

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 81 (1989)

Heft: 4

Artikel: Thesen zur Nacharbeit

Autor: [s.n.]

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-355314>

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>

Thesen zur Nacharbeit

1 Nacharbeit ist schädlich

11 Nacharbeit und Gesundheit

Die verschiedenen Funktionen des menschlichen Körpers unterliegen einem 24-Stunden-Rhythmus mit einer aktiven Phase tagsüber, mit einer Ruhephase nachts. Dieser naturgegebene Zyklus wird durch eine «innere Uhr» gesteuert und durch äussere Einflüsse, wie Licht, Lärm, usw. verstärkt. Nacharbeit ist daher in doppeltem Sinne «wider die Natur»: Dem Organismus wird damit eine Leistung abgefördert, wenn er ruhen sollte, und in der Zeit, da er eigentlich auf Aktivität programmiert wäre, kann er die «angehäufte» Müdigkeit nicht wirklich «abtragen». Nachts verdaut der Magen nicht mühelos, und tagsüber ist der Schlaf weniger tief und erholsam. Es darf heute als erwiesen gelten, dass sich Nacharbeit ungünstig auf die Gesundheit auswirkt, sei es, dass sie bestimmte Störungen hervorruft – Schlaf-, Verdauungs-, Gemütsstörungen – sei es, dass der Organismus gesamthaft überfordert wird und somit vorzeitig altert.

12 Nacharbeit und soziale Vereinsamung

Nacharbeit zwingt dazu, im Widerspruch zur Zeiteinteilung der grossen Mehrheit zu leben. Das erschwert oder verunmöglicht die Teilnahme an Gemeinschaftsaktivitäten, am Vereinsleben, an kulturellen, sportlichen und Bildungs-Veranstaltungen, an Zusammenkünften irgendwelcher Art. Dies führt um so eher in die soziale Vereinsamung, weil es sich bei den Nacharbeiterinnen ohnedies häufig um Menschen handelt, die mehr oder weniger am Rande der Gesellschaft leben, um Fremdarbeiter, um Einkommensschwache, um wenig Qualifizierte, die Mühe haben, eine andere Arbeit zu finden, um alleinerziehende Frauen und Familienmütter. Zur sozialen Vereinsamung gesellt sich vielfach die Vereinsamung im Betrieb, ist doch Nacharbeit häufig ein Stumpengeleise, eine Beschäftigung, die kaum Aufstiegschancen eröffnet. Daher kann gegen die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung auch nicht angegangen werden, indem den Frauen mehr Nacharbeit «erlaubt» wird – im Gegenteil.

13 Nacharbeit und Familienverpflichtungen

Nacharbeit eines Haushaltmitglieds beeinträchtigt die Lebensqualität von allen andern, in erster Linie die der Kinder. Sie haben Rücksicht zu nehmen beim Spiel, sie können kaum andere Kinder zu sich einladen, sie sind eingeschränkt in ihrer Lebhaftigkeit. Die Momente des Zusammenseins werden spärlich, und meist ist es die Frau, die dafür sorgen muss, dass alle einen Lebensrhythmus finden können, der den ausserhäuslichen Verpflichtungen entspricht. Dies hat zur Folge, dass die Haushaltarbeit mehr Zeit verschlingt, und dass die traditionell der Hausfrau zugewiesene Rolle zementiert wird. Frauen, die Nacharbeit leisten, gleich-

zeitig den Haushalt führen und Kinder erziehen, schlafen im Durchschnitt täglich 4 Stunden weniger als jene ohne eine solche Mehrbelastung; sie zahlen dafür den Preis ausserordentlicher Müdigkeit.

