

Zeitschrift: Diskussion : Magazin für aktuelle Gewerkschaftspolitik
Herausgeber: Diskussion
Band: - (1987)
Heft: 1: Flexibilisierung der Arbeitszeit

Artikel: Opposition gegen den Vertrag ETA/SMUV : die Auseinandersetzung
Autor: Aeberly, Fredy / Ebel, Marianne / Pedrina, Patricia
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-584081>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 24.02.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

rechrigung» erarbeitet, welche vom SGB-Sekretariat nur in verwässerter Form den Kongress delegierten zur Diskussion vorgelegt wurde. Einmal mehr mussten sich die Frauen wehren, dass ihre Arbeit politisch ernst genommen wird!

Erstmals nimmt der SGB Stellung gegen die sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz und gegen die sexistische Werbung. Neu ist auch die Frauenförderung durch Bevorzugung von Frauen bei Neueinstellungen und Beförderungen (bei gleichen Qualifikationen). Weitere gewerkschaftliche Forderungen sind: Durchsetzung der Lohngleichheit; Zugang der Frauen zu allen Berufen; umfassender Mutterschutz; eigenständige AHV-Rente für Frauen ohne Rücksicht auf Beschäftigung und Zivilstand.

SGB solidarisch mit dem neuen Nicaragua

Der Kongress hat eine wichtige politische Klärung gebracht: Der Kontakt zur repräsentativen sandinistischen Gewerkschaftszentrale soll verstärkt werden. Noch in diesem Frühjahr wird eine Vertretung der CST und der ATC zu einer Veranstaltungs-Rundreise in die Schweiz eingeladen. Auch wird der Internationale Bund Freier Gewerkschaften (IBFG) brieflich aufgefordert, eine Zusammenarbeit mit der CST und der ATL aufzunehmen.

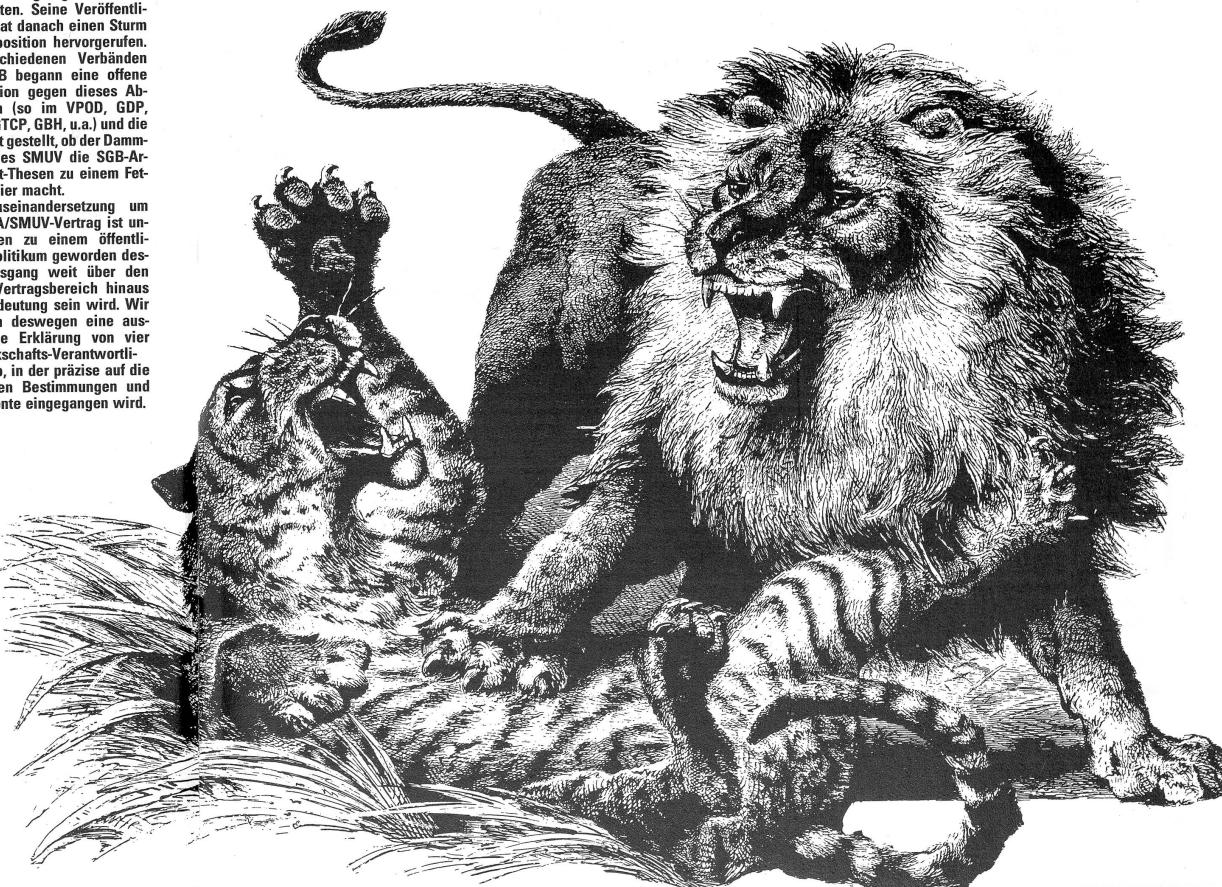
Mit diesen Beschlüssen distanziert sich der SGB de facto von der minderheitlichen CUS, welche im letzten Jahr mit reaktionären Kräften in der

