

**Zwölfte Sitzung – Douzième séance**

**Dienstag, 7. Oktober 1986, Vormittag**  
**Mardi 7 octobre 1986, matin**

8.00 h

*Vorsitz – Présidence: Herr Bundi*

85.070

**SBB. Leistungsauftrag 1987**  
**CFF. Mandat de prestations 1987**

Siehe Seite 923 hiervor – Voir page 923 ci-devant  
 Beschluss des Ständerates vom 1. Oktober 1986  
 Décision du Conseil des Etats du 1er octobre 1986

*Differenzen – Divergences*

**B. Bundesbeschluss über den Leistungsauftrag 1987 an die Schweizerischen Bundesbahnen und über die Abgeltung ihrer gemeinwirtschaftlichen Leistungen**  
**Arrêté fédéral fixant les principes du mandat 1987 des Chemins de fer fédéraux et l'indemnisation de leurs prestations de service public**

**Art. 6 Abs. 2**

*Antrag der Kommission*  
 Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

**Art. 6 al. 2**

*Proposition de la commission*  
 Adhérer à la décision du Conseil des Etats

**Kühne**, Berichterstatter: Die erweiterte Verkehrskommission hat in der Morgenfrühe des 2. Oktobers die Differenzbereinigung beraten und festgestellt, dass der Ständerat sich sehr weitgehend unserer Fassung angeschlossen hat. Bei der einzigen Differenz in Artikel 6 Absatz 2 des Bundesbeschlusses über den Leistungsauftrag 1987 an die Schweizerischen Bundesbahnen und über die Abgeltung der gemeinwirtschaftlichen Leistungen beantragen wir mit 8 gegen 4 Stimmen Zustimmung zum Ständerat. Es geht dabei um die Frage, ob der Bundesversammlung mehrjährige Verpflichtungskredite für Investitionen zur Genehmigung zu unterbreiten sind. Von seiten der Minderheit wird betont, dass mit dem neuen Leistungsauftrag vermehrte Kompetenzen an den Bundesrat übertragen werden und somit die Bundesversammlung mittels der Genehmigungspflicht die Kontrolle über die Investitionstätigkeit ausüben sollte. Die Mehrheit ist der Ansicht, Bundesrat und Verwaltungsrat der SBB sollten die Verantwortung für das Leistungsangebot und die dafür notwendigen Investitionen tragen. Die Bundesversammlung könne mit den Instrumenten der Mehrjahresplanung nach Absatz 2 und des Vorschlags der Eidgenossenschaft ihren Einfluss ausüben. Sie ist daher für Zustimmung zum Ständerat.

*Angenommen – Adopté*

**A. Bundesgesetz über die Schweizerischen Bundesbahnen**  
**Loi fédérale sur les Chemins de fer fédéraux**

**Art. 7 Bst. d, dbis und e**

*Antrag der Kommission*  
 Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

**Art. 7 let. d, dbis et e**

*Proposition de la commission*  
 Adhérer à la décision du Conseil des Etats

**Kühne**, Berichterstatter: Ich muss noch darauf aufmerksam machen, dass die übereinstimmenden Beschlüsse von National- und Ständerat zu Artikel 6 des Leistungsauftrages, also zum Bundesbeschluss B, ihre Auswirkungen auf den Bundesbeschluss A haben. Es ist hier eine Modifizierung im Bundesgesetz über die Schweizerischen Bundesbahnen nötig. In Artikel 7 Buchstabe bis ist die Genehmigung des Beitrages der Bundesbahnen an die Infrastrukturmassnahmen zu erwähnen und damit festzuhalten, dass dies in den Kompetenzbereich der Bundesversammlung fällt. Im Ständerat ist darauf hingewiesen worden, dass diese Aenderung des Bundesgesetzes über die Schweizerischen Bundesbahnen vorzunehmen ist.

*Angenommen – Adopté*

86.018

**Arbeitszeitgesetz. Teilrevision**

**Durée du travail.**  
**Révision partielle de la loi**

Botschaft und Gesetzentwurf vom 30. April 1986 (BBl II, 549)  
 Message et projet de loi du 30 avril 1986 (FF II, 565)

*Antrag der Kommission*

Eintreten  
*Proposition de la commission*  
 Entrer en matière

**Allenspach**, Berichterstatter: Dem Arbeitszeitgesetz sind sehr unterschiedlich strukturierte Unternehmen unterstellt: die PTT, die SBB, die konzessionierten Eisenbahnen, die konzessionierten Automobilunternehmen mit öffentlichem Linienverkehr sowie die konzessionierten Schiffs- und Luftseilbahnunternehmungen. Sie dienen vornehmlich dem öffentlichen Verkehr, zum Teil als Rückgrat der verkehrsmässigen Infrastruktur, sind zum Teil aber nahezu ausschliesslich im Freizeit- und Touristikbereich anzusiedeln. Ihre Betriebsgrösse reicht von einigen Dutzend dem Gesetz unterstehenden Arbeitnehmern bis zu über 10 000. Es ist angesichts dieser Strukturunterschiede nicht leicht, einen gemeinsamen Nenner für alle zu finden.

Das Arbeitszeitgesetz datiert vom 8. Oktober 1971 und enthält für die genannten Unternehmungen Bestimmungen über die Arbeit in den Unternehmen des öffentlichen Verkehrs. Grundgedanke dieses Gesetzes ist die Gewährleistung der Verkehrssicherheit. Arbeitszeit, Ruhezeit, Ferien, Gesundheitsschutz und Unfallverhütung sollen für die unterstellten Arbeitnehmer in den Betriebsdiensten gemeinsam aufgrund der Erfordernisse der Verkehrssicherheit geordnet werden. Der Gesetzgeber wollte bewusst diesen Aufgabenbereich nicht den einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, aber auch nicht den Verbänden und Organisationen zur kollektiven Regelung überlassen, weil er keine Abstriche von der Verkehrssicherheit in irgendeiner Art zulassen konnte. Dieser spezifischen Zielrichtung wegen bedeutet die Akzeptanz der 42-Stunden-Woche, wie sie indirekt in Artikel 4 Absatz 1 dieser Gesetzesrevision vorgenommen wird, kein Präjudiz für die Arbeitszeitvorschriften im Arbeitsgesetz.

Man kann die Frage stellen, ob mit der heute schon vorliegenden Regelung dem Erfordernis der Verkehrssicherheit nicht Genüge getan ist und weitergehende Arbeitszeitbeschränkungen mit andern Argumenten begründet werden

müssen als mit dem Argument der Verkehrssicherheit. Dann wären differenzierte Regelungen möglich, zum Beispiel gesamtarbeitsvertragliche statt gesetzliche. Die Kommission hat aber aus Zeitgründen solche Fragen nur oberflächlich gestreift; sie werden bei spätern Gesetzesrevisionen sicher erneut gestellt werden.

Die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes sind nicht absolut; sie können zugunsten der Arbeitnehmer abgeändert werden. Der Bundesrat beispielsweise hat mit Wirkung ab 1. Juni 1986 für das Bundespersonal die wöchentliche Arbeitszeit auf 42 Stunden herabgesetzt. Das dem Arbeitszeitgesetz unterstellte Personal der PTT und SBB gelangte dabei ebenfalls in den Genuss der Arbeitszeitverkürzung. Auch kantonale und kommunale Verkehrsbetriebe sind im Begriff, zur 42-Stunden-Woche überzugehen. Gemäss einer Erhebung vom März 1985 hatten damals bereits 12 Prozent der Unternehmungen der konzessionierten Transportanstalten die 42-Stunden-Woche, und weitere 4 Prozent hatten schon damals beschlossen, die 42-Stunden-Woche auf 1. Juni 1986 einzuführen. Inzwischen sind weitere Unternehmungen dazugekommen. Man geht kaum fehl in der Annahme, dass auch ohne Gesetzesrevision der grösste Teil der unterstellten Arbeitnehmer auf den Fahrplanwechsel Mitte 1987 hin die 42-Stunden-Woche realisiert haben wird. Es stellt sich die Frage, ob der Gesetzgeber nun auch die übrigen Betriebe dazu veranlassen soll. Nachdem aber die Arbeitszeitkommission, die gemäss Artikel 22 des Arbeitszeitgesetzes eine beratende Funktion ausübt, auch mit den Stimmen der Vertreter der konzessionierten Unternehmungen dem Bundesrat empfohlen hatte, eine Gesetzesrevision vorzunehmen und damit eine zwingende Regelung vorzusehen, verzichtete die Kommission auf die eingehende Prüfung dieser Frage.

Die Vorlage weist drei Schwerpunkte auf:

1. Sie verlangt eine Herabsetzung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit auf höchstens 42 Stunden. Damit würde das Personal der konzessionierten Transportanstalten bezüglich Arbeitszeit dem Personal von SBB und PTT gleichgestellt. Die vorgesehenen Bestimmungen sollen, wo es die Verhältnisse erlauben, die 5-Tage-Woche ermöglichen.

2. Sie sieht eine Neuregelung der Anrechnung der Dienstpausen als Arbeitszeit vor. Bis anhin wurden betrieblich bedingte Dienstpausen ausserhalb des Dienstortes zu 20 Prozent als Arbeitszeit angerechnet, innerhalb der Dienstorte, wenn mehr als zwei Pausen entstanden, zu 10 Prozent. Ausgangspunkt für diese Anrechnung ist der Gedanke, dass derartige aufgezwungene Pausen, zum Teil sogar in anderen Regionen, nicht den gleichen Freizeitgenuss und Erholungswert aufweisen wie Freizeit zu Hause. Der Bundesrat hat für das PTT- und SBB-Personal schon 1982 verfügt, dass diese Pausen zu einem erhöhten Ansatz als Arbeitszeit angerechnet werden: nämlich zu 30 Prozent statt zu 20 Prozent für Pausen ausserhalb des Dienstortes und zu 20 Prozent statt 10 Prozent für Pausen innerhalb des Dienstortes bei mehr als zwei Pausen.

Mit dieser Arbeitszeitgesetzrevision soll das Parlament für die konzessionierten Transportanstalten im Grunde genommen das nachvollziehen, was der Bundesrat zum Teil bereits verfügt hat. Das ist meines Erachtens eine unbefriedigende Situation sowohl für das Parlament als auch für die konzessionierten Transportanstalten.

Der Präsident der Arbeitszeitkommission, Herr Bundesrichter Robert Levi, der uns über die Tätigkeit der Arbeitszeitkommission orientiert hat, hat deshalb die Frage aufgeworfen, ob diese paritätische Kommission nicht einzuschalten wäre, bevor die Bundesbetriebe grössere Schritte tun, statt erst nachher.

3. Gestützt auf den neuen Artikel 4 Absatz 2 der Bundesverfassung sollen sodann mit dieser Revision die einschlägigen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes dem Prinzip der Rechtsgleichheit von Mann und Frau angepasst werden. Diese Änderungen sind von keiner Seite in Frage gestellt worden. Neben rein formellen Anpassungen geht es darum, die Sonderbestimmung für weibliche Arbeitnehmer zu strei-

chen. Die Schutzbestimmungen für Schwangere, Wöchnerinnen und stillende Mütter sollen beibehalten werden. Sie widersprechen dem Gleichheitsprinzip ja nicht.

Die finanziellen Auswirkungen dieser Arbeitszeitgesetzrevision sind unbekannt. Herr Bundesrat Schlumpf nannte hinsichtlich der Arbeitszeitverkürzung einen theoretischen Mehrbedarf von rund 500 Etatstellen. Praktisch seien die Auswirkungen aber wesentlich geringer, da – wie erwähnt – ein Teil der Verkehrsbetriebe die 42-Stunden-Woche bereits eingeführt hat. Ausserdem könnten die Auswirkungen zum Teil durch Rationalisierungsmassnahmen und Umstrukturierungen aufgefangen werden.

Ueber die finanziellen Auswirkungen der neuen Aussenregelungen sind keine konkreten Angaben gemacht worden. Ich erinnere daran, dass sich die neue Regelung auf rund 24 000 Bedienstete der konzessionierten Transportanstalten auswirkt.

Die Kommission hat sodann dem Argument beigepllichtet, die Revision sei auf einen Fahrplanwechsel in Kraft zu setzen. Grössere Fahrplanwechsel finden nur alle zwei Jahre statt, der nächste anfangs Juni 1987. Wir dürfen nicht allzuviel Zeit verlieren, weil es sonst nicht mehr möglich ist, diese Neuerungen auf diesen Fahrplanwechsel in Kraft zu setzen. Gestatten Sie mir noch eine persönliche Bemerkung. In der Kommission ist unter anderem gesagt worden, die Revision des Arbeitszeitgesetzes und die beantragten Anpassungen seien vor allem wegen der Gleichbehandlung aller Bediensteten des öffentlichen Verkehrs vorzunehmen. Für das Personal der konzessionierten Transportanstalten gälten ungefähr die gleichen Voraussetzungen und lägen die gleichen Bedürfnisse vor; es sei deshalb – so wurde gesagt – recht und billig, es jenen von SBB und PTT gleichzustellen. Wenn man nun den Geltungsbereich des Arbeitszeitgesetzes ansieht, von den Eisenbahnen bis zu den Luftseilbahnen, von den Autobusunternehmen des öffentlichen Verkehrs bis zu den Skiliften, von Betrieben mit über 1000 Beschäftigten bis zu solchen mit weniger als 100 Mitarbeitern, bin ich persönlich nicht so ganz sicher, dass überall die gleichen Voraussetzungen und Bedürfnisse vorliegen. Schematische Arbeitsbedingungen über das ganze Land, ohne Rücksicht auf regionale Verschiedenheiten und regionale Arbeitsmärkte, ohne Rücksicht auf unterschiedliche Betriebsstrukturen und Beanspruchungen, lösen meines Erachtens auf Dauer die Probleme nicht. Sie schaffen aber immer mehr Schwierigkeiten. Es wäre einer umfassenden Prüfung wert, wie die Flexibilität der Unternehmungen und die Anpassung der oft zu schematischen Arbeitsverhältnisse an die unterschiedlichsten Bedürfnisse der Bediensteten verbessert und gefördert werden könnten. Die vorliegende Gesetzesrevision wirkt sich noch nicht in dieser Richtung aus. Möglicherweise liesse sich in der Verordnung etwas mehr tun.

Zusammenfassend halte ich fest, dass in der Kommission Eintreten unbestritten war. Ich bitte den Rat, dem Antrag der Kommission zu folgen und auf die Vorlage einzutreten.

