

Arbeitsgesetz-Revision bachab?

Autor(en): **Nordmann, Dani**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Diskussion : Magazin für aktuelle Gewerkschaftspolitik**

Band (Jahr): - **(1990)**

Heft 11: **SGB-Kongress 1990**

PDF erstellt am: **28.06.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-584118>

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.

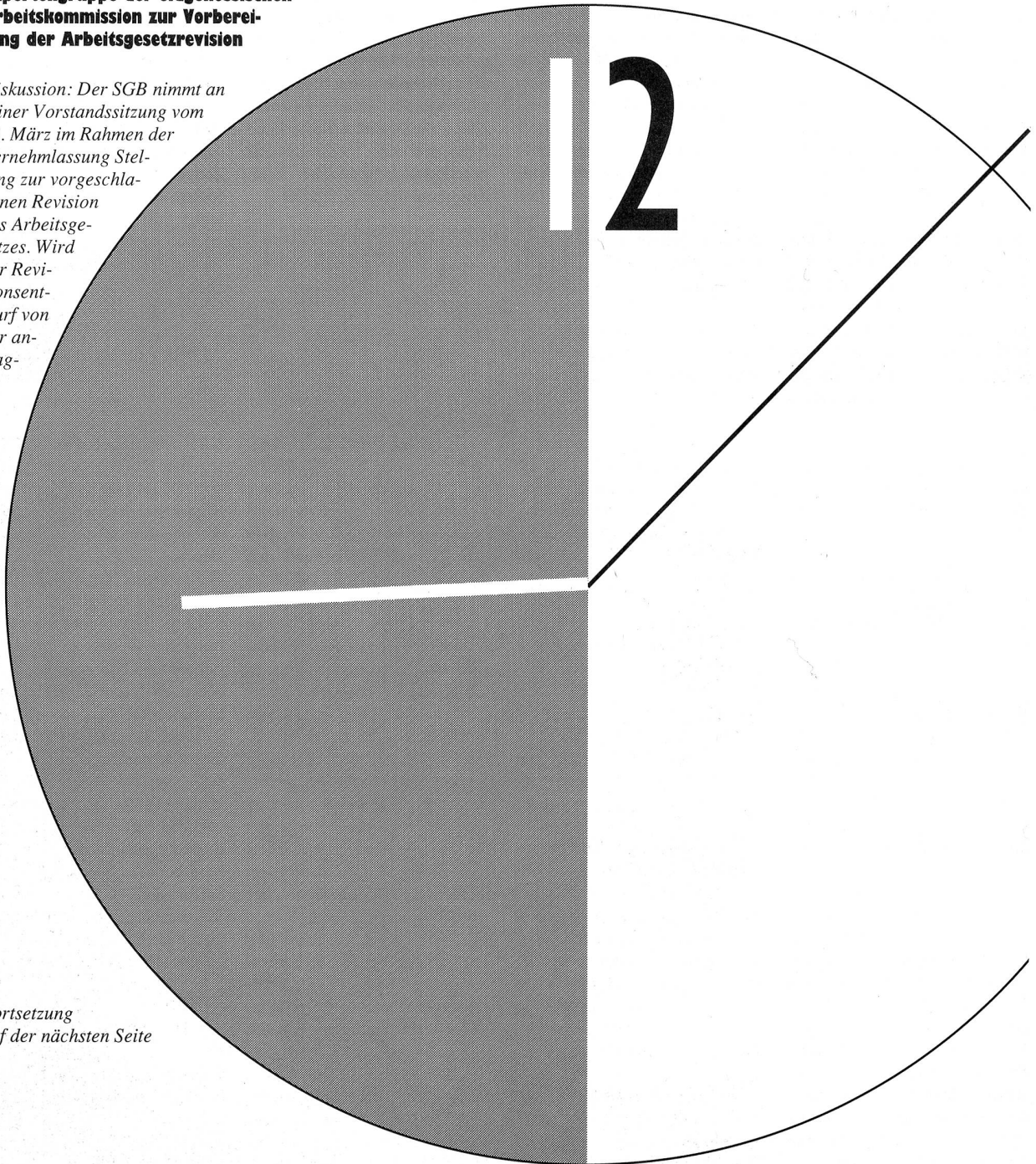
Haftungsausschluss

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.