SGB scheut sich vor Senkung des AHV-Alters

Statt klar Stellung zu beziehen für die Forderung der Volksinitiative zur Senkung des AHV-Rentenalters auf 60/62 Jahre (Antrag GBH), wollte der Vorstand alles offen lassen, um «flexibler» zu sein in der Frage der Herabsetzung und Flexibilisierung des Rentenalters (SGB-Pressediens).

Opposition gegen den Vertrag ETA/SMUV **DIE AUSEINANDERSETZUNG**

Schweiz eine Zusammenarbeit begonnen hat, um international den Druck gegen das neue Nicaragua zu verstärken. Der reaktionären Kampagne gegen das angeblich undemokratische Nicaragua hält die Kongressresolution entgegen: «Mit ihrer Unterstützung der Contras tragen die USA die Mitverantwortung für die Destabilisierung und die dadurch bewirkte Ausrufung des Ausnahmezustandes. Nur wenn seine Souveränität respektiert wird, kann sich das neue Nicaragua freiheitlich und demokratisch entwickeln und können die Menschen- und Gewerkschaftsrechte vollumfänglich gewährleistet werden». Erst durch einen am Kongress vorgeschlagenen Abänderungsantrag der GDP könnte die Solidaritätsresolution in diesem Sinne präzisiert werden.



**FREDY AEBERLY
MARIANNE EBEL
PATRICIA PEDRINA
GIUSEPPE SERGI**

Die kürzlichen Presse-Ent-hüllungen (La brèche, dann L'Impartial) über das Ergeb-nis der Verhandlungen für einen Vertrag zur Arbeits-zeitgestaltung zwischen der Unternehmung ETA und dem Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiter-Verband (SMUV) haben in unseren Reihen wie eine Bombe ein-geschlagen und heftige Kon-troversen ausgelöst. Das ist nicht erstaunlich, denn es steht viel auf dem Spiel. Das geht uns alle an, und darum müssen wir uns dafür interes-sieren.

Ist dieser in den Medien als «historisch spektakulär, re-volutionär» bezeichnete Ver-trag ein Sieg oder eine Nie-derlage für die Gewerk-schaftsbewegung? Führt er uns in die gute oder falsche Richtung?

Schenkt man/frau dem Zentralvorstand des SMUV und den Schöpfern des Ver-trages, dem Zentralsekretär Gilbert Tschumi und der juristi-schen Expertin Christiane Brunner (Präsidentin des VPOD), Glauben, so hat die Gewerkschaft einen grossen Sieg erreicht . . .