M. Clivaz, rapporteur: Le président de la commission a rappelé le champ d'application de la loi sur le travail dans les entreprises de transports publics. Je préciserai, pour ma part, que le but de cette loi a été, à l'origine, d'assurer la sécurité de l'exploitation dans les entreprises de transports. La protection du personnel ne revêtait qu'un aspect secondaire. C'est encore le cas en partie à l'heure actuelle, bien que les deux choses soient étroitement liées, car la sécurité de l'exploitation dépend aujourd'hui, comme par le passé, des conditions de travail du personnel. En d'autres termes, il s'agit d'éviter un surmenage qui pourrait mettre en cause l'exécution correcte des tâches et, par voie de conséquence, la sécurité des personnes ou des marchandises transportées. Les améliorations d'ordre social ne sont donc pas seules déterminantes dans le cas qui nous occupe maintenant. Sur ce point, le personnel avait d'ailleurs présenté un certain nombre de revendications qui ont été abandonnées momentanément, lors de négociations au sein de la Com-

mission de la loi sur la durée du travail, présidée par le juge fédéral Levi, afin de parvenir à une entente.

Le projet du Conseil fédéral est le résultat de ces négociations. Il vise à établir une égalité de traitement en matière de durée du travail et de prise en compte des pauses entre les CFF et les PTT, d'une part, et les autres entreprises de transports publics, d'autre part. Le projet tend en outre à supprimer la différence entre hommes et femmes dans la terminologie de deux articles, tout en maintenant la protection concernant les femmes enceintes, les accouchées et les femmes allaitant leur enfant. En ce qui concerne la durée hebdomadaire du travail, il importe de mettre toutes les entreprises soumises à la loi au bénéfice des 42 heures accordées au personnel des CFF et des PTT à partir du 1er juin de cette année. La diminution du temps de travail a été admise par tout le monde, tant au sein de notre commission que de la Commission fédérale, composée paritairement. Le maintien d'une différence de deux heures entre les entreprises de transports de la Confédération CFF/PTT et les autres ne serait pas tolérable à la longue. Il en est de même d'ailleurs de la mise en compte des pauses. Elles seront désormais comptées comme temps de travail à raison de 30 pour cent au lieu de 20 dans la loi actuelle, lorsqu'elles doivent être prises en dehors du lieu de travail et à raison de 20 pour cent au lieu de 10 à domicile, mais seulement si plus de deux pauses doivent être prises dans le tour de service. Quant à l'égalité de traitement entre les agents des deux sexes, elle a été réalisée en supprimant la disposition relative à la protection de la santé des femmes, ainsi que l'interdiction de les occuper à certains travaux. Ce changement découle de l'article 4 de la constitution fédérale et n'a pas été non plus contesté lors des travaux de la commission. Le bien-fondé de cette révision n'a donc pas été mis en cause. Trois points seulement ont provoqué des divergences au sein de la commission. Deux d'entre eux ont fait l'objet de propositions de minorité, tel que cela ressort du dépliant que vous avez devant vous. La troisième divergence concerne la seconde phrase du chiffre 2 de l'article 17 que Mme Christinat voudrait supprimer. Nous reviendrons sur ces trois points dans la discussion de détail.

J'aimerais encore préciser pour terminer que la réduction de la durée du travail à 42 heures par semaine à partir du 1er juin 1986 a touché 68 000 personnes occupées dans les services des CFF et des PTT. L'extension de cette mesure aux entreprises concessionnaires soumises à la loi actuellement en discussion ne concernera que 24 000 agents, dont les responsabilités et les conditions de travail sont, dans les grandes lignes, tout à fait comparables à celles des serveurs des Grandes Régions fédérales. C'est pourquoi la commission, unanime, s'est prononcée en faveur de l'entrée en matière et vous invite à en faire de même.

**M. Cavadini:** Le groupe libéral entre en matière en ce qui concerne la modification proposée de la loi sur la durée du travail dans les entreprises de transports publics. Il accepte donc que soit définie une semaine de 42 heures pour les travailleurs de ces entreprises.

Si nous avons, pendant plusieurs années, manifesté notre opposition à cette mesure, c'est que nous estimions d'abord que le statut de la fonction publique ne doit pas anticiper sur celui des travailleurs du secteur privé, car une telle situation pèserait d'un poids disproportionné sur l'économie générale du pays et créerait une pression inacceptable sur les discussions qui doivent réunir les partenaires sociaux.

Nous étions d'avis, ensuite, que les finances de la Confédération, même si elles n'étaient pas gravement touchées par les propositions, n'étaient pas à même de supporter des conséquences aggravées d'une telle diminution de l'horaire de travail.

Nous demandions enfin que les dispositions existantes respectent le principe constitutionnel de l'égalité des droits de l'homme et de la femme.

Si nous reprenons ces trois éléments, nous considérons aujourd'hui que la proposition du Conseil fédéral peut être admise. La moyenne de la durée hebdomadaire du travail a

subi une baisse assez générale de une à deux heures, les grandes régions connaissent déjà ce statut de 42 heures depuis quelques mois. Les aménagements proposés ont, en principe, notre approbation et, si nous voterons l'amendement présenté par M. Ammann, nous ne suivrons pas Mme Christinat dans sa proposition.

Nous regrettons que les conséquences financières de ces aménagements ne puissent être appréciées avec plus de précision, puisque l'on considère que l'augmentation du nombre d'agents nécessaires à cette modification peut varier très considérablement selon la taille des entreprises et les rationalisations envisagées. On peut admettre qu'il y a 10 000 personnes employées dans ces entreprises concessionnaires. Est-ce à dire que ces mesures entraîneront un engagement de 500 nouveaux agents, puisque la réduction du temps de travail est de l'ordre de 5 pour cent? Rien n'est moins sûr, certaines entreprises regroupent quelques personnes, d'autres en comptent de 200 à 1000. On imagine bien que les mesures à prendre peuvent varier considérablement. Il n'empêche qu'un montant de quelque 10 millions de francs peut être envisagé.

Nous vous engageons donc à entrer en matière.

**Dünki:** Die LdU/EVP-Fraktion hat die Vorlage des Bundesrates über eine Teilrevision des Arbeitszeitgesetzes eingehend geprüft und wird für Eintreten stimmen. In der Detailberatung wird sie den Antrag von Herrn Ammann-Bern zu Artikel 4 Absatz 1 ablehnen und bei den Uebergangsbestimmungen dem Minderheitsantrag Renschler (kein neuer Artikel 27a) den Vorzug geben.

Nach unserem Dafürhalten ist die Verständigungslösung vertretbar. Für alle dem Gesetz unterstellten Unternehmen sollten die gleichen Bestimmungen gelten. Nachdem die eidgenössischen Betriebe, die Bundesbahnen und die PTT bereits die 42-Stunden-Woche eingeführt haben, ist es recht und billig, wenn auch die Arbeitnehmer der übrigen konzessionierten Transportunternehmungen bald in den Genuss der verkürzten wöchentlichen Arbeitszeit gelangen. Hier darf man ruhigen Gewissens festhalten, dass der Bund auf diesem Gebiet nicht voreilt, sondern etwas nachvollzieht, was in der Privatwirtschaft bereits eine Selbstverständlichkeit ist. Dass die 42-Stunden-Woche kommen muss, wissen die Privatbahnen, Automobilunternehmungen, Schifffahrts- und Luftseilbahngesellschaften schon lange. Sie haben genügend Zeit gehabt, sich mit der Umstellung auf die neuen Gegebenheiten zu befassen. Ich bin überzeugt, dass sie in dieser Richtung auch tätig waren. Sie werden von einem solchen Beschluss also nicht überrascht oder vor vollendete Tatsachen gestellt.

Was der Privatwirtschaft und den Bundesbetrieben möglich war, sollte ohne grosse Schwierigkeiten auch von den halbprivaten Transportunternehmungen bewerkstelligt werden können. Im anderen Fall müsste ich Zweifel an der Betriebsführung anmelden.

Bei gutem Willen allerseits sollte der Vollzug dieses Bundesbeschlusses keine ins Gewicht fallenden Schwierigkeiten bereiten. Aus diesem Grund brauchen wir keine Uebergangsbestimmungen, welche unter Umständen die Erfüllung einer berechtigten Forderung nochmals um zwei Jahre verzögern könnten.

Der Antrag der Kommissionsmehrheit, der nur ganz knapp zustande gekommen ist, ist völlig verfehlt, schießt über das Ziel hinaus und diskriminiert einige tausend Arbeitnehmer, die wie die SBB- und PTT-Angestellten täglich treu und zuverlässig ihre Pflichten erfüllen. An dieser Stelle habe ich schon öfters gehört, alles, was überflüssig sei, gehöre nicht in ein Gesetz. Die Uebergangsbestimmungen sind überflüssig. Darum sollten wir auch bei einer kleinen Gesetzesrevision unsere Devise in die Tat umsetzen.

Den Minderheitsantrag von Herrn Ammann lehnen wir ab, weil bereits im bisher gültigen Gesetz enthalten ist, dass die tägliche Arbeitszeit im Durchschnitt von 28 Tagen höchstens 7 Stunden und 20 Minuten, neu 7 Stunden, betragen darf. Diese Regelung hat sich eingespielt. Die Minderheit will eine wesentliche Verschlechterung. Was sich bewährt

hat, soll man nicht ohne Not aufgeben. Solch lange tägliche Arbeitszeiten können sich gefährlich auf die Betriebssicherheit auswirken. Wir wollen bei unseren Transportunternehmungen doch nicht eine ähnliche Situation wie beim Militär schaffen. Denken Sie zum Beispiel an die vielen Militärfälle mit teilweise tödlichen Folgen, die auf Uebermüdung der Soldaten zurückzuführen sind.

Auch den Antrag von Frau Christinat bezüglich Artikel 17 finden wir nicht sinnvoll. Das Unternehmen darf die achtwöchige Frist für Wöchnerinnen nur auf Verlangen der Arbeitnehmerin und unter Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses verkürzen. Niemand wird gezwungen, die Arbeit bereits nach 6 Wochen wieder aufzunehmen. Diese flexible Bestimmung liegt im Interesse der Arbeitnehmer.

Auch uns ist bekannt, dass noch andere Wünsche nach Revision des Arbeitszeitgesetzes vorliegen. Diese sollen aber in einer späteren Runde im Schosse der paritätischen Kommission bereinigt werden. Heute sollen wir nur die absolut notwendigen Änderungen verwirklichen.

Die LdU/EVP-Fraktion tritt bei dieser Vorlage für die arbeitnehmerfreundlicheren Varianten ein in der Ueberzeugung, dass damit den Unternehmen gesamthaft ein besserer Dienst erwiesen wird. Damit schaffen wir gleiches Recht für alle diesem Gesetz unterstellten Angestellten und Arbeiter. Härtefälle entstehen nicht.

Wir empfehlen Ihnen, in diesem Sinne zu beschliessen.

**Reimann:** Das Personal der Transportanstalten ist in ganz besonderem Masse von den Inkonvenienzen der unregelmässigen Arbeitszeit betroffen. Die unregelmässige Arbeitszeit, verbunden mit Nacht- und Sonntagsarbeit, wirkt sich auch auf die Freizeit aus, welche in der Regel nicht mit derjenigen der übrigen Familienmitglieder zusammenfällt. Auch die Pausen richten sich nicht nach den Befürfnissen des Bediensteten, sondern nach dem Dienst- oder Fahrplan. Sie sind zerstückelt und müssen willkürlich irgendwo – oft ausserhalb des Dienst- und Wohnortes – verbracht werden. Dem Arbeitszeitgesetz kommt deshalb ganz besondere Bedeutung zu, insbesondere, weil nebst den 68 000 Bediensteten von PTT und SBB auch die 24 000 Angestellten der konzessionierten Transportunternehmungen des öffentlichen Verkehrs dem Gesetz unterstehen. Diese 24 000 Angestellten unterstehen weder dem Beamtengesetz des Bundes, noch sind sie einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt. Nach der Arbeitszeitverkürzung für das Bundespersonal drängt sich die Revision des Gesetzes auf, damit das gesamte im öffentlichen Verkehr tätige Personal wenigstens bei der Arbeitszeit gleich gehalten ist. Es ist dies aber auch ein Gebot der Sicherheit im Verkehrswesen.

Die Revisionsvorlage entspricht einer Verständigungslösung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern in der Arbeitszeitgesetzkommission. Aus diesem Grunde stimmt die sozialdemokratische Fraktion der Gesetzesänderung zu und stellt auch keine weitergehenden Anträge, obwohl den berechtigten Begehren der Arbeitnehmervertreter nicht in allen Teilen Rechnung getragen wurde.

So verlangte der Föderativverband des Personals öffentlicher Verwaltungen und Betriebe in seiner Eingabe vom 19. März 1985 eine Ueberzeitentschädigung von 25 Prozent sowie eine Pausenentschädigung von 50 Prozent ausserhalb des Dienstortes und von 25 Prozent innerhalb des Dienstortes. Es wurde auch verlangt, dass Nacharbeit nicht erst von Mitternacht bis vier Uhr morgens angerechnet werde, sondern, wie das zur Sommerzeit nach Arbeitszeitgesetz gilt, von 22 Uhr bis 5 Uhr früh. Obwohl diesen an sich berechtigten Begehren nicht entsprochen wurde, haben die Arbeitnehmervertreter zu einer Verständigung Hand geboten – mit der Auflage allerdings, dass das revidierte Gesetz für alle Unterstellten spätestens am 1. Juni 1987 Gültigkeit haben soll.

Entgegen dieser Verständigungslösung liegen zwei Anträge aus der Mitte unserer Kommission vor. Der Minderheitsantrag Ammann-Bern verlangt unter dem Titel «mehr Flexibilität», dass die Frist für die Einhaltung der durchschnittlichen Arbeitszeit von bisher 28 Tagen auf 56 Tage verdoppelt wird.

Dies würde allerdings für das Personal eine eindeutige Verschlechterung bedeuten. Anstelle der durch die Arbeitszeitverkürzung angestrebten Entlastung des Personals würden wir eine zusätzliche Belastung herbeiführen. Eine Verdoppelung der Arbeitszeitausgleichsperiode von 28 auf 56 Tage würde es ermöglichen, die Dienstschichten 28-mal auf 15 Stunden auszudehnen oder 28-mal nur 9 Stunden Ruheschicht einzuräumen.

Eine solche zusätzliche Strapazierung des ohnehin durch die unregelmässige Arbeitszeit stark beanspruchten Personals muss unbedingt vermieden werden. Die Periode von 28 Tagen ist koordiniert mit der Ausgleichsperiode für die Dienst- und Ruheschichten. Sie hat sich bis heute bewährt und sollte nicht geändert werden.

