt nach der Abstimmungsniederlage, für diese Kernnacht den zwingenden Zeitzuschlag von 10 Prozent akzeptiert. Mit dem Absatz 2 wurde eine Flexibilitätsklausel, die uns entgegenkommt, eingeführt. So können wir mit dem neuen Artikel 17b leben.»
Herr Triponez hat zum gleichen Punkt gesagt: «Wir sind aufgrund des Ergebnisses der Volksabstimmung bereit, Arbeitnehmern mit dauernder oder regelmässig wiederkehrender Nachtarbeit eine Zeitkompensation zu gewähren. Diese Ausgleichsruhezeit ist innerhalb eines Jahres zu gewährleisten.»
Dann hat Herr Triponez über das von Herrn Stucky erwähnte Problem diskutiert, weil er diese drei Stunden wollte.
Aber bei Absatz 1 waren die Vertreter der Arbeitgeberverbände mit der Lösung der Mehrheit einverstanden.

Fasel Hugo (G, FR): Der Präsident mahnt zur Kürze. Ich will mich daranhalten. Drei Bemerkungen:
1. Wenn bei der Kompensation das Wort «gleichwertig» herausgestrichen wird, verliert die Formulierung ihren Inhalt. Man könnte die Kompensation dann auf ein Sandwich beschränken, das die Zusatzarbeit etwas erleichtert.
2. Zur Ausdehnung von einer auf zwei Stunden: Das ist natürlich die Kernbestimmung, wo wir festlegen, was das Arbeitsgesetz eigentlich genau will: Es ist nämlich eine Schutzbestimmung, welche die Gesundheit im Rahmen der Arbeitswelt als wichtiges Gut festhalten will. Diese Nachtarbeit wollen wir eben nicht durch Geld, sondern durch Zeit kompensieren. Ich bin etwas überrascht, dass Herr Stucky diesen Antrag stellt. Stellen Sie sich konkret vor, wie das abläuft, Herr Stucky. Sie müssen dann immer doppelt abrechnen, wenn jemand arbeitet. Sie müssen eine Zeitbuchhaltung führen, um den Leuten zu sagen: Für diese Stunden gibt es Zeitzuschläge. Ein andermal bekommen die Leute einen Lohnzuschlag. Es ist ein administratives Erschwernis sondergleichen.
3. Herr Widrig beantragt, man solle Absatz 4 streichen. Es ist aber notwendig, dass das Bundesamt eine Übersicht hat, weil es ohnehin die Oberaufsicht über die Einhaltung der Arbeitsbedingungen ausüben muss. Das eine Mal geschieht es über Stichproben. In der vorgeschlagenen Weise hat es dann Einsicht in die Gleichwertigkeit und kann auch sinnvolle Beurteilungen vornehmen.
Im Namen der grünen Fraktion bitte ich Sie deshalb, der Kommission zuzustimmen.

Roth Maria (S, GE), rapporteure: En ce qui concerne la proposition de minorité I (Schmid Samuel), et tout particulièrement les boulangers, la nuit est déjà réduite à sept heures selon la nouvelle loi sur le travail. C'est évidemment le minimum fixé dans la directive pertinente de l'Union européenne. Une réduction supplémentaire ne peut plus être acceptée, toujours pour des raisons de protection de la santé. Le fait de pouvoir donner des compensations salariales aux travailleurs et travailleuses qui travaillent régulièrement au début ou à la fin de la nuit durant une heure est déjà une concession en faveur d'entreprises qui fonctionnent tard le soir ou tôt le matin, comme par exemple l'hôtellerie.
Actuellement, les boulangers paient environ 30 pour cent de salaire supplémentaire pour les heures travaillées avant six

heures du matin. Cela correspond à peu près à trois semaines de vacances par année. Or, 10 pour cent de temps de repos compensatoire correspond à peu près à une semaine de vacances si les boulangers doivent compenser une heure par semaine et deux semaines s'ils doivent compenser deux heures. Il ne faut pas oublier que les partenaires sociaux ont trois ans pour négocier des dispositions contractuelles qui ne renchérissent pas le coût du pain et qui ne prétéritent pas non plus les conditions de travail des employés des boulangeries. Pour toutes ces raisons, la commission a rejeté la proposition de minorité I (Schmid Samuel) par 14 voix contre 8. Nous vous recommandons de faire de même et de rejeter également les autres propositions.
En ce qui concerne la proposition Speck, il faut rappeler que la loi sur le travail doit régler la protection minimale de la santé pour tous et pour toutes. Il n'est pas concevable que cette protection soit contournée par des compensations financières. Les compensations financières sont l'affaire des partenaires sociaux, contrairement à la protection minimale de la santé qui est l'affaire d'un législateur responsable. J'aimerais aussi vous rappeler que cette loi a pour but d'accorder une protection minimale de la santé des travailleurs et des travailleuses, et non, comme souvent mentionné, de créer de meilleures conditions-cadres pour l'économie.
Il est dommage de vider l'article 17b de sa substance comme l'a si bien dit M. Maitre. En effet, toute la disposition traite de la compensations en temps. Or, M. Speck propose des compensations de toutes sortes, ce qui n'est pas du tout dans l'esprit de ce qu'a voulu la commission.
C'est la raison pour laquelle je vous recommande de rejeter aussi la proposition Speck.

David Eugen (C, SG), Berichterstatter: Ich möchte Ihnen empfehlen, alle anderslautenden Anträge abzulehnen und der Kommission zu folgen.
Zuerst zum Antrag Speck: Dies ist insofern der wichtigste Antrag, als er eine sehr grundsätzliche Frage aufgreift. Er möchte nämlich, dass vom gesetzlichen Zeitzuschlag abgewichen werden kann – letztlich durch den Geldzuschlag. Es stimmt, dass die CVP-Fraktion seinerzeit eine ähnliche Lösung vorgeschlagen hat: Sie wollte die Türe offenlassen, dass man durch GAV abweichen könnte. Diesen Antrag haben Sie in diesem Rat abgelehnt, und zwar beide Seiten, links wie rechts. Die CVP-Fraktion wurde damals alleingelassen. In der Volksabstimmung kam klar zum Ausdruck – das ist ein Faktum, an das wir uns halten müssen –, dass die Bevölkerung die Ausgleichsruhezeit aus gesundheitlichen Gründen als sehr wichtig betrachtet. Wir dürfen keine Regelung treffen, die es erlaubt, Zeit durch Geld zu ersetzen. Meiner Meinung nach ist die Lösung, die Herr Speck vorschlägt, nach der Abstimmung vom 1. Dezember 1996 nicht mehr möglich, weil das Volk darüber entschieden und einen solchen Weg nicht offengelassen hat. Das ist meine Interpretation der Volksabstimmung.
Ich gebe Herrn Speck recht: Die GAV haben eine sehr wesentliche Bedeutung. Wenn Sie Vertrauen schaffen wollen, dann haben Sie dazu gewisse Möglichkeiten. Wir haben vor zwei Jahren einen Versuch gestartet, über GAV Vertrauensbildung zu fördern. Das ist nicht durchgekommen. Jetzt ist das Vertrauen vielleicht nicht mehr in gleichem Masse vorhanden.
Ich bitte Sie, der Kommission zu folgen und den Ausdruck «andere gleichwertige Ausgleichsruhezeiten» ins Gesetz aufzunehmen und nicht bloss «andere Kompensationen».
Dann beantragen Herr Schmid Samuel und Herr Stucky, zwei Stunden Nachtarbeit mit Lohnzuschlag ausgleichen zu können. Wir gehen davon aus, dass sieben Stunden als Nacht gelten. Die siebenstündige Nacht ist Basis der Überlegungen der Kommission und ist auch im Arbeitnehmerschutzrecht der EU die Regel. Der Entwurf der Kommission sieht eine Ausnahme vor: Man kann die Nacht um eine Stunde verkürzen, dann sind wir bei der sechsstündigen Nacht. Herr Stucky und Herr Schmid möchten noch weiter zurückgehen, zur fünfstündigen Nacht. Das ist nicht richtig, weil wegen dem Gesundheitsschutz eine Grenze nötig ist. Das muss glaubwürdig bleiben. Wenn Sie auf fünf Stunden zurückgehen, ist diese Glaubwürdigkeit nach meiner Überzeugung nicht mehr gegeben.
Ich bitte Sie also, auch hier beim Kommissionsantrag zu bleiben. Damit ist eine sechsstündige Nacht in dem Sinne gesichert, dass für sechs Stunden Nachtarbeit Ausgleichsruhezeit im Ausmass von 10 Prozent bereitgestellt werden muss. Ich denke, dass auch die Bäcker mit dieser Lösung leben können.
Es trifft durchaus zu, dass die Bäcker heute, wenn sie um 3 Uhr beginnen, ihren Mitarbeitern 30 Prozent Lohnzuschlag zahlen und keinen Zeitzuschlag. Neu müssten sie für zwei Stunden statt 30 Prozent Lohnzuschlag 20 Prozent Lohnzuschlag und 10 Prozent Zeitzuschlag entrichten. Das ist kostenneutral. Das können sie in der dreijährigen Übergangszeit so regeln; es kostet die Bäcker nicht mehr. Nach meiner Meinung ist es auch für das Bäckergewerbe akzeptabel, eine solche Lösung zu übernehmen. Auch der Bäcker, der um drei Uhr aufsteht – aber diese Bäcker, Herr Stucky, sind in der Regel nicht in der Bäckerzunft –, hat einen Gesundheitsschutz verdient. Da muss der Gesetzgeber hinstehen und sagen: Wir wollen aus gesundheitlichen Gründen die Zeit von 3 Uhr bis 5 Uhr als Nacht betrachten, und sie ist eben aus Gesundheitsschutzgründen so zu behandeln. Ich bitte Sie also, auch die Anträge Schmid Samuel und Stucky abzulehnen.
Noch zum Antrag Widrig auf Streichung von Absatz 4. Da, glaube ich, liegt einfach ein Missverständnis vor. Wir sehen vor, dass eine Bewilligung einholen muss, wer Nachtarbeit leisten lassen will. Das ist heute geltendes Recht und gilt auch in Zukunft. Er muss, wenn er diese Bewilligung einholt, sagen, wie er diese Ausgleichsruhezeiten ordnet, wenn er von der Ausnahme Gebrauch machen will. Absatz 4 will das eigentlich vereinfachen; er besagt, dass dort, wo im GAV – von der Behörde abgesegnet – eine Regelung getroffen worden ist, der einzelne Bäcker-, Taxifahrerbetrieb usw. im Bewilligungsverfahren die getroffene Ausnahmeregelung nicht mehr rechtfertigen muss. Da ist es durch den GAV geregelt und genehmigt, und dem GAV hat die Behörde zugestimmt.
Die Lösung von Kollege Widrig würde nach meiner Überzeugung dazu führen, dass in jedem Bewilligungsverfahren wegen Nachtarbeit wieder geprüft werden müsste, ob eine gleichwertige Ausgleichsruhezeit vorliegt oder nicht. Administrativ ist das für die betroffenen Betriebe komplizierter, und die Rechtssicherheit ist nicht gegeben.
Aus diesen Gründen empfehle ich Ihnen, auch in diesem Punkt bei der Fassung der Kommission zu bleiben.

Hubmann Vreni (S, ZH): Meine Zwischenfrage richtet sich an Herrn Bundesrat Delamuraz und an die Berichterstatterin und den Berichterstatter. Sie betrifft Artikel 17b Absatz 3 Litera b. Diese Litera besagt, dass die Ausgleichsruhezeit nicht zu gewähren ist, wenn «der Nachtarbeiter nur in vier Nächten pro Woche (Viertagewoche) beschäftigt wird».
Meiner Meinung nach ist diese Formulierung nicht klar. Bezieht sich diese Bestimmung auf den Betrieb mit dem Arbeitszeitmodell der Viertagewoche, oder bezieht sie sich auf den individuellen Beschäftigungsgrad der einzelnen Nachtarbeiterin oder des einzelnen Nachtarbeiters? Im zweiten Fall würde sie für Teilzeitarbeitende eine indirekte Diskriminierung darstellen.
Ich bitte Sie, uns zu erklären, wie diese Bestimmung zu verstehen ist.

Schmid Samuel (V, BE: Eine Frage an Herrn David: Er sagt – bezogen auf die Bäckereien, aber die Situation dürfte in anderen Branchen dieselbe sein –, dass inskünftig die Entschädigung neutral sei, weil im Rahmen der neuen gesamtarbeitsvertraglichen Verhandlungen entsprechende Lohnreduktionen zugestanden werden müssten. Nach meiner Information ist gerade im Bäckereigewerbe dieses Zugeständnis nicht gemacht worden. Woher nehmen Sie die Erkenntnis zu dieser Aussage, respektive wie weit werden sich die Betroffenen darauf berufen können?

Speck Christian (V, AG): Es geht mir darum klarzustellen, was insbesondere in der welschen Berichterstattung nicht zum Ausdruck gekommen ist: Hintergrund meines Antrags ist die Bedeutung der Gesamtarbeitsverträge. Es geht mir nicht darum, jetzt darum zu feilschen, ob die Arbeitnehmer etwas schlechter oder etwas besser wegkommen. Wie Sie von Herrn Kollege Schmid Samuel gehört haben, ist es eher so, dass sie beim Wechsel etwas schlechter wegkommen. Mir geht es klipp und klar darum, dass den Gesamtarbeitsverträgen, die zwischen den Sozialpartnern abgeschlossen werden, der Vorzug gegeben wird. Das ist das Wichtigste für den sozialen Frieden in der Zukunft!

Stucky Georg (R, ZG): Ich möchte nur darauf hinweisen, dass die Aussage von Herrn David, die Nachtarbeit werde bei Annahme des von mir unterstützten Eventualantrages Schmid Samuel auf fünf Stunden verkürzt, falsch ist. Es findet eine Verschiebung statt, aber nicht mehr. Es bleibt bei diesen sechs Stunden.
Bitte lesen Sie den Gesetzestext, er bezieht sich nur auf Personengruppen, die am Morgen dauernd früher zu arbeiten beginnen.
Zudem hätte ich gerne einmal die beiden Berichterstatter gebeten, mir zu beweisen, dass diese Personengruppen – z. B. die Bäcker, die morgens um 4 Uhr anfangen – eher krank oder eher gesundheitlich geschädigt sind als andere. Machen Sie das einmal!

Roth Maria (S, GE), rapporteure: D'abord, en ce qui concerne la question de Mme Hubmann, en effet, la disposition à l'article 17b alinéa 3 lettre b n'est pas très claire. D'une part, on parle d'un travailleur de nuit qui n'est occupé que quatre nuits par semaine et, entre parenthèses, on lit: «la semaine de quatre jours». Si l'on prend l'expression qui est écrite entre parenthèses, «semaine de quatre jours», l'on comprend qu'il s'agit d'entreprises où la semaine de quatre jours a été instaurée. La disposition s'adresse donc vraiment à des entreprises qui ont des temps de travail, je dirais, modernes en permettant à leurs travailleurs et travailleuses qui travaillent en équipe de travailler quatre jours par semaine. Néanmoins, en commission, quand on a posé la question, le représentant du département nous a répondu que cette disposition pouvait aussi s'adresser à des travailleurs et à des travailleuses individuellement. Et là, en effet, le problème de la discrimination indirecte se pose. Il me semble que ce problème-là devrait encore être défini de manière plus claire lors de la délibération au Conseil des Etats, mais peut-être que le Conseil fédéral peut vous donner une meilleure réponse.
Par rapport à la remarque de M. Speck, permettez-moi quand même de dire que les conventions collectives de travail, évidemment, s'appliquent toujours et en principe elles priment la loi. Ce qu'elles ne peuvent pas faire, c'est aller en deçà de la loi, ce qui a toujours été le principe du droit du travail, c'est-à-dire qu'on a des dispositions minimales, soit dans le Code des obligations, soit dans la loi sur le travail. Par une convention collective de travail ou par un contrat de travail, on peut évidemment proposer de meilleures protections pour les travailleurs et les travailleuses. Mais je pense, et la majorité de la commission avec moi, qu'une protection minimale du point de vue de la santé pour les travailleurs et les travailleuses de nuit, c'est dans l'intérêt de tout le monde et c'est aussi dans l'intérêt des coûts de la santé qui augmentent, et là, on peut aussi faire quelque chose pour que la population se porte un peu mieux.

David Eugen (C, SG), Berichterstatter: Herr Schmid hat die Frage gestellt, ob sich der Gesetzgeber mit der vorgeschlagenen Lösung für eine Lohnreduktion ausspricht. Das ist nicht der Fall. Das Gesetz spricht sich nicht darüber aus, wie die GAV-Parteien diesen zehnprozentigen Zeitzuschlag auf allfällige bestehende Geldzuschläge anrechnen, das ist Sache der Vertragsparteien. Aber die Vertragsparteien können ohne weiteres eine kostenneutrale Lösung treffen, indem sie den heutigen dreissigprozentigen Geldzuschlag für die zwei Stunden zwischen 3 Uhr und 5 Uhr aufteilen in einen zwanzigprozentigen Geldzuschlag und einen zehnprozentigen Zeitzuschlag. Das Gesetz gibt – das ersehen Sie aus der Übergangsbestimmung – genau aus diesem Grund den Vertragsparteien drei Jahre Zeit, selbst eine Regelung zu treffen. Nach der nächsten Vertragskündigung muss also ausgehandelt werden, ob der arbeitsgesetzliche Zeitzuschlag von 10 Prozent auf die bisherigen Geldzuschläge angerechnet wird oder nicht. Das ist Sache der GAV-Parteien.
Herrn Stucky möchte ich noch kurz zu bedenken geben, dass die Nacht in Artikel 10 Absatz 2 tatsächlich definiert ist. Danach dauert die arbeitsgesetzliche Nacht jedenfalls bis 5 Uhr, weiter zurück geht der Gesetzgeber nicht, und Sie wollen jetzt die arbeitsgesetzliche Nacht um zwei Stunden verkürzen, was die Kommission ablehnt. Wie Sie selbst Ihre persönlich private Nacht betrachten, Herr Stucky, das ist Ihre Sache, Sie können auch den Tag morgens um 3 Uhr beginnen!