Arbeitsgesetz-Revision bachab?

**Interview mit Dani Nordmann, Mitglied der
Expertengruppe der eidgenössischen
Arbeitskommission zur Vorberei-
tung der Arbeitsgesetzrevision**

*Diskussion: Der SGB nimmt an
seiner Vorstandssitzung vom
28. März im Rahmen der
Vernehmlassung Stel-
lung zur vorgeschla-
genen Revision
des Arbeitsge-
setzes. Wird der Revi-
sionsent-
wurf von der an-
trag-*



*Fortsetzung
auf der nächsten Seite*

stellenden SGB-Kommission Arbeitszeit und Arbeitsrecht für verbesserungsfähig gehalten oder zu Ablehnung empfohlen?

Dani Nordmann: Die SGB-Kommission hält den vorgelegten Revisionsentwurf für unbrauchbar. Mit dem Vorwand Frau und Mann in der Arbeitswelt rechtlich gleich zu stellen, will der Bundesrat entsprechend den Unternehmerforderungen zentrale Bestimmungen des Arbeitnehmerschutzes streichen. Der Schutz der Frauen in der Erwerbsarbeitswelt, der die Diskriminierungen der Frauen in Familie, Beruf und Gesellschaft teilweise kompensiert, soll auf das niedrigere Niveau der Männer zusammengestrichen werden. Neu will der Bundesrat gar die Ausserkraftsetzung der gesetzlichen Minimalbestimmungen über Arbeits- und Ruhezeit möglich machen. Basis dieser Deregulierung soll eine entsprechende Vereinbarung in Gesamtarbeitsverträgen werden, der zum «Ausgleich» auch einen sogenannten «gleichwertigen» Ersatz vorsehen müsste. Beurteilungsinstanz zur Bewertung der «Gleichwertigkeit» wäre de facto das BIGA und de jure das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement (EVD). Was das bedeutet, wissen die Gewerkschaften spätestens seitdem diese beiden Behörden an der Seite der Unternehmer für die Generalisierung der Sonntagsarbeit in Teilen der Textilindustrie kämpfen.

Diskussion: Welche Rolle spielt das Arbeitsgesetz und seine Revision in den aktuellen Auseinandersetzungen um die Flexibilisierung der Arbeitszeiten?

Dani Nordmann: Das heute gültige Arbeitsgesetz bietet für neue Arbeitszeitformen eine beinahe unbegrenzte Zahl von Möglichkeiten. Sowohl die Erfahrungen in der Metallindustrie, als auch die jüngste Vereinbarung des VPOD mit der Swissair zeigen, dass im Rahmen des heutigen Rechts die diskutierten Optionen individueller Arbeitszeit problemlos realisiert werden können.

Der Arbeitsgesetzentwurf geht jedoch weit über die bereits bestehenden Freiräume hinaus und stellt gesundheitspolitische und soziale Errungenschaften aufs Spiel: Beispielsweise sollen den Unternehmen die Möglichkeit der Generalisierung von 12-Stunden-Arbeitsschichten und der Dauersonntagsarbeit ermöglicht werden. Dies zusätzlich zur Abschaffung des Prinzips des Frauennachtarbeitsverbots.

Diskussion: Der SGB steht nicht alleine da mit seiner ablehnenden Haltung. Welches sind die wichtigsten Kräfte mit denen sich ein Bündnis ergibt?