Im übrigen ist mit der Herabsetzung der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit von 7 Stunden und 20 Minuten auf 7 Stunden die Flexibilität ohnehin grösser als bis anhin, weil die maximale tägliche Arbeitszeit unverändert 10 Stunden beträgt. Damit erhöht sich die variable Zeit von 2 Stunden und 40 Minuten auf 3 Stunden. Bei der Ueberzeit hat man übrigens im Interesse des Betriebes die Ausgleichsperiode bei 56 Tagen belassen.

Der Antrag Ammann-Bern wurde in der Kommission mit 11 gegen 6 Stimmen abgelehnt, und ich bitte Sie, dies ebenfalls zu tun.

Ich möchte Sie auch bitten, den Antrag der Kommissionsmehrheit zu Artikel 27a abzulehnen. Mit diesem Antrag wird für die Einführung dieser Gesetzesänderung eine Uebergangsperiode von zwei Jahren verlangt. Dazu ist zu sagen, dass die Arbeitszeitverkürzung von 44 auf 42 Stunden pro Woche für einen Teil des dem Gesetz unterstellten Personals bereits seit 1. Juni 1986 Gültigkeit hat. So gut wie SBB und PTT wussten auch die übrigen Betriebe, also die konzessionierten Transportunternehmungen, dass für sie diese Neuerungen vorgesehen sind. Mit der Frist bis zum 1. Juni 1987 steht ihnen bereits eine zusätzliche Einführungszeit von einem Jahr zu. Unseres Erachtens sollte diese Zeit genügen. Die konzessionierten Transportunternehmungen sind auch so gegenüber SBB und PTT um ein Jahr im Vorteil.

Abschliessend möchte ich die Bedeutung dieses Gesetzes für das konzessionierte Transportwesen hervorheben. Zur Gewährleistung der Sicherheit für Passagiere und Personal spielt eine optimal geregelte Arbeitszeit für das verantwortliche Personal eine ganz entscheidende Rolle. Vom Gesetz profitieren nicht nur die Bundesbetriebe, sondern vor allem auch die konzessionierten Transportunternehmungen wie Privatbahnen, Schifffahrtsgesellschaften und Busunternehmungen. Eine Koordination aller im öffentlichen Verkehr tätigen Unternehmungen ist mehr als nur wünschenswert. Hinzu kommt die Funktion des Gesetzes als Bindeglied zwischen den Sozialpartnern, weil über die Arbeitszeitgesetzkommission der Dialog zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ermöglicht wird.

In diesem Sinne empfehle ich Ihnen im Namen der sozialdemokratischen Fraktion, auf die Gesetzesänderung einzutreten und den Antrag der Kommissionsminderheit zu Artikel 4 sowie den Antrag der Kommissionsmehrheit zu Artikel 27a abzulehnen und dem Minderheitsantrag Renschler zuzustimmen.

**M. Darbellay:** Le groupe démocrate-chrétien se déclare d'accord avec le projet du Conseil fédéral. Il estime normal que les dispositions entrées en vigueur en faveur des CFF et des PTT, au 1er juin 1986, puissent être adoptées également pour les entreprises concessionnaires. Il s'agit essentiellement de la réduction de l'horaire de travail à 42 heures par semaine et de la prise en compte des temps de pause à raison de 30 pour cent lorsque ces pauses ont lieu en dehors du lieu de travail, et à raison de 20 pour cent lorsqu'elles se font dans le lieu de travail s'il y en a plus de deux par jour.

La commission propose en outre une disposition transitoire, à l'article 27a, tendant à accorder la possibilité aux autorités de surveillance d'autoriser les entreprises ayant des difficul-

tés particulières à retarder de deux ans l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Ce texte n'est ni nécessaire ni opportun. En effet, une disposition semblable avait été prévue lors de la révision de 1981. Aucune entreprise n'en a fait usage. De plus, cette fois, le délai de mise en application nous paraît spécialement long. Il y a plus de deux ans que les entreprises savent qu'au 1er juin 1986 les PTT et les CFF réduisent la durée du travail. Ces entreprises devaient bien s'attendre à voir ces dispositions leur être appliquées assez rapidement après. Le Conseil fédéral prévoit leur mise en application au 1er juillet 1987. Cela veut dire que les entreprises ont eu au moins trois ans pour s'adapter, le délai supplémentaire de deux ans n'est donc point nécessaire. Il faut relever en outre que bon nombre d'entreprises ont déjà fait ce pas volontairement. Il ne serait point opportun de les pénaliser par rapport à celles qui n'ont pas eu ce souci d'adaptation.

Relevons encore que le projet tel que présenté par le Conseil fédéral a été préparé par la Commission de la loi sur la durée du travail, comprenant autant de représentants des entreprises que de représentants des travailleurs. Il s'agit par conséquent d'une proposition paritaire, d'un travail de partenaires sociaux, équilibré. Nous n'avons pas, sans raison, à rompre cet équilibre.

En ce qui concerne la proposition de M. Ammann, à l'article 4, le même raisonnement pourrait prévaloir. Aujourd'hui, la loi prévoit que la moyenne de 7 heures 20 doit être appliquée sur un ensemble de 28 jours. La nouvelle loi porterait ce temps à 7 heures et garde les 28 jours. M. Ammann propose de passer à 56. Il nous semble très peu opportun, au moment où l'on modifie une législation sur la durée du travail, d'apporter des dispositions qui iraient en sens contraire de ce que veut l'ensemble du projet. Nous voulons alléger la tâche des travailleurs et non pas la rendre plus compliquée. La flexibilité voulue, à laquelle on se réfère, est d'ailleurs garantie par les alinéas 3 et 4 de l'article 4 et par l'article 5. Il est possible de prolonger la durée d'un jour de travail jusqu'à dix heures, ce qui laisse une marge très large de trois heures entre le temps moyen et le temps maximum.

En ce qui concerne la proposition de Mme Christinat, nous pensons qu'il n'est pas nécessaire de protéger les accouchées contre elles. La loi prévoit qu'elles ne peuvent pas travailler durant les huit semaines qui suivent l'accouchement. En revanche, sur présentation d'un certificat médical, elles peuvent demander de travailler après six semaines; elles n'ont donc aucune obligation de le faire. Cette flexibilité est intéressante, nous ne soutiendrons pas la proposition de Mme Christinat.

En résumé et pour conclure, je vous propose d'accepter le projet tel que présenté par le Conseil fédéral.

**Mme Aubry:** Le groupe radical accepte la révision partielle de la loi sur la durée du travail et entrera en matière. Cette loi est indispensable, à ses yeux, pour deux raisons.

La première est due à l'acceptation de l'article 4, alinéa 2, de la constitution relatif à l'égalité entre hommes et femmes. En effet, certains articles de la LDT ne correspondent plus à la situation actuelle. Il faut préciser cependant que les dispositions restent inchangées, comme vous l'a dit M. Clivaz, en ce qui concerne les femmes enceintes, les accouchées et les femmes allaitant leurs enfants, la LDT ayant déjà tenu compte de ces situations avant sa modification. Les différences entre hommes et femmes ne sont supprimées sur le plan législatif que là où la situation de mère ou de future mère n'entre pas en discussion.

La deuxième raison est qu'il y a déjà 68 000 employés des PTT et des CFF qui, depuis le 1er juin 1986, bénéficient des 42 heures hebdomadaires, le temps de travail ayant été abaissé de 44 à 42 heures et la semaine de cinq jours ayant été introduite. La révision actuelle de la LDT concerne donc 24 000 employés des services de transports publics qui ne sont pas encore assujettis à cette loi.

Par la même occasion, on a limité la durée du travail à 7 heures au plus par jour pour une moyenne de 28 jours.

M. Ammann a fait une proposition de minorité de la commission qui demande que la moyenne des jours de travail soit de 56 jours pour ne pas entraver les petites et moyennes entreprises dans l'établissement de leurs plans de travail et leur laisser davantage de flexibilité. C'est à l'unanimité que le groupe radical a accepté cette proposition de la minorité de la commission et il vous demande de la suivre.

Il faut également relever que la proposition Schüle à l'article 27 concerne les dispositions transitoires pour l'application de la loi qui doivent être étendues à deux ans. La commission a reconnu, comme le groupe radical, la nécessité d'étendre les mesures transitoires pour les petites entreprises qui doivent augmenter leur personnel tout en maintenant la sécurité des transports. Le groupe radical accepte le nouvel article 27a et votera l'entrée en matière de la révision partielle de la LDT.

A titre personnel, et puisque j'ai la parole, je relèverai qu'il ne me sera pas possible d'appuyer la proposition de Mme Christinat à l'article 17, alinéa 2. Cette proposition concerne les accouchées qui, d'après la loi, recommencent leur travail deux mois après l'accouchement. Elles ont cependant la liberté de recommencer après six semaines, pour autant que le médecin leur délivre un certificat médical attestant leur capacité à reprendre leur emploi. Mme Christinat, par sa proposition, élimine la possibilité pour les femmes qui le désiraient de reprendre leur travail six semaines après la naissance d'un enfant. Je pense que nous devons laisser ce choix au libre arbitre des femmes et qu'il est inutile de leur ajouter un handicap car elles en ont déjà suffisamment dans le monde du travail. La mise au monde d'un enfant n'est pas comparable à une maladie et des femmes ayant l'assistance de leurs proches ou étant bien organisées préfèrent reprendre leur travail, s'il n'est pas pénible physiquement, le plus rapidement possible. L'article 17, alinéa 2, leur laisse ce choix, que nous devons respecter car il va dans le sens du partage des tâches dans le nouveau droit matrimonial. C'est pourquoi, à mon grand regret, je ne puis accepter de soutenir la proposition Christinat.

**Ammann-St. Gallen:** Mit Genugtuung konnten wir davon Kenntnis nehmen, dass der Bundesrat nunmehr bereit ist, alle dem AZG unterstellten Arbeitnehmer hinsichtlich Höchstarbeitszeit und Pausenregelung einander gleichzustellen. Damit ist bereits gesagt, dass es dabei keineswegs um eine Pioniertat geht, sondern vielmehr um einen längst fälligen Nachvollzug. Arbeitsbedingungen, wie sie das Personal von PTT und SBB seit dem 1. Juni 1986 (42-Stunden-Woche) und seit 1982 (Pausenregelung) kennen, sollen neu auch für alle Arbeitnehmer der konzessionierten Transportunternehmungen des öffentlichen Verkehrs gelten.

Die Zeit ist in der Tat auch bei den konzessionierten Transportunternehmungen – im Volksmund oft mit Privatbahnen gleichgesetzt – nicht stillgestanden. Ähnlich wie in vielen Branchen der Privatwirtschaft und den grossen Regiebetrieben des Bundes halten Automatisierung und Rationalisierung unaufhaltsam Einzug. Nun bietet bekanntlich der öffentliche Verkehr durch seine Bindung an die Schiene und/oder die regelmässigen Betriebsabläufe an sich schon grosse Möglichkeiten zur Anwendung neuer Technologien. Bei den konzessionierten Transportunternehmungen wird deren Einführung aber oft noch durch den Umstand beschleunigt, dass sie zumeist wenig erfolgversprechende Märkte zu bearbeiten haben. Als oft sehr effizient geführte Klein- und Mittelbetriebe wissen sie dies zu kompensieren und übernehmen deshalb vielfach sogar Pilotfunktionen, zum Beispiel bei der Automatisierung der Billettausgabe und bei den neuen Vorortspendelzügen. Mit der Einführung von Taktfahrplänen, neuen Betriebskonzepten (wie z. B. Cargo Domizil) und der Rationalisierung von Bau-, Unterhalts- und Verwaltungsarbeiten ist ein grundlegender Wandel der Arbeitswelt verbunden. Die berufliche Tätigkeit wird verdichtet und intensiviert. Frühere blossе Präsenzenzeiten und Kurzpausen sind fast völlig verschwunden. Gefragt sind lebenslange Flexibilität und Lernbereitschaft. Parallel zur

stetig steigenden Arbeitsproduktivität steigt aber auch das legitime Bedürfnis nach Freizeit und Erholung.

Nicht umsonst erinnert der Bundesrat an die wesentlichsten Ziele des AZG, die Wahrung der Betriebssicherheit und den Schutz der Arbeitnehmer vor Ueberbeanspruchung. Deshalb begrüsse ich diese bundesrätliche Vorlage, die keineswegs zu früh kommt, habe aber absolut kein Verständnis für das Ansinnen der Kommissionsminderheit, Antrag Ammann-Bern, bei Artikel 4. Mit der von vier auf acht Wochen erweiterten Frist für den Zeitausgleich geht dieser Antrag völlig an den Realitäten und Anforderungen des Verkehrswesens vorbei und öffnet der Willkür einzelner Unternehmen Tür und Tor.

Ich bitte Sie deshalb, diesen Antrag abzulehnen.

Erstaunen und grosse Enttäuschung in den Reihen der Privatbahn-Angestellten hat aber der Antrag der knappen Kommissionsmehrheit hervorgerufen, der den Unternehmen mittels Uebergangsbestimmung bei der Verkürzung der Arbeitszeit eine zweijährige Frist einräumen will. Offenbar werden Rekrutierungsschwierigkeiten dafür ins Feld geführt.

Nachdem die Einführung der 42-Stunden-Woche für das Bundespersonal bereits im Januar 1984 beschlossen worden ist, hätte man sich inzwischen entsprechend vorsehen können. Wo fehlt es denn letztlich: An der vorausschauenden Personalplanung oder an der sozialen Einstellung? Für die betroffenen Arbeitnehmer wäre eine solche Hinhaltenaktik eine Zumutung. Die Privatbahn-Angestellten, vor allem jene der grösseren Unternehmen, haben dieselben Reglemente und Vorschriften zu beachten, dieselben Tarife anzuwenden und geniessen auch weitgehend dieselbe Aus- und Weiterbildung wie das Personal der SBB. Sie erbringen dort, wo es der wirtschaftliche Einsatz verlangt, im Austausch überdies recht namhafte Leistungen auf SBB-Strecken. Der Vielfalt dieser Unternehmen, auf die sich Herr Allenspach im Eintretensvotum berief, ist durch verschiedenste differenzierte Regelungen bei den Löhnen, Zulagen, Pensionskassen usw. bereits hinreichend Rechnung getragen. Wenn wir diesen Leuten nun nebst Nachteilen bei Löhnen, Zulagen usw. auch noch längere Arbeitszeiten zumuten, brauchen wir uns nicht zu wundern, dass sie sich als Eisenbahner zweiter Klasse vorkommen. Gerade bei den grösseren der sogenannten Privatbahnen mit ihrer äusserst engen Verflechtung mit den SBB stellt sich das Problem der Gleichbehandlung bei den Arbeitsbedingungen und den Arbeitszeiten besonders akut.

