

Arbeitsgesetz wohin?

Autor(en): **Schäppi, Hans**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): - **(1989)**

Heft 9: **Nacht- und Wochenendarbeit?**

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-584201>

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

VON HANS SCHÄPPI

wohin?

DIE AKTUELL ZUR DISKUSSION STEHENDE REVISION DES ARBEITSGESETZES STEHT GANZ IM ZEICHEN DER FLEXIBILISIERUNG UND DEREGULIERUNG: IM ZENTRUM STEHT DIE FRAGE DER AUFHEBUNG VON SONDERSCHUTZBESTIMMUNGEN FÜR DIE FRAUEN, UNTER ANDEREM BEZÜGLICH NACHTARBEITSVERBOT. EBENSO GEHT ES UM DIE FRAGE, OB IN ZUKUNFT DAS GESETZ MITTELS GAV UNTERLAUFEN WERDEN KANN. HANS SCHÄPPI SETZT SICH MIT DIESEN PUNKTEN AUSEINANDER.



DAS ARBEITSGESETZ IN REVISION

Unter Berufung auf den am 14. Juni 1981 vom Volk angenommenen Verfassungsartikel über die Gleichberechtigung von Mann und Frau hat der Bundesrat eine Teilrevision des Arbeitsgesetzes in die Wege geleitet. Unter diesem Gesichtspunkt soll insbesondere der Sonderschutz der Frauen überprüft werden. Gleichzeitig wurde vor allem von seiten der Arbeitgeber und des BIGA-Direktors Klaus Hug der Ruf nach Flexibilisierung der Arbeits- und Ruhezeit-Vorschriften des Arbeitsgesetzes laut, wozu es auch eine Anzahl parlamentarische Vorstösse gibt (Motion Meylan, gleichlautende Motion der Liberalen Fraktion, Postulat Allenspach, Postulat Monika Weber; vgl. Dokumente hinten). Von seiten der Gewerkschaften liegen sodann parlamentarische Vorstösse zu einer Verstärkung des ArbeitnehmerInnenschutzes vor (Motion Reimann, Postulat Renschler). Diese drei Aspekte bildeten die Grundlage der Arbeit einer Arbeitsgruppe, welche zwischen 1985 und 1988 einen Entwurf für eine Revision der Sonderschutzbestimmungen für Frauen und der Arbeits- und Ruhezeitvorschriften ausarbeitete. Dieser Entwurf wurde im Jahre 1988 an mehreren Sitzungen von der Eidgenös-

* Ziel des vorliegenden Artikels ist es, aus gewerkschaftlicher Sicht Gesichtspunkte zur Beurteilung von zentralen Revisionspunkten zu liefern, zum Problem des Frauenschutzes, insbesondere zum Nachtarbeitsverbot für Frauen und der Regelung der Abgeltung der Gesamtarbeitsverträge. Natürlich spielen in der Arbeitsgesetzrevision auch andere Fragen eine wichtige Rolle, so etwa die Frage der Höchstarbeitszeiten, der Sonntagsarbeit und der Überzeiten, die ebenfalls einer gründlichen Diskussion bedürfen. Der Artikel beschränkt sich aber auf die beiden Fragen, bei denen die grössten Einbrüche in den bisherigen Arbeitnehmerschutz zu befürchten sind.

sischen Arbeitskommission durchberaten, in welcher ArbeitnehmerInnen, Arbeitgeber, Frauenorganisationen und die sogenannte «Wissenschaft» vertreten sind. In wichtigen Punkten, konnten innerhalb der Kommission kein Konsens gefunden werden. Seit Beginn von 1989 liegt nun der Ball beim Bundesrat, der den Revisionsentwurf in die Vernehmlassung geben soll. Der Zeitpunkt des Vernehmlassungsbeginns wurde immer wieder hinausgeschoben, und zum Zeitpunkt, in welchem der vorliegende Artikel verfasst worden ist, ist dieser Termin immer noch unklar. In diesem Artikel kann deshalb nicht zum Vernehmlassungsentwurf im einzelnen Stellung genommen werden

FRAUEN- SONDERSCHUTZ ODER FORMALE GLEICH- STELLUNG?