Delamuraz Jean-Pascal, conseiller fédéral: Il y a dans notre histoire récente des dimanches noirs, peut-être, mais il y a aujourd'hui au Conseil national ce que j'appellerai une «journée farine». En effet, ce matin, lors du débat agricole, nous avons beaucoup parlé des meuniers et, cet après-midi, lors du débat sur la loi sur le travail, nous parlons beaucoup des boulangers. Alors, permettez-moi de déclarer mes intérêts personnels: je suis consommateur de pain.
Cela étant, je dirai à Mme Hubmann, et je réponds en même temps à Mme Roth, rapporteure de langue française, qu'il est vrai que les lettres a et b de l'alinéa 3 de l'article 17b sont formulées différemment et que cela a été pesé, soupesé, examiné et attentivement examiné. Le résultat est clair. Dans les deux cas, le critère pour accorder l'exception, c'est vraiment le système global de travail adopté par l'entreprise. C'est cela qui est la règle générale et déterminante, et ça n'est pas du tout la manière d'occuper individuellement ou différemment M. X ou Mme X, Mme Y ou M. Y; nous sommes véritablement en présence de ce que j'appellerai un système d'entreprise, et non pas d'un système individualisé.
J'en viens à quelques considérations sur les propositions de minorité que nous avons à examiner à l'article 17b qui traite de la compensation pour le travail de nuit et qui est, dès lors, évidemment, un des carrefours clés de la loi sur le travail.
Tout d'abord, les propositions Stucky et Schmid Samuel qui prévoient deux heures de compensation possible en argent plutôt qu'une heure comme le propose la commission. M. Stucky a bien raison de dire qu'il ne s'agit que d'un décalage; mais malgré tout un décalage par rapport à la première disposition donne de la souplesse. Ce décalage montre que la commission et le Conseil fédéral ne sont pas bornés et rivés à un programme et à des solutions sans souplesse. Le fait de pouvoir déplacer la nuit – pour les gens de mon âge, qu'est ce que ce serait agréable! – nous donne malgré tout une première souplesse. A celle-ci s'ajoute, même si c'est d'un décalage dont il s'agit dans le premier cas, une deuxième heure malgré tout, ajoutée à ce programme, soit avant, soit après, où la compensation et le libre choix de la compensation en temps ou en argent interviennent.
En réalité, à vouloir suivre MM. Stucky et Schmid Samuel, je pense qu'on est en train de dénaturer, par une exception d'une très grande portée, le principe de la compensation en temps. C'est pour garder ce principe intact que je vous recommande de rejeter les propositions Stucky et Schmid Samuel, et d'adopter la proposition de la majorité de la commission lors de ce premier affrontement.
J'en viens à l'argument de M. Speck. Je peux répéter maintenant et en pleine conscience qu'il y a, en effet, pour le Conseil fédéral et singulièrement pour le chef du Département fédéral de l'économie publique, une priorité à tout faire pour améliorer les conditions-cadres. Nous nous en sommes tellement préoccupés, Monsieur Speck, qu'on n'ose souvent plus dire le mot en français, mais seulement en allemand: «Rahmenbedingungen». Nous sommes disposés à tout faire pour revitaliser, pour déréguler. A cet égard, j'aurais souhaité, je dirais, philosophiquement, ne pas avoir à nous enfermer dans une formulation qui est, à vos yeux, beaucoup trop restreinte.

Malgré l'exemple de la santé rayonnante des amis de M. Stucky au bord du lac de Zoug, malgré la santé considérable qu'affichent les députés aux Chambres et les conseillers fédéraux, tout en ayant beaucoup de travail de nuit non compensé, je crois quand même qu'un argument de santé publique n'est pas tout à fait déplacé ici. Et cet argument de santé publique, il a prévalu.
Et puis, voyez-vous, dans mon exposé d'entrée en matière j'insistais là-dessus, Monsieur Speck, je ne peux pas aujourd'hui oublier ce que j'ai vécu et ce que nous avons connu ensemble le 1er décembre 1996. A cet égard, il est incontestable que ce libre choix limité qui nous est offert ici a constitué un élément essentiel du projet, pour tenir compte justement de la volonté populaire d'il y a une année. Voilà les raisons qui m'amènent, sur ce point aussi, à vous proposer de ne point suivre à l'article 17b alinéa 3 lettre c la proposition Speck, mais la commission.
Dernier amendement à l'article 17b: c'est la proposition Widrig qui voudrait biffer l'alinéa 4. Monsieur Widrig – et je vous sais nuancé –, il y a, dans votre manière de représenter l'association dont vous êtes le vice-président, une intelligence, une finesse et une souplesse que je salue toujours, par rapport, parfois, aux mouvements de chars d'assaut que nous voyons s'organiser à partir de la caserne de l'USAM.
Je dis donc que j'apprécie beaucoup ce que vous avez pu dire. Toutefois, cette disposition fait vraiment partie du compromis. Si l'on prévoit des exceptions dans les conventions collectives du travail, on doit également accepter en contrepartie qu'il y ait un certain contrôle. Pas un contrôle administratif excessif et tatillon, mais un certain contrôle. Elle ne viole pas la liberté contractuelle, cette proposition de compromis, puisqu'elle se limite à constater qu'une disposition conventionnelle est conforme ou non aux exigences légales. Les partenaires sociaux gardent donc, de ce point de vue-là, toute leur autonomie.
C'est la raison pour laquelle je crois qu'on peut à l'alinéa 4, l'âme tranquille, suivre la commission.

Abs. 1 – Al. 1

Präsident: Der Antrag der Minderheit II ist zurückgezogen worden.

Angenommen gemäss Antrag der Mehrheit
Adopté selon la proposition de la majorité

Abs. 2 – Al. 2

Präsident: Der Antrag der Minderheit I ist durch den Einzelantrag Schmid Samuel ersetzt worden. Die Minderheit II hat ihren Antrag zurückgezogen.

Abstimmung – Vote
Für den Antrag der Kommission 108 Stimmen
Für den Antrag Schmid Samuel/Stucky 56 Stimmen

Abs. 3 – Al. 3

Namentliche Abstimmung
Vote nominatif
(Ref.: 1538)

Für den Antrag der Kommission stimmen:
Votent pour la proposition de la commission:
Aeppli, Aguet, Alder, Banga, Baumann Ruedi, Baumann Stephanie, Bäumlin, Béguelin, Berberat, Bircher, Bonny, Borel, Bühlmann, Burgener, Caccia, Carobbio, Cavadini Adriano, Chiffelle, Columberg, Comby, Couchepin, David, de Dardel, Deiss, Diener, Dormann, Dünki, Durrer, Eberhard, Eggly, Epiney, Fankhauser, Fasel, Fässler, Filliez, Goll, Grendelmeier, Grobet, Gross Jost, Grossenbacher, Guisan, Günter, Gysin Remo, Hafner Ursula, Hämmerle, Heim, Herczog, Hess Peter, Hochreutener, Hollenstein, Hubacher, Hubmann, Jans, Jaquet, Jutzet, Lachat, Langenberger, Lauper, Ledergerber, Leemann, Loretan Otto, Lötscher, Maitre, Marti Werner, Meier Hans, Meyer Theo, Müller-Hemmi, Nabholz, Nebiker, Ostermann, Pelli, Philipona, Rechsteiner Paul, Rechsteiner Rudolf, Rennwald, Roth, Ruffy, Scheurer, Schmid Odilo, Semadeni, Stamm Judith, Steinegger, Strahm, Stump, Teuscher, Thanei, Thür, Tschäppät, Tschopp, Vermot, Vogel, Vollmer, von Felten, Weber Agnes, Widmer, Zapfl, Ziegler, Zwygart (98)

Für den Antrag Speck stimmen:
Votent pour la proposition Speck:
Aregger, Bangerter, Baumann Alexander, Baumberger, Bezzola, Bortoluzzi, Bosshard, Brunner Toni, Bührer, Dettling, Dreher, Egerszegi, Ehrler, Engelberger, Engler, Fehr Hans, Fehr Lisbeth, Fischer-Hägglingen, Fischer-Seengen, Föhn, Freund, Frey Claude, Frey Walter, Friderici, Fritschi, Gros Jean-Michel, Gusset, Hasler Ernst, Heberlein, Hess Otto, Imhof, Keller, Kofmel, Kühne, Kunz, Leu, Leuba, Loeb, Maurer, Moser, Mühlemann, Müller Erich, Pini, Raggenbass, Randegger, Ruckstuhl, Ruf, Sandoz Marcel, Sandoz Suzette, Schlüer, Schmid Samuel, Schmied Walter, Speck, Stamm Luzi, Steffen, Steiner, Stucky, Theiler, Tschuppert, Vallender, Waber, Weigelt, Weyeneth, Widrig, Wittenwiler, Wyss (66)

Entschuldigt/abwesend sind – Sont excusés/absents:
Binder, Blaser, Blocher, Borer, Cavalli, Christen, Ducrot, Dupraz, Eymann, Gadient, Giezendanner, Gonseth, Gross Andreas, Gysin Hans Rudolf, Haering Binder, Hegetschweiler, Jeanprêtre, Maspoli, Maury Pasquier, Meier Samuel, Oehrli, Pidoux, Ratti, Rychen, Schenk, Scherrer Jürg, Seiler Hanspeter, Simon, Spielmann, Steinemann, Suter, Vetterli, von Allmen, Wiederkehr, Zbinden (35)

Präsident, stimmt nicht – Président, ne vote pas:
Leuenberger (1)

Abs. 4 – Al. 4

Abstimmung – Vote
Für den Antrag der Kommission 95 Stimmen
Für den Antrag Widrig 65 Stimmen

Art. 17c–17e; 18–20; 20a, 21 Abs. 3; 22; Gliederungstitel vor Art. 23; Art. 23; 24; Gliederungstitel vor Art. 25; Art. 25; Gliederungstitel vor Art. 26; Art. 26 Abs. 1
Antrag der Kommission
Zustimmung zum Entwurf der WAK-NR

Art. 17c–17e; 18–20; 20a, 21 al. 3; 22; titre précédant l'art. 23; art. 23; 24; titre précédant l'art. 25; art. 25; titre précédant l'art. 26; art. 26 al. 1
Proposition de la commission
Adhérer au projet de la CER-CN

Angenommen – Adopté

Art. 27; 29–31; 33–36a; 47

Präsident: Wir behandeln die Anträge zu den folgenden Artikeln gemeinsam und stimmen nachher darüber ab.

Hasler Ernst (V, AG): Wir möchten mit dem Antrag zu Artikel 27 den ganzen Artikel 17b den möglichen Ausnahmen unterstellen und nicht nur Absatz 1. Wir möchten die gleiche Lösung, wie sie in der Vorlage von 1996 enthalten war. Dieser Antrag bezweckt, dass bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmer ganz oder teilweise durch Verordnung von der Bestimmung über den Zeitzuschlag für Nacharbeit ausgenommen werden können. Konkret geht es um die Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz. Ihr sind zahlreiche gewerbliche Betriebe unterstellt, welche ein massgeschneidertes Arbeitsmodell benötigen, damit sie überhaupt existieren können. Als Beispiele seien genannt: Arzt- und Zahnarztpraxen, Metzgereien, Bäckereien, Bewachungsgesellschaften, Theater, Zeitungsredaktionen, Eisenbahnbetriebe,

Schwimmbäder und viele andere mehr. Hier nimmt sich der Verordnungsgeber des Einzelfalls an. Er kann alle wichtigen Fragen, welche das Arbeitsgesetz allgemein regelt, auf eine bestimmte Branche zuschneiden. Ausnahmen sind möglich bei der Frage der wöchentlichen Höchstarbeitszeit, den Tagesgrenzen der täglichen Ruhezeit usw. Es wäre nach unserer Überzeugung systemwidrig, wenn man dem zuständigen Bundesamt in der Frage des Zeitzuschlages die Hände binden würde. Es würden dadurch von vornherein Lösungen ausgeschlossen, welche Arbeitnehmern und Arbeitgebern mehr bringen, wenn die Besonderheiten der jeweiligen Branche berücksichtigt werden können. Der Gesetzgeber kann und muss diese Besonderheiten erkennen. Dafür sind die Spezialisten in der Verwaltung da. Man muss sich vor Augen halten, dass ein Betrieb ein lebendiges, sehr empfindliches Gebilde ist. Durch allzu starre, gesetzliche Allgemeinlösungen kann am Schluss grosser Schaden entstehen, den eigentlich niemand gewollt hat. Die Behörde, welche die Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz erlässt, ist ein Bundesamt. Dieses ist in jeder Beziehung neutral. Der Schutz des Arbeitnehmers ist daher absolut gewährleistet.
Sie können somit diesem Antrag ohne Bedenken zustimmen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Gewerbe werden Ihnen dankbar sein.

Egerszegi Christine (R, AG): Das geltende Arbeitsgesetz sieht für Wöchnerinnen ein Beschäftigungsverbot während 8 Wochen nach einer Geburt vor. Auf Verlangen kann die Frau dies auf 6 Wochen verkürzen, wenn sie mit einem ärztlichen Zeugnis belegen kann, dass sie arbeitsfähig ist. Diese Bestimmung wurde ohne Verkürzungsmöglichkeit mit 8 Wochen Arbeitsverbot auch in die Revisionsvorlage 1996 aufgenommen. So wird dies in unseren Nachbarländern Deutschland und Österreich gehandhabt. Die heutige Vorlage geht aber noch weiter, indem zusätzlich zu dem 8 Wochen dauernden Beschäftigungsverbot Frauen bis zur 16. Woche nach ihrer Niederkunft nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden dürfen.
Vorweg sei darauf hingewiesen, dass sich viele Frauen bereits an der geltenden Regelung stossen, weil ihnen während 8 Wochen nach der Niederkunft die Arbeit verboten wird. Sie fühlen sich durch ein solches Verbot bevormundet. Gerade Frauen, welche sich in Kaderpositionen befinden, können es sich nicht erlauben, einfach fix für 8 Wochen von der Arbeit wegzubleiben. Die vorliegenden 8 Wochen werde ich nicht bestreiten; bestritten ist aber die weitere Ausdehnung der Schutzbestimmung, die neu aufgenommen wurde – da hat sich Herr Fasel bei der Eintretensdebatte getäuscht. Das ist jetzt eine neue Ergänzung, und zwar in dem Sinn, dass Frauen von der 8. bis zur 16. Woche nur mit ihrem ausdrücklichen Einverständnis zur Arbeit zugelassen sind. Solche Schutzbestimmungen sind zwar gutgemeint, aber sie können sich für die Berufschancen der Frauen negativ auswirken. Wenn schon solche Regelungen aufgenommen werden, dann dürfen sie auf keinen Fall weiter gehen als diejenigen in anderen Ländern, als jene, welche die Europäische Sozialcharta oder die Richtlinien der EU vorgeben, und das sind allerhöchstens 14 Wochen.
Deshalb beantrage ich Ihnen, den Schutzanspruch in Artikel 35a Absatz 3 auf 14 Wochen zu beschränken.
In Artikel 36 Absatz 3 wird der Freizeitanspruch für die Pflege kranker Kinder festgehalten. Das ist eine alte Forderung; sie ist auch völlig verständlich. In solchen Notsituationen sollen sich Eltern um ihre Kinder kümmern dürfen. Nun lässt das Arbeitsgesetz aber offen, ob Arbeitgeber oder Arbeitnehmer die dadurch entstehenden Ausfälle zu tragen haben. Das wird Anlass zu Diskussionen sein und ein Gerangel geben, wie wir das beim Entscheid zum 1. August als arbeitsfreiem Tag hatten. Deshalb beantrage ich Ihnen, hier im Gesetz bereits Klarheit zu schaffen, mit dem Einschub, dass bis zu drei Tage unbezahlt freigegeben werden. Eine Alternative dazu wäre, dem Arbeitgeber sämtliche Kosten für die Wahrnehmung dieser speziellen Familienpflicht zu belasten. Aber dies wäre für die kleinen und mittleren Betriebe gerade in der heutigen Zeit, wo sie schon arg zu «beissen» haben, nicht zumutbar. Dies besonders auch deshalb, weil nirgends festgehalten wird, wie und in welchem Zeitabschnitt ein solcher Urlaub erteilt werden kann.
Ich bitte Sie deshalb, in dieser Angelegenheit mit dem Einschub «unbezahlt» Klarheit zu schaffen und somit klar zu regeln, wie es gehandhabt werden solle.
Ich bitte Sie, meinen beiden Anträgen zuzustimmen.

Hasler Ernst (V, AG): Ich begründe den Antrag Seiler Hanspeter zu Artikel 47 Absatz 1. Ich werde mich sehr kurz halten, und ich hoffe, dass das bei der Überlegung zur Abstimmung gewürdigt wird.
Wir beantragen, dass Litera b von Artikel 47 Absatz 1 gestrichen wird. Einmal mehr wird hier eine Pflicht des Arbeitgebers verankert. Gewiss handelt es sich um eine Kleinigkeit, aber dennoch ist es eine neue Pflicht. Heute ist fast in jedem neuen Erlass, welcher irgendwie einen Betrieb tangiert, eine solche kleine Verpflichtung enthalten, zuweilen sogar mehrere. Deren Summe wird zur Last, und dazu kommen auch noch die grossen Pflichten. Durch diesen Prozess sieht sich der Betriebsinhaber jedes Jahr einer grösseren Flut von Pflichten ausgesetzt. Diesen nachzukommen kostet Zeit und Geld, welche er anderswo einsetzen könnte und sollte. Der Gesetzgeber muss daher vermehrt seine Aufmerksamkeit darauf richten, den Erlass solcher unbedeutenden Verpflichtungen auf das absolut notwendige Mass zu reduzieren.
Deshalb bitte ich Sie, diesem Streichungsantrag zuzustimmen.

Grossenbacher Ruth (C, SO): Die CVP-Fraktion ist gegen den Antrag Egerszegi, der will, dass die im Gesetz vorgeschlagenen drei freien Tage zur Betreuung eines kranken Kindes unbezahlt sind – und zwar nicht nur, weil das Arbeitsgesetz nichts über Bezahlung aussagt, sondern vor allem, weil es um eine gesundheitliche Massnahme geht. Die Bezahlung wird bekanntlich in Artikel 324 des Obligationenrechts geregelt oder durch die Sozialpartnerschaften vereinbart. Zudem anerkennen einzelne Arbeitsgerichte die Krankheit des Kindes als einen Tatbestand, der der Krankheit der Betreuungsperson gleichgestellt ist. Dies zur rechtlichen Situation.
Aber es gibt auch weitere Argumente gegen den Antrag Egerszegi: Frau Egerszegi, ich nehme an, dass Sie – als Sozialpolitikerin der FDP – Kenntnis von der Armutsstudie Leu haben: Diese Studie, die dieses Jahr veröffentlicht wurde, also aktuell ist, stellt fest, dass vor allem junge Familien mit Kindern unter der Armutsgrenze leben. Denn Kinder haben und Kinder erziehen ist nicht gratis! Man muss nicht Wissenschafterin oder Wissenschafter sein, um aus der Studie ableiten zu können, dass viele Eltern gezwungen sind, einer Erwerbsarbeit nachzugehen, und dass drei Tage Lohnausfall für das Budget einer jungen Familie nicht nichts ist. Frau Egerszegi, aufgrund Ihres Antrages muss ich annehmen, dass Sie die Betreuungspflicht gegenüber Kindern sehr gering einschätzen. Es ist ein Armutszeugnis, wenn wir uns am Ende des zweiten Jahrtausends darüber streiten müssen, ob die Betreuung eines kranken Kindes anerkannt oder wertlos sein soll.

Bühlmann Cécile (G, LU): Frau Egerszegi, mir sind bei der Begründung Ihres ersten Antrages punkto Schutz der Mütter fast die Tränen gekommen. Sie sind ja nicht dafür bekannt, dass Sie sich für die Mutterschaftsversicherung stark machen. Sie haben argumentiert, dass die Frauen in den ersten Wochen nach ihrer Schwangerschaft arbeiten wollen. Warum wollen sie arbeiten? Weil es Frauen gibt, die keine Mutterschaftsversicherung haben. Es wäre besser, sich dafür einzusetzen, statt hier diesen Antrag zu stellen.
Noch schlimmer finde ich den zweiten Antrag, den Sie stellen. Ich reagiere hier jetzt relativ heftig, weil nicht irgend jemand die Anträge eingereicht hat. Frau Egerszegi hat ja, wie das Frau Grossenbacher auch angetönt hat, den Status einer sozialpolitischen Sprecherin der FDP. Mit ihrem Antrag gefährdet sie den fragilen Kompromiss, der mühsam ausgehandelt wurde und bei dem alle mit ihren Wünschen zurückstekken mussten.