14 Zwang zur Nacharbeit

Nacharbeit wird selten aus freien Stücken gewählt. Entweder ist es die Berufstätigkeit, die sie erfordert (Gesundheits-, Verkehrswesen, Unterhaltung, usw.), dann wird sie als unausweichliche Folge des Berufes akzeptiert. Selbst wenn sich jemand mit seinem Beruf identifiziert, darin Befriedigung findet, wenn dieser Beruf Aufstiegsmöglichkeiten bietet, wenn sein gesellschaftlicher Nutzen offensichtlich ist, wenn die Nachschichten gut verteilt sind und nicht zu häufig anfallen, wenn Arbeitsklima und -bedingungen stimmen..., bleibt Nacharbeit mühsam und führt in vielen Fällen dazu, dass der selbstgewählte «Traumberuf» früher oder später aufgegeben wird. Schlimmer ist, wenn Nacharbeit von vornherein nur ein Zwang, eine Notlösung darstellt, weil keine andere Stelle gefunden wird, weil die Löhne in der Branche so tief sind, dass ohne Schichtzulagen nicht auszukommen ist, weil es an Gemeinschaftseinrichtungen – z. B. Kinderkrippen – fehlt, so dass Nacharbeit als einzige Möglichkeit verbleibt, um allen Verpflichtungen einigermaßen gerecht zu werden. Alleinerziehende Frauen sind diesem Druck ganz besonders ausgesetzt und brauchen andere, echte Lösungen wie kürzere Arbeitszeiten, bessere Löhne, Tagesschulen, usw. Die vielgerühmte «Freiwilligkeit» jener, die Nacharbeit leisten, ist reine Augenwischerei. Wer davon spricht, verkennt – bewusst oder unbewusst – das ganze System von Zwängen, die es schlicht verunmöglichen, Nacharbeit abzulehnen.

2 Nacharbeitsverbot

21 Handhabung der Regel

Für den Schutz der Arbeiterinnen und Arbeiter im Hinblick auf die Nacharbeit spielte die Schweiz eine Pionierrolle. Sie schränkte 1877 die Nacharbeit in der Industrie stark ein, sie kämpfte seit 1889 mit Erfolg für eine restriktive internationale Regelung, sie dehnte 1966 den Anwendungsbereich für das grundsätzliche Nacharbeitsverbot auf alle Unternehmen aus. Aber das Arbeitsgesetz betrifft nicht alle Lohnabhängigen und sieht sehr viele Ausnahmen und Sonderregelungen zugunsten einzelner Wirtschaftszweige vor. Die mit der Durchführung betrauten Amtsstellen wenden für Ausnahmebewilligungen zu wenig strenge, «dehbare» Massstäbe an. Die Unternehmer haben sich die Abschaffung der entsprechenden Schutzbestimmungen zum Ziel gesetzt. Die Gewerkschaften ihrerseits fordern eine strenge Handhabung des Arbeitsgesetzes und Transparenz bezüglich der von der Verwaltung getroffenen Entscheide. Die Revision des Arbeitsgesetzes muss die geltenden Regeln vereinheitlichen, indem sie für die industriellen und nichtindustriellen

Unternehmungen ein identisches Bewilligungsverfahren vor dem zuständigen Bundesamt vorschreibt. Welche Tätigkeiten auch immer gerade zur Diskussion stehen, muss von Fall zu Fall streng geprüft werden, ob Nacharbeit wirklich «unentbehrlich» ist. Bewilligungen sind zeitlich zu begrenzen und bei jeder Verlängerung muss die Lage neu analysiert werden. Bewilligungen müssen von den Betroffenen und von der Gewerkschaft überprüft werden können.

22 Gesellschaftlich notwendige Nacharbeit

Eine Reihe von Tätigkeiten und Diensten müssen Tag und Nacht sichergestellt sein. Dies ist allen klar. Darunter fallen nicht nur der Gesundheitsdienst, die Energieversorgung, ein – wenn auch eingeschränktes – Angebot an öffentlichem Verkehr, die Kommunikation, die Sicherheitsdienste, usw. Zu denken ist auch an die raschmögliche Erledigung weiterer öffentlicher oder privater Aufgaben: Postsachen müssen noch am Aufgabetag sortiert werden, die Nachrichtenvermittlung ist auch nachts sicherzustellen, usw. Kollektive Bedürfnisse, nicht zuletzt auf kulturellem Gebiet (Theater, Konzerte, Radiosendungen, usw.) sind bis spät nachts zu befriedigen. Doch sollten auch liebgewordene Gewohnheiten von Zeit zu Zeit neu überdacht und ihre Auswirkungen auf Dritte diskutiert werden können, vor allem auch, weil es die technische Entwicklung erlaubt, da und dort Nacharbeit einzuschränken oder abzuschaffen, ohne dass wir deswegen auf etwas verzichten müssten. Stichworte hiezu: Morgenblätter, frische Backwaren, etc. Nicht jede Nacharbeit ist auf alle Zeiten unumgänglich, und gewisse Arbeiten, selbst in durchgängig geöffneten Betrieben, müssen nicht unbedingt nachts geleistet werden.

