

Aus dem Arbeitsrecht : was bringt das neue Arbeitsgesetz?

Autor(en): **Wyss, Gabriela**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Fachzeitschrift Heim**

Band (Jahr): **70 (1999)**

Heft 3

PDF erstellt am: **10.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-812897>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Aus dem Arbeitsrecht

WAS BRINGT DAS NEUE ARBEITSGESETZ?

Von Gabriela Wyss, Rechtsanwältin*

Das neue Arbeitsgesetz, das am 29. November vom Souverän angenommen worden ist, wird voraussichtlich erst gegen das Jahr 2000 in Kraft treten. Bis die für die Umsetzung des Gesetzes massgebenden Verordnungen vorliegen, wird es nämlich noch einige Zeit dauern. Bis dahin gelten die Bestimmungen des alten Gesetzes von 1964 weiter, dennoch sollten sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf die Neuerungen einstellen. Neu ist *Überzeitarbeit* generell nicht mehr bewilligungspflichtig, doch dafür werden jährlich pro Arbeitnehmer nur noch 170 anstatt 260 Stunden erlaubt sein (bei einer maximalen Arbeitszeit von 45 Stunden pro Woche). Für zusätzliche Mehrstunden eines Arbeitnehmers gibt es keine Möglichkeiten mehr (die gemäss altem Gesetz mögliche Hilfsarbeit wird beispielsweise aufgehoben).

Die *Tagesarbeit* dauert das ganze Jahr von 6 Uhr bis 20 Uhr. Bewilligungsfrei kann der Arbeitgeber nach Anhörung der Arbeitnehmervertretung oder der Arbeitnehmer *Abendarbeiten* von 20 bis 23 Uhr einführen. Mit der Zustimmung der Arbeitnehmervertretung oder der Mehrheit der Arbeitnehmer kann die Tages- und Abendarbeit zwischen 5 Uhr und 24 Uhr anders festgelegt werden. Tages- und Abendarbeit zusammen dürfen als nie mehr als 17 Stunden betragen. Ansonsten ist jegliche Art von Nachtarbeit verboten. Der Bund kann (jedoch Ausnahmen zulassen – bei bloss vorübergehender Nachtarbeit genügt auch die Bewilligung der kantonalen Behörden. Immer muss allerdings der einzelne Arbeitnehmer mit seinem Nachteilsersatz einverstanden sein (Art. 17).

Sonntagsarbeit ist grundsätzlich verboten, kann jedoch bei Unentbehrlichkeit aus wirtschaftlichen oder technischen Gründen vom Bund bewilligt werden. Bei dringenden Bedürfnissen kann die kantonale Behörde vorübergehend Sonntagsarbeit bewilligen, wobei dafür dem Arbeitnehmer zwingend 50 Prozent Lohnzuschlag zu bezahlen ist. Zudem muss der Arbeitnehmer mit der Sonntagsarbeit einverstanden sein (Art. 19). Dagegen ist der Samstag ein ganz gewöhnlicher Werktag, an dem kein Zuschlag zu bezahlen ist. Andere vertragliche Abmachungen sind möglich. Im neuen Arbeitsgesetz werden Frauen und Männer be-

züglich Arbeit und Ruhezeit *gleich behandelt*. Frauen, die neu Nachtarbeit leisten dürfen, ist sofort ab Inkrafttreten des geänderten Gesetzes ein- zehnpromt-iger Zeitzuschlag für dauernde oder regelmässige Nachtarbeit zu gewähren. Den anderen Arbeitnehmern ist der Zeitzuschlag erst spätestens drei Jahre danach zu gewähren (Übergangsbestimmungen zu Art. 17b Abs. 2–4). Für vorübergehende Nachtarbeit muss wie bisher ein Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent entrichtet werden. Zusätzliche Schutzvorschriften werden neu mittels Verordnung geregelt. «*Sonderschutzvorschriften* gelten für Jugendliche, schwangere Frauen und stillende Mütter sowie für Arbeitnehmer mit Familienpflichten. Bis 16-jährige dürfen zum Beispiel keine Überzeitarbeit leisten. Schwangere und stillende Mütter dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Wöchnerinnen dürfen während acht Wochen nach der Niederkunft gar nicht und dann bis zu 16 Wochen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Dies bedingt jedoch nicht, dass der Arbeitgeber zu einer Lohnfortzahlung von bis zu 16 Wochen verpflichtet wäre, sondern die Lohnzahlung richtet sich weiterhin nach dem Obligationenrecht.