Immerhin haben wir eine gewonnene Volksabstimmung als Legitimation auf unserer Seite, Sie haben sie nicht auf Ihrer Seite. Jetzt kommen Sie daher und verlangen weitere Verschlechterungen; ich finde, Sie sind eine schlechte Demokratin.
Der Antrag für eine Verschlechterung des Status quo bedeutet für mich: Es ist in der heutigen Zeit erstens unsensibel – da Leute durch die Bankenfusion sehr verunsichert sind –, hier mit einem Einzelantrag durch die Hintertür wieder eine Verschlechterung einzuführen. Ich finde den Antrag zweitens auch frauenfeindlich, weil es Frauen sind, die bei kranken Kindern zu Hause bleiben. Es sind Frauen, die ohnehin schlechter bezahlt sind; sie sind in schlechtbezahlten Berufen übervertreten. Ich muss das Ganze nicht wiederholen. Die Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau betragen 30 Prozent; die «working poors» sind mehrheitlich Frauen. Diesen Frauen will Frau Egerszegi noch drei bezahlte Tage abzwacken; das finde ich wirklich sozialpolitisch völlig daneben.
Übrigens, Frau Egerszegi, das Obligationenrecht regelt sehr wohl Lohnfortzahlungen bei unverschuldeter Abwesenheit. Aus dieser Regelung heraus wurde durch einen Arbeitsgerichtsentscheid im Kanton Zürich abgeleitet, dass Elternteile mit Familienpflichten das Recht haben, drei Tage bezahlte Abwesenheit bei Krankheit ihrer Kinder zu beanspruchen, und zwar ohne Arztzeugnis, wohlverstanden! Insofern ist der Vorschlag im Arbeitsgesetz bereits eine Verschärfung gegenüber dem Status quo, welche die Ärzte freuen wird, aber eigentlich unnötig ist: Bei einer dreitägigen Kinderkrankheit braucht es nicht in jedem Fall einen Arzt.
Jetzt kommen Sie daher und sagen, dass Sie nur Klarheit wollen. Es geht Ihnen nicht um Klarheit, Frau Egerszegi, Ihr Antrag lautet ganz deutlich, dass Sie unbezahlte Tage wollen. Sie müssen hier jetzt nicht so tun, als ob Sie das hier nur klären wollten. Sie schaffen tatsächlich Klarheit gegenüber dem Status quo: eine Verschlechterung!
Ich bitte Sie alle, auch diejenigen der FDP- und der CVP-Fraktion, die das Spiel von Frau Egerszegi nicht mitmachen, diese beiden Anträge abzulehnen und nein zu stimmen. Ich habe zu beiden Anträgen Listen für eine namentliche Abstimmung eingereicht. Man soll unter die Leute bringen, wer hier welche Anliegen vertritt.

Hafner Ursula (S, SH): Frau Bühlmann hat Sie schon mit guten Argumenten gebeten, die Anträge von Frau Egerszegi abzulehnen. Ich möchte Frau Egerszegi bitten, Sie zurückzuziehen. Drei Männer sind Ihnen mit gutem Beispiel vorausgegangen. Es gibt viele gute Gründe dafür, dass auch Sie Ihre Anträge zurückziehen.

Roth Maria (S, GE), rapporteure: La commission n'a évidemment pas discuté des propositions Egerszegi (art. 35a al. 3; art. 36 al. 3). J'aimerais dire que la disposition prévue à l'article 35a alinéa 3 n'a pas fait l'objet de discussions en commission. Les 16 semaines ont été introduites sans avoir été contestées. Elles n'ont jamais été contestées non plus par les partenaires sociaux dans les discussions. En ce qui concerne cette disposition qui traite des femmes qui ont accouché, il faut savoir qu'aujourd'hui le consentement demandé à une femme pour pouvoir l'employer ou non, c'est le strict minimum. Notamment aujourd'hui, alors que nous vivons une crise économique, je vois mal une femme refuser de travailler si son employeur a vraiment besoin d'elle. Il ne s'agit donc que d'un consentement. Il est vrai qu'il y a beaucoup de personnes qui désirent maintenant une assurance-maternité qui dure 14 semaines, mais enfin, le consentement porte quand même sur beaucoup moins. Il faut dire aussi que, déjà actuellement, dans beaucoup de conventions collectives de travail et dans la majorité des services publics, 16 semaines sont déjà accordées comme congé de maternité. Ce serait donc, là aussi, un retrait par rapport à ces conventions collectives et aux services publics.
16 semaines, c'est le strict minimum pour se remettre d'un accouchement, pour s'occuper de son bébé et l'accueillir dans sa famille et aussi pour l'allaiter, ce qui est vraiment beaucoup mieux pour sa santé. Or, comme nous discutons justement d'une loi qui doit protéger la santé des travailleurs et des travailleuses, c'est bien si cette loi protège en même temps la santé des bébés. Je pense que vous n'aimeriez pas créer un précédent par rapport au message sur l'assurance-maternité qui propose 14 semaines de congé maternité. Mais permettez-moi de vous rappeler qu'il existe déjà d'autres dispositions, notamment dans le Code des obligations: la protection contre les licenciements des femmes qui ont accouché. Cette disposition parle aussi de 16 semaines, ce qui n'a pas créé de précédent par rapport à l'assurance-maternité. Le Conseil fédéral n'a quand même proposé que 14 semaines de congé maternité.
Donc pour toutes ces raisons, je vous prie de rejeter la proposition Egerszegi.
En ce qui concerne l'article 36 alinéa 3, le congé pour s'occuper d'un enfant ou d'une personne dépendante ou malade, il faut, là aussi, affirmer que la loi sur le travail ne doit pas régler la rémunération. C'est l'affaire des partenaires sociaux. Tout au long de nos discussions, nous avons parlé aujourd'hui des relations entre partenaires sociaux et je pense que c'est leur affaire de régler le fait de vouloir ou non rémunérer ces trois jours de congé nécessaires à la garde d'un enfant malade. Comme l'ont dit mes préopinants, c'est vrai qu'il y a une jurisprudence qui stipule qu'actuellement, on a le droit de prendre trois jours de congé payés pour s'occuper de son enfant malade, et ceci sans certificat médical. Donc, la loi sur le travail est même en retrait par rapport à la jurisprudence actuelle. C'est extrêmement dommage si, de notre côté, nous faisons une disposition qui est, en fait, encore beaucoup plus dure que ce qui est prévu aujourd'hui.
Quand vous parlez des effets négatifs pour les femmes, notamment par rapport à l'emploi, permettez-moi une remarque personnelle. Je travaille dans un syndicat qui s'occupe de l'horlogerie et, dans l'horlogerie, nous avons beaucoup de femmes qui travaillent et on nous a toujours dit: «Vous allez voir, quand vous introduirez les 14 semaines de congé dans votre convention collective, vous aurez beaucoup de peine avec les femmes, cela créera des discriminations, etc.» Ce n'est pas du tout le cas. On a toujours trouvé des femmes et les employeurs ont toujours engagé des femmes, même si celles-ci sont mieux protégées. Pour eux, peut-être que c'est plus dur, mais les femmes ont toujours trouvé du travail. Ce n'est donc pas un argument qui compte, quand on a besoin des femmes, on va les chercher et elles peuvent travailler là où elles sont nécessaires.
Pour toutes ces raisons, je vous invite à rejeter les deux propositions Egerszegi.

David Eugen (C, SG), Berichterstatter: Ich äussere mich zu den Anträgen Hasler Ernst und Seiler Hanspeter. Herr Hasler beantragt zunächst, Artikel 27b zu ändern, indem er viele verschiedene Branchen vom Zeitzuschlag ausnehmen will. Er hat dazu ausgeführt, dass diese Bestimmung in der Vorlage 1996 nicht enthalten war. Das stimmt. Allerdings war in jener Vorlage auch der Zeitzuschlag nicht enthalten. Jetzt müssen wir – ich kann das nur wiederholen – davon ausgehen, dass die Bevölkerung am 1. Dezember 1996 in dieser hochpolitischen Abstimmung dem Zeitzuschlag im Verhältnis 2 zu 1 zugestimmt hat. Dementsprechend sind wir hier nicht mehr frei. Die Sache ist für mich gelaufen; das Volk, der Souverän, hat entschieden: Wir sind für den Zeitzuschlag. Die Sache lag klar auf dem Tisch. Es ist also unmöglich, hier jetzt eine Ausnahmebestimmung zu erlassen, die zahllose Branchen wieder vom Zeitzuschlag ausnimmt. Das können wir nicht mehr tun. Was festgelegt worden ist, sind die Ausnahmen in Artikel 17 Absatz 3; diese sind für das Gewerbe sehr wichtig. Das sind Ausnahmen, die in den Gesprächen zwischen den Sozialpartnern – von der Arbeitgeberseite übrigens – in den Vorverhandlungen hart errungen worden sind, bevor die Politik überhaupt reinkam. Die Regelung, die Sie heute vorschlagen, wurde auch von den Arbeitgeberverbänden in unseren Gesprächen nicht mehr vorgebracht.
Ich muss Ihnen wegen der Abstimmung vom 1. Dezember 1996 empfehlen, den Antrag Hasler Ernst abzulehnen.

Zum Antrag Seiler Hanspeter muss ich sagen, dass ich ein gewisses Verständnis dafür habe. Diese Regel war nicht umstritten, auch nicht bei den Sozialpartnern. Deshalb haben wir sie in der Kommission nicht aufgegriffen. Es ist tatsächlich so, dass man bei der allgemein gehaltenen Vorschrift, die Arbeitnehmer müssten über die besonderen Schutzvorschriften informiert werden, den Eindruck haben kann, der Arbeitgeber müsse ganze Wände mit Informationen volltapezieren. Das ist aber nicht der Fall, und das möchte ich präzisieren: Gemeint sind erstens die Vorschriften über die Mutterschaft, damit werdende Mütter wissen, was für sie gilt. Das muss irgendwo im Betrieb angeschlagen sein. Zweitens muss die für den Betrieb geltende Ausgleichsruhezeitregelung – wie sie dann auch immer aussieht – bekanntgemacht werden. Das sind die Schutzvorschriften, die hier gemeint sind. Vielleicht sollte man das noch besser definieren. Ich glaube aber nicht, dass wir das hier jetzt einfach machen können. Der Zweitrat kann vielleicht diese Sache noch ganz klarstellen.
Streichen ginge zu weit, und in dem Sinn muss ich Sie bitten, auch den Antrag Seiler Hanspeter abzulehnen.

Delamuraz Jean-Pascal, conseiller fédéral: J'aimerais vous remercier, Monsieur le Président, de votre redoutable efficacité. La manière dont vous avez organisé la discussion cet après-midi groupe par groupe nous a certainement permis d'aller à l'essentiel et de concentrer nos réflexions. C'est pourquoi vous aurez observé que j'étais particulièrement court, pour la première fois.
En ce qui concerne la proposition Hasler Ernst à l'article 27 alinéas 1er et 1bis, je dirais, Monsieur Hasler, que si de telles exceptions devaient être accordées, c'est en réalité le système que l'on changerait. Tant dans le projet de 1996, en effet, que dans la loi actuelle, des dérogations qui vont à l'encontre des règles minimales de protection de la santé ne sont pas permises. Et les travailleurs qui sont soumis à l'ordonnance II concernant l'exécution de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce, laquelle élargit le cadre normal de la durée du travail, sont de ce fait déjà un peu moins bien protégés. Il est donc d'autant plus important de garantir une protection minimale de leur santé.
Madame Egerszegi, à l'article 35a alinéa 3, je propose qu'on en reste au projet de la commission, qui n'a d'ailleurs pas pu examiner votre proposition. Ceci pour plusieurs raisons. Tout d'abord, une période de 16 semaines était déjà prévue par le projet de l'année dernière dans le même contexte, article 35b. Cette période de 16 semaines correspond à la protection contre le licenciement du Code des obligations, et la future assurance-maternité prévoit 14 semaines, certes, mais il s'agit en premier lieu ici de protéger la santé de la femme et, indirectement aussi, celle de l'enfant.
A l'article 36 alinéa 3, je vous invite également à suivre la commission. En effet, en cas de maladie des enfants, il est souvent difficile, surtout pour les familles monoparentales ou biparentales où les deux parents exercent une activité professionnelle, d'organiser à court terme la garde des enfants. Cette disposition a été acceptée sans vote en commission. Il faut rejeter la proposition qui nous est présentée ce soir, car la loi sur le travail ne se prononce pas du tout sur la question du salaire. Cette question est en effet réglée dans le Code des obligations, les travailleurs ayant droit au paiement du salaire pour une période proportionnelle aux années de service.
Enfin, j'en viens à la proposition Seiler Hanspeter, défendue avec beaucoup de talent par M. Hasler. Vous le savez, Monsieur Hasler, je suis le premier à la tête du combat contre la bureaucratisation et les complications que nous occasionnons, hélas, à nos petits patrons, constamment, par des demandes de statistiques, par des révisions de règlement, par des volontés de toutes sortes, de tous poils et de toutes inspirations. Ils n'ont plus le temps de diriger leur entreprise, parce qu'ils doivent répondre aux questionnaires de M. le Bureau à Berne. Mais en l'occurrence, je peux vous apaiser. L'Ofiamt, puisqu'il s'appelle encore Ofiamt jusqu'à la fin du mois, préparera tous les feuillets, dans toutes les langues possibles et imaginables, il les enverra aux entrepreneurs, et ceux-ci n'auront plus qu'une tâche, c'est de payer les punaises, les «Reissnägel», rien d'autre!

Art. 27 Abs. 1, 1bis
Antrag der Kommission
Zustimmung zum Entwurf der WAK-NR

Antrag Hasler Ernst
Abs. 1
.... Artikel 9–17b ....

Art. 27 al. 1, 1bis
Proposition de la commission
Adhérer au projet de la CER-CN

Proposition Hasler Ernst
Al. 1
.... articles 9–17b ....

Abs. 1 – Al. 1

Abstimmung – Vote
Für den Antrag der Kommission 105 Stimmen
Für den Antrag Hasler Ernst 42 Stimmen

Abs. 1bis – Al. 1bis
Angenommen – Adopté

Gliederungstitel vor Art. 29; Art. 30 Abs. 2; 31 Abs. 1, 2–4; Gliederungstitel vor Art. 33; Art. 33; 34; Gliederungstitel vor Art. 35; Art. 35
Antrag der Kommission
Zustimmung zum Entwurf der WAK-NR

Titre précédant l'art. 29; art. 30 al. 2; 31 al. 1, 2–4; titre précédant l'art. 33; art. 33; 34; titre précédant l'art. 35; art. 35
Proposition de la commission
Adhérer au projet de la CER-CN

Angenommen – Adopté

Art. 35a
Antrag der Kommission
Zustimmung zum Entwurf der WAK-NR

Antrag Egerszegi
Abs. 3
.... danach bis zur 14. Woche nur mit ihrem Einverständnis ....

Art. 35a
Proposition de la commission
Adhérer au projet de la CER-CN

Proposition Egerszegi
Al. 3
.... ensuite, et jusqu'à la quatorzième semaine, elles ne peuvent l'être ....

Abs. 1, 2, 4 – Al. 1, 2, 4
Angenommen – Adopté

Abs. 3 – Al. 3

Namentliche Abstimmung
Vote nominatif
(Ref.: 1541)

Für den Antrag der Kommission stimmen:
Votent pour la proposition de la commission:
Aeppli, Aguet, Alder, Banga, Baumann Ruedi, Baumann Stephanie, Baumberger, Bäumlin, Béguelin, Berberat, Bircher, Bonny, Borel, Bühlmann, Burgener, Caccia, Cava-

dini Adriano, Chiffelle, Columberg, Comby, David, de Dardel, Deiss, Diener, Dormann, Dünki, Durrer, Eberhard, Ehrler, Engler, Epiney, Fankhauser, Fasel, Fässler, Gadient, Goll, Gonseth, Grendelmeier, Grobet, Gross Jost, Grossenbacher, Guisan, Gysin Remo, Hafner Ursula, Hämmerle, Heim, Herczog, Hess Peter, Hochreutener, Hollenstein, Hubmann, Imhof, Jans, Jaquet, Jutzet, Keller, Kühne, Lachat, Langenberger, Lauper, Ledergerber, Leemann, Loretan Otto, Lötscher, Maitre, Meier Hans, Meyer Theo, Müller-Hemmi, Ostermann, Pelli, Philipona, Rechsteiner Paul, Rechsteiner Rudolf, Rennwald, Roth, Ruffy, Sandoz Marcel, Scheurer, Schmid Odilo, Semadeni, Simon, Stamm Judith, Steffen, Strahm, Stump, Teuscher, Thanei, Thür, Tschäppät, Tschopp, Vallender, Vermot, Vogel, Vollmer, von Felten, Weber Agnes, Widmer, Zapfl, Ziegler, Zwygart (100)

Für den Antrag Egerszegi stimmen:
Votent pour la proposition Egerszegi:
Bangerter, Baumann Alexander, Bezzola, Bortoluzzi, Bosshard, Bührer, Couchepin, Dettling, Dreher, Egerszegi, Eggly, Engelberger, Fehr Hans, Fehr Lisbeth, Fischer-Hägglingen, Fischer-Seengen, Föhn, Freund, Frey Claude, Frey Walter, Friderici, Fritschi, Gros Jean-Michel, Gusset, Hasler Ernst, Hess Otto, Kofmel, Leuba, Maurer, Moser, Mühlemann, Müller Erich, Nebiker, Raggenbass, Randegger, Sandoz Suzette, Schlüer, Schmid Samuel, Speck, Stamm Luzi, Steinegger, Steiner, Stucky, Theiler, Waber, Weigelt, Weyeneth, Widrig, Wittenwiler, Wyss (50)

Der Stimme enthalten sich – S'abstiennent:
Leu, Pini (2)

Entschuldigt/abwesend sind – Sont excusés/absents:
Aregger, Binder, Blaser, Blocher, Borer, Brunner Toni, Carobbio, Cavalli, Christen, Ducrot, Dupraz, Eymann, Filliez, Giezendanner, Gross Andreas, Günter, Gysin Hans Rudolf, Haering Binder, Heberlein, Hegetschweiler, Hubacher, Jeanprêtre, Kunz, Loeb, Marti Werner, Maspoli, Maury Pasquier, Meier Samuel, Nabholz, Oehrli, Pidoux, Ratti, Ruckstuhl, Ruf, Rychen, Schenk, Scherrer Jürg, Schmied Walter, Seiler Hanspeter, Spielmann, Steinemann, Suter, Tschuppert, Vetterli, von Allmen, Wiederkehr, Zbinden (47)

Präsident, stimmt nicht – Président, ne vote pas:
Leuenberger (1)

Art. 35b; Gliederungstitel vor Art. 36
Antrag der Kommission
Zustimmung zum Entwurf der WAK-NR

Art. 35b; titre précédant l'art. 36
Proposition de la commission
Adhérer au projet de la CER-CN

Angenommen – Adopté

Art. 36
Antrag der Kommission
Zustimmung zum Entwurf der WAK-NR

Antrag Egerszegi
Abs. 3
.... bis zu drei Tagen unbezahlt freizugeben.