Die wichtigste Zielsetzung der Gesetzesrevision ist es, den Sonderschutz für Frauen auf dem Hintergrund von Art. 4, Abs. 2 der Bundesverfassung (Gleichstellung von Mann und Frau) zu überprüfen. Die Lösungen, die sich in dieser Frage abzeichnen, müssen aus gewerkschaftlicher Sicht als problematisch und fragwürdig angesehen werden. Sie bestehen vor allem darin, dass unter dem Vorwand einer formellen rechtlichen Gleichstellung der Frauen an verschiedenen Orten Schutzvorschriften für Frauen abgebaut und denjenigen der Männer angepasst werden. Dies betrifft zum Beispiel die tägliche Ruhezeit von Frauen, die Schutzvorschriften für Frauen, die einen Haushalt und Familienangehörige besorgen, und nicht zuletzt auch die Lockerung beziehungsweise geschlechtsneutrale Formulierung des Nachtarbeits- und Sonntagsarbeitsverbot für Frauen. Grundsätzlich sollten wir als Gewerkschaften daran festhalten, dass der Arbeitsschutz nicht

eine abstrakte Rechtsnorm präzisieren muss, sondern dass er sich an der gesellschaftlichen Wirklichkeit orientieren muss. Der Arbeitsschutz soll die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen schützen, er soll physische und psychische Schädigungen verhindern. Die gesellschaftliche Wirklichkeit, die zum Erlass von speziellen Schutzbestimmungen für Frauen geführt hat, hat sich aber nicht grundsätzlich geändert. Es sind nach wie vor Frauen, die wegen Haushalts- und Familienpflichten doppelt und dreifach belastet sind. Es sind die Frauen, die im Normalfall weniger qualifiziert sind, die für weniger Lohn arbeiten und die den Zwängen und Härten des Arbeitsmarktes besonders ausgesetzt sind. Bezüglich der Stellung der Frau am Arbeitsmarkt besteht bei uns ein Regelungsdefizit, und nicht etwa das Gegenteil. Es gibt durchaus gesetzgeberische Möglichkeiten, wie die vielfältigen Benachteiligungen und Diskriminierung der Frauen am Arbeitsmarkt vermindert und beseitigt werden könnten. Der Entwurf der Teilrevision des Arbeitsgesetzes wird daraufhin zu überprüfen und zu beurteilen sein, wieweit er solche Regelungsvorschläge enthält. Zu befürchten ist allerdings, dass dazu keine Ansätze enthalten sind, sondern dass die Gleichstellung der Frau einzig durch den Abbau von Sondervorschriften realisiert werden soll.

Die ersatzlose Aufhebung der Sonderschutzvorschriften bringt aber eine massive Verschlechterung der Situation der Frauen, solange sich an den tatsächlichen Bedingungen der Frauenarbeit nichts verändert hat. Mit dem Abbau von Sonderschutzbestimmungen wird sich die Frauenarbeit noch stärker in Sektoren mit schlechten Arbeitsbedingungen verschieben. Ebenso wird der ersatzlose Abbau von Sondervorschriften zu einer Zunahme der Gefährdung der Gesundheit der Frauen, der Familien und der Kinder führen. Er wird die Diskriminierung der Frau verschärfen, statt im Sinn von Art. 4 der BV eine Gleichstellung der Frauen zu verwirklichen.

NACHT- ARBEITSVERBOT NUR FÜR MÜTTER?