Ich appelliere deshalb an Ihre Einsicht und bitte Sie, bei Artikel 27 dem Antrag der Kommissionsminderheit zu folgen.

Bundesrat **Schlumpf**: Eintreten ist unbestritten geblieben. Ich bin dafür dankbar. Ich danke den Herren Kommissionsreferenten. Meinungsverschiedenheiten beziehen sich auf einzelne Bestimmungen. Ich werde dort dazu Stellung nehmen.

*Eintreten wird ohne Gegenantrag beschlossen  
Le conseil décide sans opposition d'entrer en matière*

*Detailberatung – Discussion par articles*

#### **Titel und Ingress, Ziff. I Ingress**

*Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

#### **Titre et préambule, ch. I préambule**

*Proposition de la commission*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Angenommen – Adopté*

#### **Art. 4 Abs. 1**

*Antrag der Kommission*

*Mehrheit*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

*Minderheit*

(Ammann-Bern, Cavadini, Künzi, Landolt, Savary-Waad, Schärli, Schüle)

.... von 56 Tagen ....

#### **Art. 4 al. 1**

*Proposition de la commission*

*Majorité*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Minorité*

(Ammann-Berne, Cavadini, Künzi, Landolt, Savary-Vaud, Schärli, Schüle)

En moyenne, de 56 jours, ....

**Ammann-Bern**, Sprecher der Minderheit: Das Arbeitszeitgesetz ist im Prinzip ein Gleitzeitreglement für die öffentlichen Verkehrsbetriebe. Der Minderheitsantrag bezweckt, die Erstellung der Dienst- und Arbeitsschichtpläne in diesen besonderen Verhältnissen trotz der Arbeitszeitverkürzung nicht mehr als notwendig zu erschweren. Die Verhältnisse sind nicht ganz einfach zu erklären, da er eine rein technische Aenderung darstellt. Der Antrag will keineswegs eine Schlechterstellung des Personals. Nach unserer Ansicht bringt der Antrag für das Personal sogar eine Verbesserung der individuellen Zeitgestaltung. In unzähligen Gleitzeitreglementen wird eine durchschnittliche Arbeitszeit pro Tag über eine längere Periode vorgegeben. In speziellen Fällen – sogar in den Verordnungen dieses Gesetzes – wird denn auch eine längere Bemessungsperiode vorgesehen, sogar bis zu einem vollen Jahr. Nach neuer Auffassung kommt im Arbeitsrecht der Jahresarbeitszeit – vom Arbeitnehmer aus gesehen – immer grössere Bedeutung zu. Ich erinnere an die Diskussion um mehr Freizeit anstelle von kürzeren Arbeitszeiten pro Tag. Dass bei Betrieben des öffentlichen Verkehrs daneben einschränkende Bestimmungen zum Schutz der Gesundheit und für die Verkehrssicherheit, welche sich natürlich auf eine viel kürzere Bemessungszeit beziehen müssen, zwingend eingehalten werden müssen, ist dabei eine Selbstverständlichkeit.

Die durchschnittliche Arbeitszeit pro Tag über eine bestimmte Zeitperiode einerseits und die übrigen einschränkende Bestimmungen aus gesundheitlichen und sicherheitstechnischen Rücksichten andererseits sind die beiden Hauptaspekte der vorliegenden Gesetzesrevision, welche es zu beachten gilt. Beide müssen zusammen beurteilt werden. Die erste Frage ist Gegenstand der Aenderung von Artikel 4 Absatz 1. Die neue durchschnittliche Arbeitszeit pro Tag von 7 Stunden ist unbestritten. Durch den Minderheitsantrag in Frage gestellt ist lediglich die Bezugsperiode: 28 oder 56 Tage, anders ausgedrückt: ein oder zwei Monate. Extrem gesehen wären sogar 12 Monate möglich, wie die bereits bestehenden Ausnahmen in der Verordnung beweisen. Bereits die Reduktion der durchschnittlichen Arbeitszeit um 20 Minuten pro Tag auf neu sieben Stunden wird die Erstellung der individuellen Dienst- und Schichtpläne wesentlich erschweren. Als Probe aufs Exempel muss ein solcher Dienstplan nach seiner Erstellung dahingehend überprüft werden, ob die durchschnittliche Arbeitszeit über eine bestimmte Periode die neu vorgesehenen sieben Stunden pro Arbeitstag nicht überschreitet. Das sind immerhin ganze 20 Minuten weniger pro Tag als bisher.

Der Spielraum bei der Erstellung der Dienstpläne wird dadurch nicht unwesentlich eingeengt. Nach Schätzungen bedingt dies einen Personalmehrbedarf von zirka 500 bis 700 Mitarbeitern. Zum Teil wird dies die Leistung von mehr Ueberzeit bedingen. Der Druck für zusätzliche Rationalisierungsmassnahmen wird zunehmen. Für die Kunden wird das unweigerlich schlechtere Dienstleistungsangebote, höhere Kosten, höhere Tarife bedeuten: Wahrlich keine glückliche Voraussetzung für die Förderung des öffentlichen Verkehrs!

In den Diskussionen in der Kommission wurde immer wieder betont und davon ausgegangen, dass die übrigen einschränkenden Bestimmungen aus gesundheitlichen und sicherheitstechnischen Gründen durch diese Revision nicht berührt würden. Dies vor allem, weil die vorliegende Revision nicht im Hinblick auf diese besonderen Gründe gemacht werden muss, sondern ausschliesslich wegen der Gleichstellung des Personals der öffentlichen Verkehrsbetriebe mit dem übrigen Bundespersonal, das seit Mitte Jahr die 42-Stunden-Woche kennt. Es betrifft dies namentlich die Einschränkungen, wie sie in Artikel 7 der Verordnung in den Absätzen 4, 5 und 6 stipuliert werden, nach denen man nach wie vor von einer durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit von 7 Stunden und 20 Minuten ausgehen sollte. Der längerfristige Durchschnitt darf selbstverständlich neu nicht länger als 7 Stunden pro Tag sein.

Eine Rückfrage in der Verwaltung hat nun aber ergeben, dass gerade diese wichtige Frage noch offen ist. Sollten nun aber diese einschränkenden Bestimmungen ebenfalls noch um diese 20 Minuten pro Tag gekürzt werden, ergäbe sich eine unheilvolle Kumulation der einschränkenden Bestimmungen, welche die nachteiligen Auswirkungen auf die Gestaltung der Dienstpläne nochmals zusätzlich und absolut unnötigerweise verschärfen würden. Ueber diese Frage wurde in der Kommission nicht diskutiert, da sie nicht das Gesetz, sondern die Verordnung betrifft. Die negativen Auswirkungen auf die Flexibilität und die kontraproduktiven Konsequenzen in den Betrieben des öffentlichen Verkehrs würden damit aber – grob gesagt – verdoppelt. Aus gesundheitlichen oder sicherheitstechnischen Gründen ist eine Verschärfung beider Arten von einschränkenden Bestimmungen jedoch keineswegs erforderlich.

Die Minderheit bittet deshalb Herrn Bundesrat Schlumpf, zuhanden der Materialien die Zusicherung abzugeben, dass die einschränkenden Bestimmungen bezüglich Gesundheit und Sicherheit in der Verordnung wegen dieser Gesetzesrevision nicht verschärft werden, mit Ausnahme selbstverständlich der sinngemässen Anpassung der durchschnittlichen Arbeitszeit pro Tag in den speziell hierfür vorgesehenen Perioden. Diese Zusicherung ist von allergrösster Wichtigkeit für die Zukunft des öffentlichen Verkehrs, seiner Kosten und seiner Tarife. Sie ist Voraussetzung für die Zustimmung zu dieser Gesetzesrevision.

Zu beachten ist, dass die unbestrittene höhere Anrechnung der Pausen an die Arbeitszeit in Artikel 7 Absatz 3 die Flexibilität bei der Erstellung der Dienstpläne, mit allen nachteiligen Konsequenzen, noch zusätzlich vermindern wird.

Der Minderheitsantrag bezweckt demnach lediglich eine ganz bescheidene Verminderung all dieser Nachteile. Dieser Effekt wurde übrigens in der Kommission von der Verwaltung ausdrücklich bestätigt. Bei voller Berücksichtigung der heutigen Einschränkungen aus gesundheitlichen und sicherheitstechnischen Gründen müssen als generelle Richtlinien die neuen durchschnittlichen 7 Stunden pro Arbeitstag in einer Periode von 56 Tagen, statt wie bisher in 28 Tagen, sichergestellt werden.

Es wird entgegengehalten, dass die Verordnung für Unternehmen mit starkem Saisonverkehr in Artikel 7 bereits heute eine durchschnittliche Arbeitszeit von 8 Stunden während längstens 6 Monaten erlaubt, sofern der Jahresdurchschnitt die neuen 7 Stunden pro Arbeitstag nicht überschreitet, also zum Beispiel 8 Stunden im Sommer und 6 Stunden im Winter pro Arbeitstag.

Für Bergbahnen, Skilifte und die Schifffahrt sieht die Verordnung ferner vor, dass im Durchschnitt von 28 Tagen im Maximum 8 Stunden und 20 Minuten pro Tag gearbeitet werden darf, immer unter der Voraussetzung, dass auf das Jahr bezogen neu nun auch die 7 Stunden als Durchschnitt eingehalten werden müssen. Die 8 Stunden und 20 Minuten sollten deshalb in der Verordnung unverändert beibehalten werden.

Für Bauarbeiter und Funkbetriebe der PTT ist in der Verordnung in Artikel 7 Absatz 3 und 4 als einzige durchschnittliche Arbeitszeitbeschränkung pro Tag sogar ein ganzes Jahr

als Bezugsperiode vorgesehen. Natürlich müssen auch hier die 7 Stunden in diesem Jahr eingehalten werden.

Diese vielen Ausnahmen zeigen, trotz der eindeutigen Formulierung des Gesetzes in Artikel 4 Absatz 1, deutlich die sehr relative Bedeutung der hier stipulierten 28 Tage als Bezugsperiode. Nochmals sei in diesem Zusammenhang auf die fortschrittlichen Gleitzeitreglemente verwiesen, in welchen das Personal auf eine möglichst lange Bezugsperiode grossen Wert legt. Deshalb ist es von grosser Bedeutung, dass im geänderten Gesetz als Richtgrösse die 7 Stunden in 56 Tagen erwähnt werden.

Sie mögen sich fragen, weshalb die Minderheit ausgerechnet 56 Tage als neue Bemessungsperiode vorsieht. Das rührt daher, dass die heutige Verordnung in Artikel 9 diese Periode von 56 Tagen für den Ausgleich oder die Bezahlung der geleisteten Ueberzeit verbindlich regelt. Es scheint der Minderheit deshalb zweckmässig, dass in dieser gleichen Periode sowohl die tägliche durchschnittliche Arbeitszeit als auch die Ueberzeit den gesetzlichen Bestimmungen entsprechen müssen.

Ich bitte Sie deshalb, der Minderheit zuzustimmen und in Artikel 4 Absatz 1 die 28 Tage durch die von ihr vorgeschlagenen 56 Tage zu ersetzen. Nochmals sei erwähnt, dass damit die wichtigen Einschränkungen aus gesundheitlichen und sicherheitstechnischen Gründen nach heutiger Regelung unverändert bleiben sollen, auch wenn sie sich richtigerweise auf kürzere Perioden beziehen. Sinngemäss muss jedoch überall die durchschnittliche Arbeitszeit neu auf die 7 Stunden pro Tag in den bereits heute vorgesehenen Bezugsperioden abgeändert werden. Der Minderheitsantrag liegt damit sogar im Interesse des Personals, ermöglicht er doch, trotz der Reduktion der Arbeitszeit auf die neuen durchschnittlichen 7 Stunden pro Arbeitstag, eine bessere, wenigstens partielle Realisation der ebenfalls angestrebten 5-Tage-Woche.

**Stappung:** Die Ausgleichsperiode von 28 Tagen zur Erreichung der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit stand bei dieser Revision nicht zur Diskussion. Die gegenwärtige Regelung gilt seit der Einführung des heute noch geltenden Rechts, d. h. seit 1971. Vor der letzten Revision war die Ausgleichsperiode auf zwei Wochen fixiert. Im Zeitraum von 14 Tagen musste der Ausgleich zur Einhaltung der durchschnittlichen Arbeitszeit hergestellt sein. Damals ist im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern durch die Verdoppelung der Ausgleichsperiode von 14 auf 28 Tage eine einvernehmliche Lösung getroffen worden. Der Sprechende war damals Mitglied der Arbeitszeitgesetzkommission. Es wäre auch gefährlich, die bewährte 28tägige Ausgleichsperiode auf 56 Tage auszudehnen, d. h. nochmals zu verdoppeln, ohne die Auswirkungen genau zu kennen. Beim Arbeitszeitgesetz handelt es sich um ein Gesetz, das den Besonderheiten der Verkehrsbetriebe und, wie das heute auch der Kommissionspräsident erwähnte, der Betriebssicherheit Rechnung trägt. Es wäre riskant, eine Bestimmung, die sich in allen Teilen bestens bewährt hat, einfach ohne stichhaltige Gründe und ohne dass die Arbeitszeitgesetzkommission Gelegenheit hatte, dazu Stellung zu nehmen, zu ändern. Offenbar ist die Ausgleichsperiode auch für die kleineren Betriebe kein Problem. Ich bin sicher, dass die Kantone im Vernehmlassungsverfahren auf diesen Punkt hingewiesen hätten, wenn echte Probleme bestehen würden. Ich verweise auf die Verordnung zum Arbeitszeitgesetz. In Artikel 7 der Verordnung wird den Zahnradbahnen mit ausgesprochen touristischem Charakter, aber auch den Standseilbahnen, den Luftseilbahnen, den Skiliften und Schifffahrtsunternehmen das Recht eingeräumt, die tägliche Arbeitszeit im Durchschnitt von 28 Tagen bis auf 8 Stunden zu verlängern. Die gesetzliche tägliche Arbeitszeit von 7 Stunden darf im Jahresdurchschnitt nicht überschritten werden. Diese Bestimmung dient den kleinen und vor allem den Saisonbetrieben mehr als eine Ausgleichsperiode von 56 Tagen. Es gibt noch eine Reihe weiterer Verordnungsartikel, die den Besonderheiten der kleinen und touristischen Betriebe

Rechnung tragen. Ich verweise auf die Zuteilung von Ruhetagen, ganz besonders aber auf die Dienstpläne und Dienst-einteilungen. Nach den Ausführungen von Herrn Ammann liegt hier der Ursprung seines Antrages. Grundsätzlich muss für jeden Betrieb eine Jahreseinteilung erstellt werden. Nach Artikel 19 der Verordnung wird den Betrieben, sofern dienstliche Gründe es rechtfertigen, die Möglichkeit eingeräumt, anstelle der Jahreseinteilungen Monateinteilungen zu erstellen. Gerade diese Bestimmung zeigt auf, wie wichtig die 28tägige Ausgleichsperiode ist. Es wäre den Unternehmungen absolut nicht gedient, wenn mit einer 56tägigen Ausgleichsperiode als Pendant anstelle der Monateinteilung Dienst-einteilungen für mindestens zwei Monate erstellt werden müssten.