Welche Ansprüche bestehen bei Schwangerschaft und Mutterschaft?

Eine deutliche Verbesserung bringt das in Kraft zu setzende neue Arbeitsgesetz für schwangere Frauen und stillende Mütter, welche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden dürfen. Da viele Frauen den Lohn und die berufliche Integration während dieser Zeit wünschen, wird der Arbeitgeber ausdrücklich dazu verpflichtet, deren Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass durch die Beschäftigung weder die Gesundheit der Frauen noch die der Kinder beeinträchtigt wird. Durch Verordnung wird bestimmt werden, welche beschwerlichen und gefährlichen Arbeiten Schwangere und stillende Mütter gar nicht mehr und welche nur noch unter besonderen Voraussetzungen ausüben dürfen. Der Arbeitgeber soll diesen Frauen eine gleichwertige Ersatzarbeit zuweisen. Solange der Arbeitgeber keine leichtere zumutbare Arbeit offerieren kann, hat die jeweilige Arbeitnehmerin Anspruch auf 80 % ihres Lohnes samt

Vergütung für ausfallenden Naturallohn (vgl. neu Art. 35 ArG).

Ab der 8. Woche vor der Niederkunft dürfen schwangere Frauen generell keine Arbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr leisten, auch wenn sie für Abend- oder Nachtarbeit angestellt sind. Der Arbeitgeber soll diesen Frauen nach Möglichkeit eine andere gleichwertige Tagesarbeit anbieten. Grundsätzlich dürfen alle Wöchnerinnen acht Wochen nach der Niederkunft gar nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Frauen können aus finanziellen oder anderen Gründen auf die vorzeitige Wiederaufnahme ihrer Arbeitstätigkeit angewiesen sein. Bei Frauen mit arbeitsvertraglicher Arbeitszeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr bedeutet dies, dass der Arbeitgeber 80 % des vertraglichen Lohnes (ausgenommen die Zuschläge für Nachtarbeit) bezahlen muss, wenn er einer Arbeitnehmerin während der Schwangerschaft und zwischen der 8. und 16. Woche nach der Niederkunft keine gleichwertige Tagesarbeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr anbieten kann (vgl. neu Art. 35a und 35b ArG).

Zu beachten ist, dass fortschrittliche Gesamtarbeitsverträge in der Chemie, Maschinen-, Uhren- und Druckindustrie, Migros, Graphische Unternehmen, usw. freiwillig einen bezahlten Mutterschaftsurlaub vorsehen. Die Vereinbarung in der Maschinenindustrie gewährt Arbeitnehmerinnen nach 10-monatiger Dienstdauer einen 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub mit 100 % Lohnfortzahlung. Allfällige Versicherungslösungen müssen insgesamt mindestens gleichwertig sein. Ziel des Mutterschaftsurlaubs sollte eigentlich sein, den Frauen im Unternehmen verbesserte Möglichkeiten zur Beibehaltung der Berufstätigkeit zu bieten und nicht einen Ausstieg aus der Arbeitstätigkeit zu finanzieren.

Gilt in einem Betrieb kein Gesamtarbeitsvertrag mit bezahltem Mutterschaftsurlaub, bleibt es empfehlenswert, arbeitsvertraglich die Lohnfortzahlung für schwangerschafts- und mutterschaftsbedingte Absenzen festzulegen oder eine entsprechende Taggeld- / Mutterschaftsversicherung abzuschliessen. Die Übernahme der Prämienbezahlung bzw. die anteilmässige Aufteilung der Kosten sollte zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin unbedingt klar vereinbart werden. ■

* Aus NZZ, 9. Dezember 1998 und 6. Januar 1999