Dani Nordmann: Dies kann noch nicht abschliessend beurteilt werden. Interessant ist, dass auch gewerbliche Kreise gegen den Gesetzentwurf mobil machen. Ihnen gehen bereits Regelungen wie die Einführung des Zeitzuschlags für Nachtarbeitende oder die grundsätzliche Einführung der 45-Stunden-Woche (mit weiterhin höheren Arbeitszeiten für vor allem gewerbliche Branchen mittels der Verordnung II) zu weit. Heute schon klar ist, dass der grosse Teil der Frauenorganisationen diese Arbeitsgesetzrevision bekämpft. Als Vertreterinnen der angeblich durch die Gesetzesrevision begünstigten Bevölkerungsgruppe ist dies von besonderer Bedeutung. Auch diese Organisationen haben den Etikettenschwindel, der mit dieser Revision betrieben wird, erkannt.

Weiter zeichnet sich eine klare Haltung der Kirchen ab. Die katholische Bischofskonferenz hat selbst Stellung genommen und den Entwurf mit deutlichen Worten abgelehnt. Die protestantische Kirche wird dies wohl auch tun. Bereits sind einzelne reformierte Kantonalkirchen in diesem Sinne bei den kantonalen Regierungen vorstellig geworden und haben – wie auch viele kantonale Gewerkschaftsbünde – auf die Vernehmung der Kantone eingewirkt.

Diskussion: Kirchliche Kreise sind traditionell mit dem CNG verbunden. Haben sie nun keine Berührungspunkte mit dem SGB?

Dani Nordmann: Nein, überhaupt nicht. Im Vordergrund der Gespräche mit Vertretern der Landeskirchen stand stets die gemeinsame Sorge um die gesundheitspolitischen, sozialen und kulturellen Auswirkungen der vorgeschlagenen Deregulierung des Arbeitnehmerschutzes. Interessant war, dass auch kirchliche Kreise sofort erkannten, dass es auch für sie nicht nur um die Frage Sonntagsarbeit gehen kann. Auch viele unter ihnen sahen in der Revision eine gefährliche Gesamtkonzeption, die schliesslich auch zur Vereinzelung und Isolation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer führt und das kulturelle und gesellschaftliche Leben bzw. Zusammenleben gefährdet.

Diskussion: Diese Art Allianz wurde schon als Zusammenspannen der «Wertkonservativen» gegen die Moderne kritisiert ... Ist dies sinnvoll?

Dani Nordmann: Eine Art unausgesprochenes «Bündnis» besteht zwischen den Gewerkschaften und kirchlichen Kreisen durchaus. Es wird sich stets nur auf einzelnen Fragen, wie gegenwärtig auf den Arbeitnehmerschutz beziehen. Zwischen den Gewerkschaften und den «Wertkonservativen» wird es weiterhin entscheidende Differenzen geben, denkt man beispielsweise an die Diskussion um Schwangerschaftsabbruch und Fristenlösung. Trotzdem haben ich mit solchen thematischen, partiellen Bündnis keine Probleme. Die Bedingung bleibt jedoch, dass die «Partner» ihre Positionen, die zu Übereinstimmungen führen, stets selbständig und klar formulieren und die Positionen nicht im Hinblick auf ein solches Bündnis zurechtbiegen. Ein vergleichbares, teils sehr erfolgreiches Bündnis kennen wir ja im Bereich des Umweltschutzes. Wieso soll dies beim «Menschenschutz» nicht auch möglich sein?

Diskussion: Sollte die Arbeitsgesetzrevision in der vorgeschlagenen Form sterben, so bleibt es vorerst beim Status

quo; wie kann die Gewerkschaftsbewegung danach Fortschritte erreichen?