Ich bitte Sie, nichts zu ändern, was sich in der Praxis sowohl aus der Sicht der Unternehmungen als auch der betroffenen Arbeitnehmer in allen Teilen bestens bewährt hat, und ersuche Sie daher, den Antrag der Kommissionsminderheit abzulehnen.

**Seiler:** Das Arbeitszeitgesetz ist ein Spezialgesetz, und zwar wegen der unregelmässigen Dienste, die bei den öffentlichen Verkehrsbetrieben geleistet werden müssen. Weil in diesem Bereich Gesamtarbeitsverträge fehlen, ist es auch sehr ausführlich in bezug auf die Regelung der Arbeitszeiten und den Schutz der Arbeitnehmer. Es ist daher verständlich, dass dieses Gesetz für den Laien in der Anwendung nur sehr schwer verständlich ist.

Massgebende Gesichtspunkte dieses Gesetzes waren stets die Sorge um die Betriebssicherheit, d. h. die Gewährleistung der Sicherheit der Benutzer einerseits, die Bedürfnisse nach vermehrtem Schutz der Arbeitnehmer im öffentlichen Verkehr andererseits. Unter diesen zwei Gesichtspunkten (Betriebssicherheit und Schutz der Arbeitnehmer) ist auch die Bestimmung über die 28 Tage zu sehen. Wegen des unregelmässigen Dienstes – es kommt ja vor, dass die Arbeitszeit jeden Tag ändert – kann die Arbeitszeit nur im Durchschnitt gelten.

Herr Stappung hat zu Recht auf die Geschichte hingewiesen, was hier in diesem Saale viel zu wenig gemacht wird: 1920 hat man mit dem Arbeitszeitgesetz die Periode auf 14 Tage festgelegt, und mit der Revision von 1971, die das Personal 14 Jahre erdauern musste, wurde diese Periode auf 28 Tage ausgedehnt. Diese 28 Tage waren seinerzeit eine Verständigungslösung. Die Arbeitgeberseite wollte schon damals mehr, die Arbeitnehmerseite weniger. Beide Seiten waren damals (und sie sind es heute noch) mit dieser Regelung zufrieden, weil sie beiden Seiten diene.

Und nun will man hingehen und praktisch in einer Nacht- und Nebelaktion diese Verständigungslösung in Frage stellen und ändern. Das ist erstens nicht sehr fair und zweitens sachlich nicht notwendig. Ich habe mich nämlich ein wenig umgehört bei den Leuten, die diese Einteilung machen müssen, sowohl bei den Bundesbahnen als auch bei den regionalen Verkehrsbetrieben und den Privatbahnen. Kein einziger dieser Männer – Frauen waren keine beteiligt – hat mir gesagt, das bringe ihnen etwas. Auch Privatbahndirektoren haben gesagt: Das wollen wir nicht, das nützt uns ohnehin nichts, weil wir einen Tourenablauf in dieser Gröszenordnung haben. Es stimmt daher nicht, Herr Ammann, wenn Sie behaupten, bei den Privatbahnen, vor allem bei den kleinen, werde durch diese Regelung die Dienstplanerstellung erschwert. Das wurde in keiner Art und Weise bestätigt.

Um saisonale und andere Schwankungen aufzufangen, bestehen nun in diesem Arbeitszeitgesetz und in der Verordnung ganz wesentliche Möglichkeiten. Sie haben diese Möglichkeiten ja selbst aufgezählt. Den Artikel 21 des Gesetzes, der praktisch eine Globalklausel für Abweichungen bei besonderen oder aussergewöhnlichen Vorkommnissen beinhaltet, haben Sie indessen nicht erwähnt. Seinerzeit hat dieser Artikel im Ständerat zu Diskussionen geführt, wie weit man in diesem Gesetz in bezug auf die Gesetzesdelegation eigentlich gehen sollte.

Wenn wir nun hingehen und diese Periode auf 56 Tage

ausweiten, ist das nicht nur eine technische Aenderung, wie Herr Ammann uns das beliebt machen will; sie bringt vielmehr – die Herren Dünki und Reimann haben zu Recht darauf hingewiesen – eine ganz wesentliche Verschlechterung für das Personal. Mit diesem weiteren Aufschub des Zeitausgleichs wird auch die Frage der Betriebssicherheit tangiert; bei überbeanspruchtem und unausgeruhtem Personal ist die Betriebssicherheit nicht mehr gewährleistet. Zum Schluss: Ein wesentliches Ziel dieses Gesetzes, nämlich soweit als möglich die 5-Tage-Woche einzuführen, wird mit dem Antrag der Minderheit verunmöglicht. Daher bitte ich Sie, dem Antrag der Kommissionsmehrheit zuzustimmen.

**Allenspach, Berichterstatter:** Gemäss bisherigem Artikel 4 Absatz 1 betrug die tägliche Arbeitszeit im Durchschnitt von 28 Tagen höchstens 7 Stunden und 20 Minuten. Das entsprach einer wöchentlichen Arbeitszeit von 44 Stunden, da die Woche zu sechs Arbeitstagen gerechnet wird.

Gemäss Antrag des Bundesrates und der Kommission soll die tägliche Arbeitszeit nun nur noch höchstens 7 Stunden betragen, was wiederum – auf sechs Arbeitstage bezogen – einer wöchentlichen Höchst-arbeitszeit von 42 Stunden entspricht.

Diese Reduktion von 44 Stunden auf 42 Stunden ist einer der drei genannten Schwerpunkte der Vorlage, und diese Reduktion ist in der Kommission von keiner Seite bekämpft worden.

Die dem Gesetz unterstellten Arbeitnehmer haben aber in der Regel keine regelmässige Arbeitszeit. Sie arbeiten entsprechend ihren dienstlichen Funktionen gemäss Dienstplänen länger, innerhalb einer einzelnen Dienstschrift bis zu zehn Stunden pro Tag. Sie beziehen als Kompensation dann aber dienstfreie Ausgleichstage, die bei der Berechnung der durchschnittlichen Arbeitszeit als Arbeitstage gerechnet werden.

Die Unternehmen haben die Einteilung der Arbeitstage, einschliesslich der Ausgleichstage, der Ruhetage und allenfalls der Ferien, in Dienstplänen festzuhalten. Diese Dienstpläne müssen eine durch Verordnung vorgeschriebene Form aufweisen. Aus diesen Dienstplänen muss neu ersichtlich sein, dass die tägliche Arbeitszeit im Durchschnitt von 28 Tagen 7 Stunden nicht überschreitet. Das ist der Mechanismus, den wir zu beachten haben.

Der Antrag Ammann will nun, dass der Durchschnitt von höchstens 7 Stunden Arbeitszeit pro Tag nicht schon in 28 Tagen, sondern erst in 56 Tagen erreicht werden muss. Für das Personal bedeutet dies – im Durchschnitt gesehen – keine Verlängerung der Arbeitszeit. Es würde vielmehr bedeuten, dass die Dienstpläne jeweils nicht für einen Monat, sondern für zwei Monate zum voraus erstellt werden müssten. Das könnte sich für das Personal als Vorteil erweisen, wenn es dergestalt schon über eine längere Zeitperiode die Dienst-einteilung zum voraus kennen würde. Für die Unternehmen wären aber zweimonatliche statt monatliche Dienstpläne mit einer gewissen Starrheit verbunden. Ich weiss von grösseren Unternehmen, die den Zeitausgleich innert 28 Tagen bewerkstelligen können, sich aber dagegen wehren würden, zu zweimonatlichen Dienstplänen übergehen zu müssen. Die 28 Tage haben sich offensichtlich eingestellt.

In kleineren oder Kleinstunternehmen könnte die Möglichkeit, den vorgeschriebenen Durchschnitt der täglichen Arbeitszeit in den Dienstplänen erst in einer Zeitperiode von 56 Tagen erreichen zu müssen, einen erhöhten Spielraum für eine vernünftige Dienst-einteilung ergeben. In diesem Sinne wirft der Antrag Ammann durchaus ein Problem auf. Allerdings sind diese Flexibilisierungsmöglichkeiten dann doch wieder stark eingeschränkt, da die Bestimmungen über die Ruheschicht (Artikel 8 Absatz 1) und über die Nachtschicht (Artikel 9 Absatz 3), die beide eine 28tägige Zeitperiode kennen, vom Antrag Ammann nicht berührt werden. Deshalb sind auch die Befürchtungen, die beispielsweise Herr Reimann in der Eintretensdebatte geäußert hat, meines Erachtens nicht in diesem Umfange gerechtfertigt.

Aber grundsätzlich stellt sich mir die Frage, ob die heute schon bestehende Flexibilitätsmarge nicht ausreicht. Unternehmen mit starkem Saisonverkehr – darauf ist hingewiesen worden – können gemäss Artikel 7 der Vollzugsverordnung die durchschnittliche Arbeitszeit während sechs Monaten um eine Stunde verlängern. Sie müssen die tägliche Höchst-arbeitszeit erst im Jahresdurchschnitt erreichen. Diese Unternehmen haben also eine Verlängerung der Ausgleichsfrist von 28 auf 56 Tage gar nicht nötig. Die tägliche Arbeitszeit der Motorfahrzeugführer in den konzessionierten Automobilunternehmen, der Arbeitnehmer der Zahnradbahnen, der Standseilbahnen, der Luftseilbahnen, der Skilifte und der Schifffahrtsunternehmen kann je nach Verhältnissen während 28 Tagen die gesetzlich vorgeschriebene Arbeitszeit um durchschnittlich ein bis zwei Stunden verlängern, vorausgesetzt, dass sie im Jahresmittel diese tägliche Arbeitszeit von sieben Stunden erreichen. Bei Bauarbeiten sowie bei den drahtlosen Mehrzweckanlagen der PTT-Betriebe muss nur der Jahresdurchschnitt erreicht werden.

Angesichts dieser grossen Flexibilität, wie sie heute schon besteht, befürchtet die Kommission nicht, dass die von Herrn Ammann skizzierten Folgen der Ausgleichsvorschriften (mehr Ueberzeit, mehr Kosten und höhere Tarife) entstünden.

Ueberzeit ist nicht in den Dienstplänen vorzusehen, sondern entsteht aus einer Abweichung der effektiven Arbeitszeit von den vorgegebenen Dienstplänen. Die Kommission hat die Auffassung vertreten, dass die Ausnahmeregelungen der Verordnung dem gerechtfertigten Bedürfnis nach Flexibilität Rechnung tragen, dass kaum weitere Fälle denkbar sind, die eine erhöhte Flexibilität benötigen, und dass nicht ohne Not zum 2-Monate-Dienstplan übergegangen werden sollte. Sie hat demzufolge den Antrag mit 11 zu 6 Stimmen abgelehnt. Wir empfehlen Ihnen, der Kommissionsmehrheit zu folgen.

**M. Clivaz**, rapporteur: Le calcul de la durée moyenne du travail sur une période de 28 jours a été introduit lors de la révision de 1971, à la demande des employeurs ainsi que MM. Seiler et Stappung l'ont relevé tout à l'heure. La période était auparavant de 14 jours. L'acceptation par le personnel de cette modification a été liée à l'augmentation du nombre de jours de repos compensatoires destinés à pallier l'absence de la semaine de 5 jours. La solution de 28 jours est appliquée depuis lors sans difficulté par toutes les entreprises. Cette période est aussi valable pour d'autres dispositions, telles que les tours de repos, les tours de service, le travail de nuit notamment, de sorte qu'une modification de l'article 4 de la loi, demandée par M. Ammann impliquerait toute une série d'autres modifications de la loi et de l'ordonnance d'exécution. D'ailleurs, ni les CFF, ni les représentants des petites et moyennes entreprises n'ont demandé une extension à 56 jours lors des pourparlers au sein de la Commission fédérale. Les 28 jours n'ont posé jusqu'à ce jour aucune problème en relation avec l'établissement des tableaux de service.

Contrairement à ce qu'a affirmé M. Ammann, la réduction de la durée moyenne de travail de 7 heures 20 à 7 heures accroît la flexibilité dans les entreprises étant donné que la durée maximale du travail autorisée de 10 heures dans certains tours isolés et celle des tours de service jusqu'à 15 heures n'a pas été raccourcie. La durée des tours de repos n'a pas non plus été rallongée. En outre, aussi bien la loi que l'ordonnance prévoient toute une gamme d'exceptions en faveur des petites entreprises, ainsi que cela a déjà été relevé à cette tribune. L'alinéa 2 de l'article 4 notamment, précise que la durée peut être prolongée de 40 minutes s'il y a plus de deux heures de présence; l'article 7 de l'ordonnance dit que dans les entreprises à fort trafic saisonnier la durée moyenne peut être prolongée d'une heure pendant six mois, à condition que la durée annuelle soit respectée; à l'alinéa 6 du même article, on va encore plus loin pour les entreprises touristiques, telles que téléphériques, funiculaires, entreprises de navigation. La durée du travail ne doit pas dépasser 10 heures dans un

même tour de service, ni 9 heures en moyenne dans un groupe de sept jours consécutifs. Pour des raisons de sécurité et de protection des travailleurs, il ne serait pas indiqué d'aller plus loin. La durée maximale de 12 heures des tours de service et des tours de repos est également basée sur une période de 28 jours. En passant à 56 jours on mettrait également en cause ce régime. Enfin, Monsieur Ammann, les entreprises devraient établir des tableaux de service pour deux mois au lieu d'un, ce qui ne faciliterait certainement pas les choses.