Aber es handelt sich sehr wohl um eine Niederlage. Würde sie nur die Arbeiten-des betreffenden Unter-nehmens berühren, könnte man/frau vielleicht etwas egoistisch sagen: «Das ist ihr Bier» oder «es ist nicht die erste und wird nicht die letzte sein, gehen wir zur Tagesord-nung über». Aber es ist lei-dernicht so . . .

Vertrags-Inhalt

Der erste «grundlegende» Sieg, dessen sich der SMUV für die Unternehmer, jede Abweichung von der norma-ten Arbeitszeit auszuhan-

deln. Das ist an sich zweifel-los positiv. Aber was schlies-slich zählt, ist das Resultat die-ses Rechts.

Im vorliegenden Fall ermöglicht der Vertrag gemäss dem SMUV als zweiten gros-sen Sieg einen entscheiden-den Durchbruch zu einer erwünschten und kontrollier-ten Gestaltung der Arbeits-zeit mit für die Schweiz «ein-zigartigen» Stundenplänen:

Tagschichten wechselnd zwischen Morgen und Nach-mittag: 35 Stunden; Morgen-schichten: 40 Stunden; Nach-mittagsschichten (bis 22 Uhr): 32,5 Stunden; Nachtschich-ten allein: 30 Stunden.

Prüft man/frau den Ver-trag über den schönen An-schein hinaus, so ergeben sich ernste Vorbehalte:

● Der Vertrag schreibt die Arbeitszeit von 24 Stunden pro Tag und sieben Tage pro Woche, Sonntag und Feierta-ge inbegriffen, fest, obwohl das weder aus technischen noch aus gesellschaftlichen

Gründen notwendig ist, son-dern einzig Gründen des pri-va-te Profits entspringt. Die Patrons der ETA haben so das Wesentliche von dem, was sie wollten, als sie den Kampf gegen das Nachtar-bbeitsverbot für Frauen in der Industrie eröffneten.

● Die obgenannten Arbeits-zeitverkürzungen treten an die Stelle der Schicht-Zu-schläge. Wenn man/frau die Zuschläge von 15 bis 25 Pro-zent je nach Schicht und von 50 Prozent für Sonntagsar-bbeit in Arbeitszeitverkürzung umrechnet, so ist diese gar nicht mehr spektakulär.

An sich ist es gut, wenn die Gewerkschaften zur Kom-pensation der Nachteile der Schichtarbeit der Arbeits-zeitverkürzung Priorität vor Zulagen geben. Aber es kommt auf die Ausgangsbe-dingungen an. Nun sind die Grundlöhne bei der ETA tief und für die Frauen skandalös tief. Sie variieren zwischen

1500 und 2200 Franken für obwohl es gesellschaftlich Frauen und zwischen 2200 nicht unerlässlich ist? Wir und 2600 Franken für Männer sind anderer Meinung.» (Edi-ter, Germinal, Dez. 1986).

leicht vorstellen, dass bei sol-chen Löhnen die Zuschläge einen unersetzbaren Anteil des Lohnes bilden, vor allem für jene mit Familienlasten.

● Der Vertrag führt eine neue Idee ein: die durch-schnittliche Wochenarbeits-zeit: «Die Wochenarbeitszeit im Sinne dieses Vertrages ist eine durchschnittliche Wo-chenarbeitszeit. Sie soll aber nicht mehr als 10 Stunden zwischen den verschiedenen

Equipen variieren.» Über

welche Periode der Durch-

schnitt berechnet wird, ist im

Vertrag nicht präzisiert. So eröffnet sich die Herrschaft der Lage, im Betrieb die An-der willkürlichen Flexibilität. Überstunden leisten müssen, ohne dass sie diese als solche bezahlt erhalten.