23 Technisch erforderliche Nacharbeit

Gewisse Produktionsabläufe können ohne Gefährdung der Arbeitenden oder der Umwelt nicht unterbrochen werden. Andere dauern länger als einen Tag, erstrecken sich über eine noch wesentlich längere Periode oder sind gar permanent. Selbstverständlich ist bei diesen Produktionsprozessen in kleinerem oder grösserem Umfang Nacharbeit erforderlich. Der technische Fortschritt ermöglicht es jedoch, solche Arbeit mehr und mehr nicht durch Menschen, sondern durch Roboter ausführen, und die Maschinen mit einem automatischen Alarmsystem laufen zu lassen. Die Möglichkeiten, schwere oder zur Unzeit zu leistende, kurz: gesundheitsgefährdende menschliche Arbeit durch maschinelle oder roboterisierte zu ersetzen, sind weiter zu entwickeln und einzuführen. Dabei darf jedoch die Integration von Behinderten in den Arbeitsprozess nicht durch übertrieben hohe Anforderungen erschwert oder gar vernachlässigt werden. Das Argument, Arbeitsplätze müssten unter allen Umständen erhalten bleiben, sticht nicht, wenn dort gesundheitsschädigende Arbeit geleistet werden muss. Die technische Entwicklung hat dem Menschen, vor allem den arbeitenden Menschen zu dienen – und nicht umgekehrt.

24 Konkurrenzfähigkeit als Grund für Nacharbeit?

Der Grossteil der Ausnahmen vom Nacharbeitsverbot wird weder aus sozialen, noch aus technischen, sondern einzig aus wirtschaftlichen Gründen bewilligt. Unser Ziel ist es, diesen Zustand zu ändern. Wir widersetzen uns daher jeder nur mit dem Argument der internationalen Konkurrenz begründeten Durchlöcherung des Nacharbeitsverbotes. Unter keinen Umständen darf Nacharbeit Firmen bewilligt werden, die am Rande des Konkurses stehen, nur um sie noch am Leben zu erhalten, und ebensowenig Unternehmen, die sich ohne das Einverständnis der Arbeitnehmer/innen auf allzu kostspielige Investitionen einliessen.

Unter wirtschaftlicher Notwendigkeit (Unentbehrlichkeit) versteht das Arbeitsgesetz auch die Beeinträchtigung der Konkurrenzfähigkeit gegenüber dem Ausland wegen dort üblichen längeren Arbeitszeiten oder anderen Arbeitsbedingungen. Im Klartext: Die Schweiz sollte überall dort Nacharbeit einführen, wo sie irgendwo im Ausland praktiziert wird. Dieses «Einschleppen» der Nacharbeit via nicht tolerierbare Produktionsmethoden im Ausland muss als soziales Dumping abgelehnt werden. Wo immer möglich, ist ihm durch internationale Übereinkünfte ein Riegel zu schieben.

3 Schutz für Risikogruppen

31 Jugendliche

Für jugendliche Arbeitnehmer gilt im heutigen Gesetz fast ausnahmslos das Nacharbeitsverbot. Es muss beibehalten werden.

32 Schwangere

Dank der Einführung des Kündigungsschutzes ist es Schwangeren endlich möglich, Nacharbeit zu verweigern. Das gilt für jeden Einsatz außerhalb der täglichen Arbeitszeit. Für die Zukunft ist ein absolutes Verbot der Nacharbeit für Frauen während der Schwangerschaft und für die Dauer eines Jahres nach der Niederkunft zu fordern, wobei diesen Müttern Tagesarbeit angeboten werden muss.

33 Frauen

Das Verbot der Nacharbeit für Frauen in der Industrie bedeutete seinerzeit einen grossen Fortschritt, und dies nicht nur für unser Land, sondern international. Es bleibt in doppelter Hinsicht voll berechtigt. Einmal, weil Frauen mit der traditionellen Doppelbelastung unter Nacharbeit besonders leiden. Zweitens aber, weil es als erster Schritt hin zu einem allgemeinen Nacharbeitsverbot – auch für Männer – zu verstehen ist. Die meisten sozialen Fortschritte wurden vorerst für eine bestimmte Gruppe realisiert, bevor sie für die Gesamtheit wirksam wurden... die Verkürzung der Arbeitszeit, die Ferienregelung, usw. Jetzt gilt es, die Hürde für entsprechende Ausnahmebewilligungen auch bei Männern zu erhöhen.