On peut donc affirmer, en conclusion, que la réduction de la durée hebdomadaire du travail, d'une part, et le maintien de la durée maximum du temps de travail quotidien et du tour de service, d'autre part, ont accru la flexibilité des entreprises et ne l'ont pas réduite, comme on l'a affirmé. Il y a, en effet, une marge toujours plus grande entre la durée moyenne du travail et les tours de service autorisés. Rien ne justifierait une modification de la période de 28 jours, qui n'apporterait un avantage ni aux entreprises ni au personnel. C'est pourquoi, la commission, dans sa majorité, par 11 voix contre 6, a décidé de refuser la proposition de M. Ammann et je vous invite à en faire de même.

**Bundesrat Schlumpf**: Der Bundesrat hält an seiner Fassung fest und beantragt Ihnen Abweisung des Antrages von Herrn Ammann. Die Berechnungsperiode mit 28 Tagen ist seit 15 Jahren geltendes Recht und wurde nie beanstandet. Man darf sagen: Diese Regelung hat sich bewährt. In Ergänzung des Gesagten ist auch zu beachten, dass die Kompensation innerhalb einer Periode vorzunehmen ist, in welcher eine Rekuperation überhaupt denkbar ist. Je länger diese Periode angelegt wird, desto weniger kann, rein körperlich gesehen, eine Rekuperation erfolgen. Das ist mit Blick auf das Anliegen der betrieblichen Sicherheit sehr wesentlich. Nationalrat Ammann wünscht von mir eine Erklärung in bezug auf die Anpassung der Verordnung. Wir werden die Verordnung zum Arbeitszeitgesetz nicht über das hinaus ändern, verschärfen oder anpassen, was notwendig und sinnvoll ist, um mit den gesetzlichen Aenderungen ein Ganzes zu erreichen. In Artikel 7 und in Artikel 9, wo wir verschiedentlich die maximal zulässigen 8 Stunden 20 Minuten haben, werden wir eine Kürzung auf 8 Stunden vornehmen. In Artikel 7 Absatz 3 haben wir heute 7 Stunden 20 Minuten. Neu wird es heissen: 7 Stunden. In Absatz 4 haben wir bisher 8 Stunden 20 Minuten. Das werden wir kürzen auf 8 Stunden. Das gleiche gilt für Absatz 6, wo es neu 8 Stunden statt 8 Stunden und 20 Minuten heissen wird.

Weshalb das? Bisher galt die Regel, dass die Differenz zwischen der normalen täglichen Arbeitszeit und der maximal zulässigen nicht mehr als eine Stunde betragen soll. An dieser vernünftigen Regel wollen wir festhalten. Wenn wir die Tagesarbeitszeit von 7 Stunden 20 Minuten auf 7 Stunden reduzieren, müssen wir sinnvollerweise die maximal zulässige auch von 8 Stunden 20 Minuten auf 8 Stunden kürzen. Wir haben dieses Vorhaben den Mitgliedern der Kommission in der Synoptik unterbreitet. Dort haben wir dargelegt, welche Aenderungen wir in der Verordnung vornehmen werden, wenn diese Gesetzesrevisionen nach Massgabe der bundesrätlichen Anträge beschlossen werden. Darin figurieren auch die Artikel 7 und 9, die ich als Beispiele erwähnt habe.

Ich bitte Sie, dem Antrag der Kommissionsmehrheit und des Bundesrates zuzustimmen.

#### Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Mehrheit	70 Stimmen
Für den Antrag der Minderheit	55 Stimmen

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

**Art. 7 Abs. 3, Gliederungstitel vor Art. 16, Art. 16 Abs. 1**  
Antrag der Kommission  
Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

**Art. 7 al. 3, titre précédant l'art. 16, art. 16 al. 1***Proposition de la commission*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Angenommen – Adopté***Art. 17***Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

*Antrag Christinat**Abs. 2*

Wöchnerinnen dürfen während acht Wochen nach ihrer Niederkunft nicht beschäftigt werden. (Rest des Absatzes streichen)

**Art. 17***Proposition de la commission*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Proposition Christinat**Al. 2*

Les accouchées ne peuvent être occupées les huit semaines qui suivent l'accouchement. (Biffer le reste l'alinéa)

Mme **Christinat**: La réduction de la durée du travail, quels que soient les combats d'arrière-garde menés par ses adversaires, est un mouvement irréversible qui fera encore l'objet de nouvelles revendications de la part des salariés au cours de ces prochaines années. La diminution des heures de travail s'impose face aux rythmes de production, de rendement, et au stress que doivent subir les travailleuses et les travailleurs.

Dans son message, au chapitre des généralités, le Conseil fédéral avance deux thèses qui me paraissent parfaitement contradictoires. Pour justifier sa proposition, il précise que la réduction du temps de travail a pour objectif «d'augmenter les loisirs». Deux paragraphes plus loin, dans le même chapitre, il déclare que cette loi «vise avant tout la protection des travailleurs contre le surmenage». De ces deux versions, quelle est la bonne? Pour mon compte, je choisis la seconde car le surmenage du monde du travail est malheureusement une réalité.

C'est dans cette optique que j'ai voulu, en profitant de la mise à jour de cette loi – dont la dernière révision, je tiens à le rappeler, remonte à 1971 – faire supprimer une restriction concernant les accouchées. Il s'agit du deuxième alinéa de l'article 17. M. Cavadini a réussi à entraîner la majorité de la commission contre ma proposition en insistant, sans doute un peu lourdement, sur le fait que je n'avais peut-être pas compris qu'il ne s'agissait que d'une possibilité donnée à l'accouchée de renoncer à une partie de son congé et non d'une obligation. Pour moi, peu importe comment j'ai interprété ce paragraphe, l'essentiel c'est que j'avais parfaitement saisi et profondément ressenti que pour les accouchées, rien ne changeait puisque leur statut restait exactement le même qu'il y a 15 ans.

Voyons les principales modifications de cet article. Elles portent tout d'abord sur l'intitulé de cet article qui ne s'adressera plus uniquement aux femmes mais aussi à d'autres catégories de travailleurs; c'est en fait l'introduction de l'égalité. On a ensuite créé un alinéa 4 nouveau par un savant amalgame des anciens alinéas 1 et 2. Toutefois, depuis l'alinéa 3 jusqu'à l'alinéa 5, les textes sont restés exactement les mêmes. L'«aggiornamento», dans ce chapitre, n'a donc pas eu lieu. Or, depuis la dernière modification de cette loi, les choses ont tout de même, heureusement, quelque peu changé dans le domaine social. La notion des 16 semaines pour un accouchement a fait son chemin et n'est plus guère contestée par les employeurs. Dans ces conditions, laisser aux accouchées la possibilité de reprendre leur travail six semaines après la naissance est tout simplement une aberration. A la limite, pourquoi ne pas leur laisser la liberté d'accoucher à leur place de travail?

Je comprends que cette question n'ait pas soulevé de

grandes discussions au sein de la commission paritaire qui a discuté ces modifications: une fois de plus, les femmes étaient absentes de la table des négociations et n'ont par conséquent pas pu se défendre. Sans porter le moindre jugement sur ce qui a été ou non décidé par mes collègues masculins, je considère que mon devoir de femme et de socialiste est de vous rendre attentifs à l'injustice de cette disposition plus qu'anachronique et de faire appel à votre compréhension envers les futures mères.

S'il est vrai que sur le papier il y a une différence entre les mots «peut» et «doit», cette différence est subtile puisque dans les faits l'employeur pourra très bien faire pression sur les intéressés, du moment que la loi le lui permet.

D'après des renseignements que j'ai obtenus à bonne source, les cas de reprise du travail six semaines après l'accouchement, dans des situations conflictuelles, n'ont pas été nombreux ces dernières années. Dès lors, si tel est le cas, et que ce paragraphe n'est pas utilisé, pourquoi le maintenir?

M. Cavadini, encore lui, a ironisé en séance de commission en disant que je voulais faire le bonheur des accouchées malgré elles, et Mme Aubry en a fait de même tout à l'heure. Pour moi, la question n'est pas là. Ce que je trouve inadmissible, c'est que la possibilité de renoncer plus ou moins volontairement à des droits figure dans une loi. Du reste, en utilisant le même raisonnement que les partisans du *statu quo*, pourquoi ne laisserions-nous pas aux salariés le droit de renoncer aussi à une ou deux semaines de vacances? Pourquoi ne pas prévoir également que les travailleuses et les travailleurs puissent renoncer à leur retraite et rester chez leur employeur jusqu'à ce que mort s'ensuive? Soyons sérieux. Qu'on le veuille ou non, l'alinéa 2 de l'article 17 maintient une exception que l'on ne trouve nulle part ailleurs et qui n'a pu être retenue que parce qu'elle concerne la main-d'oeuvre féminine.

En dépoussiérant cette loi et en l'améliorant, était-il vraiment judicieux d'y laisser un article qui n'a plus sa raison d'être en 1986? Personnellement, je réponds par la négative. C'est pourquoi je vous invite à soutenir ma proposition dans l'intérêt des jeunes travailleuses futures mères de famille.

**Allenspach**, Berichterstatter: Artikel 17 Absatz 2 entspricht wörtlich dem bisherigen Artikel 17 Absatz 4. Er enthält den Grundsatz, dass Wöchnerinnen während 8 Wochen nach ihrer Niederkunft nicht beschäftigt werden dürfen. Dieser Grundsatz hat sich durchgesetzt. Die Kommission hat diesem Grundsatz stillschweigend zugestimmt. Im bisherigen Arbeitszeitgesetz ist dieser Grundsatz durch eine einzige Ausnahmeregelung durchbrochen: Eine Wöchnerin kann 6 Wochen nach der Niederkunft die Wiederaufnahme der Arbeit verlangen, sofern durch ein ärztliches Zeugnis die Arbeitsfähigkeit bescheinigt und das Unternehmen mit der Wiederaufnahme der Arbeit einverstanden ist. Diese Bestimmung des alten Gesetzes soll jetzt in der Revision unverändert übernommen werden. Der Antrag von Frau Christinat lehnt jede Ausnahmeregelung ab. Das Arbeitsverbot soll unter allen Umständen und in jeder Situation volle acht Wochen gelten. Dabei sind bei der von Frau Christinat bekämpften Ausnahmeregelung drei Bedingungen eingebaut, die alle erfüllt sein müssen und die wir zu beachten haben:

1. Bedingung: Die Wöchnerin selbst muss verlangen, schon nach 6 Wochen statt nach 8 Wochen die Arbeit wieder aufnehmen zu dürfen.
2. Bedingung: Der Arzt muss die Unbedenklichkeit der Arbeitsaufnahme bestätigen und damit objektiv die Wöchnerin gegen Ueberforderung ihrer eigenen Kräfte oder allenfalls gegenüber Pressionen durch den Arbeitgeber schützen.
3. Bedingung: Schliesslich muss auch das Unternehmen zustimmen, was keineswegs immer selbstverständlich ist, wenn man die Vorbereitungszeit der Dienstpläne mitberücksichtigt.

Diese drei Bedingungen müssen erfüllt sein, damit die Arbeit

nach sechs Wochen statt erst nach acht Wochen Arbeitsunterbruch aufgenommen werden kann.

Die Kommission ist der Auffassung, dass genügend Sicherungen eingebaut sind, um Missbräuche zu vermeiden. Schon in der Vergangenheit bestand diese Ausnahmeklausel; konkrete Fälle von Missbräuchen sind nicht bekannt und sind auch nicht namhaft gemacht worden. Wir sollten wenigstens eine bescheidene Möglichkeit offenlassen, dass eine Wöchnerin, wenn sie will und kann, schon sechs Wochen nach ihrer Niederkunft die Arbeit wieder aufnehmen kann.

Ich möchte darauf hinweisen, dass die Arbeitszeitkommission diese Frage nicht diskutiert hat; sie unterstand auch nicht der Vernehmlassung. Wir hatten beim letzten Antrag Ammann darauf hingewiesen, es wäre unfair, etwas zu beschliessen, das in der Arbeitszeitkommission nicht behandelt worden ist. Wir müssten hier also genau dasselbe sagen: Es wäre unfair, über diese Frage zu beschliessen. Die Kommission hat den Antrag Christinat mit 14 gegen 1 Stimme abgelehnt. Ich empfehle Ihnen, der Kommissionsmehrheit zu folgen.

**M. Clivaz, rapporteur:** Je confirme ce que vient de dire le président de la commission, à savoir que la commission fédérale n'a pas examiné le problème de l'article 17, alinéa 2. La proposition, en revanche, a été examinée par la commission de notre conseil qui a estimé que l'on devrait laisser le choix, sous certaines conditions précises mentionnées au chiffre 2 de l'article 17 de la loi, à la femme de raccourcir de deux semaines son absence du lieu de travail. Il convient d'ajouter que cette possibilité n'est prévue nulle part ailleurs de manière formelle. Les ordonnances d'exécution du statut des fonctionnaires une et deux ne traitent que le problème du paiement du salaire pendant huit semaines. Elles précisent que l'accouchée a droit au salaire pendant deux mois mais ne parlent pas d'une réduction éventuelle de la durée de l'absence. Je crois qu'il était important d'apporter cette précision ici.

Je puis, en outre, confirmer que la disposition actuelle n'a pas posé de problème d'application au niveau des entreprises.

Mme Christinat a donc eu raison lorsqu'elle a dit que si cette disposition n'avait pas posé de problème, on pouvait tout aussi bien la supprimer ou bien la laisser subsister dans la loi. Il vous appartient d'en prendre la décision, la commission, comme l'a dit le président, n'ayant pas jugé utile de suivre Mme Christinat dans ses conclusions.

**Bundesrat Schlumpf:** Ich bitte Sie, den Antrag von Frau Christinat abzulehnen. Es haben sich mit dem seit jeher geltenden Recht keinerlei Anstände ergeben. Auch die AZG-Kommission, die ständige beratende Kommission, hatte sich nie damit zu befassen. Sie haben den Ausdruck «aggiornamento» ins Spiel gebracht, Frau Christinat. Ich meine, «aggiornamento» kann doch nicht einfach «cambiamento» bedeuten, sondern es muss «ammiglioramento» heissen; also «aggiornamento» nur dort, wo man etwas «ammigliorare» will. Hier gibt es nichts zu «ammigliorare», und einfach «cambiare» kann ja nicht der Sinn einer Revision sein. Ich bitte Sie deshalb, den Antrag Christinat abzulehnen.

