

Der Gewerkschaftsbund lehnt die Verordnungen zum Arbeitsgesetz ab.

Freipass für ArbeitgeberInnen

WOZ: Anlass für das zweite Referendum gegen das neue Arbeitsgesetz war 1998 unter anderem eine missverständliche Formulierung. Es war nicht klar, ob der Wegfall des Zeitzuschlages bei einer 35- oder 36-Stunden-Woche individuell oder betrieblich gilt. Ist die Verordnung zum Arbeitsgesetz in diesem Punkt klar?

Christine Luchsinger: Die Verordnung zum neuen Arbeitsgesetz regelt den Vier- oder Fünftageschichtbetrieb à 9 beziehungsweise 7 Stunden unmissverständlich: der Zeitzuschlag entfällt nur, wenn es sich um betriebliche Regelungen handelt. Hier hält sich die Regelung an die Definitionen aus den Materialien und an unsere Interpretation. Gegen Treu und Glauben verstösst die Verordnung allerdings bei der Regelung der Viertageweche bei Neunstundenschichten, indem die Pausen nicht mitgerechnet werden und die Arbeitszeit unter der Hand auf 38 Stunden verlängert wurde.

Bestätigt die Verordnung die Befürchtung, das Arbeitsgesetz sei ein Freipass für die Flexibilisierung?

Sowohl das bisherige wie das neue Arbeitsgesetz setzt den Flexibilisierungswünschen der Unternehmen wenig Schranken. Die Verordnung geht aber vor allem in einem Punkt massiv weiter, indem die Kriterien für die Bewilligung von Nacht- und Sonntagsarbeit ausgeweitet werden. Die Unentbehrlichkeit solcher Arbeitsverhältnisse soll neu anerkannt werden, wenn dadurch „Wettbewerbsnachteile“ verhindert werden können. Das ist ein Hohn. Damit nicht genug: Zur Wettbewerbsfähigkeit kommt in der Verordnung neu auch das Kriterium der Konsumenten- und KonsumentInnenbedürfnisse hinzu, das auf längere Ladenöffnungszeiten und offene Geschäfte am Sonntag abzielt. An der Urne wurde solchen Bestrebungen 1996 eine klare Absage erteilt. In diesen Punkten muss der Gewerkschaftsbund die vorliegende Verordnung zurückweisen.

Mit welcher Aussicht auf Erfolg?

Entscheidend ist, dass eine Verordnung nicht gegen Sinn und Geist eines Gesetzes verstösst. Da unsere Argumente juristisch stichhaltig sind, wird das Bundesamt für Wirtschaft und Arbeit die schlimmsten Übertreibungen aus der Verordnung herausnehmen müssen.

Im neuen Gesetz wurde die Ausrichtung auf eine Verbesserung des Gesundheitsschutzes akzentuiert, insbesondere durch die Einführung der Zeitzuschläge. Ist diese Neuausrichtung in der Verordnung konsequent durchgehalten worden?

Die zeitgemässen Erkenntnisse, was bei welcher Arbeitsweise speziell belastend oder schädlich ist, sind in die Verordnung zu einem Teil eingeflossen. Krasse Lücken sind aber bei der Regelung der Teilzeitarbeit festzustellen. Die dort vorherrschenden besonderen Verhältnisse wurden einfach nicht in Rechnung gestellt. Es wurde nicht berücksichtigt, dass Teilzeitbeschäftigte auch in der übrigen Zeit belastet sind, sei es durch weitere Teilzeittätigkeit, Heimarbeit oder Haushalt- und Betreuungsarbeit. Jemand, der mehrere Teilzeitstellen hat, würde nach der neuen Verordnung unter Umständen keine Zeitgutschrift bekommen.

Die Verordnung sieht den Zeitzuschlag vor, wenn jemand mindestens 25 Nächte pro Jahr arbeitet.

Diese Limite für „dauernde“ Nachtarbeit im Gegensatz zu „vorübergehender“ Nachtarbeit ist zu hoch, sie muss auf fünfzehn Nächte gesenkt werden. Bei fünfzehn Nächten kann es gerechtfertigt sein, von vorübergehender Nachtarbeit zu sprechen, die nur zu einem Geldzuschlag führt. Wichtig ist aber, dass Nachtarbeit ernsthaft geschätzt wird, und dazu ist die Grenze von 25 Nächten - insbesondere für Teilzeitarbeitende - viel zu hoch.

Als spezielle Form der Teilzeitarbeit wird in der neuen Verordnung die Arbeit auf Abruf aufgeführt und geregelt.

Arbeit auf Abruf kann nicht im Arbeitsgesetz geregelt werden. Da es um Arbeitsverträge geht, ist dies Sache des Obligationenrechtes. Das Bundesamt für Wirtschaft und Arbeit versucht die schlimmsten Auswüchse der ungesicherten, so genannt prekären Arbeit, die direkte Folgen für die Gesundheit haben, in den Griff zu bekommen. Was das BWA vorschlägt, ist aber unbrauchbar.

Können Sie an 'einem Beispiel zeigen, was aus Gründen des Gesundheitsschutzes in diesem Bereich garantiert werden muss?

Jemand hat einen Abrufvertrag, die Person weiss nicht, ob und wann sie aufgeboten wird. Um 19 Uhr kommt der Anruf, es werde jemand für die Nachtschicht benötigt. Diese Person ist den ganzen Tag auf den Beinen gewesen und muss nun bis in den Morgen durcharbeiten. Solche Situationen müssen geregelt werden, weiter kann man im Arbeitsgesetz gar nicht gehen. Die Gewerkschaft ist dafür, prekäre Arbeitsformen wie Arbeit auf Abruf generell zu verbieten, ein entsprechender Vorstoss zur Änderung des Obligationenrechts ist in Vorbereitung. Was wir bei der aktuellen Verordnung zum Arbeitsgesetz auch nicht akzeptieren können, ist, dass der Begriff „Arbeit auf Abruf“ überhaupt verwendet wird, da er nirgends definiert ist.

Ein anderer Begriff, der ohne vorgängige Klärung in die Verordnung Eingang gefunden hat, ist die Jahresarbeitszeit. Jahresarbeitszeitregelungen erlauben neu die Überschreitung der wöchentlichen

Höchst Arbeitszeit.

Möglichkeiten, die Höchst Arbeitszeit zu überschreiten, bietet die neue wie die alte Verordnung an vielen Stellen. Man gewinnt allerdings den Eindruck, das BWA habe wo immer möglich versucht, die eh schon hohe Arbeitszeit weiter auszudehnen. In der Verordnung wird an einer Stelle ein Jahresarbeitszeitmodell auf der Basis der 40-Stunden-Woche angeführt, bei dem die Wochenarbeitszeit bis zu 49 Stunden betragen könnte. Beides, ein solches Modell, wie das Einschmuggeln des Jahresarbeitszeitbegriffes, der gesetzlich nirgends definiert ist, lehnen wir ab.
Roger Monnerat.

WOZ, 15.7.1999.

Personen > Luchsinger Christine. Arbeitsgesetz. 15.7.1999.doc.