Art. 36
Proposition de la commission
Adhérer au projet de la CER-CN

Proposition Egerszegi
Al. 3
.... donner congé, sans rémunération, aux travailleurs ayant des responsabilités ....

Abs. 1, 2 – Al. 1, 2
Angenommen – Adopté

Abs. 3 – Al. 3

Namentliche Abstimmung
Vote nominatif
(Ref.: 1542)

Für den Antrag der Kommission stimmen:
Votent pour la proposition de la commission:
Aeppli, Aguet, Alder, Banga, Baumann Ruedi, Baumann Stephanie, Baumberger, Bäumlin, Béguelin, Berberat, Bircher, Bonny, Borel, Bühlmann, Burgener, Caccia, Cavadini Adriano, Chiffelle, Columberg, Comby, David, de Dardel, Deiss, Diener, Dormann, Dünki, Durrer, Eberhard, Ehrler, Engler, Epiney, Fankhauser, Fasel, Fässler, Gadient, Goll, Gonseth, Grendelmeier, Grobet, Gross Jost, Grossenbacher, Guisan, Gysin Remo, Hafner Ursula, Hämmerle, Heim, Herczog, Hess Peter, Hochreutener, Hollenstein, Hubmann, Imhof, Jans, Jaquet, Jutzet, Keller, Kühne, Lachat, Langenberger, Lauper, Ledergerber, Leemann, Loretan Otto, Lötscher, Maitre, Meier Hans, Meyer Theo, Müller-Hemmi, Nebiker, Ostermann, Pelli, Philipona, Raggenbass, Rechsteiner Paul, Rechsteiner Rudolf, Rennwald, Roth, Ruffy, Sandoz Marcel, Schmid Odilo, Semadeni, Simon, Stamm Judith, Steffen, Strahm, Stump, Teuscher, Thanei, Thür, Tschäppät, Tschopp, Vallender, Vermot, Vogel, Vollmer, von Felten, Weber Agnes, Widmer, Widrig, Zapfl, Ziegler, Zwygart (102)

Für den Antrag Egerszegi stimmen:
Votent pour la proposition Egerszegi:
Bangerter, Baumann Alexander, Bezzola, Bortoluzzi, Bosshard, Bührer, Couchepin, Dettling, Dreher, Egerszegi, Eggly, Engelberger, Fehr Hans, Fehr Lisbeth, Fischer-Hägglingen, Fischer-Seengen, Föhn, Freund, Frey Claude, Frey Walter, Friderici, Fritschi, Gros Jean-Michel, Gusset, Hasler Ernst, Hess Otto, Kofmel, Leuba, Maurer, Moser, Mühlemann, Müller Erich, Randegger, Sandoz Suzette, Scheurer, Schlüer, Schmid Samuel, Speck, Stamm Luzi, Steinegger, Steiner, Stucky, Theiler, Waber, Weigelt, Weyeneth, Wittenwiler, Wyss (48)

Der Stimme enthalten sich – S'abstiennent:
Pini (1)

Entschuldigt/abwesend sind – Sont excusés/absents:
Aregger, Binder, Blaser, Blocher, Borer, Brunner Toni, Carobbio, Cavalli, Christen, Ducrot, Dupraz, Eymann, Filliez, Giezendanner, Gross Andreas, Günter, Gysin Hans Rudolf, Haering Binder, Heberlein, Hegetschweiler, Hubacher, Jeanprêtre, Kunz, Leu, Loeb, Marti Werner, Maspoli, Maury Pasquier, Meier Samuel, Nabholz, Oehrli, Pidoux, Ratti, Ruckstuhl, Ruf, Rychen, Schenk, Scherrer Jürg, Schmied Walter, Seiler Hanspeter, Spielmann, Steinemann, Suter, Tschuppert, Vetterli, von Allmen, Wiederkehr, Zbinden (48)

Präsident, stimmt nicht – Président, ne vote pas:
Leuenberger (1)

Gliederungstitel vor Art. 36a; Art. 36a
Antrag der Kommission
Zustimmung zum Entwurf der WAK-NR

Titre précédant l'art. 36a; art. 36a
Proposition de la commission
Adhérer au projet de la CER-CN

Angenommen – Adopté

Art. 47
Antrag der Kommission
Zustimmung zum Entwurf der WAK-NR

Antrag Seiler Hanspeter
Abs. 1
....
b. Streichen

Art. 47
Proposition de la commission
Adhérer au projet de la CER-CN

Proposition Seiler Hanspeter
Al. 1
....
b. Biffer

Abs. 1 – Al. 1

Abstimmung – Vote
Für den Antrag der Kommission 96 Stimmen
Für den Antrag Seiler Hanspeter 57 Stimmen

Abs. 2 – Al. 2
Angenommen – Adopté

Art. 48; 64; 71 Bst. b
Antrag der Kommission
Zustimmung zum Entwurf der WAK-NR

Art. 48; 64; 71 let. b
Proposition de la commission
Adhérer au projet de la CER-CN

Angenommen – Adopté

Übergangsbestimmungen
Antrag der Kommission
Ziff. 1
Zustimmung zum Entwurf der WAK-NR
Ziff. 2
2. für die anderen Arbeitnehmer drei Jahre nach Inkrafttreten der übrigen Bestimmungen dieses Gesetzes.

Dispositions transitoires
Proposition de la commission
Ch. 1
Adhérer au projet de la CER-CN
Ch. 2
2. pour les autres travailleurs trois ans après l'entrée en vigueur des autres dispositions de la présente loi.

Angenommen – Adopté

Ziff. II
Antrag der Kommission
Zustimmung zum Entwurf der WAK-NR

Ch. II
Proposition de la commission
Adhérer au projet de la CER-CN

Angenommen – Adopté

Namentliche Gesamtabstimmung
Vote sur l'ensemble, nominatif
(Ref.: 1544)

Für Annahme des Entwurfes stimmen – Acceptent le projet:
Aeppli, Aguet, Alder, Banga, Bangerter, Baumann Ruedi, Baumann Stephanie, Bäumlin, Béguelin, Berberat, Bezzola, Bircher, Bonny, Borel, Bühlmann, Burgener, Caccia, Cavadini Adriano, Chiffelle, Columberg, Comby, Couchepin, David, Deiss, Diener, Dormann, Dünki, Durrer, Eberhard, Eggly, Ehrler, Engler, Epiney, Fankhauser, Fasel, Fässler, Frey Claude, Fritschi, Gadient, Goll, Gonseth, Grendelmeier, Grobet, Gros Jean-Michel, Gross Jost, Grossenbacher, Guisan, Gysin Remo, Hafner Ursula, Hämmerle, Heim, Herczog, Hess Peter, Hochreutener, Hollenstein, Hubmann, Imhof, Jans, Jutzet, Keller, Kofmel, Kühne, Lachat, Langenberger, Lauper, Ledergerber, Leemann, Leu, Leuba, Loretan Otto, Lötscher, Maitre, Meier Hans, Meyer Theo, Mühlemann, Müller Erich, Müller-Hemmi, Nebiker, Ostermann, Pelli, Philipona, Pini, Raggenbass, Randegger, Rechsteiner Rudolf, Rennwald, Roth, Ruckstuhl, Ruffy, Sandoz Marcel, Sandoz Suzette, Scheurer, Schmid Odilo, Semadeni, Simon, Stamm Judith, Steffen, Steiner, Strahm, Stump, Teuscher, Thanei, Thür, Tschäppät, Tschopp, Vallender, Vermot, Vogel, Vollmer, von Felten, Weber Agnes, Widmer, Wittenwiler, Zapfl, Zwygart (115)

Dagegen stimmen – Rejettent le projet:
Baumann Alexander, Bortoluzzi, Dreher, Fehr Hans, Fehr Lisbeth, Fischer-Hägglingen, Föhn, Freund, Frey Walter, Gusset, Hasler Ernst, Hess Otto, Maurer, Moser, Schlüer, Schmid Samuel, Speck, Theiler, Waber, Weyeneth, Wyss (21)

Der Stimme enthalten sich – S'abstiennent:
Baumberger, Bosshard, Bührer, de Dardel, Egerszegi, Engelberger, Fischer-Seengen, Friderici, Jaquet, Stamm Luzi, Steinegger, Stucky, Weigelt, Widrig, Ziegler (15)

Entschuldigt/abwesend sind – Sont excusés/absents:
Aregger, Binder, Blaser, Blocher, Borer, Brunner Toni, Carobbio, Cavalli, Christen, Dettling, Ducrot, Dupraz, Eymann, Filliez, Giezendanner, Gross Andreas, Günter, Gysin Hans Rudolf, Haering Binder, Heberlein, Hegetschweiler, Hubacher, Jeanprêtre, Kunz, Loeb, Marti Werner, Maspoli, Maury Pasquier, Meier Samuel, Nabholz, Oehrli, Pidoux, Ratti, Rechsteiner Paul, Ruf, Rychen, Schenk, Scherrer Jürg, Schmied Walter, Seiler Hanspeter, Spielmann, Steinemann, Suter, Tschuppert, Vetterli, von Allmen, Wiederkehr, Zbinden (48)

Präsident, stimmt nicht – Président, ne vote pas:
Leuenberger (1)

An den Ständerat – Au Conseil des Etats

97.447

Parlamentarische Initiative (WAK-NR) Revision des Arbeitsgesetzes

Initiative parlementaire (CER-CN) Révision de la loi sur le travail

BBl 1998, 1428 / FF 1998, 1160

Bericht und Gesetzentwurf der WAK-NR vom 17. November 1997 (wird im BBl veröffentlicht)
Rapport et projet de loi de la CER-CN du 17 novembre 1997 (sera publié dans la FF)

Beschluss des Nationalrates vom 18. Dezember 1997
Décision du Conseil national du 18 décembre 1997

Eintretensdebatte – Débat d'entrée en matière

Brändli Christoffel (V, GR), Berichterstatter: Das Ziel der Revision des Arbeitsgesetzes ist es, die Rahmenbedingungen für unsere Wirtschaft zu verbessern und damit einen Beitrag im Kampf gegen die hohe Arbeitslosigkeit in unserem Land zu leisten. Wir tun uns offensichtlich schwer mit dieser Verbesserung der Rahmenbedingungen. Bereits im Jahre 1989 wurde die erste Vernehmlassung eingeleitet; bis zur heutigen Vorlage hat es also neun Jahre gedauert. Heute geht es darum, diese Arbeiten – ich betone: endlich – abzuschliessen. Die 1996 erarbeitete Vorlage wurde bekanntlich vom Volk am 1. Dezember 1996 mit einer Zweidrittelsmehrheit abgelehnt. Eine Vox-Analyse hat dabei im wesentlichen folgende Gründe für die Ablehnung eruiert:
1. Die Vorlage wurde von einem grossen Teil des Volkes als nicht ausgewogen beurteilt.
2. Klar sprach sich das Volk gegen die in der damaligen Vorlage vorgesehenen sechs bewilligungsfreien Sonntage aus.
3. Das Volk sprach sich auch dafür aus, dass die Nachtarbeit durch Ruhezeit auszugleichen sei.

4. Die Erweiterung der Tagesarbeit bis 23 Uhr fand kein Verständnis.
5. Der Verzicht auf eine Senkung der Überstundenzahl wurde in Anbetracht der Arbeitslosigkeit nicht verstanden.
6. In Anbetracht der heutigen Arbeitsmarktsituation äusserte man sich kritisch, vielleicht auch zu ängstlich gegenüber allzu weit gehenden Deregulierungen auf dem Arbeitsmarkt.
Es ist selbstverständlich, dass bei einer neuen Vorlage dieser Volksmeinung Rechnung getragen werden muss. Für die WAK war ebenso selbstverständlich, bei dieser Revision die weitgehend unbestrittenen Punkte ins Arbeitsgesetz überzuführen und sich nur mit den umstrittenen Punkten auseinanderzusetzen.
Der Revisionsentwurf basiert auf einer parlamentarischen Initiative der nationalrätlichen WAK. Er wurde im Nationalrat mit 115 zu 21 Stimmen bei 15 Enthaltungen gutgeheissen und stützt sich auf Verhandlungen des Bundesrates mit den Sozialpartnern. Wenn diese Verhandlungen auch nicht formell abgeschlossen wurden, so darf doch festgehalten werden, dass der Inhalt dieser Vorlage weitgehend der Auffassung der Sozialpartner entspricht, akzeptiert und auch erwünscht ist.
Für die WAK war Eintreten aufgrund dieser Ausgangslage unbestritten. Dabei war uns klar, dass damit nicht alle offenen Fragen zum Arbeitsgesetz einer Lösung zugeführt werden können und damit aufgrund verschiedener Entwicklungen Unsicherheiten betreffend Ausgestaltung der Rahmenbedingungen weiter bestehen bleiben. Hinzuweisen ist in diesem Sinne auf verschiedene Regulierungen, welche die Einführung neuer Arbeitsmodelle erschweren, sowie auf angekündigte Initiativen, die neue Unsicherheiten für Investitionswillige bedeuten. Trotzdem darf festgehalten werden, dass die Vorlage zahlreiche wichtige Neuerungen bringt. Ich weise hier nur auf folgende Punkte hin:
1. Gleichstellung von Mann und Frau hinsichtlich der Arbeits- und Ruhezeiten;
2. Sonderschutz bei Mutterschaft für Frauen, die Nacharbeit verrichten;
3. flexible Regelung der Tages- und Abendarbeit;
4. Zeitzuschlag für dauernde und regelmässige Nachtarbeit;
5. Reduktion der gesetzlich zulässigen Überzeitarbeit.
Diskussionen ergaben sich in der Kommission insbesondere bei Artikel 17b, zu welchem wir einen kleinen Änderungsantrag einbringen werden.
Die Kommission war sich in ihren Beratungen bewusst, dass es keinen Sinn macht, die ganze Diskussion um die Revision des Arbeitsgesetzes neu aufzunehmen. Sie hat deshalb die Vorlage von 1996 weitgehend übernommen, wie es auch der Nationalrat getan hat, und hat sich auf Anpassungen bei den umstrittenen Punkten beschränkt. Sie beurteilt die vorliegenden Vorschläge als insgesamt ausgewogen und auch dem Ergebnis der Volksabstimmung vom 1. Dezember 1996 entsprechend.
Wir empfehlen Ihnen, auf die Vorlage einzutreten und sie – abgesehen von der kleinen Änderung bei Artikel 17b – unverändert zu verabschieden.

Leumann Helen (R, LU): Wir haben eine neue Vorlage vor uns, die ausgesprochen schnell erarbeitet worden ist, wenn man bedenkt, wie lange es vorher gedauert hat, bis der erste Entwurf vorlag.
Wenn ich mich nun an den Abstimmungskampf Ende 1996 zurückerinnere, mit welcher Vehemenz damals von Sozialabbau gesprochen worden ist, und daran, mit welcher Vehemenz diese Vorlage damals bekämpft worden ist, dann muss ich ehrlich sagen, dass ich um ein gewisses Staunen nicht herumkomme, wenn ich das heutige Resultat anschaue.
Wir haben – das ist das grösste Anliegen – die Gleichstellung von Mann und Frau festgeschrieben. Wir haben auch eine gewisse Flexibilisierung der Tagesarbeitszeit beschlossen. Wir haben die Überzeitarbeit leicht reduziert. Wir haben den Zeitzuschlag für die Nachtarbeit gesetzlich festgeschrieben, egal, ob Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lieber mehr Lohn oder lieber mehr Freizeit hätten, und wir haben – das ist wahrscheinlich das Wichtigste – die sechs bewilligungsfreien Sonntage gestrichen.
Nachdem diese Sonntage im Dezember 1996 so vehement bekämpft wurden, hat mein Kanton im Januar 1997 erstaunlicherweise drei freie Sonntage beschlossen. Diese sind dann im Dezember 1997 auch sehr rege benutzt worden, und ich habe – das muss ich ehrlich sagen – die Reaktion der Kirche eigentlich ein wenig vermisst.
Heute sind trotzdem alle mehr oder weniger zufrieden, aber ich meine, dass wir eine Chance verpasst haben. Dieses Arbeitsgesetz ist in der heutigen Zeit kein wirklich grosser Wurf, obwohl ich froh bin, dass das, was wir hier festschreiben, auch festgeschrieben ist. Es tut sich kein Spielraum für eine wirkliche Flexibilisierung auf. Dieses Arbeitsgesetz wird keine neuen Arbeitsplätze schaffen. Neue Arbeitsformen, wie sie heute überall sehr intensiv diskutiert werden, sind nicht diskutiert worden, und sie sind auch nicht in die Vorlage eingeflossen.
Was mir aber bei diesem Arbeitsgesetz am meisten Sorge macht, ist die immer deutlicher spürbare Veränderung in der politischen Kultur, die damals bei der Abstimmung sehr deutlich sichtbar geworden ist und die nicht das Resultat gebracht hat, das damals erhofft wurde. Wenn mit dermassen provokativen Mitteln gekämpft wird – noch viel schlimmer ist es beim dringlichen Bundesbeschluss über die Arbeitslosenversicherung gewesen, wo im letzten Moment vertrauliche Unterlagen publiziert worden sind; ich habe letzthin gelesen, dass dieses Vorgehen in der Zwischenzeit zu einer Verurteilung geführt hat – und wenn im Bestreben, zu gewinnen, vor nichts mehr haltgemacht wird: Wie sollen wir dann die Probleme in den Griff bekommen, die uns wirklich beschäftigen? Wie soll es unserem Land gelingen, sich in der negativen Situation, in der wir uns im Moment befinden, aufzuraffen? Wie sollen gemeinsam Lösungen gesucht und erarbeitet werden, wenn man sich gegenseitig nicht auf die Partner verlassen kann? Und wir haben weiss Gott echte Probleme, die wir lösen müssen.
Wenn es uns nicht gelingt, uns zusammenzufinden, wenn es uns nicht gelingt, wieder eine politische Kultur zu schaffen, die gemeinsame Lösungen ermöglicht, dann wird uns weder dieses noch ein flexibleres Arbeitsgesetz helfen, den Wirtschaftsstandort Schweiz wieder attraktiv zu machen. Dass es uns gelingt, wünsche ich mir für unser ganzes Land!