Dass für Frauen diese Kriterien strenger sind, bedeutet nämlich eine Diskriminierung der Männer und nicht der Frauen. Denn diese Regelung ist offensichtlich kein Hindernis für die Anstellung von Frauen, noch erschwert sie – als solche – deren beruflichen Aufstieg. Mit Nacharbeit – meist eintönigen Tätigkeiten, welche die Betriebe gern nachts machen lassen möchten – macht niemand Karriere. Das Begehr von Unternehmen, Frauen nachts arbeiten zu lassen, ist begünstigt durch die niedrigen Frauenlöhne. Nacharbeit wäre unwirtschaftlich, wenn Männer eingestellt und die für Männer üblichen Löhne bezahlt werden müssten. Die Lohndiskriminierung veranlasst Frauen, nachts zu arbeiten, um ihr Einkommen zu verbessern: Die Nacharbeitszuschläge spielen eine um so grössere Rolle, als der Lohn ungenügend ist; sie dienen zur Tarnung der Unterbezahlung, anstatt diese abzuschaffen.

34 Arbeitnehmer/innen mit Familienpflichten

Da die strengere Regelung betreffend Nacharbeit für Frauen auch Familienschutz-Ziele verfolgt und davon ausgeht, dass Erwerbsarbeit und Familienpflichten nicht ohne weiteres vereinbar sind, hat sich die Eidg. Frauenkommission dahin geäussert, es gelte auf das Kriterium des Geschlechtes zu verzichten und es durch den Begriff «Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Familienpflichten» zu ersetzen. Gleichheit bedeutet, dass Mann und Frau sich in die Verantwortung für die Familie teilen und daher einen Schutz geniessen, der die Möglichkeit eingrenzt, sie zu Nacharbeit heranzuziehen. Auch im Arbeitsgesetz müsste es daher anstatt «Frauen», «Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Familienpflichten» heissen; es geht damit um Personen beider Geschlechter, die in einem Haushalt mit Kindern unter einem bestimmten Alter (15 Jahre z. B.) oder anderen Betreuungsbedürftigen leben. Dies wäre eine mit dem Prinzip der Gleichheit von Frau und Mann zu vereinbarende Alternative. Aber unser langfristiges Ziel besteht darin, die Nacharbeit auf ein gesellschaftlich notwendiges Minimum zu beschränken und sie sowohl für Männer wie für Frauen zu verbieten, wenn sie mit blos ökonomischen oder ökonomisch-technischen Motiven begründet werden kann.

Auf keinen Fall darf das Gleichheitsprinzip dazu dienen, den besonderen Schutz für Frauen abzuschaffen. Doch gerade diese böswillige Sinnverkehrung gilt es bei der Revision des Arbeitsgesetzes einmal mehr zu bekämpfen. Die Arbeitgeber verwerfen den erwähnten Vorschlag der Eidg. Frauenkommission: Sie sind nicht bereit, auf den Nachteinsatz von Familienvätern mit Kindern unter einem bestimmten Alter zu verzichten. Daher ist die absurde Idee aufgekommen, von gemeinsam erziehenden Ehepaaren zu verlangen, denjenigen Partner zu bezeichnen, der den Schutz geniessen sollte, weil er *allein* sich um die Kindererziehung kümmert. Mangels einer solchen Erklärung solle die Vermutung gelten, dass es sich dabei um die Frau handle. Arbeitgeber müssten also überprüfen, wer sich um den Haushalt kümmert und wer nicht, und darüber wachen,

dass nicht schon ein weiterer Betrieb den anderen Ehepartner nachts beschäftigt! Diese Beschränkung eines Partners zielt auf nichts anderes hin, als den Nachtarbeitsschutz all jenen Frauen zu entziehen, die nicht mit Kindern unter 15 Jahren im gleichen Haushalt leben. Dadurch würde die Gefahr zunehmen, dass Mütter, von welchen keine Nachtarbeit verlangt werden darf, keine Stelle finden oder diejenige verlieren, welche sie bis zur Niederkunft innehatten. Denn ohne Frauenarbeit kommt die Wirtschaft nicht aus – das ist längst erwiesen – wohl aber ohne die Lohnarbeit der Mütter. Je kleiner die Gruppe ist, die einen besonderen Schutz geniesst, desto grösser die Gefahr, dass sie vom Arbeitsmarkt verdrängt wird.