● Der Vertrag führt eine weitere neue Idee ein: die halb?

regelmässige Sonntagsarbeit: «Die am Wochenende arbei-tenden Equipen können während drei Tagen arbeiten, entweder Freitag/Samstag/ Sonntag oder Samstag/Sonntag/Montag. Die Wochenar-bbeitszeit beträgt 30 Stunden, verteilt auf 3 mal 10 oder 2 mal 11 plus 8.» Um das Veto mit ärztlichem Zeugnis! – des BIGA gegen die Sonn-tagsarbeit zu Tagesar-tagsarbeit zu umgehen, seien es statt drei Wochenendequi-pen wahrscheinlich vier ge-ben wird, deren Stundenpläne so eingeteilt werden, dass ei-geum genügende Zahl freier Sonntage resultiert» (Gilbert Tschumi).

Diese Anpassung ändert nichts am Grundsätzlichen der ganzen Sache. Sagen wir es mit den Worten von Roland Conus, Vizepräsident Chemie, Papier (GTCP): «Ist es zulässig, dass man in einer entwickelten Gesellschaft wie der unsrigen das Personal am Sonntag arbeiten lässt, und starke Front der Arbei-

Kontrolle des Vertrags und Wirkung auf die Gewerkschaften

Dieser Vertrag hat zur Wir-kung, die Anstellungsbedin-gungen der Arbeitenden zu einer durchschnittliche Wo-chenarbeitszeit. Sie soll aber nicht mehr als 10 Stunden zwischen den verschiedenen

Equipen variieren.» Über

welche Periode der Durch-

schnitt berechnet wird, ist im

Vertrag nicht präzisiert. So eröffnet sich die Herrschaft der Lage, im Betrieb die An-der willkürlichen Flexibilität. Überstunden leisten müssen, ohne dass sie diese als solche bezahlt erhalten.

● Welche Wirkung wird er auf die Organisation und das Leben der Gewerkschaft aus-

üben, im Betrieb und ausser-

weitere neue Idee ein: die halb? regelmässige Sonntagsarbeit: «Die am Wochenende arbei-tenden Equipen können während drei Tagen arbeiten, entweder Freitag/Samstag/ Sonntag oder Samstag/Sonntag/Montag. Die Wochenar-bbeitszeit beträgt 30 Stunden, verteilt auf 3 mal 10 oder 2 mal 11 plus 8.» Um das Veto mit ärztlichem Zeugnis! – des BIGA gegen die Sonn-tagsarbeit zu Tagesar-tagsarbeit zu umgehen, seien es statt drei Wochenendequi-pen wahrscheinlich vier ge-ben wird, deren Stundenpläne so eingeteilt werden, dass ei-geum genügende Zahl freier Sonntage resultiert» (Gilbert Tschumi).

Diese Anpassung ändert nichts am Grundsätzlichen der ganzen Sache. Sagen wir es mit den Worten von Roland Conus, Vizepräsident Chemie, Papier (GTCP): «Ist es zulässig, dass man in einer entwickelten Gesellschaft wie der unsrigen das Personal am Sonntag arbeiten lässt, und starke Front der Arbei-

tenden zu bilden. Heute sind wir in einer Phase der Hochkonjunktur. Was wird in zwei bis drei Jahren während der nächsten Rezession passieren? Die «freie Wahl», nur am Wochenende zu arbeiten, wird sich rasch in einen Zwang verwandeln. Und wie soll man/frau schliesslich das bereits serbelnde gewerkschaftliche Leben mit Mitgliedern organisieren, die ganz verschiedene Arbeitszeiten haben? Diese Fragen dürfen nicht beiseite gelassen werden.

Das Vorgehen

Dieser Vertrag wurde unter grösster Geheimhaltung ausgetragen. Ohne die Enthüllungen der Presse würden wir wahrscheinlich noch heute nichts darüber wissen. Dabei sind zwei Aspekte hervorzuheben: einerseits die Information und Konsultation der betroffenen Belegschaft, andererseits jene der andern Verbände des SGB.