Dies wird besonders deutlich bei der Problematik des Nachtarbeitsverbots für Frauen. Hier wird von seiten des BIGA die Einführung des Begriffs der ArbeitnehmerInnen mit Familienpflichten vorgeschlagen. Wenn dabei die Gleichstellung verwirklicht werden soll, so müssen dabei beide Elternteile gemeint sein. Dies ist in der Theorie zwar schön, in der Wirklichkeit aber nicht praktikabel und erwünscht, da dann Nachtarbeit vor allem von jüngeren und älteren Leuten geleistet werden müsste, die diese nachgewiesenermassen schlechter vertragen. Der klassische Schichtarbeiter im industriellen Bereich ist der verheiratete Mann im Alter, wo er Kinder hat. Da auch das BIGA nicht um die gesellschaftlichen Realitäten herumkommt, schlägt es die völlig unhaltbare Lösung vor, dass nur an einen Elternteil gedacht wird, wobei in der Verordnung die Vermutung ausgesprochen werden soll, dass dies in der Regel die Frau sei. Damit wird das Nachtarbeitsverbot für Frauen im industriellen Bereich auf Frauen mit Kindern beschränkt. In der Praxis heisst dies nicht nur, dass zum Beispiel die Textilindustrie und gewisse Bereiche der Metallindustrie (Chipsherstellung) zu reinen Frauenghettos werden, in denen sich die Löhne und Arbeitsbedingungen noch verschlechtern werden. Es heisst auch, dass Frauen, welche Kinder gebären, mit der Kündigung zu rechnen haben. Das dürfte etwa das sein, was BIGA-Direktor Hug unter der Gleichstellung von Männern und Frauen versteht. Was unter dem Titel der Gleichberechtigung angetreten ist, wird sich als Verschärfung der Diskriminierung und Schlechterstellung der Frauen erweisen und als ein wirksames Mittel, noch mehr Profit aus den Frauen herauszupressen. Es dürfte klar sein, dass

Vorschläge in einer Arbeitsgesetzesrevision, die in diese Richtung gehen, von den Gewerkschaften aufs entschiedenste bekämpft werden müssen.

MIT GAV DAS GESETZ UNTERBIETEN?

Eine weitere Idee, welche in der Arbeitsgesetzesrevision eine Rolle spielt und welche dem Ruf der Unternehmer nach Flexibilisierung Rechnung tragen soll, ist folgende: Im Arbeitsgesetz soll eine Bestimmung verankert werden, welche eine Abgeltung arbeitsgesetzlicher Vorschriften und Bestimmungen durch «gleichwertige» gesamtarbeitsvertragliche Regelungen ermöglichen soll. Diese Idee ist keineswegs neu. Sie ist schon in den dreissiger Jahren eifrig diskutiert worden, als auch bei uns unter deutschem Einfluss korporatistische und undemokratische Vorstellungen üppig wucherten. Neu aufgewärmt wurde diese Idee im Zusammenhang mit der Vereinbarung in der ETA Marin (vgl. DISKUSION Nr. 1) durch zwei gleichlautende Motionen von Meylan (SP-Ständerat) und der Liberalen Fraktion. Diese Motionen zielen auf einen solchen Abgeltungsartikel im Arbeitsgesetz, und von da ist die Idee in die Teilrevision eingeflossen. Ein solcher Abgeltungs- und Ausnahmeartikel ist sicher für die Gewerkschaften aus sehr grundsätzlichen Gründen nicht akzeptabel. Aufgabe des Arbeitsschutzrechtes ist es, die im öffentlichen Interesse erforderlichen Mindestbestimmungen zum Schutz der Arbeit festzulegen. Dabei handelt es sich um Bestimmungen über die Gesundheitsvorsorge, über Arbeits- und Ruhezeiten, über den Sonderschutz weiblicher und jugendlicher ArbeitnehmerInnen – Regelungen, welche den Schutz der Gesundheit der ArbeitnehmerInnen und ihrer Familien beinhalten. Es handelt sich dabei mit Recht um öffentlich-rechtliche Bestimmungen, die im öffentlichen

Interesse liegen, weil die Konsequenzen der gesundheitlichen Gefährdung (Gesundheitskosten) oder sozial negative Auswirkungen (Sozialversicherung) durch die Gesellschaft übernommen werden müssen. Ganz abgesehen davon, dass der Staat auch für die Gesundheit und das soziale Wohlergehen der BürgerInnen ganz allgemein die Verantwortung trägt (oder tragen sollte). Arbeitsschutzbestimmungen müssen deshalb auch von Amtes wegen durchgesetzt werden mit den Mitteln der Verwaltung, der Polizei oder notfalls des Strafrechts. Der Arbeitsschutz erreicht seinen Zweck ja nur, wenn der Staat die Einhaltung der Vorschriften kontrolliert und den Vollzug wenn nötig erzwingt. Mit einem Abgeltungsartikel würden deshalb staatlich sanktionierte und demokratisch legitimierte Normen korporatistisch aufgeweicht und ausgehöhlt.

