

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 75 (1983)
Heft: 12: Arbeitszeitverkürzung

Artikel: SGB-Initiative zur Herabsetzung der Arbeitszeit
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-355162>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 24.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

SGB-Initiative zur Herabsetzung der Arbeitszeit

Die Bundesverfassung wird wie folgt ergänzt:

Artikel 34ter, Abs. 3 (neu)

³ Das Gesetz sorgt für stufenweise Herabsetzung der Arbeitszeit, mit dem Ziel, den Arbeitnehmern einen gerechten Anteil an der durch den technischen Fortschritt erzielten Produktivitätssteigerung zu sichern und Voraussetzungen für die Vollbeschäftigung zu schaffen.

Übergangsbestimmungen Art. 19 (neu)

¹ Für die Arbeitnehmer, auf die das Arbeitsgesetz oder die Chauffeurverordnung anwendbar ist, wird die wöchentliche Höchstarbeitszeit ein Jahr nach Annahme von Artikel 34ter, Absatz 3, um zwei Stunden herabgesetzt. Sie wird in der Folge jedes Jahr um weitere zwei Stunden verkürzt, bis sie vierzig Stunden erreicht.

² Für die Arbeitnehmer, auf die das Arbeitszeitgesetz, das Bundesgesetz über das Dienstverhältnis der Bundesbeamten oder die für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern geltenden Sonderbestimmungen nach Art. 27 des Arbeitsgesetzes anwendbar sind, wird die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in gleicher Weise verkürzt.

³ Die Arbeitszeitverkürzung, wie sie sich aus der Anwendung der Absätze 1 und 2 ergibt, darf für die beteiligten Arbeitnehmer keine Verminderung ihres wöchentlichen Lohneinkommens zur Folge haben.

⁴ Weitere gesetzliche Arbeitszeitverkürzungen bleiben vorbehalten.

Erläuterung des Initiativtextes

1. Die Initiative schlägt eine *Ergänzung von Artikel 34ter der Bundesverfassung* vor. (Der ursprüngliche Absatz 3 wurde gestrichen, so dass an dieser Stelle eine neue Bestimmung aufgenommen werden kann.) Artikel 34ter gibt dem Bund die *Befugnis*, zum Schutz der Arbeitnehmer sowie bezüglich des Verhältnisses zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern Vorschriften aufzustellen.
2. Die Kompetenz, Vorschriften über die Arbeitszeit zu erlassen, ist bereits in der Bundesverfassung verankert (Artikel 34 und 34ter); sie ist mit der Handels- und Gewerbefreiheit vereinbar. Einerseits weil der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer traditionsgemäss als eine polizeiliche Massnahme angesehen wurde. Andererseits weil das Bundesgericht im Jahre 1971 festhielt (Entscheid Griessen), dass auch soziale oder sozialpolitische Massnahmen mit der Handels- und Gewerbefreiheit vereinbar sind, somit nicht allein Massnahmen, die vor einer Gefahr bewahren oder eine solche ausschalten, sondern auch Massnahmen, die zum Wohlbe-

finden der Gesamtheit oder eines grossen Teils der Bürger beitragen oder durch Verbesserungen auf dem Gebiet der Lebensbedingungen, der Gesundheit oder der Freizeit diesem Wohlbefinden förderlich sind.

3. Die Initiative gibt dem Bund den *Auftrag*, für die stufenweise Herabsetzung der Arbeitszeit zu sorgen, während das heutige Verfassungsrecht ihn lediglich dazu ermächtigt.

Gesetze, die Bestimmungen über die Arbeitszeit enthalten, müssen den veränderten wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen angepasst werden.

4. Der Begriff des *Arbeitnehmerschutzes* wird in der Initiative nicht wiederholt, weil er bereits in der Verfassung verankert ist. Die technologische Entwicklung bringt Entlastungen bei körperlicher Arbeit, aber es treten neue Belastungen auf (Nervosität, Stress usw.). Das Arbeitstempo ist erheblich gestiegen. Die 40-Stunden-Woche darf auch als eine Massnahme zum Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer angesehen werden, zum Beispiel vom Standpunkt der Unfallverhütung aus betrachtet. In der Tat sind Arbeitsunfälle gegen Ende des Tages häufiger als in der übrigen Zeit. Für gewisse Arbeitnehmer (Bildschirm-, Schichtarbeit usw.) sind auch 40 Stunden noch zuviel. Der Begriff der Gesundheit (nach der von der Weltgesundheitsorganisation ausgearbeiteten Definition) ist heute wesentlich differenzierter umschrieben als noch zu Beginn dieses Jahrhunderts. Auch das psychosoziale Wohlbefinden gehört dazu.

5. Die Initiative enthält *zwei weitere Kriterien*, denen der Bund bei der Festsetzung der gesetzlichen Arbeitszeit Rechnung zu tragen hat. Das erste ist sozialpolitischer Natur und kommt indirekt bereits in der Verfassung vor: Den Arbeitnehmern steht – in Form von Arbeitszeitverkürzungen – ein angemessener Anteil an der Produktivitätssteigerung der gesamten Wirtschaft zu. Es handelt sich hier um ein Postulat der sozialen Gerechtigkeit.