Der SMUV behauptet, die betroffenen gewerkschaftlich organisierten ArbeiterInnen seien breit informiert und konsultiert worden, der Vertrag sei der genaue Ausdruck der Wünsche der Basis. Wie steht es damit genau? Als der Vertragsentwurf ausgearbeitet war, wurden die SMUV-Sekretäre der betroffenen Sektionen in einer extrem kurzen Konsultations-Prozedur gebeten, die gewerkschaftlich Organisierten in Versammlungen nur mündlich zu informieren und ihre Zustimmung zu verlangen.

In der Hauptfiliale der Gruppe, ETA-Marin, wurde nur eine Versammlung Anfang Oktober organisiert, was automatisch eine Reihe von SchichtarbeiterInnen von der Teilnahme ausschloss, und die Versammlung scheint kaum mehr als ein Dutzend TeilnehmerInnen gezählt zu haben. Die

Personalkommission ETA-Marin, die gemäss Ge- samtarbeitsvertrag bei jeder Änderung der Stundenpläne konsultiert werden muss, hat

am Wochenende zu arbeiten, wird sich rasch in einen Zwang verwandeln. Und wie

soll man/frau schliesslich das bereits serbelnde gewerkschaftliche Leben mit Mit-

gliedern organisieren, die ganz verschiedene Arbeits-

zeiten haben? Diese Fragen dürfen nicht beiseite gelassen werden.

reberpräsident Allenspach von geberpräsident Allenspach bei. Die «Berner Zeitung» teilte «Gewerkschaft kämpft für Sonntagsarbeit».

Ungewissheit und Verwir-

lung herrschen bei vielen Ar- beiterInnen. Sie fragen sich, wie es kommen kann, dass

zweimal ans Zentralsekreta- riat, um eine Kopie des Ver- tags-Entwurfs zu erhalten, und blieb ohne Antwort in diesem Punkt. Unter diesen Bedingungen ist es kein Wunder, dass in Marin 200 von 330 Betroffenen trotz

des repressiven Klimas in ei-

nem Tag eine Petition gegen

den Vertrag unterschrieben, insbesondere gegen die re- gelmässige Sonntagsarbeit,

gegen die Aufhebung der Schichtzuschläge und gegen das Prinzip einer durch-

schnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit.

Rekurs gegen das BIGA

Theatercoup: Das BIGA legt gegen das Abkommen sein

Veto ein, denn es sieht keine

26 freien Sonntage vor, wie

für die Wochenend-Schich-

ten gesetzlich vorgeschrieben

ist. Hätte man/frau sich die-

sem Entscheid der Behörde

nicht ganz selbstverständlich

anschliessen müssen, um sich

mit den Unternehmern zu

treffen und eine Verbesserung

des Abkommens zu ver-

langen? Gilbert Tschumi je-

doch weiss nichts Gescheite-

res – von seiner juristischen

Expertin beraten –, als ge-

Versammlungen nur mündlich zu informieren und ihre

Zustimmung zu verlangen.

Er heult mit den Wölfen, wel-

che die Chance am Schopf

packen: Jetzt wird die soge-

nannte Starrheit des Arbeits-

gesetzes und die Staatsbüro-

kratie kritisiert: «Priorität

den Kollektivverhandlun-

gen» fordert das waadtländi-

sche Centre patronal, «Flexi-

bilisierung des Arbeitsgeset-

zes» fügen NZZ und Arbeit-

re zur Rede gestellt, geben sie es auf, von Sieg und Ansprüchen der ArbeiterInnen zu reden (die sie ohnehin kaum gefragt haben) und rücken zu ihrer Rechtfertigung mit zwei Argumenten heraus, die unsere volle Aufmerksamkeit verdienen:

- die «wirtschaftliche Notwendigkeit» der unterbruchslosen Arbeit wurde durch die Unternehmung nachgewiesen. Besser flexible Arbeitsplätze, als gar keine Arbeit. Das Überleben der Uhrenindustrie in der internationalen Konkurrenz fordert diesen Preis.

- die «unternehmerische Flexibilität» der Arbeit sei fürderhin eine Realität in den Betrieben. Es sei illusorisch, sich dagegen zu stellen. Wir könnten sie nur mitverwalten, damit sie nicht zur «willden Flexibilität» werde.

