9. Vertrag und Gesetz

Autor(en): **[s.n.]**

Objekttyp: **Article**

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

Band (Jahr): **79 (1987)**

Heft 6

PDF erstellt am: **31.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-355271

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

Und schliesslich: wie so viele Schwarzseherprobleme ist auch die Schwarzarbeit ein in die Schweiz importiertes Problem. Alle verfügbaren Studien zeigen, wie wenig dieser Sektor in unserem Lande im Gegensatz zu andern aufträgt. Dies hängt mit unserem geordneten Staatswesen, den klaren Rahmenbedingungen zusammen und wird sich nicht so schnell ändern.

9. Vertrag und Gesetz

Die Gewerkschaften sind Selbsthilfe-Organisationen, welche möglichst durch Verträge mit der Gegenseite die Interessen ihrer Mitglieder regeln und verbessern möchten. Dies ist in der Schweiz auch in weit stärkerem Masse als in den meisten Industriestaaten der Fall. Auch bezüglich der 40-Stunden-Woche wurde dieser Weg beschritten. Wir haben in den letzten zwei, drei Jahren entscheidende Durchbrüche in wichtigen Grossbranchen erzielt (vgl. Anhang S. 275–278). Aber gerade erst die letzten Jahre sahen diese plötzliche Beschleunigung – vorher ging lange sehr wenig. Nur zum Teil ist die gute Wirtschaftslage seit 1983/84 daran schuld. Wir glauben, dass gerade die 1982 lancierte Initiative zur 40-

Erklärung des Arbeitgeber-Zentralverbandes

Der Zentralverband schweizerischer Arbeitgeber-Organisationen anerkennt, dass dort, wo weitere Verbesserungen der Arbeitsbedingungen möglich sind, insbesondere bei einem wirtschaftlichen Aufschwung, eine neue, mittelfristige Arbeitszeitpolitik in Betracht zu ziehen ist. Diese ist auf die Realisierung der 40-Stunden-Woche mit entsprechendem Lohnausgleich oder gleichwertiger Regelungen im industriellen Bereich sowie auf entsprechende Arbeitszeitreduktionen in den übrigen Wirtschaftssektoren auszurichten.

Der Zentralverband ist, einer Anregung des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes folgend, bereit, Gespräche über Voraussetzungen und Durchführung solcher Arbeitszeitverkürzungen zu führen. Die konkrete Verwirklichung kann nur schrittweise erfolgen und muss Gegenstand gesamtarbeitsvertraglicher Vereinbarungen zwischen den direkt beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Organisationen der einzelnen Branchen sein, die einzig in der Lage sind, die wirtschaftlichen Möglichkeiten, die unterschiedlichen Bedürfnisse der Arbeitnehmer sowie die organisatorischen und technischen Erfordernisse angemessen zu berücksichtigen.

Stunden-Woche das vorher verhärtete Terrain lockerte. In der Tat war eine seltsame Blockierung auf Arbeitgeberseite während langer Jahre zu beobachten, die ausserdem einem ausdrücklich und schriftlich abgegebenen Versprechen zuwiderlief. Als der SGB-Kongress 1975 über seine allfällige Unterstützung der von Linksaussen-Parteien lancierten Initiative zur 40-Stunden-Woche zu befinden hatte, lag den Delegierten ein Papier des Arbeitgeberverbandes vor:

Nicht einfach wegen dieses Papiers lehnte der Kongress die damalige Initiative ab, sondern weil sie innert einem Jahr von den damals über 44 tatsächlich gearbeiteten Wochenstunden zur 40-Stunden-Woche kommen wollte, und dies ohne von Lohnausgleich zu sprechen, was bei der damals stark erschütterten Wirtschaftslage verheerend gewesen wäre. Aber die Tatsache bleibt, dass in der Folge die Arbeitgeber beim Aufschwung 1979/80 nicht Wort hielten und die Zugeständnisse zur 40-Stunden-Woche bis 1984 und später hinauszögerten. Wenn der SGB also zum Mittel einer Verfassungsinitiative anstelle des Vertragsnetzes seiner Mitgliedsgewerkschaften schreiten musste, dann war dies nicht seine Schuld.