Brunner Christiane (S, GE): Nous voilà à nouveau plongés dans la révision de la loi sur le travail, révision qui dure maintenant depuis des années. Cette révision avait été demandée par la droite patronale pour mettre fin à l'interdiction faite aux femmes de travailler la nuit, dans le secteur industriel. Les syndicats avaient admis d'entrer en matière à la condition que tant les hommes que les femmes qui exercent leur activité la nuit soient soumis à des conditions qui préservent le plus possible leur santé, notamment à des compensations en temps pour le travail qui est effectué pendant la nuit.
C'est le lieu de rappeler que la loi sur le travail est la loi qui fixe dans notre législation les dispositions protectrices minimales qui doivent être respectées par chaque employeur, et ceci sous contrôle des autorités. La loi sur le travail ne peut, en aucun cas, avoir comme objectif de devenir un instrument de politique économique pour renforcer la compétitivité économique ou pour créer des places de travail. La loi sur le travail doit garder son objectif social de fixer les règles minimales qu'il convient de ne pas enfreindre dans les relations de travail, quelle que soit la nature de ces relations.
Ce cadre très minime de protection a toujours été admis dans notre pays, depuis 1871 à nos jours, comme formant notre législation publique de travail, dont les accents principaux sont la protection de la santé, la protection de la personnalité des salariés, et aussi son corollaire indispensable, les maxima possibles en matière de durée du travail, quelle que soit la forme éventuellement atypique de temps de travail exercé.
La révision partielle qui nous occupe aujourd'hui n'est en rien une révision complète de la loi sur le travail. Elle se concentre essentiellement sur la question du travail de nuit, pour que les discriminations qui subsistent encore entre femmes et hommes soient éliminées. Or, pendant nos premiers travaux sur la révision partielle, la droite parlementaire, en ce sens-là

extrêmement bien relayée par notre Conseil, a fait preuve d'une telle arrogance, par rapport à un compromis laborieusement élaboré par les partenaires sociaux et soutenu, porté par le Conseil fédéral, qu'elle s'est érigée en quelque sorte en maître du destin qu'elle imagine pour la Suisse, un destin, un avenir de déréglementation totale. J'ai, je dois dire, dans ce sens-là, de la peine à comprendre l'étonnement que vient d'exprimer Mme Leumann. En effet, c'est le peuple suisse qui a dû ramener notre Parlement à la raison en indiquant clairement qu'il y a des limites à la base de déréglementation que la commission veut faire passer à tout prix.
Heureusement, dans ce cas-là, c'est aussi notre propre Parlement qui a su tirer les conséquences de la votation populaire et qui a su remettre l'ouvrage sur le métier pour élaborer une révision consensuelle. Cette révision ne peut certes satisfaire ni les uns ni les autres dans l'entièreté de leurs revendications essentielles, mais elle peut être admise comme un compromis, certes fragile, mais tout à fait acceptable pour cette révision de la loi sur le travail sans envergure que nous projetions de faire. On aurait pu, Madame Leumann, avancer beaucoup plus vite si la droite avait compris plus vite les enjeux concrets de cette modification légale et si elle n'avait pas voulu en profiter pour faire une démonstration d'idéologie, de libéralisme pur et dur.
Après ce petit passage en votation populaire, les choses sont en quelque sorte remises à leur place, et je vous invite vivement à voter la proposition raisonnable telle qu'elle résulte de nos travaux, sans plus vouloir maintenant faire des éclats et des démonstrations, que ce soit de gauche ou de droite.

Dreifuss Ruth, conseillère fédérale: Je crois qu'il n'est plus besoin de longs discours. Je constate tout simplement que, dans sa session de décembre de l'année passée, le Conseil national a tiré les enseignements des résultats négatifs de la votation populaire du 1er décembre 1996. Il a approuvé à ce moment-là le nouveau projet de loi à une majorité très importante. Ce projet est pratiquement identique à celui que le Conseil fédéral avait soumis à la commission en novembre. Il prend également en compte le résultat de la votation populaire puisqu'il respecte à la fois les intérêts de l'économie à une flexibilisation et les intérêts des travailleurs à des mesures de protection. Le Conseil fédéral regrette aussi qu'il ait fallu ce passage par un scrutin populaire et il tient à rendre hommage ici à la sagesse de ceux qui ont appris à gérer tant la victoire que la défaite, en se disant que le plus urgent était de mettre en place les conditions du bon fonctionnement de nos entreprises, lequel n'est possible que si l'on respecte à la fois les besoins des uns et des autres. Les discussions entre les partenaires sociaux ont été difficiles, tous ne sont pas entièrement d'accord avec un compromis, mais la majorité s'est ralliée à la solution actuelle et soutient expressément le présent projet de loi. Nous l'en remercions.
Sous réserve d'une petite correction rédactionnelle, votre commission a adopté le projet du Conseil national sans autre modification et, qui plus est, à l'unanimité. Je constate avec une grande satisfaction et un grand soulagement, certainement partagés par les responsables de l'économie, qu'après ce chemin qui était vraiment marqué de plus d'embûches que nécessaire, la révision de la loi sur le travail touche maintenant au but.
C'est dans cet esprit que je vous prie de donner suite à la proposition de votre commission et d'adopter le projet sans modification.

Eintreten wird ohne Gegenantrag beschlossen
L'entrée en matière est décidée sans opposition

Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel
Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce

Detailberatung – Examen de détail

Titel und Ingress, Ziff. I Einleitung, Art. 1 Abs. 1; 3a; 6 Abs. 1, 2bis; 9 Abs. 1 Bst. a, 2
Antrag der Kommission
Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Titre et préambule, ch. I introduction, art. 1 al. 1; 3a; 6 al. 1, 2bis; 9 al. 1 let. a, 2
Proposition de la commission
Adhérer à la décision du Conseil national

Angenommen – Adopté

Art. 10
Antrag der Kommission
Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates
Proposition de la commission
Adhérer à la décision du Conseil national

Brändli Christoffel (V, GR), Berichterstatter: Hier haben wir einen Kompromissvorschlag: 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 auch die Einführung von Zweischichtenbetrieb. Im Absatz 2 finden Sie dann noch die Möglichkeit, eine Verschiebung der Tages- und Abendarbeit zwischen 5 und 24 Uhr vorzunehmen.
Wir haben in der Kommission über den Umfang der Verschiebung diskutiert. Wir schliessen uns dem Nationalrat an, dass sie auf eine Stunde beschränkt sein soll.

Angenommen – Adopté

Art. 12 Abs. 2–4
Antrag der Kommission
Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Art. 12 al. 2–4
Proposition de la commission
Adhérer à la décision du Conseil national

Brändli Christoffel (V, GR), Berichterstatter: In Artikel 12 Absatz 2 finden Sie die neue Überzeitregelung. In Absatz 2 wird die Anzahl möglicher Überstunden für Arbeitnehmer mit gesetzlicher Höchstarbeitszeit von 45 Stunden auf 170 Stunden – heute sind es 260 Stunden – und für Arbeitnehmer mit Höchstarbeitszeit von 50 Stunden auf 140 Stunden – bisher 220 Stunden – gesenkt. Zu erwähnen ist, dass es um Überzeit geht, die finanziell abzugelten ist. Es ist selbstverständlich, dass Überzeit im Laufe des Jahres – wenn sie beispielsweise in der gleichen oder in der folgenden Woche kompensiert wird – zusätzlich zu diesen 170 Stunden geleistet werden kann.

Merz Hans-Rudolf (R, AR): Ich habe mir überlegt, ob ich zu Absatz 2 einen Antrag stellen soll, der folgendermassen lauten würde: «Die Überzeit darf für den einzelnen Arbeitnehmer 2 Stunden am Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Werktagen oder in Notfällen, und sie darf nach Ausgleich durch arbeitsfreie Tage im Kalenderjahr insgesamt nicht mehr betragen als ....»
Ich habe darauf verzichtet, diesen Antrag zu stellen. Aber zuhanden der Materialien würde es mich dennoch interessieren, von seiten der Kommission zu hören, ob man hier bewusst den Unterschied zwischen Überzeit und Überstunden

vernachlässigt hat. Arbeitsrechtlich ist es nicht dasselbe, ob ich von Überzeit oder von Überstunden rede.
Überstunden können in einem flexibel arbeitenden Betrieb – und wir wollen ja eine gewisse Flexibilisierung der Arbeitszeiten – wieder abgebaut bzw. kompensiert werden.
Überzeit dagegen sind die Stunden, die über die Höchstarbeitszeit von 45 Stunden pro Woche hinausgehen, also kumulativ über das ganze Kalenderjahr insgesamt errechnet werden. Das bedeutet, dass ein Betrieb, dessen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter die Überzeit durch Freitage, Brücken oder zusätzliche Ferien kompensieren können, Ende Jahr dann trotzdem einen hohen Überzeitsaldo ausweist.
Mit dieser vorgesehenen Regelung kann ein Betrieb 90 Stunden selbst anordnen. Falls dies nicht genügen sollte, wenn also der Betrieb flexible Spitzen braucht, kann das Arbeitsinspektorat eine Bewilligung für 260 Stunden erteilen.
Die hier vorgeschlagene Reduktion auf 170 Stunden pro Mitarbeiter und Jahr bedeutet, dass ein Betrieb z. B. während 22 Wochen pro Jahr 52 Stunden oder während 16 Wochen 55 Stunden arbeiten könnte. Wenn man das in diesem Beispiel mit grossen Schwankungen über das ganze Jahr nachrechnet, zeigt es sich, dass durch die herabgesetzte Limite eine Behinderung entstehen würde, obschon die Betriebe nach einem flexiblen Modell arbeiten wollen, d. h., dass ihre Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter diese Überzeit wieder kompensieren können.
Ich frage nun die Kommission: Hat man bewusst auf diese Unterscheidung zwischen Überzeit und Überstunden verzichtet?

Brändli Christoffel (V, GR), Berichterstatter: Wir haben diese Frage in der Kommission nicht diskutiert. Für mich ist aber klar: Artikel 12 regelt die Überzeit; das sind die Stunden, die über die gesetzlich festgelegte Höchstarbeitszeit hinaus gearbeitet werden kann. Ebenso klar ist für mich, dass Sie 170 Stunden bzw. 140 Stunden Überzeit leisten können, die finanziell abgegolten werden. Wenn Sie mehr Überzeitstunden leisten, müssen Sie diese kompensieren. Die Kompensation ist in der Art, wie Sie sie dargestellt haben, selbstverständlich möglich.

Dreifuss Ruth, conseillère fédérale: J'aimerais confirmer ce qui vient d'être dit. L'article 12 concerne le travail supplémentaire, c'est-à-dire les heures de travail qui dépassent la durée maximale légale du travail – selon les cas, 45 ou 50 heures même, puisque cette possibilité existe. Ce sont ces heures-là qui comptent dans le contingent légal du travail supplémentaire, ce qui fait que la Suisse reste un pays où la flexibilité dans l'aménagement du temps de travail est très importante.
En ce qui concerne les heures supplémentaires, c'est-à-dire celles qui dépassent la durée contractuelle hebdomadaire du travail, elles ne sont pas soumises à la loi sur le travail, elles peuvent faire l'objet de réglementations contractuelles, bien sûr, quant à leur indemnisation, mais elles ne sont pas couvertes par l'article 12.
Il est clair que ce problème du travail supplémentaire doit être pris très au sérieux, car il joue un rôle important aujourd'hui dans l'opinion publique qui fait souvent la confusion entre heures supplémentaires et travail supplémentaire, mais qui de toute façon se sent souvent choquée par le recours concomitant au chômage et au travail ou aux heures supplémentaires pour résoudre les difficultés actuelles des entreprises. Il y a effectivement là quelque chose de choquant.
Ce que nous avons voulu faire avec cette loi, c'est laisser une marge de manoeuvre tout à fait suffisante pour toutes les entreprises, y compris les petites et moyennes entreprises, y compris les arts et métiers, et nous sommes persuadés que cela est le cas avec la loi qui est sur la table aujourd'hui, et dont vous avez à décider. Mais il est clair aussi que nous avions besoin de réglementer ceci et de supprimer par ailleurs – ce qui est le cas avec la suppression de l'article 14 –, d'autres possibilités qui consistaient à solliciter du travail additionnel.
En moyenne, la situation est actuellement la suivante: il y a à peu près 240 à 280 heures par année qui sont des heures supplémentaires, si l'on prend la moyenne du travail réel et le plafond de la loi sur le travail, et qui doivent être réglées de façon privée, sans passer par la loi sur le travail. Si on y ajoute maintenant les 170 ou les 140 heures prévues par l'article 12, on arrive à un total de 400 à 600 heures qui peuvent être demandées à des travailleurs, dans la pratique. La marge est donc extrêmement grande et elle doit permettre ainsi d'ajuster vraiment les besoins de l'entreprise, y compris aux fluctuations saisonnières.

Angenommen – Adopté

Art. 14, 15a, 16, 17, 17a
Antrag der Kommission
Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates
Proposition de la commission
Adhérer à la décision du Conseil national

Angenommen – Adopté

Art. 17b
Antrag der Kommission
Abs. 1, 2, 4
Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates
Abs. 3
Die Ausgleichsruhezeit gemäss Absatz 2 ist nicht ....

Art. 17b
Proposition de la commission
Al. 1, 2, 4
Adhérer à la décision du Conseil national
Al. 3
Le temps de repos compensatoire conformément à l'alinéa 2 ne doit ....

Brändli Christoffel (V, GR), Berichterstatter: Hier geht es um einen Schlüsselartikel, in dem der Zeitzuschlag, wie er im Entwurf des Bundesrates enthalten ist, wiederaufgenommen wird, allerdings in einer etwas flexibleren Form. Sie finden im letzten Satz von Absatz 2 eine Flexibilisierungsmöglichkeit: «Für Arbeitnehmer, die regelmässig abends oder morgens höchstens eine Stunde in der Nachtzeit arbeiten, kann der Ausgleich auch als Lohnzuschlag gewährt werden.» Dann finden Sie weitere Flexibilisierungsmöglichkeiten in Absatz 3 Literae a, b und c.
Die Kommission beantragt hier eine redaktionelle Verbesserung. Wir haben aus dem Beschluss des Nationalrates die Formulierung in Absatz 3 übernommen: «Die Ausgleichsruhezeit ist nicht zu gewähren, wenn ....», und dann heisst es in Litera c: «.... gleichwertige Ausgleichsruhezeiten innerhalb eines Jahres gewährt werden.» Hier haben wir eine Präzisierung vorgenommen. In der Einleitung muss es heissen: «Die Ausgleichsruhezeit gemäss Absatz 2 ist nicht zu gewähren, wenn ....», und dann geht dieser Satz wieder auf.
Die Kommission beantragt Ihnen, dieser kleinen Änderung im Beschluss des Nationalrates zuzustimmen.

Angenommen – Adopté

Art. 17c, 17d, 17e, 18
Antrag der Kommission
Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates
Proposition de la commission
Adhérer à la décision du Conseil national

Angenommen – Adopté

Art. 19
Antrag der Kommission
Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates
Proposition de la commission
Adhérer à la décision du Conseil national

Brändli Christoffel (V, GR), Berichterstatter: Im Gegensatz zur Nachtarbeit gemäss Artikel 17 wird bei der Sonntagsar-

beit auf eine Wiederaufnahme der Zeitkompensation verzichtet. Hingegen wird die in der Abstimmungsvorlage von 1996 enthaltene Vorschrift, wonach Verkaufsgeschäfte ohne behördliche Bewilligung an jährlich höchstens sechs Sonn- und Feiertagen Arbeitnehmer beschäftigen dürfen, ersatzlos gestrichen. Diese Regelung war ein Hauptgrund für das Scheitern der Vorlage in der Volksabstimmung vom 1. Dezember 1996. Die Kommission stellt Ihnen hier den Antrag, dem Nationalrat zu folgen und diese Möglichkeit der sechs bewilligungsfreien Sonn- und Feiertage zu streichen.

Angenommen – Adopté

Art. 20; 20a; 21 Abs. 3; 22; Gliederungstitel vor Art. 23; Art. 23–24; Gliederungstitel vor Art. 25; Art 25; Gliederungstitel vor Art. 26; Art. 26 Abs. 1; 27 Abs. 1, 1bis; Gliederungstitel vor Art. 29; Art. 30 Abs. 2; 31 Abs. 1–4; Gliederungstitel vor Art. 33; Art. 33; 34; Gliederungstitel vor Art. 35; Art. 35
Antrag der Kommission
Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Art. 20; 20a; 21 al. 3; 22; titre précédant l'art. 23; Art. 23–24; titre précédant l'art. 25; art. 25; titre précédant l'art. 26; art. 26 al. 1; 27 al. 1, 1bis; titre précédant l'art. 29; art. 30 al. 2; 31 al. 1–4; titre précédant l'art. 33; art. 33; 34; titre précédant l'art. 35; art. 35
Proposition de la commission
Adhérer à la décision du Conseil national

Angenommen – Adopté

Art. 35a
Antrag der Kommission
Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates
Proposition de la commission
Adhérer à la décision du Conseil national

Brändli Christoffel (V, GR), Berichterstatter: Ich möchte bei diesem ganzen Abschnitt darauf hinweisen, dass wir bei den Artikeln 35a Absatz 3, 35b Absatz 1 und 36 Absatz 3 Ergänzungen vorgenommen haben. Sie wurden aber nicht in unserer Kommission vorgenommen, sondern gehen auf die Verhandlungen zwischen dem Bundesrat und den Sozialpartnern zurück. Sie wurden im Nationalrat dann ausformuliert und in die Vorlage integriert.
Es geht bei Artikel 35a Absatz 3 um folgendes: Nach Ablauf des achtwöchigen Beschäftigungsverbotes für Wöchnerinnen sollen diese Frauen zwischen der 8. und 16. Woche nach der Niederkunft nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden dürfen. Man kann über die Frist von 16 Wochen diskutieren, weil in der Europäischen Sozialcharta und in den Richtlinien der EU von einer Frist von 14 Wochen gesprochen wird. Die 16 Wochen wurden hier aufgenommen, um sie mit der Frist des Kündigungsschutzes gemäss Artikel 336c Absatz 1 Buchstabe c des Obligationenrechtes in Übereinstimmung zu bringen. Man muss darauf hinweisen, dass es hier um den Gesundheitsschutz geht, nicht um einen Versicherungsschutz, und es wäre nicht richtig, wenn man aus dieser Bestimmung dann irgendwelche Präjudizien für die Ausgestaltung von Versicherungen ableiten würde. Das möchte ich hier einfach noch sagen.
Artikel 35b Absatz 1 gibt bei Nachtarbeit den schwangeren Frauen und Müttern normalerweise den Anspruch, nach Möglichkeit zu einer gleichwertigen Tagesarbeit versetzt zu werden, und zwar während der ganzen Schwangerschaft und nach der Niederkunft, ebenfalls natürlich zwischen der 8. und 16. Woche.
In Artikel 36 Absatz 3 wird folgendes neu geregelt: Werden Kinder krank, ist es vor allem für alleinerziehende und berufstätige Eltern oft schwierig, kurzfristig die Betreuung sicherzustellen. Die neue Bestimmung gibt Arbeitnehmern mit Familienpflichten den Anspruch auf drei Freitage zur Betreuung kranker Kinder.
Diskutiert wurde im Nationalrat lediglich die Frage der Frist von 14 oder 16 Wochen. Der Nationalrat hat die Frist von 16 Wochen mit 100 zu 50 Stimmen beschlossen.
Wir haben diese Frage in unserer Kommission auch aus diesem Grunde nicht mehr aufgenommen und beantragen Ihnen, dem Nationalrat zu folgen.

