Überzeitarbeit

Autor(en): **Furrer, Werner**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes**

Band (Jahr): **43 (1951)**

Heft 4

PDF erstellt am: **31.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-353491

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

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

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

geber und der Arbeitnehmer gut ausgebaut sind. Ihr Interesse ist eine dauerhafte kollektive Regelung aller Arbeitsverhältnisse des ganzen Platzes. Es deckt sich mit dem allgemeinen Interesse an guten Gesamtarbeitsverträgen für sämtliche Arbeitnehmer.

Schlussfolgerung

In seinem Arbeitsrecht der Schweiz verlangt Edwin Schweingruber mit Recht, dass das in den Gesamtarbeitsverträgen vorhandene Material besser auszuschöpfen sei (a. a. O., S. 74, Note 9). Der vorliegende Aufsatz soll zeigen, dass diese Forderung sich auf lokalem oder regionalem Boden ohne übermässige Schwierigkeiten verwirklichen lässt. Im Unterschied zu den bisherigen Untersuchungen für das ganze Landesgebiet ist es dabei auch leicht möglich, jeweilen festzustellen, wie viele Arbeitnehmer von einer vertraglichen Regelung betroffen werden. Erfreulich ist die allgemeine Bereitwilligkeit zur Erteilung von Auskünften und zur Mitarbeit. Damit tritt die Erscheinung des Gesamtarbeitsvertrages aus dem Halbdunkel immer mehr ans Tageslicht. Das bietet Gelegenheit zur Nachahmung und Weiterverbreitung guter Beispiele und zur Ausmerzung von Uebelständen. Daran sind alle interessiert; denn schlechte Gesamtarbeitsverträge sind keine solide Basis für den Arbeitsfrieden.

Dr. Lukas Burckhardt, Basel.

Überzeitarbeit

In den meisten Verbandsorganen war in letzter Zeit über das Ueberstundenproblem allerhand zu lesen. Einsichtige Leute verurteilen die Auswüchse im Ueberstundenwesen, andere geben hemmungslos ihrer Enttäuschung Ausdruck, dass beim ganzen Rummel materiell nicht mehr herausschaue. Eine Betrachtung dieser Sache vom fabrikgesetzlichen Standpunkt aus dürfte sicherlich manch irrige Ansicht korrigieren.

Natürlich kann dieses Problem nicht einfach dadurch gelöst werden, dass von Arbeitnehmerseite aus erklärt wird, es würden ab sofort keine Ueberstunden mehr gemacht, der Betrieb müsse jetzt überhaupt ohne solche auskommen. Ebensowenig darf sich ein Prinzipal darauf versteifen, in seinem Betrieb ohne Ueberstunden nicht auskommen zu können. Man muss sachlich genug sein, um zu erkennen, dass es Ueberstunden gibt, die gemacht werden *müssen* und solche, die gemacht werden *wollen!*

Das im Jahre 1914 revidierte und noch heute geltende Fabrikgesetz trat zufolge der Kriegsereignisse erst auf 1. Januar 1920 als Ganzes in Kraft, doch hatten einzelne seiner Bestimmungen schon früher

Rechtsgültigkeit erlangt. Die 48-Stunden-Arbeitswoche wurde damit gesetzlich verankert, und der diesbezügliche Artikel 40 darf mit Recht als ein Eckpfeiler des Fabrikgesetzes (FG) betrachtet werden. Das Bemühen reaktionärer Elemente, die 48-Stunden-Woche zu Fall zu bringen, scheiterte an der Entschlossenheit der Arbeiter und Angestellten. Nach hartem Kampfe sprach sich das Schweizervolk am 17. Februar 1924 eindeutig gegen die geplante Einführung der 54-Stunden-Woche (revidierter Artikel 41 FG) und damit indirekt für die 48-Stunden-Woche aus. Dies wird hier nur wiederholt, um der jüngern Generation vor Augen zu führen, dass die Arbeiterschaft um das bisher Errungene verbissen kämpfen musste. Sie hat deshalb alle Ursache, zu den erstrittenen Errungenschaften Sorge zu tragen und darüber zu wachen, dass sie nicht durch undisziplinierte Elemente in den eigenen Reihen zuschanden geritten werden. Damit wollen wir uns wieder dem eigentlichen Thema «Ueberzeitarbeit» zuwenden.