Aus gewerkschaftlicher Sicht haben die Gesamtarbeitsverträge ihre ganz spezifische Aufgabe und auch ihre wichtige Bedeutung. Sie haben aber auch ihre Grenzen. Sie bieten über ihren Geltungsbereich hinaus keine Gewähr für eine Rechtsgleichheit und sind deshalb nicht geeignet, öffentlich-rechtliche Mindestvorschriften zu ersetzen.

Ebenso ist der Schutz besonders gefährdeter Minderheiten eine wichtige Funktion des Arbeitsschutzrechtes. Auch dieser Minderheitenschutz ist durch Gesamtarbeitsverträge nicht unbedingt gewährleistet. Es ist dies auch nicht primär das Ziel der Gesamtarbeitsverträge, sondern eben des öffentlichen Rechts. Die Gesamtarbeitsverträge haben deshalb keine und bedürfen auch keiner mit dem öffentlichen Recht vergleichbaren demokratischen Legitimation.

KEINE PARA- STAATLICHEN GEWERKSCHAFTEN!

Die Erfahrung lehrt auch, dass das Hineinwachsen der Verbände

in öffentlich-rechtliche Aufgaben notwendigerweise auch zur stärkeren Einwirkung des Staates auf die Verbände und zur Einschränkung der Vertragsfreiheit führt. Solange die Verbände keine öffentlich-rechtlichen Funktionen an sich ziehen, kann der Staat auch darauf verzichten, die Tätigkeit der Verbände und die Gesamtarbeitsverträge gesetzlichen Vorschriften zu unterwerfen oder zu kontrollieren. Bei genauerem Zusehen müssten so nicht nur die Gewerkschaften, sondern auch die Arbeitgeberverbände bezüglich eines solchen Abgeltungsartikels Bedenken haben. Dass sie aber entgegen ihren sonstigen ordnungspolitischen Vorstellungen hier ein grosses Interesse an staatlich administrierten, komplizierten und bürokratischen Verfahren haben, zeigt, dass sie sich über einen solchen Ausnahmeartikel massive Einbrüche ins geltende Arbeitsschutzrecht versprechen. Wir als Gewerkschaften sollten aber aus prinzipiellen Gründen gegen einen solchen Abgeltungsartikel Stellung nehmen. Und dies nicht nur wegen der Gefahren für die Vertrags- und Verbandsautonomie, sondern weil wir nicht bereit sein dürfen, die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen und die Rechte von Minderheiten korporativen Interessen zu opfern.

AN DEN WURZELN DER ARBEITERIN- NENBEWEGUNG ANKNÜPFEN

Zweck des Arbeitsgesetzes ist es, dass sich die wirtschaftlichen Ansprüche der Unternehmer gegenüber den Bedürfnissen der arbeitenden Menschen nicht rücksichtslos durchsetzen, gerade auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten und in der Phase der Restrukturierung. Es ist deshalb nicht erstaunlich, dass die Unternehmer dabei geschickt als «Gleichstellung der Frau» und als «zeitgemässe,

notwendige Flexibilisierung» verkauft.

Wir sollen uns aber nicht täuschen lassen: Gerade in der heutigen Situation grosser wirtschaftlicher Umstrukturierung ist der traditionelle ArbeitnehmerInnen-Schutz höchst aktuell. Die Wurzeln der ArbeiterInnenbewegung liegen im Kampf gegen die totale Verfügbarkeit der Arbeit im Dienste des Kapitals. Wenn wir als Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter heute gegen die Aufhebung des Nachtarbeitsverbotes für Frauen, gegen Ausnahmeartikel im Arbeitsgesetz, gegen die generelle Durchsetzung der Sonntagsarbeit wehren, so sind wir nicht traditionell sondern radikal: Weil wir einen Kampf um den Arbeitsschutz weiterführen, der an die Wurzeln der Gewerkschaftsbewegung zurückgeht.