Zum zweiten wird dem Staat die Sorge dafür überbunden, dass alle, die dies wünschen, Arbeit finden. Auf lange Sicht gesehen trägt die Arbeitszeitverkürzung dazu bei, das Gleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt aufrechtzuerhalten oder wieder herzustellen. Das ist eine wirtschaftspolitische Massnahme.

6. Die Absätze 1 und 2 der *Übergangsbestimmungen* verdeutlichen die sofortige Wirkung der Initiative. Sie erfordern die Abänderung von zwei Gesetzen und mehreren Verordnungen im Hinblick auf die stufenweise Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 40 Stunden. Es handelt sich um Bestimmungen des öffentlichen Rechts. Die Fassung in zwei Absätzen beruht darauf, dass zwischen Gesetzestexten mit Festlegung der Höchstarbeitszeit und solchen mit durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeiten zu unterscheiden ist. Das heisst nicht, dass wir die in diesen Gesetzen und Verordnungen gewählten Definitionen der Arbeitszeit als die geeignetsten ansehen. Chauffeurverordnung und Arbeitszeitgesetz zum Beispiel gehen nicht vom gleichen Konzept aus. An sich sollte für beide Kategorien auf den Begriff der durchschnittlichen Arbeitszeit ab-

gestellt werden. Sollte eine solche Übereinstimmung durch entsprechende Revisionen vor der Abstimmung über die Initiative erreicht werden, wären die Übergangsbestimmungen automatisch auf die neue Definition anwendbar.

7. Die *vorgeschlagenen Etappen zur Herabsetzung der Arbeitszeit auf 40 Stunden* sind für alle Arbeitnehmer die gleichen: ein Jahr nach Annahme der Initiative zwei Stunden, in der Folge jedes Jahr um weitere zwei Stunden, bis die 40 Stunden erreicht sind. Was die Sonderbestimmungen anbetrifft, hat der Gesetzgeber die für die Berechnung der durchschnittlichen Arbeitszeiten massgebenden Zeitspannen festzulegen und die Höchstarbeitszeiten zu senken. Dabei hat er für gewisse Branchen oder Regionen typische Saisonschwankungen und Grundbedürfnisse der Bevölkerung zu berücksichtigen.

8. Die *Fristen bis zur Erreichung der 40-Stunden-Woche* werden wegen der Verschiedenheit der Ausgangslage je nach Gesetz oder Verordnung unterschiedlich lang ausfallen:

- für das Bundesgesetz über das Dienstverhältnis der Bundesbeamten: 2 Jahre, sofern dieses nicht bis zur Abstimmung über die Initiative revidiert worden ist;
- für das Arbeitszeitgesetz: 2 Jahre;
- für das Arbeitsgesetz: 3 Jahre (für die Arbeitnehmer, die heute noch 50 Stunden pro Woche arbeiten: 5 Jahre);
- für die Chauffeurverordnung: 4 bis 7 Jahre;
- für die Sonderbestimmungen mit den längsten Arbeitszeiten: bis zu 10 Jahren.

9. Gemäss Absatz 4 der Übergangsbestimmungen bleiben *weitere gesetzliche Arbeitszeitverkürzungen vorbehalten*, gleichgültig ob sie nach Ablauf der Übergangszeit oder während derselben erfolgen (z. B. mittels einer Revision sämtlicher Sonderbestimmungen). Wenn die Initiative keine Änderung der gesetzlichen Bestimmungen bezüglich der Ermächtigung zur Verlängerung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit (Überzeitarbeit, Hilfsarbeit) fordert, so erwarten die Initianten aber doch vom Gesetzgeber, dass er diese Verlängerungsmöglichkeiten einschränkt.

In zahlreichen Gesamtarbeitsverträgen sind die in der Initiative vorgeschlagenen Arbeitszeiten bereits ganz oder teilweise vereinbart. Trotzdem bleibt für die Kollektivverhandlungen ein weites Feld offen, sei es, dass für gewisse Branchen eine raschere Durchsetzung der Verkürzungen oder dass Verkürzungen über die 40 Stunden hinaus angestrebt werden. Günstigere Bedingungen sollten auch für gewisse Arbeitnehmerkategorien (z. B. bei Schichtarbeit) erzielt werden.

10. Absatz 3 der Übergangsbestimmungen enthält den Grundsatz, dass die auf Grund der Absätze 1 und 2 durchgesetzten Verkürzungen für die beteiligten Arbeitnehmer *keine Verminderung ihres wöchentlichen Lohneinkommens* zur Folge haben dürfen, weil es Hauptziel der 40-Stunden-Woche ist, den Arbeitnehmern einen gerechteren Anteil an der Produktivitätssteigerung zu verschaffen. Einen analogen Grundsatz ent-

hält der dritte Satz von Artikel 4, Absatz 2 der Bundesverfassung (Gleichheitsartikel). Es handelt sich somit um einen individualrechtlichen Anspruch auf die bisherige Entlohnung (d. h. auf Erhöhung des Stundenlohnes), der gerichtlich durchsetzbar ist. Der Grundsatz ist im privaten Recht wie in den Beziehungen mit dem Staat als Arbeitgeber zu beachten. Dieses Recht ist allerdings auf Fälle begrenzt, wo ein ursächlicher Zusammenhang zwischen einer Arbeitszeitverkürzung und einer Lohnreduktion besteht, also nur dann, wenn die Arbeitszeitverkürzung auf die Durchsetzung der Übergangsbestimmungen der Initiative zurückzuführen ist.