Tragweite des Abkommens und Antwort auf Unternehmerstrategie

Alles, was wir bisher aufgeführt haben, weist darauf hin, dass die Tragweite des nun zwischen ETA und SMUV abgeschlossenen Abkommens weit über dieses Unternehmen hinausgeht. Es gilt für ein Schlüsselunternehmen mit Spitzenleuten in der Leitung, Arnold und Hayek, in einem Schlüsselsektor. Und der SMUV spielt dabei ebenfalls eine Schlüsselrolle . . . leider völlig daneben!

Es besteht leider Grund zur Befürchtung, dieses Abkommen werde für die Lebensbedingungen der Lohnabhängigen dieses Landes wichtiger sein, als die am SGB-Kongress vom November 1986 angenommenen Thesen über die Reduktion und Regelung der Arbeitszeit. Diese sprechen sich insbesondere im Einleitungskapitel immerhin für eine andere Politik aus.

Werden die SMUV-Ver-

Erste Feststellung: wenn die- se Beweise der «wirtschaftlichen Notwendigkeit» vorliegen, warum werden sie so peinlich versteckt? Zweite

«Die zunehmende verschärfung des konkurrenzkampfes der unternehmerklasse unter sich, und namentlich seitdem die deutsche industrie in erheblichem umfang für den export produziert, lässt einer grossen zahl von unternehmern die ausdehnung der arbeitszeit auf die nächte und die sonn- und feiertage als das geeignete mittel erscheinen, den konkurrenzkampf umso leichter zu bestehen. Die betriebskosten werden dadurch sehr wenig gesteigert, sie verteilen sich aber auf ein bedeutend höheres produkt, und diese arbeitsweise gestattet die ausnutzung der maschinerie und der technischen hilfsmittel bis zur äussersten grenze.»

August Bebel, 1888

Überlegung: wer gibt uns die Sicherheit, dass es mehr oder weniger kurzfristig nicht möglich sein sollte, die Produktion so zu automatisieren, dass Nacht- und Sonntagsarbeit vermieden werden könnten? Drittens: Mindestens seit der Unterzeichnung des ersten Arbeitsfriedensvertrages (vor 50 Jahren!) bildet die internationale Konkurrenz stets das Schockargument für alle Kompromisse und Erpressungen diesbezüglich.

Selbst wenn dies heute nicht von Belang scheint, die schweizerische Gewerkschaftsbewegung wird das Heil gegenüber dem jetzigen Dahinsiechen der internationalen kapitalistischen Wirtschaft bestimmt nicht darin finden, sich dem Wohlwollen der Arnold und Hayek zu unterwerfen, wie es in der schlechten Tradition des Arbeitsfriedens liegt. Es wird unter anderem in ihrem Mitten für eine internationale gewerkschaftliche Strategie gegen die Unternehmer-Flexibilität und für eine Beschäftigungspolitik liegen, die auf

einer alternativen politischen Basis als besonders schwierig mischen Motiven (ich gehöre zur Belegschaftszeitverkürzung mit Belegschaften) und schärfungsprogrammen in sozial nützlichen Sektoren fahrt der deutschen Ge- ● nein zum Durchlaufbe- kombinierend.

Und ein letzter Gedanke: IG Druck inspirieren. Sie griffen aus rein ökonomischen Gründen.

Ist es nötig, dass in einem so reichen Land wie der Schweiz flexibilität nicht als gute Sa- die Verallgemeinerung der che, es sei denn, sie werde Tage-Woche, Nacht- und Sonntagsarbeit «kanalisiert» und sogenannt geschluckt wird? Können die «kontrolliert», während die neuen Technologien nur da- zu verwendet werden, den Kraft zu verfügen meint, sich Menschen noch vermehrt an dagegen zu stellen. Sie gehen die Maschine zu fesseln? Das also nicht so weit, Niederla- glauben wir ganz entschieden gen in Siege umzudeuten.

nicht. Das befreiende Poten- Unsere Politik in einer sol- tial von Technologien, die chen Situation – und die Mo- enorme Produktivitätssteige- bilisierung der ArbeiterIn- rungserlauben, kann zu ei- nen (im Fall der ETA fehlte nem besseren Zweck nutzbar sie völlig) – sollten sich um gemacht werden.