Durch die mit den neuesten Abschlüssen verbesserte Ausgangslage erhält die Initiative nunmehr aber ihren mit dem Vertragsgedanken zu vereinbarenden Sinn: Sie harmonisiert, was in den grossen, wichtigen Branchen schon Tatsache ist oder es bald sein wird. Der schweizerische Arbeitsmarkt ist zwar theoretisch ein einheitlicher, durch keine Umzugshindernisse prinzipieller Natur behinderter Markt. Branchen mit der 40-Stunden-Woche, die sich deutlich Bahn gebrochen hat, werden attraktiver und ziehen Personal von Branchen ab, die noch länger arbeiten. Dennoch können nicht alle einfach die Stelle wechseln, denn ihre Fachkenntnisse, ihre Wohnvorliebe und andere Gründe halten sie zurück. Ihnen ist daher durch eine schrittweise Verwirklichung der 40-Stunden-Woche gedient. Auch ist nicht zu erwarten, dass diese Harmonisierung einfach durch die nächsten Verträge in den rückständigen Branchen bald erreicht werden kann. Denn die längeren Arbeitszeiten wiederspiegeln selten echt wirtschaftliche Zwangslagen, sondern eher die Schwäche des gewerkschaftlichen Organisationsgrades in gewissen Bereichen. Die unterschiedlichen Arbeitszeiten spiegeln Arbeitsverhältnisse, die dem Unternehmer ein Übergewicht geben. (Vgl. Anhang S. 275–278 u. 279.)

Die gesetzliche Realisierung der 40-Stunden-Woche beraubt die Gesamtarbeitsverträge auch künftig keineswegs ihres Inhalts, wie die Botschaft des Bundesrates – offenbar in Unkenntnis der Abmachungen – behauptet. Denn neben den Arbeitszeiten enthalten die Verträge Lohnfragen, regeln Einstufungen, Bewertungen, garantieren Pausen, Mitbestimmung, Sozialbeiträge, Ferien und Urlaube, Bildungsgelegenheiten. Ein weites Feld vertraglicher Partnerschaft herrscht vor.

Die im Laufe der Neunzigerjahre mit unserer Initiative erzielbare gesetzliche Vereinheitlichung des Pionierwerks aus den Verträgen hat daher ökonomischen und sozialen Sinn. Um diese Realisierung geht es mit der Abstimmung im Jahre 1988. Es geht aber nicht um irgendwelche andere Ziele: Es steht nicht die 38-Stunden-Woche, und schon gar nicht die 35-Stunden-Woche zur Debatte. Dies wäre wiederum die Zuständigkeit erster Pionierverträge, und auch dann nur, wenn die Arbeitgeber unterschreiben. Denn Verträge sind freiwillig, brauchen zwei Unterschriften, und niemand führt den Arbeitgebern die Feder als sie selbst. Und auch bei irgendwelchen Volksinitiativen, wie jener der äusseren Linkskreise zur Herabsetzung des AHV-Alters, führt das Volk den Kugelschreiber auf dem Stimmzettel und dies, wenn sie zur Abstimmung steht. Die Demagogie, Vorschläge aus verschiedenen Küchen, Köpfen und Lagern, aus Erklärungen einzelner Verbände zuhanden von Verträgen nunmehr mit dem konkreten und bevorstehenden Vorhaben der Volksabstimmung zur 40-Stunden-Woche verquicken zu wollen, dürfte wohl nicht verfangen. Überdies werden zum Zeitpunkt der Abstimmung beträchtliche Teile der schweizerischen Beschäftigten die 40-Stunden-Woche kennen oder greifbar vor sich haben, so dass sie nicht nur, wie wir uns hier bemüht haben, die ökonomische Rechtfertigung nachrechnen werden, sondern aus Lebensfreude, aus dem Wunsch nach Erholung, Freizeit und Familienzeit, zuversichtlich einstimmen werden.