Beerli Christine (R, BE): Es liegt mir einzig daran, eine Präzisierung anzubringen, die ich mir bereits in der Kommission anzubringen erlaubt habe: Wenn wir hier für diesen freiwilligen Mutterschaftsurlaub, den die Frau sich zugestehen kann, 16 Wochen verankern, möchte ich ganz klar sagen, dass das kein Präjudiz für die Dauer einer allfälligen Mutterschaftsversicherung sein kann. Es heisst nicht, dass dann die Mutterschaftsversicherung auch zwingend 16 Wochen dauern soll, sondern es kann allenfalls sehr gut auch von 14 Wochen ausgegangen werden.

Dreifuss Ruth, conseillère fédérale: Je m'exprime à propos de la remarque faite par M. Brändli et par Mme Beerli. Il est évident qu'il ne s'agit pas ici de la protection d'assurance, mais qu'il s'agit de la période de droits particuliers où la santé de la femme l'amène à devoir bénéficier d'une offre particulière, d'égards particuliers de la part de son employeur, cela en partie à la demande, et avec un haut degré de responsabilité individuelle de la femme qui fait valoir ses besoins, par exemple pendant la période qui suit justement ces huit semaines après l'accouchement. C'est à elle de déterminer si elle souhaite faire usage de la possibilité de ne pas accepter le retour au travail.
Je remercie la commission d'avoir veillé à harmoniser ce droit avec le droit existant par ailleurs, c'est-à-dire la protection contre les licenciements, qui figure dans le Code des obligations. Cela me paraît être une mesure tout à fait logique. Je tiens à souligner, Madame Beerli, qu'il y a là toute une série de protections qui sont vraiment liées au travail de nuit et aux dangers qu'il fait courir à la femme enceinte, voire à l'enfant qu'elle porte. Par exemple, la règle des huit semaines avant l'accouchement pour les femmes enceintes ne porte pas non plus préjudice à la discussion sur le moment à partir duquel une protection d'assurance devrait valoir au titre de la protection de la maternité. Nous avons là, effectivement, une législation de protection de la santé. Cela ne nous dispense pas de la tâche, de l'effort et de la responsabilité de régler le problème de la protection d'assurance dans un autre dossier qui nous tient à coeur.

Angenommen – Adopté

Art. 35b; Gliederungstitel vor Art. 36
Antrag der Kommission
Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Art. 35b; titre précédant l'art. 36
Proposition de la commission
Adhérer à la décision du Conseil national

Angenommen – Adopté

Art. 36
Antrag der Kommission
Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates
Proposition de la commission
Adhérer à la décision du Conseil national

Dreifuss Ruth, conseillère fédérale: M. le président de la commission a souligné le caractère novateur de l'article 36 alinéa 3. Je précise que cela ne fait que fixer dans la loi ce que les tribunaux de notre pays ont déjà décidé dans les cas qui leur ont été soumis. Le fait que la loi prévoie une limite de trois jours est plus rigide, donc moins souple et moins adapté, dans une certaine mesure à des besoins particuliers que le tribunal avait reconnus. Il ne s'agit pas d'une révolution que vous provoquez ici, mais de la confirmation que la responsabilité des parents envers leurs enfants doit peser aussi lourd

que leur responsabilité envers leur employeur. J'ajoute que le principe même de cet article est que la responsabilité des parents envers leur employeur les oblige à régler, dans un laps de temps aussi court que possible, le problème de la prise en charge de leur enfant.

Angenommen – Adopté

Gliederungstitel vor Art. 36a; Art. 36a; 47; 48; 64; 10 Bst. a; 71 Bst. b; Übergangsbestimmungen; Ziff. II
Antrag der Kommission
Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Titre précédant l'art. 36a; art. 36a; 47; 48; 64; 10 let. a; 71 let. b; dispositions transitoires; ch. II
Proposition de la commission
Adhérer à la décision du Conseil national

Angenommen – Adopté

Gesamtabstimmung – Vote sur l'ensemble
Für Annahme des Entwurfes 33 Stimmen
(Einstimmigkeit)

An den Nationalrat – Au Conseil national

Siebente Sitzung – Septième séance

Dienstag, 10. März 1998
Mardi 10 mars 1998

08.00 h

Vorsitz – Présidence:
Leuenberger Ernst (S, SO)/Heberlein Trix (R, ZH)

Präsident: Ich eröffne die Sitzung und begrüsse Frau Bundesrätin Dreifuss, die heute die Stellvertretung des Vorstehers des Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartementes wahrnehmen wird.

97.447

Parlamentarische Initiative (WAK-NR) Revision des Arbeitsgesetzes
Initiative parlementaire (CER-CN) Révision de la loi sur le travail

Differenzen – Divergences

Siehe Jahrgang 1997, Seite 2785 – Voir année 1997, page 2785

Beschluss des Ständerates vom 3. März 1998
Décision du Conseil des Etats du 3 mars 1998

Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel
Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce

Art. 17b Abs. 3
Antrag der Kommission
Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

Art. 17b al. 3
Proposition de la commission
Adhérer à la décision du Conseil des Etats

David Eugen (C, SG), Berichterstatter: Ich kann Ihnen mitteilen, dass die Gesetzgebung betreffend das Arbeitsgesetz erfolgreich abgeschlossen ist. Der Ständerat hat sich praktisch vorbehaltlos dem Entwurf Ihres Rates angeschlossen. Es gibt eine einzige Differenz. In Artikel 17b Absatz 3 verweist der Ständerat auf Absatz 2. Dies dient der Klärung.
Die WAK Ihres Rates hat diesem Beschluss des Ständerates zugestimmt. Ich empfehle Ihnen, diese Differenz zu beseitigen, indem Sie dem Ständerat zustimmen.

Roth Maria (S, GE), rapporteuse: Le Conseil des Etats, dans sa grande sagesse, a approuvé la révision de la loi sur le travail telle que nous l'avons décidée. Il y a seulement une petite divergence à l'article 17b, qui est de nature formelle. L'alinéa 3 renvoie à l'alinéa 2. Le libellé est formulé de la manière suivante: «Le temps de repos compensatoire conformément à l'alinéa 2 ne doit ....»
Votre commission a approuvé, à l'unanimité, cette petite modification formelle, et je vous invite à en faire de même.

Angenommen – Adopté

Schlussabstimmungen
Votations finales

97.447

Parlamentarische Initiative (WAK-NR) Revision des Arbeitsgesetzes
Initiative parlementaire (CER-CN) Révision de la loi sur le travail

Schlussabstimmung – Vote final

Siehe Seite 477 hiervor – Voir page 477 ci-devant

Beschluss des Ständerates vom 3. März 1998
Décision du Conseil des Etats du 3 mars 1998

Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel
Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce

Hafner Ursula (S, SH): Das Arbeitsgesetz regelt den gesetzlichen Mindestschutz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Es kann kein Ersatz für Gesamtarbeitsverträge sein, die den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bessere Bedingungen zu garantieren haben. Trotzdem sollte natürlich der Mindestschutz schon im Gesetz ein annehmbares Niveau erreichen, nicht zuletzt deshalb, weil viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gar nicht einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind. Gegen die letzte Revision des Arbeitsgesetzes hat die SP zusammen mit Gewerkschaften und kirchlichen Kreisen mit Erfolg das Referendum ergriffen. Das Volk hat der Revision im Dezember 1996 mit überwältigendem Mehr eine Abfuhr erteilt. Diese Abstimmung war ein Wink mit dem Zaunpfahl, der eines ganz klargemacht hat: Rücksichtslose Liberalisierungsvorlagen, welche die Bedürfnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer missachten, haben in unserem Land keine Chance. Doch SP und Gewerkschaften gehören nicht zu den notorischen Neinsagern, die jeden Wandel bekämpfen und glauben, die Schweiz gegen alle Veränderungen abschotten zu müssen und zu können. Deshalb haben wir nach unserem Abstimmungssieg zu einer neuen Revision des Arbeitsgesetzes Hand geboten, mit welcher einerseits das Nachtarbeitsverbot für Frauen aufgehoben, andererseits aber auch der Mindestschutz für die Gesundheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verbessert wird. Diese Kompromissvorlage wird heute verabschiedet, und die SP-Fraktion wird ihr zustimmen. In wesentlichen Punkten wird nämlich der Mindestschutz effektiv verbessert. Als wichtigsten Punkt erwähne ich, dass den Nachtarbeitenden zusätzliche Erholungszeit garantiert wird. Dazu kommen substantielle Verbesserungen für schwangere Frauen und für Wöchnerinnen. Es kommt auch ein Recht der Eltern auf eine Absenz bis zu drei Tagen dazu, wenn ihr Kind krank ist.
Mit diesen Verbesserungen sind selbstverständlich noch längst nicht alle Ansprüche erfüllt, die wir an ein modernes Arbeitsgesetz stellen. So fehlt zum Beispiel nach wie vor zusätzliche Erholungszeit für alle, welche Sonntagsarbeit leisten müssen. Der Schutz bei der Grenze zwischen Tages-, Abend- und Nachtarbeit bleibt so schwach wie bisher. Vor allem aber ist die Reduktion der Überzeit eindeutig ungenügend; die Höchstarbeitszeiten müssen noch massiv gesenkt werden.
Die SP wird die Gewerkschaften in ihrem Kampf für eine massive Senkung der Arbeitszeiten unterstützen und die entsprechende Initiative mit ihnen vor dem Volk vertreten.

Namentliche Abstimmung
Vote nominatif
(Ref.: 1861)

Für Annahme des Entwurfes stimmen – Acceptent le projet:
Aguet, Aregger, Banga, Bangerter, Baumann Alexander, Baumann Ruedi, Baumann Stephanie, Baumberger, Bäumlin, Béguelin, Berberat, Bircher, Blaser, Bonny, Borel, Borer, Bosshard, Brunner Toni, Bühlmann, Bührer, Burgener, Caccia, Carobbio, Cavadini Adriano, Cavalli, Christen, Columberg, Comby, David, Deiss, Dettling, Diener, Dormann, Dreher, Ducrot, Dünki, Dupraz, Durrer, Eberhard, Egerszegi, Ehrler, Engelberger, Engler, Epiney, Eymann, Fankhauser, Fasel, Fässler, Fehr Lisbeth, Filliez, Fischer-Seengen, Föhn, Freund, Frey Claude, Friderici, Fritschi, Gadient, Goll, Grendelmeier, Gros Jean-Michel, Gross Andreas, Gross Jost, Grossenbacher, Guisan, Günter, Gysin Hans Rudolf, Gysin Remo, Haering Binder, Hafner Ursula, Hämmerle, Heberlein, Hegetschweiler, Heim, Herczog, Hess Otto, Hess Peter, Hochreutener, Hollenstein, Hubmann, Imhof, Jans, Jutzet, Keller Rudolf, Kofmel, Kühne, Lachat, Langenberger, Ledergerber, Leemann, Leuba, Loeb, Loretan Otto, Lötscher, Maitre, Marti Werner, Maspoli, Maurer, Maury Pasquier, Meier Hans, Meier Samuel, Meyer Theo, Moser, Mühlemann, Müller Erich, Müller-Hemmi, Nabholz, Nebiker, Oehrli, Ostermann, Philipona, Raggenbass, Ratti, Rechsteiner Paul, Rechsteiner Rudolf, Rennwald, Roth, Ruckstuhl, Ruf, Rychen, Sandoz Marcel, Sandoz Suzette, Scheurer, Schmid Odilo, Seiler Hanspeter, Semadeni, Simon, Stamm Judith, Stamm Luzi, Steffen, Steiner, Strahm, Stucky, Stump, Teuscher, Thanei, Theiler, Thür, Tschäppät, Vallender, Vermot, Vogel, Vollmer, von Allmen, Waber, Weber Agnes, Weigelt, Weyeneth, Widmer, Widrig, Wiederkehr, Wittenwiler, Zapfl, Zbinden, Zwygart (154)

Dagegen stimmen – Rejettent le projet:
Binder, Blocher, Bortoluzzi, Fehr Hans, Fischer-Hägglingen, Frey Walter, Giezendanner, Gusset, Hasler Ernst, Schenk, Schlüer, Speck, Vetterli (13)

Der Stimme enthalten sich – S'abstiennent:
Chiffelle, de Dardel, Gonseth, Grobet, Jaquet, Keller Christine, Schmid Samuel, Spielmann, von Felten (9)

Entschuldigt/abwesend sind – Sont excusés/absents:
Aeppli, Alder, Bezzola, Couchepin, Eggly, Jeanprêtre, Kunz, Lauper, Leu, Pelli, Pidoux, Pini, Randegger, Ruffy, Scherrer Jürg, Schmied Walter, Steinegger, Steinemann, Suter, Tschopp, Tschuppert, Wyss, Ziegler (23)

Präsidium, stimmt nicht – Présidence, ne vote pas:
Leuenberger (1)

An den Ständerat – Au Conseil des Etats

Dreizehnte Sitzung – Treizième séance

Freitag, 20. März 1998
Vendredi 20 mars 1998

08.00 h

Vorsitz – Présidence: Zimmerli Ulrich (V, BE)

Schlussabstimmungen
Votations finales

97.447

Parlamentarische Initiative (WAK-NR) Revision des Arbeitsgesetzes
Initiative parlementaire (CER-CN) Révision de la loi sur le travail

Schlussabstimmung – Vote final

Siehe Seite 185 hiervor – Voir page 185 ci-devant

Beschluss des Nationalrates vom 20. März 1998
Décision du Conseil national du 20 mars 1998

Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel
Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce

Abstimmung – Vote
Für Annahme des Entwurfes 37 Stimmen
(Einstimmigkeit)

An den Bundesrat – Au Conseil fédéral

Vorlage der Redaktionskommission für die Schlussabstimmung

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

Änderung vom 20. März 1998

Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,
nach Einsicht in den Bericht der Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates vom 17. November 1997 [1]
und in die Stellungnahme des Bundesrates vom 5. November 1997 [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 36a) sind jedoch anwendbar:
a. auf die Verwaltungen des Bundes, der Kantone und Gemeinden;

Art. 5 Abs. 1

[1] Die besonderen Vorschriften des Gesetzes für industrielle Betriebe sind auf den einzelnen Betrieb oder auf einzelne Betriebsteile nur anwendbar aufgrund einer Unterstellungsverfügung des Bundesamtes für Wirtschaft und Arbeit (Bundesamt).

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 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

Tages- und Abendarbeit

[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 Tages- und Abendarbeit 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 bezahlen.

[2] Arbeitnehmer, die dauernd oder regelmässig wiederkehrend Nachtarbeit leisten, haben Anspruch auf eine Kompensation von 10 Prozent der Zeit, während der sie Nachtarbeit geleistet haben: Die Ausgleichsruhezeit ist innerhalb eines Jahres zu gewähren. Für Arbeitnehmer, die regelmässig abends oder morgens höchstens eine Randstunde in der Nachtzeit arbeiten, kann der Ausgleich auch als Lohnzuschlag gewährt werden.

[3] Die Ausgleichsruhezeit gemäss Absatz 2 ist nicht zu gewähren, wenn:

a. die durchschnittliche betriebliche Schichtdauer einschliesslich der Pausen sieben Stunden nicht überschreitet, oder
b. die Person, die Nachtarbeit leistet, 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. Dem Arbeitnehmer ist ein Lohnzuschlag von 50 Prozent zu bezahlen.

[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 Arbeit am Tag und am Abend muss der Arbeitnehmer an beiden Schichten und bei Nachtarbeit an der Tages- und Nachtarbeit gleichmässig Anteil haben.

[3] Wenn die betroffenen Arbeitnehmer einverstanden sind und die durch Verordnung festzulegenden Bedingungen und Auflagen eingehalten werden, kann die Dauer von sechs Wochen verlängert, oder aber es 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 9–17a, 17b 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 über 13 Jahren zu Botengängen und leichten Arbeiten herangezogen werden dürfen;
b. Jugendliche im Alter von unter 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, anzurechen.

[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

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.

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 Perso-

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

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 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 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

Mitwirkungsgesetz

Das Mitwirkungsgesetz vom 17. Dezember 1993 [1)] 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 Unfallversicherungsgesetzes [2)] sowie in Fragen des Arbeitnehmerschutzes im Sinne von Artikel 48 des Arbeitsgesetzes [3)];

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

Art. 17b 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 alle andern Arbeitnehmer 3 Jahre nach Inkrafttreten der übrigen Bestimmungen dieses Gesetzes.

III

Referendum und Inkrafttreten

[1] Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.

[2] Der Bundesrat bestimmt das Inkrafttreten.

Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (Loi sur le travail)

Modification du 20 mars 1998

L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse,

vu le rapport de la Commission de l'économie et des redevances du Conseil national du 17 novembre 1997[1];
vu l'avis du Conseil fédéral du ... 1998[2],

arrête:

I

La loi sur le travail[3] est modifiée comme suit:

Modification d'un terme:

Dans le titre précédant l'article 6 ainsi que dans les articles 6, 3e et 4e alinéas, 38, 1er alinéa, 59, 1er alinéa, lettre a et 60, 1er alinéa, le terme «hygiène» est remplacé par l'expression «protection de la santé».

Art. 1er, 1er al.

[1] La présente loi s'applique, sous réserve des articles 2 à 4, à toutes les entreprises publiques et privées.

Art. 3a, titre marginal, phrase introductive et let. a

Dispositions sur la protection de la santé

En revanche, les dispositions de la présente loi relatives à la protection de la santé (art. 6, 35 et 36*a*) s'appliquent aussi:

a. A l'administration fédérale ainsi qu'aux administrations cantonales et communales;

Art. 5, 1er al.

[1] Les dispositions spéciales de la présente loi relatives aux entreprises industrielles ne sont applicables à une entreprise ou à certaines parties d'une entreprise qu'en vertu d'une décision d'assujettissement rendue par l'Office fédéral du développement économique et de l'emploi (office fédéral).

Art. 6, al. 1 et 2bis

[1] Pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs.

[2bis] L'employeur veille également à ce que le travailleur ne soit pas obligé de consommer des boissons alcooliques ou d'autres substances psychotropes dans l'exercice de son activité professionnelle. Le Conseil fédéral règle les dérogations.

Art. 9, 1er al., let. a, et 2e al.

[1] La durée maximale de la semaine de travail est de:

a. 45 heures pour les travailleurs occupés dans les entreprises industrielles ainsi que pour le personnel de bureau, le personnel technique et les autres employés, y compris le personnel de vente des grandes entreprises du commerce de détail;

[2] *Abrogé*

Art. 10

Travail de jour et travail du soir

[1] Il y a travail de jour entre 6 heures et 20 heures, et travail du soir, entre 20 heures et 23 heures. Le travail de jour et le travail du soir ne sont pas soumis à autorisation. Le travail du soir peut être introduit par l'employeur après audition de la représentation des travailleurs dans l'entreprise ou, à défaut, des travailleurs concernés.

[2] Avec l'accord des représentants des travailleurs dans l'entreprise ou, à défaut, de la majorité des travailleurs concernés, le début et la fin du travail de jour et du soir de l'entreprise peuvent être fixés différemment entre 5 heures et 24 heures. Dans ce cas également, le travail de jour et du soir doit être compris dans un espace de dix-sept heures.

[3] Le travail de jour et du soir de chaque travailleur doit être compris dans un espace de quatorze heures, pauses et heures de travail supplémentaire incluses.