**Präsident:** Kommission und Bundesrat lehnen den Antrag Christinat ab.

*Abstimmung – Vote*

Für den Antrag Christinat	22 Stimmen
Für den Antrag der Kommission	69 Stimmen

#### **Art. 24 Abs. 1 Bst. d**

*Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

#### **Art. 24 al. 1 let. d**

*Proposition de la commission*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Angenommen – Adopté*

#### **Art. 27a Uebergangsbestimmungen**

*Antrag der Kommission*

*Mehrheit*

Werden Unternehmen durch das Gesetz oder die Verordnung gezwungen, ihren Personalbestand zu erhöhen, so können ihnen die Aufsichtsbehörden auf begründetes Gesuch hin und nach Anhören der Vertreter der Arbeitnehmer für die Anwendung bestimmter Vorschriften eine Frist von maximal 2 Jahren ansetzen.

*Minderheit*

(Renschler, Christinat, Clivaz, Darbellay, Dünki, Eggli-Winterthur, Reimann, Seiler, Stappung)

Aufgehoben

#### **Art. 27a Dispositions transitoires se rapportant à la modification**

*Proposition de la commission*

*Majorité*

Si des entreprises sont obligées, à cause de la loi ou de l'ordonnance, d'accroître leur effectif de personnel, les autorités de surveillance peuvent, après avoir entendu les représentants de travailleurs et sur demande motivée, leur accorder un délai de deux ans au maximum pour l'application de certaines prescriptions.

*Minorité*

(Renschler, Christinat, Clivaz, Darbellay, Dünki, Eggli-Winterthur, Reimann, Seiler, Stappung)

Abrogé

**Renschler, Sprecher der Minderheit:** Anlässlich der Revision des Arbeitszeitgesetzes vom März 1981 im Zusammenhang mit der Verbesserung der Ferienregelung wurde mit Artikel 27a eine neue Uebergangsbestimmung ins Gesetz aufgenommen. Sie gab den Aufsichtsbehörden die Kompetenz, auf ein begründetes Gesuch eines Unternehmens und nach Anhören der Personalvertreter die Anwendung der neuen, in der Verordnung festgelegten Ferienregelung bis zu drei Jahre hinauszuschieben. Voraussetzung war allerdings nach dieser Uebergangsbestimmung, dass das Unternehmen den Nachweis erbrachte, dass es durch die neue Ferienregelung zu einer Erhöhung des Personalbestandes gezwungen wurde. Nach Auffassung der Minderheit der Kommission kann diese Uebergangsbestimmung ersatzlos gestrichen werden; denn die darin enthaltenen Fristen sind längst abgelaufen.

Die Minderheit widersetzt sich einer neuen ähnlichen Uebergangsbestimmung, wie sie von der Kommission mit 10 gegen 9 Stimmen, also sehr knapp, beschlossen wurde. Wir widersetzen uns dieser neuen Uebergangsbestimmung aus den folgenden drei Gründen:

1. Seit langem ist den konzessionierten und öffentlichen Transportunternehmen bekannt, dass die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit von 44 auf 42 Stunden vor der Türe steht. Im Januar 1984 hat der Bundesrat für das Bundespersonal, inklusive PTT- und SBB-Personal, die Einführung der 42-Stunden-Woche auf 1. Juni 1986 beschlossen. Es war vorzusehen, dass im Sinne der Angleichung der Arbeitszeiten bei den öffentlichen und konzessionierten Transportunternehmen eine Revision des Arbeitszeitgesetzes notwendig würde. Der Förderativverband hat im März 1985 eine entsprechende Eingabe gemacht. Darin wurde die Einführung der 42-Stunden-Woche auf 1. Juni 1986, also gleich wie beim Bundespersonal, verlangt. Wie Sie wissen, ist die Realisierung des Vorhabens um ein Jahr, auf den 1. Juni 1987, verschoben. Es ist deshalb überhaupt nicht einzusehen, weshalb nun noch zwei Jahre Uebergangsfrist eingeräumt werden sollen. Die Unternehmen hatten wirklich genug Zeit, die Arbeitszeitverkürzung einzuplanen. Mit der Uebergangsfrist würden die nachlässigen Arbeitgeber hono-

riert, was wohl kaum der Zweck des Arbeitszeitgesetzes sein kann.

2. Arbeitszeiten von 42 Stunden und weniger pro Woche sind in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Sektor bereits weit verbreitet, ebenso übrigens im öffentlichen und konzessionierten Transportbereich, wenn man nicht von der Zahl der Unternehmungen, sondern von der Zahl der Beschäftigten ausgeht. Mit dem Hinausschieben der Inkraftsetzung der 42-Stunden-Woche bis zum 1. Juni 1987 kommt man den kleinen und mittleren Transportunternehmungen hinreichend entgegen. Eine zusätzliche Uebergangsfrist ist nicht vertretbar, da sie zu einer offensichtlichen Diskriminierung eines Teils des Personals im öffentlichen und konzessionierten Transportbereich führen würde.

3. Anlässlich der letzten Revision des Arbeitszeitgesetzes vom 20. März 1981 stritten wir uns ebenfalls über die Notwendigkeit einer Uebergangsbestimmung. Die beiden Räte stimmten ihr schliesslich zu, mit dem Erfolg, dass sie von keinem einzigen Unternehmen überhaupt beansprucht worden ist. Warum nun eine gleiche, unnötige Uebung wiederholen?

Ich finde das auch deshalb überflüssig, weil nach Artikel 21 Absatz 2 Arbeitszeitgesetz Abweichungen von den gesetzlichen Vorschriften schon möglich sind. Dieser Absatz lautet: «Zur Berücksichtigung aussergewöhnlicher Verhältnisse und nach Anhören der beteiligten Unternehmen und Arbeitnehmer oder deren Vertreter können die Aufsichtsbehörden im Einzelfall befristete Abweichungen von den Vorschriften des Gesetzes bewilligen.»

Es gibt also bereits einen Ausnahmeanartikel im Gesetz. Es ist deshalb nicht einzusehen, weshalb noch eine spezielle Uebergangsbestimmung über eine Verlängerung von zwei Jahren aufgenommen werden soll.

Aus den erwähnten drei Gründen bitte ich Sie, den Antrag der Minderheit zu unterstützen.

**Seiler:** Zu den Ausführungen des Kommissionspräsidenten zu Artikel 4 eine Vorbemerkung: Ich bin gerne bereit, ihm einmal ein Privatissimum zu geben, damit er den Unterschied begreift zwischen Dienstplänen und Dienstenteilungen. Er hat laufend von ein- oder zweimonatigen Dienstplänen gesprochen. Die gibt es nicht. Dienstpläne werden von Fahrplanwechsel zu Fahrplanwechsel gemacht.

Zu den Uebergangsbestimmungen: Da die Kommissionmehrheit es sich sehr einfach gemacht und einen alten Artikel aus dem Gesetz von 1971 abgeschrieben hat, müssen wir wieder einmal in die Geschichte zurückgehen. Mit der Revision von 1971 haben wir die Arbeitszeit von 48 auf 44 Stunden verkürzt und weitere Aenderungen eingeführt. Ich komme darauf zurück. Bei dieser Revision gab es zwei Uebergangsbestimmungen. Die eine sah vor, dass die Frist zur Einführung der 44-Stunden-Woche auf zwei Jahre ausgedehnt werde. Das heisst: Bei Inkrafttreten wurde 1971 die Arbeitszeit um 2 Stunden auf 46 Stunden und nach je einem weiteren Jahr um eine weitere Stunde verkürzt. Der damalige Text von Artikel 27 war genau gleich wie der, der vor Ihnen liegt. Ein wenig verändert ist nur die Frist von zwei Jahren. Begründet wurde dies mit der damaligen Personalknappheit. Benützt – das ist auch sehr wesentlich – wurde diese Uebergangsbestimmung aber nie.

Zurück zu den anderen Punkten der Revision von 1971: Was haben wir dort beschlossen? Nebst der Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit haben wir die Dienstschichten verkürzt, wir haben die Anzahl Pausen auswärts eingeschränkt und Zeitzuschläge gewährt, wir haben die Ruhe-schicht erhöht und Zeitzuschläge für Nachtdienst eingeführt. Wir haben zudem den Ferienanspruch verbessert, d. h. zum Beispiel die fünfte Ferienwoche eingeführt. Damals, 1971, war das alles möglich; ich komme nicht umhin, als Gewerkschafter zu sagen: Das waren noch Zeiten! Ich komme auch nicht umhin zu sagen: Das war noch ein Parlament! Ohne grosse Opposition wurde all dies verabschiedet. Stellen Sie sich vor, wenn wir heute mit einer solchen Revision vor dieses Parlament treten würden! Wenn ich das, was 1971 in diesem Parlament geschah, mit dem

Antrag auf die Uebergangsbestimmung vergleiche, kann ich den Antrag der Kommissionmehrheit nicht anders als «pin-gelig» bezeichnen.

Ich habe auch hier eine Umfrage bei verschiedenen Privatbahndirektoren gemacht. Ich gebe Ihnen dazu nur eine Stimme wieder. Dieser Privatbahndirektor hat mir gesagt, für solche Gesuche hätte er keine Zeit, er hätte Besseres zu tun. Was er wünsche, sei eine ganz klare Ausgangsposition, das heisst, er wolle genau wissen, was er ab Fahrplanwechsel 1987 zu tun habe in bezug auf die Arbeitszeit. Wenn Sie tatsächlich klare Verhältnisse schaffen wollen, verzichten Sie auf diese Uebergangsbestimmung. Auch wenn Ihnen an der Effizienz der Bundesverwaltung etwas liegt, verzichten Sie auf diese Uebergangsbestimmung und verschonen Sie die Verwaltungsstellen vor der Behandlung solch unnötiger Gesuche.

Zum Text nur kurz: Man will für die Anwendung bestimmter Vorschriften eine Frist von maximal zwei Jahren ansetzen. Solch vage Bestimmungen dürfen wir doch nicht in dieses Gesetz aufnehmen. 1971 war eine andere Situation: mit dieser bunten Palette von Aenderungen war das gerechtfertigt. Was ist gemeint mit den «bestimmten Vorschriften», die erwähnt werden? Gehört darunter auch der Sonderschutz der Schwangeren und Wöchnerinnen? Auch der Text dieser Uebergangsbestimmung ist missraten, und ich bitte Sie, sie abzulehnen.

**Allenspach,** Berichterstatter: Ich danke Herrn Seiler für die Bereitschaft, mir ein Privatissimum zu gewähren. Ich möchte meinerseits auch ihm ein Privatissimum offerieren, weil nämlich die Gesetzesänderung und Uebergangsfrist, von der er gesprochen hat, nicht 1971, sondern 1981 in dieses Gesetz eingefügt worden sind. Damals gab es keine grosse Palette von Neuerungen, sondern nur die Verlängerung der Ferien. Die Revision von 1981 hatte eine Verlängerung der Ferien zum Ziel. Damals ist Artikel 27a als Uebergangsbestimmung eingefügt worden. Falls die Unternehmen gezwungen waren, wegen der Aenderung der Ferienansprüche ihren Personalbestand zu erhöhen – und nur dann –, konnten sie unter bestimmten Voraussetzungen während einer Uebergangsfrist von der Anwendung der neuen Ferienbestimmung ganz oder teilweise dispensiert werden.

Da diese Uebergangsfrist inzwischen abgelaufen ist, kann der bisherige Artikel 27a aufgehoben werden.

Die Kommission hat bei dieser Revision den Gedanken einer Uebergangsfrist wieder aufgenommen. In einer ähnlichen Formulierung wie 1981 schlägt sie vor, dass die Unternehmen, die zufolge der vorliegenden Gesetzesänderung und der entsprechenden Verordnungsvorschriften gezwungen werden, ihren Personalbestand zu erhöhen, um eine kurzfristige Ausnahmeregelung nachsuchen können. Die Aufsichtsbehörden können ihnen auf ein begründetes Gesuch hin und nach Anhörung der Vertreter der Arbeitnehmer für die Anwendung bestimmter Vorschriften eine angemessene Uebergangsfrist von höchstens zwei Jahren setzen. Mit dieser Uebergangsregelung will die Kommission Schwierigkeiten und Friktionen bei der Einführung der 42-Stunden-Woche vermeiden helfen. In rund sieben Monaten, das heisst auf den 1. Juni 1987, soll die 42-Stunden-Woche überall realisiert werden. Es ist anzunehmen, dass für bestimmte Funktionen zusätzliches Personal eingestellt werden muss. Möglicherweise ergeben sich Engpässe bei der Ausbildung dieses zusätzlichen Personals. Es wäre meines Erachtens mit dem Ziel des Gesetzes, das die Verkehrssicherheit gewährleisten will, nicht zu vereinbaren, dieses zusätzliche Personal vor der ordnungsgemässen und ausreichenden Ausbildung im Verkehrsdienst einzusetzen. Wenn die Verkehrssicherheit gewährleistet werden muss, nützt es nichts zu sagen, die Unternehmen hätten schon lange gewusst, dass die 42-Stunden-Woche irgendwann kommen würde. Die Verkehrssicherheit muss gewährleistet werden; und spätere Vorwürfe, was hätte getan werden sollen, sind nicht dienlich. Ausserdem ist es für ein Unternehmen nicht zumutbar, im Hinblick auf etwas, das allenfalls kommt, wobei auch

der Zeitpunkt des Inkrafttretens der genauen Vorschriften noch nicht feststeht, zum voraus Ausbildungsmaßnahmen mit entsprechenden Kosten anzuordnen. Möglicherweise müssten, um Personalaufstockungen zu vermeiden, auf den Zeitpunkt der Einführung der 42-Stunden-Woche auch strukturelle und organisatorische Rationalisierungsmaßnahmen in die Wege geleitet werden. Auch daraus könnte sich die Notwendigkeit ergeben, während einer kurzen Uebergangszeit die 42-Stunden-Woche noch nicht voll zu verwirklichen. Insbesondere kleinere Unternehmen haben aus Sicherheitsgründen die Möglichkeit der Ausnahmebestimmungen verlangt. Wir wissen nicht, ob die vorgesehene Uebergangsbestimmung tatsächlich angewendet werden muss. Die Uebergangsbestimmung von 1981 wurde meines Wissens nie angerufen. Es ist gesagt worden, man könnte deshalb eine solche überflüssige Uebung vermeiden; es sei nicht notwendig, einen Artikel, den man wahrscheinlich nicht brauchen werde, im Gesetz zu verankern. Aber wenn diese Bestimmung toter Buchstabe bliebe, verstehe ich nicht ganz, weshalb Herr Renschler und Herr Seiler auf diese Uebergangsbestimmung so heftig reagieren. Wenn sie toter Buchstabe bliebe, könnte sie doch ohne weiteres im Gesetz belassen werden.