Flexibilität in ungünstigem Kontext regeln

Bleibt die Frage, wie in einer Situation eines ungünstigen und nicht von der Existenz Kräfteverhältnisses die unternehmerische Flexibilität zu handhaben ist. Das ist ein reelles Problem, welches alle

GewerkschafterInnen an der Nachtarbeit aus rein ökonomischer Sicherheit, dass es mehr oder weniger kurzfristig nicht möglich sein sollte, die Produktion so zu automatisieren, dass Nacht- und Sonntagsarbeit vermieden werden könnten? Drittens: Mindestens seit der Unterzeichnung des ersten Arbeitsfriedensvertrages (vor 50 Jahren!) bildet die internationale Konkurrenz stets das Schockargument für alle Kompromisse und Erpressungen diesbezüglich.

Und ein letzter Gedanke: IG Druck inspirieren. Sie griffen aus rein ökonomischen Gründen.

● nein zum Durchlaufbe- kombinierend.

● Beibehaltung der Fünf- schichtenarbeitszeit.

● ja zur Ausdehnung der Schichtarbeit nur im Aus-

neuen Gewerkschaft über zu wenig tausch mit einer radikalen Arbeitszeitverkürzung, und dies in einer Blockzeit, die noch ein soziales Leben (z.B.

zwischen 6 Uhr morgens und 19 Uhr abends) zulässt, unter Garantie eines zum Leben genügenden Lohnminimums,

damit man/frau nicht gezwungen ist, Schwarzarbeit für den Lebensunterhalt zu leisten (siehe dazu das Ka-

a) zuerst eine grundsätzliche Antwort: Die Grenzen der individuellen Freiheit kommen vom Arbeitsprozess un-

ter kapitalistischen Bedin- gungen, von der Lohnarbeit indessen zu befürchten, dass das Abkommen ETA-SMUV einen auf die Gesetzgebung

b) Wir brauchen einen allge- in seinem/ihren Bereich ge- meingültigen Rahmen von gen eine verheerende Politik Normen, um unsere Freihei- zu engagieren. Kämpfen wir

ten verteidigen zu können, gemeinsam dafür, dass die Wie es die Thesen des SGB Eingangsthesen des SGB und sagen: Den Versuchen der nicht das Abkommen ETA-

c) Wenn wir zu Zugeständ- nissen gezwungen sind, so müssen wir gewisse Barrieren

um jeden Preis verteidigen und bewahren:

● nein zu Sonntags- und wenn immer möglich auch zu Samstagsarbeit, nein zu

Fredy Aeberly, GDP-Zentralsekretär, Marianne Ebel, GDP-Sektionsvorstand und Komitee Arbeit und Gesundheit, Patricia Pedrina, Vizepräsidentin der VPOD-Frauenkommission, Giuseppe Sergi, Sekretär der GBH-Sektion Bellinzona.

22. Januar 1987



Foto: Walter Erb

Auszüge aus «Vertrag über die Arbeitszeitgestaltung zwischen der ETA-Gruppe und dem SMUV»

2. Um die im GAV festgehaltenen Ziele betreffend Arbeitszeitgestaltung zu realisieren, wird ETA bemüht sein, die Bezahlung von Zulagen abzubauen und vermehrt Systeme mit Arbeitszeitverkürzungen zu bevorzugen.

2.1 Für dieses System wird ETA folgende Bedingungen anwenden:

a. Für Tagschichten, alternierend zwischen Morgen- und Nachmittagsschicht, beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 35 Stunden.

b. Für permanente Morgenschichten beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden.

c. Für permanente Nachmittagsschichten beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 32,5 Stunden.

d. Für ununterbrochenen Betrieb in alternierenden Schichten von Montag bis Freitag, beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 32,5 Stunden.

e. Wenn permanente Nachschicht gearbeitet wird, beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 30 Stunden ...