Art. 12, 2e à 4e al.

[2] Le travail supplémentaire ne peut dépasser deux heures par travailleur et par jour, sauf les jours chômés ou en cas de nécessité, ni le nombre d'heures suivant par année civile:

a. 170 heures pour les travailleurs dont la durée maximale de la semaine de travail est de quarante-cinq heures;
b. 140 heures pour les travailleurs dont la durée maximale de la semaine de travail est de cinquante heures.

[3] et [4]

Abrogés

Art.14

Abrogé

Art. 15a

Durée du repos quotidien

[1] Le travailleur doit bénéficier d'une durée de repos quotidien d'au moins onze heures consécutives.

[2] Pour le travailleur adulte, la durée du repos peut être réduite à huit heures une fois par semaine, pour autant que la moyenne sur deux semaines atteigne onze heures.

Art. 16

Interdiction de travailler la nuit

L'occupation des travailleurs est interdite en dehors des limites du travail de jour et du travail du soir de l'entreprise fixées à l'article 10 (travail de nuit). L'article 17 est réservé.

Art. 17

Dérogations à l'interdiction de travailler la nuit

[1] Les dérogations à l'interdiction de travailler la nuit sont soumises à autorisation.

[2] Le travail de nuit régulier ou périodique est autorisé lorsque des raisons techniques ou économiques le rendent indispensable.

[3] Le travail de nuit temporaire est autorisé en cas de besoin urgent dûment établi.

[4] En cas de besoin urgent dûment établi, le travail de nuit est autorisé entre 5 heures et 6 heures ainsi qu'entre 23 heures et 24 heures.

[5] Le travail de nuit régulier ou périodique est soumis à l'autorisation de l'office fédéral, le travail de nuit temporaire, à celle des autorités cantonales.

[6] Le travailleur ne peut être affecté au travail de nuit sans son consentement.

Art. 17a

Durée du travail de nuit

[1] La durée du travail de nuit du travailleur n'excédera pas neuf heures, ou dix heures, pauses incluses.

[2] Si le travailleur est occupé trois nuits au plus sur sept nuits consécutives, la durée du travail quotidien peut s'élever à dix heures pour autant que les conditions fixées dans l'ordonnance soient observées; toutefois, la durée du travail, pauses incluses, doit être comprise dans un espace de douze heures.

Art. 17b

Temps de repos supplémentaire et majoration de salaire

[1] L'employeur doit accorder une majoration de salaire de 25 pour cent au moins au travailleur qui effectue un travail de nuit à titre temporaire.

[2] Le travailleur qui effectue un travail de nuit régulièrement ou périodiquement a droit à une compensation en temps équivalant à 10 pour cent de la durée de ce travail. Ce temps de repos compensatoire doit être accordé dans le délai d'une année. La compensation peut cependant être accordée sous forme de supplément salarial au travailleur dont le travail régulièrement fourni au début ou à la fin du travail de nuit n'excède pas une heure.

[3] Le temps de repos compensatoire prévu au 2e alinéa ne doit pas être accordé lorsque:

a. La durée moyenne du travail par équipes dans l'entreprise n'excède pas sept heures, pauses incluses;
b. Le travailleur de nuit n'est occupé que quatre nuits par semaine (semaine de quatre jours);
c. Des temps de repos compensatoires équivalents sont accordés aux travailleurs dans un délai d'une année, par convention collective de travail ou par une application par analogie de dispositions de droit public.

[4] Les dispositions relatives au temps de repos compensatoire au sens du 3e alinéa, lettre c, sont soumises à l'examen de l'office fédéral, qui se prononce sur leur équivalence avec le temps de repos compensatoire légal prévu au 2e alinéa.

Art. 17c

Examen médical et conseils

[1] Le travailleur qui effectue un travail de nuit pendant une longue période a droit à un examen de son état de santé, de même qu'à des conseils sur la façon de réduire ou de supprimer les problèmes de santé liés à son travail.

[2] L'ordonnance règle les modalités d'application. L'examen médical peut être déclaré obligatoire pour certaines catégories de travailleurs.

[3] Les frais occasionnés par l'examen médical et les conseils sont à la charge de l'employeur, à moins que la caisse-maladie ou une autre assurance du travailleur ne les assument.

Art. 17d

Inaptitude au travail de nuit

Chaque fois que cela est réalisable, l'employeur doit affecter le travailleur déclaré inapte au travail de nuit pour des raisons de santé, à un travail de jour similaire auquel il est apte.

Art. 17e

Mesures supplémentaires lors du travail de nuit

[1] Pour autant que les circonstances l'exigent, l'employeur qui occupe régulièrement des travailleurs la nuit doit prendre des mesures supplémentaires appropriées, destinées à la protection des travailleurs, notamment en ce qui concerne la sécurité sur le chemin du travail, l'organisation des transports, les possibilités de se reposer et de s'alimenter, ainsi que la prise en charge des enfants.

[2] Les autorités qui les octroient peuvent assortir les autorisations portant sur la durée du travail de charges appropriées.

Art. 18

Interdiction de travailler le dimanche

[1] Du samedi à 23 heures au dimanche à 23 heures, il est interdit d'occuper des travailleurs. L'article 19 est réservé.

[2] Avec l'accord des représentants des travailleurs dans l'entreprise ou, à défaut, de la majorité des travailleurs concernés, l'intervalle de 24 heures défini au 1er alinéa peut être avancé ou retardé d'une heure au plus.

Art. 19

Dérogations à l'interdiction de travailler le dimanche

[1] Les dérogations à l'interdiction de travailler le dimanche sont soumises à autorisation.

[2] Le travail dominical régulier ou périodique est autorisé lorsque des raisons techniques ou économiques le rendent indispensable.

[3] Le travail dominical temporaire est autorisé en cas de besoin urgent dûment établi. L'employeur accorde une majoration de salaire de 50 pour cent au travailleur.

[4] Le travail dominical régulier ou périodique est soumis à l'autorisation de l'office fédéral, le travail dominical temporaire, à celle des autorités cantonales.

[5] Le travailleur ne peut être affecté au travail dominical sans son consentement.

Art. 20

Dimanche libre et repos compensatoire

[1] Une fois toutes les deux semaines au moins, le jour de repos hebdomadaire doit coïncider avec un dimanche complet, et suivre ou précéder immédiatement le temps de repos quotidien. L'article 24 est réservé.

[2] Tout travail dominical dont la durée n'excède pas cinq heures doit être compensé par du temps libre. S'il dure plus de cinq heures, il sera compensé, pendant la semaine précédente ou suivante et immédiatement après le temps de repos quotidien, par un repos compensatoire d'au moins 24 heures consécutives coïncidant avec un jour de travail.

[3] L'employeur peut occuper des travailleurs temporairement pendant le repos compensatoire, si cette mesure s'avère nécessaire, soit pour empêcher la détérioration de biens, soit pour prévenir ou supprimer des perturbations dans l'entreprise; le repos compensatoire doit cependant être accordé au plus tard pendant la semaine suivante.

Art. 20a

Jours fériés et fêtes religieuses

[1] Le jour de la fête nationale est assimilé au dimanche. Les cantons peuvent assimiler au dimanche huit autres jours fériés par an au plus et les fixer différemment selon les régions.

[2] Le travailleur est autorisé à interrompre son travail à l'occasion de fêtes religieuses autres que celles qui sont assimilées à des jours fériés par les cantons. Il doit cependant en aviser son employeur au plus tard trois jours à l'avance. L'article 11 est applicable.

[3] A la demande du travailleur, l'employeur lui accordera, si possible, le temps nécessaire pour assister à une fête religieuse.

Art. 21, 3e al.

[3] L'article 20, 3e alinéa, est applicable par analogie.

Art. 22

Interdiction de remplacer le temps de repos par d'autres prestations

Dans la mesure où la loi prescrit des temps de repos, ceux-ci ne doivent pas être remplacés par des prestations en argent ou d'autres avantages, sauf à la cessation des rapports de travail.

Titre précédant l'article 23

3. Travail continu

Art. 23

Abrogé

Art. 24

Travail continu

[1] Le travail continu est soumis à autorisation.

[2] Le travail continu régulier ou périodique est autorisé lorsque des raisons techniques ou économiques le rendent indispensable.

[3] Le travail continu temporaire est autorisé en cas de besoin urgent dûment établi.

[4] Le travail continu régulier ou périodique est soumis à l'autorisation de l'office fédéral, le travail continu temporaire, à celle des autorités cantonales.

[5] L'ordonnance détermine, en cas de travail continu, à quelles conditions supplémentaires et dans quelles limites la durée maximale du travail quotidien et hebdomadaire peut être prolongée et le temps de repos réparti différemment. Ce faisant, la durée maximale du travail hebdomadaire ne doit pas, en règle générale, être dépassée sur une moyenne de seize semaines.

[6] En outre, les dispositions sur le travail de nuit et sur le travail dominical sont applicables au travail continu.

Titre précédant l'article 25

4. Autres dispositions

Art. 25

Alternance des équipes

[1] Le temps de travail doit être organisé de telle sorte qu'aucun travailleur ne soit occupé plus de six semaines consécutives dans la même équipe.

[2] En cas de travail de jour ou du soir à deux équipes, le travailleur doit participer dans une proportion égale aux deux équipes et, en cas de travail de nuit, au travail de jour ou du soir et au travail de nuit.

[3] Avec l'accord des travailleurs concernés et pour autant que les charges et conditions fixées dans l'ordonnance soient observées, la période de six semaines peut être prolongée ou l'alternance des équipes supprimée.

Titre précédant l'article 26

Abrogé

Art. 26, 1er al.

[1] Pour protéger les travailleurs, d'autres dispositions sur le travail supplémentaire, sur le travail de nuit, sur le travail dominical, sur le travail par équipes et sur le travail continu peuvent être édictées par voie d'ordonnance, dans les limites de la durée maximale de la semaine de travail.

Art. 27, al. 1 et 1bis

[1] Certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs peuvent être soumises par voie d'ordonnance à des dispositions spéciales remplaçant en tout ou en partie les articles 9 à 17*a*, 17*b*, 1er alinéa, 18 à 20, 21, 24, 25, 31 et 36, dans la mesure où leur situation particulière le rend nécessaire.

[1bis] Les petites entreprises artisanales, en particulier, sont exemptées de l'autorisation obligatoire pour le travail de nuit ou le travail dominical, lorsque celui-ci est inhérent à leur activité.

Titre précédant l'article 29

IV. Dispositions spéciales de protection

1. Jeunes travailleurs

Art. 30, 2e al.

[2] L'ordonnance détermine dans quelles catégories d'entreprise ou d'emplois et à quelles conditions:

a. Les jeunes gens de plus de treize ans peuvent être chargés de faire des courses et d'effectuer des travaux légers;
b. Les jeunes gens de moins de quinze ans peuvent être affectés à un travail dans le cadre de manifestations culturelles, artistiques ou sportives ainsi que dans la publicité.

Art. 31, 1er al., deuxième phrase, et 2e à 4e al.

[1] . . . Cette durée comprend le travail supplémentaire et le temps consacré pendant les heures de travail aux cours obligatoires.

[2] Le travail de jour des jeunes gens, pauses incluses, doit être compris dans un espace de douze heures. Les jeunes travailleurs de moins de seize ans révolus ne peuvent être occupés que jusqu'à 20 heures et ceux de plus de seize ans, jusqu'à 22 heures. Sont réservées les dispositions dérogatoires sur l'emploi de jeunes gens prévues à l'article 30, 2e alinéa.

[3] Il est interdit d'affecter à un travail supplémentaire les jeunes gens de moins de seize ans révolus.

[4] L'employeur n'est autorisé à occuper des jeunes travailleurs ni la nuit, ni le dimanche. Des dérogations peuvent être prévues par voie d'ordonnance, notamment au profit de la formation professionnelle ainsi que pour les cas prévus à l'article 30, 2e alinéa.

Titre précédant l'article 33

Abrogé

Art. 33 et 34

Abrogés

Titre précédant l'article 35

2. Femmes enceintes et mères qui allaitent

Art. 35

Protection de la santé durant la maternité

[1] L'employeur doit occuper les femmes enceintes et les mères qui allaitent de telle sorte que leur santé et la santé de l'enfant ne soient pas compromises et aménager leurs conditions de travail en conséquence.

[2] L'ordonnance peut interdire, pour des raisons de santé, l'occupation des femmes enceintes et des mères qui allaitent à des travaux pénibles ou dangereux, ou l'assortir de conditions particulières.

[3] Les femmes enceintes et les mères qui allaitent qui ne peuvent être occupées à certains travaux en vertu du 2e alinéa ont droit à 80 pour cent de leur salaire, y compris une indemnité équitable pour la perte du salaire en nature, lorsqu'aucun travail équivalent ne peut leur être proposé.

Art. 35a

Occupation durant la maternité

[1] Les femmes enceintes et les mères qui allaitent ne peuvent être occupées sans leur consentement.

[2] Sur simple avis, les femmes enceintes peuvent se dispenser d'aller au travail ou le quitter. Les mères qui allaitent peuvent disposer du temps nécessaire à l'allaitement.

[3] Les accouchées ne peuvent être occupées durant les huit semaines qui suivent l'accouchement; ensuite, et jusqu'à la seizième semaine, elles ne peuvent l'être que si elles y consentent.

[4] Durant les huit semaines qui précèdent l'accouchement, les femmes enceintes ne peuvent être occupées entre 20 heures et 6 heures.

Art. 35b

Déplacement de l'horaire et paiement du salaire durant la maternité

[1] Chaque fois que cela est réalisable, l'employeur est tenu de proposer aux femmes enceintes qui accomplissent un travail entre 20 heures et 6 heures un travail équivalent entre 6 heures et 20 heures. Cette obligation vaut également pour la période entre la huitième et la seizième semaine après l'accouchement.

[2] Lorsqu'aucun travail équivalent ne peut leur être proposé, les femmes occupées entre 20 heures et 6 heures pendant les périodes fixées au 1er alinéa ont droit à 80 pour cent de leur salaire calculé sans d'éventuelles majorations pour le travail de nuit, y compris une indemnité équitable pour la perte du salaire en nature.

Titre précédant l'article 36

3. Travailleurs ayant des responsabilités familiales

Art. 36

[1] Lorsqu'il fixe les heures de travail et de repos, l'employeur doit tenir compte notamment des responsabilités familiales des travailleurs. Sont réputées responsabilités familiales l'éducation des enfants jusqu'à l'âge de quinze ans ainsi que la prise en charge de membres de la parenté ou de proches exigeant des soins.

[2] Ces travailleurs ne peuvent être affectés à un travail supplémentaire sans leur consentement. A leur demande, une pause de midi d'au moins une heure et demie doit leur être accordée.

[3] L'employeur doit, sur présentation d'un certificat médical, donner congé aux travailleurs ayant des responsabilités familiales, pour le temps nécessaire à la garde d'un enfant malade, jusqu'à concurrence de trois jours.

Titre précédant l'article 36a

4. Autres catégories de travailleurs

Art. 36a

L'ordonnance peut interdire, pour des raisons de santé, l'occupation d'autres catégories de travailleurs à des travaux pénibles ou dangereux, ou la faire dépendre de conditions particulières.

Art. 47

Affichage de l'horaire de travail et des autorisations de dérogation

[1] L'employeur doit porter à la connaissance des travailleurs, par voie d'affichage ou par tout autre moyen approprié:

a. L'horaire de travail et les autorisations de travail accordées;
b. Les dispositions de protection spéciale liées à l'horaire ou aux autorisations de travail.

[2] L'ordonnance détermine les horaires de travail qui doivent être communiqués à l'autorité cantonale.

Art. 48

Information et consultation

[1] Les travailleurs ou leurs représentants dans l'entreprise ont le droit d'être informés et consultés sur les affaires concernant:

a. Les questions relatives à la protection de la santé;
b. L'organisation du temps de travail et l'aménagement des horaires de travail;
c. Les mesures prévues à l'article 17c concernant le travail de nuit.

[2] Le droit d'être consulté comprend le droit d'être entendu sur ces affaires et d'en débattre avant que l'employeur ne prenne une décision, ainsi que le droit d'obtenir communication des motifs de la décision prise lorsque les objections soulevées par les travailleurs ou leurs représentants dans l'entreprise n'ont pas été prises en considération, ou qu'elles ne l'ont été que partiellement.

Art. 64

Loi sur la participation

La loi du 17 décembre 1993[4] sur la participation est modifiée comme suit:

Art. 10, let. a

La représentation des travailleurs dispose, en vertu de la législation y relative, de droits de participation dans les domaines suivants:

a. Sécurité au travail au sens de l'article 82 de la loi sur l'assurance-accidents[5] et protection des travailleurs au sens de l'article 48 de la loi sur le travail[6];

Art. 71, let. b

Sont en particulier réservées:

b. Les dispositions fédérales, cantonales et communales sur les rapports de service de droit public; toutefois, les prescriptions en matière de protection de la santé ne peuvent faire l'objet de dérogations qu'en faveur des travailleurs;

II

Dispositions transitoires

L'article 17*b* entrera en vigueur:

1. Pour les femmes qui étaient jusqu'à présent soumises à l'interdiction du travail de nuit et qui sont appelées à fournir un tel travail, simultanément aux autres dispositions de la présente loi;
2. Pour les autres travailleurs, trois ans après l'entrée en vigueur des autres dispositions de la présente loi.

III

Référendum et entrée en vigueur

[1] La présente loi est sujette au référendum facultatif.

[2] Le Conseil fédéral fixe la date de l'entrée en vigueur.

Legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio

(Legge sul lavoro)

Modifica del 20 marzo 1998

L'Assemblea federale della Confederazione Svizzera,

visto il rapporto della Commissione dell'economia e dei tributi del Consiglio nazionale del 17 novembre 1997[1];
visto il parere espresso dal Consiglio federale dinnanzi al Consiglio nazionale il 18 dicembre 1997[2],

decreta:

I

La legge sul lavoro[3] è modificata come segue:

Sostituzione di un'espressione:

Nel titolo che precede l'articolo 6, negli articoli 6 capoversi 3 e 4, 38 capoverso 1, 59 capoverso 1 lettera a e 60 capoverso 1, il termine «igiene» è sostituito con l'espressione «protezione della salute».

Art. 1 cpv. 1

1 La legge è applicabile, fatti salvi gli articoli 2-4, a tutte le aziende pubbliche e private.

Art. 3a marginale, frase introduttiva e lett. a

Disposizioni relative alla protezione della salute

Le disposizioni concernenti la protezione della salute contenute nella presente legge (art. 6, 35 e 36*a*) sono tuttavia applicabili:

a. alle amministrazioni federali, cantonali e comunali;

Art. 5 cpv. 1

1 Le disposizioni speciali della presente legge sulle aziende industriali sono applicabili alla singola azienda, o a una sua parte, solo previa decisione d'assoggettamento dell'Ufficio federale dello sviluppo economico e del lavoro (Ufficio federale).

Art. 6 cpv. 1 e 2bis

1 A tutela della salute dei lavoratori, il datore di lavoro deve prendere tutti i provvedimenti, che l'esperienza ha dimostrato necessari, realizzabili secondo lo stato della tecnica e adeguati alle condizioni d'esercizio. Deve inoltre prendere i provvedimenti necessari per la tutela dell'integrità personale dei lavoratori.