Wie schon 1981 sind in die Uebergangsbestimmung Sicherungen vor Missbrauch eingebaut worden. Die Uebergangsbestimmung kann nur von Unternehmen angerufen werden, die wegen dieser Revision ihren Personalbestand erhöhen müssen, von anderen nicht. Sie haben sodann unter dem Blickwinkel der Verkehrssicherheit zu begründen, dass sie wegen der Erhöhung des Personalbestandes die 42-Stunden-Woche nicht sofort voll verwirklichen können. Es braucht also ein begründetes Gesuch. Die Aufsichtsbehörden haben sodann die Vertreter der Arbeitnehmerverbände anzuhören. Ihr Mitspracherecht ist voll gewahrt. Erst dann können die Aufsichtsbehörden entscheiden – es entscheiden nicht etwa die Unternehmer, sondern die Aufsichtsbehörden –, ob Uebergangsfristen von bis zu zwei Jahren zugelassen werden können. Mit Schwierigkeiten und Friktionen bei der Einführung der von dieser Gesetzesrevision vorgesehenen Neuerungen ist niemandem gedient, weder dem Personal noch dem Verkehrsteilnehmer. Dieses Gesetz soll doch in erster Linie das Wohl des Verkehrsteilnehmers im Auge haben. Wir sollten mithelfen, Einführungsschwierigkeiten zu überbrücken, und wir sollten insbesondere die Probleme, die sich in diesem Zusammenhang den vielen Kleinunternehmen stellen, berücksichtigen. Es wäre meines Erachtens bedauerlich, wenn diese bescheidene und verantwortbare Rücksichtnahme politischen oder gewerkschaftlichen Prestigestandpunkten zum Opfer fiel. Die Kommission empfiehlt Ihnen mit 10 zu 9 Stimmen, Artikel 27a in der neuen Formulierung als Uebergangsbestimmung in die Revision einzufügen.

**M. Clivaz**, rapporteur: Au sein de la commission, les avis étaient très partagés quant à la nécessité de prévoir une disposition transitoire en faveur de certaines entreprises soumises à cette loi. Par 10 voix contre 9, la majorité a estimé qu'il fallait tenir compte de la situation des entreprises qui doivent engager du personnel supplémentaire pour pouvoir appliquer la semaine de 42 heures. Les partisans d'une telle disposition ont invoqué, en particulier, le fait que la formation des agents occupant des fonctions spécifiques dure au moins deux ans. Le président de la commission a mis l'accent sur les arguments en faveur d'une telle disposition.

Vous me permettez, quant à moi, d'invoquer plutôt les arguments présentés par les adversaires et qui sont les suivants. La disposition analogue, introduite lors de l'extension des vacances n'a été utilisée par aucune entreprise et s'est révélée tout à fait superflue. Les entreprises, dans le cas qui nous occupe aujourd'hui, connaissent depuis longtemps déjà les décisions en faveur du personnel des CFF et des autres entreprises de la Confédération, elles ont donc eu la possibilité de prendre toute disposition pour engager le personnel nécessaire à l'application des 42 heures. En

accordant un délai supplémentaire de deux ans, on porterait, en réalité, l'écart à trois ans, puisque l'entrée en vigueur de la loi révisée n'aura lieu qu'au changement d'horaire de 1987. La loi et l'ordonnance d'exécution, en outre, prévoient toute une série d'exceptions en faveur des petites et moyennes entreprises qui leur permettent d'introduire, sans difficulté les 42 heures à la date prévue.

Le personnel, pour sa part, a d'ailleurs toujours fourni la preuve de sa disponibilité. Il est prêt, encore une fois, à accepter des arrangements, mais sans renoncer à la réduction du temps de travail global. En prolongeant le délai pour certaines entreprises, on introduirait en fait une différence de traitement au bénéfice de celles qui ont manqué de clairvoyance et ont renoncé à admettre l'idée de la réduction du temps de travail. Plusieurs entreprises, petites et grandes, ont déjà décidé d'ailleurs d'appliquer les nouvelles dispositions à partir du 1er juin 1987; quelques-unes ont même déjà fait le pas dès le 1er juin de cette année.

En fin de compte on peut dire que, comme l'a souligné tout à l'heure M. Renschler, l'article 21 tient lieu de dispositions transitoires puisqu'il prévoit qu'en cas de circonstances spéciales, l'autorité de surveillance peut déroger à une disposition de la loi.

**Seiler**: Ich würde das Angebot von Herrn Allenspach für ein Privatissimum gerne annehmen. Ich möchte bei einem Privatissimum aber gerne etwas lernen, anstatt irreführend zu werden: Herrn Allenspachs Behauptung, wonach die Uebergangsbestimmung, wie sie heute unter Artikel 27a zur Diskussion steht, 1981 eingeführt wurde, ist nämlich ganz einfach falsch. Diese Uebergangsbestimmung nach Vorschlag der Kommissionmehrheit entspricht Artikel 27 Absatz 1 des Gesetzes von 1971, und Absatz 1 wurde 1981 mit der Gesetzesrevision aufgehoben. Der Antragsteller wusste genau, woher er den Text hatte. Im Protokoll steht: «Er begründet seinen Antrag damit, der Antrag nehme die ursprüngliche Bestimmung des Artikel 27 wieder auf, der wegen Nichtgebrauchs bei der letzten Gesetzesrevision gestrichen worden war». So sind die Tatsachen und nicht anders!

**Allenspach**, Berichterstatter: Ich will diesen Streit nicht verlängern, sondern einfach Artikel 27a in der Ueberschrift zitieren. Dort heisst es: Uebergangsbestimmung zur Aenderung vom 20. März 1981. Diesen Artikel wollen wir streichen, weil er überflüssig geworden ist. Die Fristen, die dort vorgesehen sind, sind abgelaufen.

**Bundesrat Schlumpf**: Ich will mich in diese Frage der Privatissimum nicht einschalten. Sehr viel Zeit könnte bei parlamentarischen Debatten gespart werden, wenn man die Unterlagen lesen würde. Das steht nämlich alles drin, zum Beispiel auch Angaben über Dienstpläne, Dienstenteilungen und Legaldefinitionen. Darin steht aber auch, wie es sich mit diesem Artikel 27a verhält.

Der Bundesrat bleibt also bei seinem Antrag. Natürlich soll dieser Artikel 27a, der im Jahre 1981 für eine spezielle Neuordnung, die Ferienregelung, aufgenommen wurde, jetzt wieder gestrichen werden. Das ist richtig. Er ist gegenstandslos geworden. Die dort aufgeführten Zeiten und Verlängerungsmöglichkeiten sind überholt, deshalb brauchen wir den Artikel 27a nicht mehr. Soweit besteht Uebereinstimmung.

Soll eine spezielle Uebergangsbestimmung aufgenommen werden oder nicht? Der Bundesrat war und ist der Meinung, dies sei nicht nötig. Immerhin ist zu sagen, dass die Uebergangsbestimmung, wie sie von der Kommissionmehrheit beantragt wird, sehr restriktiv ist. Es können solche Verlängerungen nur auf begründetes Gesuch nach Anhören der Arbeitnehmervertreter und nur dann, wenn die Unternehmung gezwungen wäre, den Personalbestand zu erhöhen – also eigentlich nur in Härtefällen –, gewährt werden.

Wenn ich hier den Antrag der Kommissionmehrheit nicht verwerfe, so deswegen, weil KTU mir ihre Sorgen mitgeteilt haben, ob sie damit fristgemäss auf den 1. Juni zurechtkom-

men können. Vor allem kleine und mittlere Unternehmen wären etwas entlastet, wenn eine solche Möglichkeit bestünde. Ich habe ihnen das gesagt, worauf Herr Renschler hingewiesen hat: Wir haben für besondere Fälle in Artikel 21 Absatz 2 bereits eine Regelung. Diese ist sogar unbefristet. In der neuen Uebergangsregelung würde es «längstens zwei Jahre» heissen. Der heute und weiterhin geltende Artikel 21 Absatz 2 kennt die zeitliche Beschränkung nicht. Wir könnten demnach in besonderen Fällen über die zwei Jahre hinausgehen. Die Uebergangsbestimmung wäre in diesem Sinne sogar eine gewisse Einschränkung als *lex specialis*; denn übergangsrechtliche Toleranzen könnten maximal zwei Jahre Geltung haben. Ich kann sagen: Soviel hängt für die Unternehmungen – entgegen ihren Befürchtungen – nicht davon ab, und umgekehrt bestehen auch nicht grosse Risiken für die Arbeitnehmer. Ich kann den Entscheid also dem Rat überlassen.

**Präsident:** Wir bereinigen den Artikel 27a. Die Mehrheit lehnt den Minderheitsantrag ab. Der Bundesrat unterstützt diesen Minderheitsantrag.

#### Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Mehrheit	80 Stimmen
Für den Antrag der Minderheit	62 Stimmen

#### Ziff. II

##### Antrag der Kommission

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

#### Ch. II

##### Proposition de la commission

Adhérent au projet du Conseil fédéral

#### Angenommen – Adopté

#### Gesamtabstimmung – Vote sur l'ensemble

Für Annahme des Gesetzentwurfes	132 Stimmen (Einstimmigkeit)
---------------------------------	---------------------------------

Au den Ständerat – Au Conseil des Etats

85.074

### «Bahn 2000». Konzept

### «Rail 2000». Projekt

Bericht, Botschaft und Beschlussentwürfe vom 16. Dezember 1985 (BBl 1986 I, 193)  
Rapport, message et projets d'arrêtés du 16 décembre 1985 (FF 1986 I, 421)

#### Antrag der Kommission

Eintreten

#### Antrag Müller-Scharnachtal

##### Rückweisung an den Bundesrat

mit dem Auftrag, das Konzept «Bahn 2000» umfassend nach verkehrspolitischen, verkehrstechnischen, land- und forstwirtschaftlichen, umweltschützerischen (Umweltverträglichkeitsprüfung) sowie nach Gesichtspunkten der Volkswirtschaft und der Finanzpolitik zu überprüfen. Variantenvergleiche sind integrierender Bestandteil dieser Untersuchungen. Dazu gehören insbesondere die Stammstrecken.

#### Antrag Ruf-Bern

##### Rückweisung an den Bundesrat

mit dem Auftrag, das Konzept «Bahn 2000» dahingehend zu

überarbeiten, dass zum Schutze von Umwelt, Kulturland, Wald und Landschaften sowie aus verkehrs-, finanz- und wirtschaftspolitischen Gründen auf eine neue Bahnlinie durch das Mittelland (Mattstetten–Rothrist), gleich welcher Variante, verzichtet wird.

Stattdessen sind die bestehenden Bahnanlagen der Stammstrecke optimal zu modernisieren und auszubauen, wobei umfassende Umweltverträglichkeitsprüfungen durchzuführen sind.

#### Eventualantrag Ruf-Bern

Bundesbeschluss B (Fassungen Bundesrat und Kommission)

##### Rückweisung an den Bundesrat

mit dem Auftrag, für alle zur Diskussion stehenden Varianten der geplanten Neubaustrecke Mattstetten–Rothrist und insbesondere auch für den Ausbau der Stammlinie im Streckenabschnitt Bern–Olten umfassende Umweltverträglichkeitsprüfungen durchzuführen sowie detaillierte Kostenvoranschläge und Finanzierungsmodelle auszuarbeiten.

#### Antrag Geissbühler

Bundesbeschlüsse B und C

##### Rückweisung an den Bundesrat mit dem Antrag,

– einen umfassenden Bedürfnisnachweis zu erbringen  
– Umweltverträglichkeitsprüfungen in Auftrag zu geben für die Neubaustrecken-Varianten Mattstetten–Rothrist (inkl. «Verständigungsvariante Süd-Süd»)  
– detaillierte Kostenberechnungen vorzulegen für alle Varianten.

#### Hauptantrag Nussbaumer

Bundesbeschlüsse A und B

Nach Entwurf des Bundesrates

#### Ergänzungsantrag Nussbaumer

Bundesbeschluss B (Fassungen Bundesrat und Kommission)

##### Rückweisung an den Bundesrat

mit dem Auftrag, für die Neubaustrecke Mattstetten–Rothrist zusammen mit den betroffenen Kantonen eine Verständigungslösung zu suchen, die technisch und oekologisch den Bedürfnissen der SBB und der betroffenen Region gerecht wird.

#### Proposition de la commission

Entrer en matière

#### Proposition Müller-Scharnachtal

Renvoi au Conseil fédéral

en l'invitant à refondre le projet RAIL 2000 des points de vue de la politique et de la technique des transports, au vu des impératifs agricoles, sylvicoles et écologiques (étude d'impact), sous l'angle des nécessités économiques ainsi que dans l'optique de la politique financière. Il y a également lieu de faire une étude comparative des différentes variantes possibles, en particulier des tronçons dits principaux.

#### Proposition Ruf-Berne

Renvoi au Conseil fédéral

qui est invité à remanier le projet en renonçant à la nouvelle ligne Mattstetten–Rothrist (quelle que soit la variante) de manière à sauvegarder l'environnement, à protéger les terres cultivables, les forêts et le paysage, mais aussi en vue de tenir compte des impératifs de la politique des transports, de la politique financière et de la politique économique. Il y aura lieu en contrepartie de moderniser et d'aménager au mieux les installations ferroviaires existantes, étant entendu qu'il sera procédé à de sérieuses études d'impact.

#### Proposition subsidiaire Ruf-Berne

Arrêté fédéral B (versions du Conseil fédéral et de la commission)

Renvoi au Conseil fédéral

en l'invitant à faire procéder à de sérieuses études d'impact

## **Arbeitszeitgesetz. Teilrevision**

### **Durée du travail. Révision partielle de la loi**

In	Amtliches Bulletin der Bundesversammlung
Dans	Bulletin officiel de l'Assemblée fédérale
In	Bollettino ufficiale dell'Assemblea federale
Jahr	1986
Année	
Anno	
Band	III
Volume	
Volume	
Session	Herbstsession
Session	Session d'automne
Sessione	Sessione autunnale
Rat	Nationalrat
Conseil	Conseil national
Consiglio	Consiglio nazionale
Sitzung	12
Séance	
Seduta	
Geschäftsnummer	86.018
Numéro d'objet	
Numero dell'oggetto	
Datum	07.10.1986 - 08:00
Date	
Data	
Seite	1371-1384
Page	
Pagina	
Ref. No	20 014 659

Dieses Dokument wurde digitalisiert durch den Dienst für das Amtliche Bulletin der Bundesversammlung.  
Ce document a été numérisé par le Service du Bulletin officiel de l'Assemblée fédérale.  
Questo documento è stato digitalizzato dal Servizio del Bollettino ufficiale dell'Assemblea federale.