Artikel 48 FG sagt: «Die Dauer der Arbeit eines Tages kann, bei nachgewiesenem Bedürfnis und mit Bewilligung der zuständigen Behörden, *ausnahmsweise* und *vorübergehend* um bestimmte Stunden und für eine bestimmte Zahl von Arbeitern verlängert werden. Die Verlängerung darf nur in Notfällen mehr als zwei Stunden im Tag betragen.» Ergänzend finden wir dazu in Artikel 153 der «Verordnung über den Vollzug des Bundesgesetzes betreffend die Arbeit in den Fabriken» (VFG) folgenden Hinweis: «Die Bewilligungen dürfen nicht über die Grenzen der Tagesarbeit hinausgreifen.» (5 bzw. 6—20 Uhr, samstags 17 Uhr.) Darüber hinausgehende Stunden gelten als Nachtarbeit und müssen durch eine bezügliche Bewilligung gedeckt werden, deren Notwendigkeit aber jeweilen eingehend überprüft wird und die insgesamt (Tag- und Nachtstunden zusammen) nur 8 Arbeitsstunden umfassen darf. Ueberzeitbewilligungen sind kurzfristig und können von der Kantonsregierung auf einmal höchstens für 20 Arbeitstage und für 4 Samstage erteilt werden. Damit wird der *vorübergehende* und *ausnahmsweise* Charakter nochmals unterstrichen. Als besondere Ausnahmen sollen auch Ueberzeitbewilligungen für Tage vor Sonn- und Feiertagen gelten. Im allgemeinen sollte aber an diesen Tagen *keine* Ueberzeitarbeit geleistet werden, damit dem Personal die Ruhezeit über die Sonn- und Feiertage voll gesichert ist.

Betrieben mit der 5-Tage-Woche wird pro Arbeitstag nicht mehr als eine Ueberstunde bewilligt, damit die tägliche Arbeitszeit nicht übermässig lang wird. Bei einer Arbeitszeit von 10½ Stunden im Tag dürfte der «Bedarf» der Arbeitenden vollauf gedeckt sein. Sofern es die Verhältnisse rechtfertigen, kann solchen 5-Tage-Betrieben für den Samstag, sagen wir für den Vormittag, eine Ueberzeitbewilligung erteilt werden. Bei «Verschiebung der Grenzen der Tagesarbeit» muss die Arbeitsdauer mit Einschluss der Pausen nicht nur innert eines Zeitraumes von vierzehn aufeinanderfolgenden Stunden liegen,

sondern sie darf auch die Dauer der normalen täglichen Arbeit für den einzelnen Arbeiter nicht überschreiten. Im «zweischichtigen Tagesbetrieb» darf die Arbeitsdauer für den einzelnen Arbeiter nicht mehr als 8 Stunden betragen und muss, mit Einschluss der Pausen, in einem Zeitraum von 9 aufeinanderfolgenden Stunden liegen. Nur für Männer wird eine Verlängerung der täglichen Schichtarbeitszeit bis zu 8¾ Stunden zugelassen, wenn damit die Schichtarbeitszeit am Samstag entsprechend verkürzt und die zweite Schicht spätestens um 17 Uhr beendigt wird. Merken wir uns, dass auch *bei Schichtbetrieb keine Ueberstunden* bewilligt oder verrichtet werden dürfen. Unzulässig ist, Personen unter 16 Jahren zu Ueberzeitarbeit zu verwenden. Die Nachtruhe für weibliche Personen über 16 Jahren und für männliche von 16 bis 18 Jahren soll wenigstens 11 aufeinanderfolgende Stunden betragen. Mit Nachdruck sollte von seiten der Arbeiterschaft verlangt werden — gemäss Artikel 150 VFG ist der Betriebsinhaber dazu verpflichtet —, dass die Ueberzeitbewilligung im ganzen Wortlaut in der Fabrik angeschlagen wird. Dadurch hat man auch Gewähr, nicht zum Gesetzesbrecher missbraucht zu werden.

Die Ansicht gewisser Arbeiter, es bestehe ein unbestrittenes Recht, pro Jahr an mindestens 80 Arbeitstagen wenigstens 2 Ueberstunden zu verrichten, ist ebenso irrig wie etwa diejenige, den Ueberstundenzuschlag auf 50 Prozent erhöhen zu sollen. Nur ausgesprochen materielles Denken führt zu solchen «Ueberlegungen». Es kann nicht bestritten werden, dass sich die Arbeiterschaft mit dem heutigen Einkommen keine Extravaganzen leisten kann und dass die weiter ansteigende Teuerung, Notvorratanlegung usw. es verständlich erscheinen lassen, dass jedermann gelegentlich ein paar Franken Mehrverdienst begrüsst. *Ueberstunden dürfen aber nicht regelmässige Dauereinnahmequellen werden, über die man nach aussen laut flucht und im geheimen leise und glücklich lächelt. Ueberstundenschinden kommt einer Sabotage an der 48-Stunden-Woche gleich und ist eines senkrechten Gewerkschafters unwürdig!*

Bei Durchsicht der Lohnbücher, welche zwecks Innehaltung der 48-Stunden-Woche überprüft werden, stösst man auf die sonderbarsten Dinge. Ueberstundenspezialisten werden bald erkannt. Deren Nebenkollegen sind uns dankbar, und auch die Arbeitgeber wissen es zu schätzen, wenn solchen Machenschaften Einhalt geboten wird. Die Ueberzeitarbeit muss in allen Fällen auf ein Minimum beschränkt bleiben und darf nicht ein Ausmass annehmen, das für die Arbeitnehmer eine die Gesundheit gefährdende Ueberanstrengung bringt. Darum: *Ueberzeitarbeit ohne Missbrauch!*

Werner Furrer, Zürich.