2bis Il datore di lavoro veglia affinché il lavoratore non debba consumare bevande alcoliche o altri prodotti psicotropi nell'esercizio della sua attività professionale. Il Consiglio federale disciplina le eccezioni.

Art. 9 cpv. 1 lett. a e cpv. 2

1 La durata massima della settimana lavorativa è di:

a. 45 ore per i lavoratori delle aziende industriali, il personale d'ufficio, gli impiegati tecnici e altri, compreso il personale di vendita delle grandi aziende del commercio al minuto;

2 *Abrogato*

Art. 10

Lavoro diurno e serale

1 Il lavoro svolto tra le 6 e le 20 è considerato lavoro diurno, quello svolto tra le 20 e le 23 lavoro serale. Il lavoro diurno e il lavoro serale non richiedono alcuna autorizzazione. Dopo aver sentito la rappresentanza dei lavoratori nell'azienda o, in sua assenza, i lavoratori interessati, il datore di lavoro può introdurre il lavoro serale.

2 Con il consenso della rappresentanza dei lavoratori nell'azienda o, in sua assenza, della maggioranza dei lavoratori interessati, inizio e fine del lavoro diurno e serale dell'azienda possono essere fissati diversamente tra le 5 e le 24. Anche in questo caso il lavoro diurno e serale dell'azienda deve rimanere compreso in uno spazio di 17 ore.

3 Il lavoro diurno e serale del singolo lavoratore deve rimanere compreso in uno spazio di 14 ore, incluse le pause e lo straordinario.

Art. 12 cpv. 2-4

2 Il lavoro straordinario per singolo lavoratore non può superare due ore al giorno, tranne nei giorni feriali liberi o in caso di necessità, né per anno civile superare complessivamente:

a. le 170 ore per i lavoratori con una durata massima della settimana lavorativa di 45 ore;
b. le 140 ore per i lavoratori con una durata massima della settimana lavorativa di 50 ore.

3 e 4 *Abrogati*

Art. 14

Abrogato

Art. 15a

Riposo giornaliero

1 Ai lavoratori deve essere garantito un riposo giornaliero di almeno undici ore consecutive.

2 Il riposo di lavoratori adulti può essere ridotto una volta per settimana fino a otto ore, a condizione che nella media di due settimane venga rispettata la durata di undici ore.

Art. 16

Divieto del lavoro notturno

L'occupazione fuori del lavoro aziendale diurno e serale secondo l'articolo 10 (lavoro notturno) è vietata. Rimane salvo l'articolo 17.

Art. 17

Deroghe al divieto del lavoro notturno

1 Le deroghe al divieto del lavoro notturno sono soggette ad autorizzazione.

2 Il lavoro notturno regolare o periodico è autorizzato se è indispensabile per motivi tecnici o economici.

3 Il lavoro notturno temporaneo è autorizzato se ne è provato l'urgente bisogno.

4 Il lavoro notturno tra le 5 e le 6 e tra le 23 e le 24 è autorizzato se ne è provato l'urgente bisogno.

5 L'Ufficio federale autorizza il lavoro notturno regolare o periodico; l'autorità cantonale, il lavoro notturno temporaneo.

6 Il datore di lavoro non può occupare il lavoratore nel lavoro notturno senza il suo consenso.

Art. 17a

Durata del lavoro notturno

1 In caso di lavoro notturno, la durata del lavoro giornaliero per singolo lavoratore non può superare nove ore e deve essere compresa in uno spazio di dieci ore, pause incluse.

2 Se il lavoratore è occupato al massimo tre notti consecutive su sette, la durata del lavoro giornaliero può ammontare a dieci ore alle condizioni stabilite nell'ordinanza; essa deve tuttavia rimanere compresa in uno spazio di dodici ore, pause incluse.

Art. 17b

Supplemento di tempo e supplemento salariale

1 Il datore di lavoro deve accordare un supplemento salariale del 25 per cento almeno al lavoratore che svolge solo temporaneamente un lavoro notturno.

2 Il lavoratore che svolge regolarmente o periodicamente un lavoro notturno ha diritto a una compensazione di tempo equivalente al 10 per cento della durata del lavoro notturno da lui svolto. Il tempo di riposo compensativo deve essere accordato entro un anno. La compensazione può tuttavia essere accordata sotto forma di supplemento salariale ai lavoratori il cui lavoro, regolarmente svolto all'inizio o alla fine delle ore notturne, non supera un'ora.

3 Il tempo di riposo compensativo conformemente al capoverso 2 non deve essere accordato se:

a. la durata media delle squadre nell'azienda non supera le sette ore, comprese le pause, o
b. il lavoratore di notte è occupato solo quattro notti per settimana (settimana di quattro giorni), o
c. ai lavoratori sono accordati tempi di riposo compensativi equivalenti, entro un anno, per contratto collettivo di lavoro o per applicazione analogica delle disposizioni di diritto pubblico.

4 Le regolamentazioni relative al tempo di riposo compensativo, ai sensi del capoverso 3 lettera c, devono essere esaminate dall'Ufficio federale che si pronuncia sulla loro equivalenza con il tempo di riposo compensativo legale, ai sensi del capoverso 2.

Art. 17c

Visita medica e consulenza

1 Il lavoratore che svolge un lavoro notturno duraturo ha diritto a una visita medica che attesti il suo stato di salute e alla consulenza riguardo al modo di ridurre o evitare i problemi di salute connessi con il suo lavoro.

2 L'ordinanza disciplina i particolari. Essa può dichiarare obbligatoria la visita medica per determinati gruppi di lavoratori.

3 Il datore di lavoro assume le spese della visita medica e della consulenza, nella misura in cui non rispondano la cassa malati o un altro assicuratore del lavoratore.

Art. 17d

Inidoneità al lavoro notturno

Nella misura del possibile, il datore di lavoro deve trasferire il lavoratore giudicato inidoneo al lavoro notturno per motivi di salute a un lavoro diurno analogo, per il quale è idoneo.

Art. 17e

Altri provvedimenti in caso di lavoro notturno

1 Se richiesto dalle circostanze, il datore di lavoro che occupa regolarmente personale durante la notte è obbligato a prevedere altri adeguati provvedimenti a tutela dei lavoratori, segnatamente per quanto concerne la sicurezza degli spostamenti per recarsi al lavoro, l'organizzazione del trasporto, le possibilità di riposarsi e di alimentarsi nonché la cura dei figli.

2 Le autorità competenti possono subordinare a oneri adeguati i permessi concernenti la durata del lavoro.

Art. 18

Divieto del lavoro domenicale

1 Il lavoro è vietato nell'intervallo che intercorre tra le 23 del sabato e le 23 della domenica. Rimane salvo l'articolo 19.

2 Con il consenso della rappresentanza dei lavoratori nell'azienda o, in sua assenza, della maggioranza dei lavoratori interessati, l'intervallo di 24 ore fissato nel capoverso 1 può essere anticipato o differito di un'ora al massimo.

Art. 19

Deroghe al divieto di lavoro domenicale

1 Le deroghe al divieto del lavoro domenicale sono soggette ad autorizzazione.

2 Il lavoro domenicale regolare o periodico è autorizzato se è indispensabile per motivi tecnici o economici.

3 Il lavoro domenicale temporaneo è autorizzato se ne è provato l'urgente bisogno. Il datore di lavoro accorda al lavoratore un supplemento salariale del 50 per cento.

4 L'Ufficio federale autorizza il lavoro domenicale regolare o periodico; l'autorità cantonale, il lavoro domenicale temporaneo.

5 Il datore di lavoro non può occupare il lavoratore nel lavoro domenicale senza il suo consenso.

Art. 20

Domenica libera e riposo compensativo

1 Il giorno settimanale di riposo deve cadere in domenica almeno una volta ogni due settimane, immediatamente prima o dopo il riposo giornaliero. Rimane salvo l'articolo 24.

2 Il lavoro domenicale di una durata massima di cinque ore deve essere compensato mediante tempo libero. Qualora si prolunghi oltre cinque ore, deve essere compensato con un riposo non inferiore a 24 ore consecutive durante un giorno lavorativo, seguente il riposo giornaliero, della settimana precedente o successiva.

3 Il datore di lavoro può occupare temporaneamente i lavoratori durante il riposo compensativo, se ciò è necessario per impedire il deperimento di beni o per prevenire o correggere disfunzioni d'esercizio; il riposo compensativo deve essere allora accordato entro la settimana successiva.

Art. 20a

Giorni festivi e cerimonie religiose

1 Il giorno della festa nazionale è parificato alla domenica. I Cantoni possono parificare alla domenica al massimo altri otto giorni festivi all'anno e ripartirli diversamente secondo le regioni.

2 Il lavoratore è autorizzato a interrompere il lavoro in occasione di giorni festivi religiosi diversi da quelli riconosciuti dai Cantoni. Egli deve tuttavia informare il datore di lavoro con almeno tre giorni di anticipo. È applicabile l'articolo 11.

3 Su richiesta del lavoratore, il datore di lavoro accorda, per quanto possibile, il tempo necessario per assistere a cerimonie religiose.

Art. 21 cpv. 3

3 L'articolo 20 capoverso 3 è applicabile per analogia.

Art. 22

Divieto di sostituzione del riposo

Qualora la legge prescriva ore di riposo, le stesse non possono essere sostituite dal pagamento di una somma di denaro o da altre prestazioni, tranne alla cessazione del rapporto di lavoro.

Titolo che precede l'articolo 23

3. Lavoro continuo

Art. 23

Abrogato

Art. 24

Lavoro continuo

1 Il lavoro continuo è soggetto ad autorizzazione.

2 Il lavoro continuo regolare o periodico è autorizzato se è indispensabile per motivi tecnici o economici.

3 Il lavoro continuo temporaneo è autorizzato se ne è provato l'urgente bisogno.

4 L'Ufficio federale autorizza il lavoro continuo regolare o periodico; l'autorità cantonale, il lavoro continuo temporaneo.

5 L'ordinanza determina a quali condizioni e in quale misura, nel lavoro continuo, la durata massima lavorativa giornaliera e settimanale può essere prolungata e la durata del riposo ripartita diversamente. Di regola, la durata massima della settimana lavorativa deve essere osservata nella media di sedici settimane.

6 Al lavoro continuo sono inoltre applicabili le prescrizioni sul lavoro notturno e domenicale.

Titolo che precede l'articolo 25

4. Altre disposizioni

Art. 25

Rotazione

1 La durata del lavoro deve essere suddivisa in modo tale che il singolo lavoratore non debba lavorare nella stessa squadra per più di sei settimane consecutive.

2 Durante il lavoro diurno e serale a due squadre, il lavoratore deve prendere parte uniformemente a entrambi i turni, mentre nel caso di lavoro notturno deve partecipare sia al lavoro diurno che a quello notturno.

3 Con il consenso dei lavoratori interessati e rispettando le condizioni e gli oneri stabiliti dall'ordinanza, è possibile prolungare la durata di sei settimane oppure rinunciare del tutto all'alternanza della squadre.

Titolo che precede l'articolo 26

Abrogato

Art. 26 cpv. 1

1 A tutela dei lavoratori e nei limiti della durata massima della settimana lavorativa, possono essere emanate in via d'ordinanza altre disposizioni concernenti il lavoro straordinario, notturno e domenicale, come anche il lavoro a squadre e il lavoro continuo.

Art. 27 cpv. 1 e 1bis

1 Determinate categorie di aziende o di lavoratori possono essere assoggettate, mediante ordinanza, a disposizioni speciali che sostituiscono, totalmente o parzialmente, gli articoli 9-17*a*, 17*b* capoverso 1, 18-20, 21, 24, 25, 31 e 36, in quanto ciò sia necessario data la loro particolare situazione.

1bis Le piccole aziende artigianali, in particolare, sono esonerate dall'obbligo d'autorizzazione per il lavoro notturno e domenicale se necessari per la loro attività.

Titolo che precede l'articolo 29

IV. Disposizioni di protezione speciale

1. Giovani

Art. 30 cpv. 2

2 L'ordinanza determina per quali categorie di aziende o di lavoratori e a quali condizioni:

a. giovani di oltre 13 anni possono essere incaricati di eseguire commissioni e lavori leggeri;
b. giovani minori di 15 anni possono essere occupati in occasione di manifestazioni culturali, artistiche, sportive e pubblicitarie.

Art. 31 cpv. 1 secondo periodo e cpv. 2-4

1 ... L'eventuale lavoro straordinario come pure i corsi obbligatori svolti nel tempo di lavoro sono computati nella durata del lavoro.

2 Il lavoro diurno dei giovani deve essere compreso in uno spazio di dodici ore, pause incluse. I giovani minori di 16 anni compiuti possono lavorare fino alle 20, mentre i giovani di oltre 16 anni fino alle 22 al massimo. Rimangono salve le disposizioni derogatorie sull'occupazione di giovani ai sensi dell'articolo 30 capoverso 2.

3 I giovani minori di 16 anni compiuti non possono essere occupati in lavoro straordinario.

4 Il datore di lavoro non può occupare giovani durante la notte o di domenica. Deroghe possono essere previste per ordinanza, segnatamente nell'interesse della formazione professionale e per l'occupazione di giovani ai sensi dell'articolo 30 capoverso 2.

Titolo che precede l'articolo 33

Abrogato

Art. 33 e 34

Abrogati

Titolo che precede l'articolo 35

2. Donne incinte e madri che allattano

Art. 35

Tutela della salute durante la maternità

1 Il datore di lavoro deve occupare le donne incinte e le madri allattanti in modo e in condizioni di lavoro tali che la loro salute o la salute del bambino non sia pregiudicata.

2 L'ordinanza può vietare o subordinare a condizioni particolari, per motivi di salute, l'occupazione di donne incinte e madri allattanti in lavori gravosi e pericolosi.

3 Le donne incinte e le madri allattanti che non possono essere occupate in taluni lavori in base alle prescrizioni del capoverso 2 hanno diritto all'80 per cento del salario e a un'indennità adeguata per la perdita del salario in natura, nella misura in cui il datore di lavoro non possa offrire loro un lavoro equivalente.

Art. 35a

Occupazione durante la maternità

1 Le donne incinte e la madri allattanti possono essere occupate solo con il loro consenso.

2 Le donne incinte possono assentarsi dal lavoro mediante semplice avviso. Alle madri allattanti deve essere concesso il tempo necessario all'allattamento.

3 Le puerpere non possono essere occupate durante le otto settimane dopo il parto; in seguito, e fino alla sedicesima settimana, possono esserlo solo con il loro consenso.

4 Le donne incinte non possono essere occupate tra le 20 e le 6 nelle otto settimane precedenti il parto.

Art. 35b

Lavoro compensativo e pagamento continuato del salario durante la maternità

1 Il datore di lavoro è obbligato a offrire, per quanto possibile, alle donne incinte occupate tra le 20 e le 6 un lavoro equivalente tra le 6 e le 20. Tale obbligo sussiste anche per il periodo che intercorre tra l'ottava e la sedicesima settimana dopo il parto.

2 Le donne occupate tra le 20 e le 6 hanno diritto all'80 per cento del salario, oltre agli eventuali supplementi per il lavoro notturno, e a un'indennità adeguata per il salario in natura venuto a mancare nei periodi fissati dal capoverso 1, qualora non possa essere loro offerto un lavoro equivalente.

Titolo che precede l'articolo 36

3. Lavoratori con responsabilità familiari

Art. 36

1 Il datore di lavoro, determinando le ore del lavoro e del riposo, deve prestare particolare riguardo ai lavoratori con responsabilità familiari. Sono considerate responsabilità familiari l'educazione dei figli fino all'età di 15 anni e l'assistenza di congiunti o di persone prossime che necessitano di cure.

2 Tali lavoratori possono essere occupati in un lavoro straordinario solo con il loro consenso. Su richiesta, deve essere accordata loro una pausa meridiana di almeno un'ora e mezzo.

3 Su presentazione di un certificato medico, il datore di lavoro deve concedere un permesso, fino a tre giorni, ai lavoratori che hanno responsabilità familiari per il tempo necessario alle cure dei figli ammalati.

Titolo che precede l'articolo 36a

4. Altri gruppi di lavoratori

Art. 36a

L'ordinanza può vietare o subordinare a condizioni particolari, per motivi di salute, l'occupazione di altri gruppi di lavoratori in lavori gravosi e pericolosi.

Art. 47

Affissione dell'orario di lavoro e dei permessi concernenti la sua durata

[1] Il datore di lavoro deve comunicare ai lavoratori, mediante affissione o in un altro modo appropriato:

a. l'orario di lavoro e le autorizzazioni di lavoro accordate e
b. le relative disposizioni di protezione speciale.

[2] L'ordinanza stabilisce quali orari di lavoro devono essere comunicati all'autorità cantonale.

Art. 48

Informazione e consultazione dei lavoratori

[1] I lavoratori o la loro rappresentanza nell'azienda hanno il diritto di essere consultati sulle questioni seguenti:

a. tutti i casi concernenti la protezione della salute;
b. l'organizzazione della durata del lavoro e la pianificazione della griglia oraria;
c. i provvedimenti previsti dall'articolo 17*e* in caso di lavoro notturno.

[2] Il diritto di essere consultati comprende quello di essere sentiti su talune questioni e di discuterne, prima che il datore di lavoro prenda una decisione, come anche il diritto alla motivazione della decisione, se quest'ultima non tiene in considerazione, o considera solo parzialmente, le obiezioni dei lavoratori o della loro rappresentanza nell'azienda.

Art. 64

Legge sulla partecipazione

La legge del 17 dicembre 1993[4] sulla partecipazione è modificata come segue:

Art. 10 lett. a

La rappresentanza dei lavoratori, giusta la pertinente normativa, ha diritti di partecipazione negli ambiti seguenti:

a. sicurezza durante il lavoro ai sensi dell'articolo 82 della legge sull'assicurazione contro gli infortuni[5] e protezione del lavoratore ai sensi dell'articolo 48 della legge sul lavoro[6];

Art. 71 lett. b

Sono fatte salve, in particolare:

b. le prescrizioni federali, cantonali e comunali sui rapporti di lavoro di diritto pubblico; le prescrizioni in materia di protezione della salute possono tuttavia essere oggetto di deroghe solo nell'interesse dei lavoratori;

II

Disposizioni transitorie

L'articolo 17*b* entra in vigore:

1. per le donne che soggiacevano finora al divieto del lavoro notturno e che ora sono tenute a lavorare di notte: contemporaneamente alle altre disposizioni della presente legge;
2. per gli altri lavoratori: tre anni dopo l'entrata in vigore delle altre disposizioni della presente legge.

III

Referendum ed entrata in vigore

[1] La presente legge sottostà al referendum facoltativo.

[2] Il Consiglio federale ne determina l'entrata in vigore.

Consiglio degli Stati, 20 marzo 1998
Il presidente: Zimmerli
Il segretario: Lanz

Consiglio nazionale, 20 marzo 1998
Il presidente: Leuenberger
Il segretario: Anliker

Data di pubblicazione: 31 marzo 1998[7]
Termine di referendum: 9 luglio 1998