10. Der in diesem Vertrag erwähnte wöchentliche Arbeitsplan versteht sich als wöchentlicher, durchschnittlicher Arbeitsplan. Die einzelnen Schichten dürfen jedoch von Woche zu Woche nicht mehr als 10 Stunden von einander abweichen ...

22. Die Wochenendschichten sind über 3 Tage vorgesehen: Freitag/Samstag und Sonntag oder Samstag/Sonntag und Montag. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 30 Stunden, die auf 3 mal 10 oder 2 mal 11 plus 8 Stunden verteilt sind.

23. Für einen Wochenend-Arbeitsplan von 30 Stunden über 3 Tage wird ein Salär ausbezahlt, das einem Vollzeitsalär für eine gleichwertige Arbeit entspricht.

24. Es ist dem Arbeitgeber erlaubt, Teilzeitschichten einzurichten, die, da sie nicht an drei Tagen sondern nur Samstag und Sonntag arbeiten, entsprechend dem geleisteten Teilzeitpensum entlohnt werden.

25. Die in Wochenendschicht beschäftigten Mitarbeiter sollten grundsätzlich nicht Eltern schulpflichtiger Kinder sein, es sei denn, das familiäre Umfeld erlaubt eine solche Tätigkeit.

Die Auseinandersetzung geht weiter

(Red.) Seit der Veröffentlichung der obenstehenden Erklärung ist die Auseinandersetzung über den Flexibilisierungs-Vertrag zwischen ETA und SMUV nicht abgebrochen, weder in der Öffentlichkeit noch in den Gewerkschaften. Die grundlegenden Kritiken am Vertrag werden in vielen Gewerkschaften geteilt. Einen öffentlichen Ausdruck fand diese Ablehnung in einer Forums-Veranstaltung am 7. Februar in Neuenburg, an der über 200 Personen teilnahmen. Organisiert war der Anlass vom Komitee «Gesundheit und Arbeit» von Neuenburg, in welchem u.a. der Kantonale Gewerkschaftsbund, einzelne Sektionen der SGB-Gewerkschaften, der CMV und die CRT sowie die SAP zusammenarbeiten. Dieser Widerstand hat

Gleichzeitig wird der Vertrag aber von einer breiten und heiligen Allianz weiterhin von der Bereitschaft der Bevölkerung überzeugt; sie reicht von Hayek & Arnold über Neuenburger Regierungsrat Dubois und die Gewerkschaftssekreter Tscharudi und P. Schmid («sowieso ist die Entwicklung zur 7-Tage-Woche unvermeidlich», Hebdo 26.2.1987) wie auch die VPOD-Präsidentin Chr. Brunner (die hier gegen ihren Verband argumentiert), bis zur «aufgeklärten Presse» scheint sich Hayek den Kauf einer Chips-Fabrik in den USA zu überlegen, die dank einer neuen Offensive gestartet ist, indem er erklärte: «Wenn wir haben wäre ... nicht die Unterstützung der Bevölkerung der Region haben, werden wir unsere Fabrik anderswo ansiedeln.» Wir dürfen uns nicht von den angeführten technischen und aktiver Widerstand der ökonomischen Argumenten beeindrucken lassen. Hayek nötiger denn je.

Unterdessen hat N. Hayek eine neue Offensive gestartet, indem er erklärte: «Wenn wir haben wäre ...

nicht die Unterstützung der Bevölkerung der Region haben, werden wir unsere Fabrik anderswo ansiedeln.»

Noch ist also die Auseinandersetzung um einen Durchbruch der Unternehmer in Sachen Nacht- und Sonntagsarbeit nicht gelaufen. Solidarität und aktiver Widerstand der ökonomischen Argumenten Gewerkschaftsbewegung sind Hayek nötiger denn je.