Dani Nordmann: Die Arbeitsgesetzrevision in dieser Form muss sterben! Am besten in der Vernehmlassung, sonst im Parlament oder spätestens in einer Referendumsabstimmung. Danach muss meiner Meinung nach zuerst die Revision der Verordnungen I und II an die Hand genommen werden. Die Verordnung I versucht beispielsweise die Gummiartikel über die «wirtschaftlich unentbehrliche» Nacht- und Sonntagsarbeit zu interpretieren. In dieser Verordnung wird auch die Basis der möglichen Ausnahmegewilligungen für Frauennachtarbeit in Industrie und Gewerbe festgelegt, falls die internationale Übereinkunft relativiert oder ersatzlos gekündigt werden sollte. Die Verordnung II – einst als Übergangsregelung konzipiert – sieht noch heute überlange Arbeitszeiten bis zu 60 und mehr Stunden vor. Dies trifft vor allem gewerbliche und öffentliche Betriebe; also sowohl SMUV und GBH-Mitglieder, wie auch Kolleginnen und Kollegen des VPOD, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Swissair oder die Journalistinnen und Journalisten.

Neben dieser Verordnungsrevision gilt es, das BIGA zu einer härteren Bewilligungspraxis zu bringen. Weiter müssen die Arbeitsbedingungen der Menschen, die Nacht- und Sonntagsarbeit leisten müssen, verbessert werden. Beispielsweise durch die flächendeckende Einführung von Nachtarbeits-Zeitzuschlägen mittels Gesamtarbeitsverträgen oder Änderung der öffentlichrechtlichen Anstellungsbedingungen. Schliesslich – und dies nenne ich bewusst als dritten Punkt – muss erneut die Revision des Arbeitsgesetzes angegangen werden.

Diskussion: Mit oder ohne neues Arbeitsgesetz in der Schweiz droht die Aufhebung des Frauen-Nachtarbeitsverbotes. Was ist hier noch möglich?

Einige Staaten – voran der Schweizer Bundesrat – wollen

die Übereinkunft 89, welche in den Unterzeichnerstaaten die Frauennachtarbeit in Industrie und Gewerbe mit wenigen präzise umrissenen Ausnahmen verbietet, kündigen. Die Gewerkschaften versuchen gegenwärtig anstelle der Kündigung einen Zusatz zum Protokoll zu erwirken.

Damit würde das Verbot an sich erhalten bleiben, den Staaten jedoch die Möglichkeit gegeben, in Ausnahmefällen Frauennachtarbeit zu bewilligen, soweit die zuständigen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen zustimmen. Sollte dieser Versuch im Juni dieses Jahres gelingen, würde das Zusatzprotokoll Ende 1990, oder anfangs 1991 in den eidgenössischen

Räten behandelt und somit die Frage der Frauennachtarbeit in Industrie und Gewerbe politisch diskutiert. Damit wäre eine klare Willensäußerung des Parlaments (Ja zum unveränderten Übereinkommen 1989, Ja zum Übereinkommen mit Zusatz oder Kündigung der Vereinbarung) möglich.

Sollte das Protokoll in Genf nicht zustandekommen, und dies ist leider wahrscheinlich, hat der Bundesrat die Möglichkeit das Übereinkommen zu kündigen. Danach würde das geltende Schweizerische Arbeitsgesetz die Frauennachtarbeit regeln. Dies gibt dem zuständigen Bundesamt, dem BIGA in der Verordnung I, Artikel 70, Absätze 2 und 3 des

Arbeitsgesetzes eine grosse Kompetenz:

«Das Bundesamt kann die besonderen Voraussetzungen festsetzen, unter denen weitere Ausnahmen vom Verbot der Nachtarbeit bewilligt werden dürfen. Mit der Bewilligung von Nachtarbeit können besondere Auflagen zum Schutz der weiblichen Arbeitnehmer verbunden werden.»

Die Gewerkschaften müssten dann darum kämpfen, dass diese Voraussetzungen möglichst eng gefasst und die Auflagen möglichst umfassend ausgestaltet würden.

Diskussion: Dani, wir danken Dir für das Gespräch.

Bild: Lukas Lehmann