35 Ältere und aus medizinischen Gründen nicht voll einsetzbare Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

Vor allem langjährige Arbeit zu Unzeit führt zu dauernder Übermüdung; sie steigert sich, je länger solche Arbeit geleistet wird. Ältere Personen haben mehr Mühe, einen «verschobenen Tagesablauf» zu verkraften. Für Leute, die unter Schlaf- oder Verdauungsstörungen leiden, zu Epilepsie neigen, usw., ist Nachtarbeit besonders gefährlich. Es wäre aber naiv zu glauben, eine «medizinische Selektion» könnte eine Lösung bringen, d. h., dass zur Nachtarbeit nur Leute mit sozusagen übernatürlichen Kräften beigezogen werden dürften, denen Nachtarbeit «nichts anhaben» kann. Die Selektion kann nur die schlimmsten Fälle vermeiden helfen. Für alle in der Nacht Beschäftigten muss eine medizinische Kontrolle eingeführt werden. Denjenigen, die schon über Jahre Nachtarbeit geleistet haben, muss die Möglichkeit einer Dauerbeschäftigung während des Tages offenstehen. Sprechen medizinische Gründe dafür, die Nachtarbeit aufzugeben, so müssen sie vor Kündigung geschützt sein.

4 Verbesserung der Arbeitsbedingungen

41 Schädliche Auswirkungen der Nachtarbeit verringern!

Weder die strikte Handhabung des Arbeitsgesetzes, die allein schon eine merkbare Abnahme der bewilligten Ausnahmen zur Folge hätte, noch ein voller Erfolg unserer Revisions-Forderungen können die Nachtarbeit zum Verschwinden bringen. Der besondere Schutz der Risikogruppen – sei es durch ein auf sie beschränktes absolutes Nacharbeitsverbot oder durch verschärzte Auflagen für ihren Einsatz ausserhalb «normaler» Arbeitszeiten – lässt uns nicht vergessen, dass eine gewisse Zahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eben doch ihren Beruf auch nachts ausüben müssen. Für sie gilt es, ein Paket von Massnahmen zu schnüren, welche die schädlichen Auswirkungen der Nachtarbeit im Rahmen des Möglichen kompensieren. Solche Massnahmen sind allerdings noch lange kein Ersatz für ein allgemeines Nacharbeitsverbot, das in einem strengen, einheitlichen Bewilligungsverfahren nur ganz be-

stimmte Ausnahmen zulassen würde. Es ist im weiteren illusorisch zu glauben, es genüge, die Nacharbeit für die Unternehmen viel kostspieliger zu machen (durch spezielle hohe Lohnzuschläge und/oder durch massive Arbeitszeitverkürzung für die Betroffenen), damit sie die Marktgesetze «von selbst» auf ein Minimum reduzieren.

42 Verkürzung der Arbeitszeit

Die Dauer der Nachschichten muss stark verkürzt werden, damit die Abweichung vom normalen Lebensrhythmus weitestgehend reduziert wird. Ganz allgemein muss das 3 x 8-Stunden-System zugunsten eines 4- oder 5-Schichten-Betriebs aufgegeben werden, wobei die Nachschichten nicht länger als 5 oder 6 Stunden dauern dürfen. Die wöchentliche Arbeitszeit darf in den Wochen, in denen Nacharbeit geleistet wird, 30 Stunden nicht überschreiten, und für Schichtarbeiter/innen muss sie durchschnittlich weniger als 35 Stunden betragen. Die Ruhezeiten zwischen zwei Schichten müssen lang genug sein, damit der Organismus den Schock des Rhythmus-Wechsels, so gut es geht, auffangen kann. Picketdienst ist weitgehend als Arbeitseinsatz zu betrachten.

43 Wechsel zwischen Tages- und Nacharbeit

So weit wie möglich, muss Nacharbeit mit tagsüber zu leistender Arbeit abwechseln. Sofern es sich nicht um eine Tätigkeit handelt, die grundsätzlich ausserhalb der normalen Arbeitszeit zu erledigen ist, muss verhindert werden, dass stets die gleichen Beschäftigten – einzelne oder ganze Gruppen, vor allem auch Randgruppen – in die Nachschicht eingeteilt werden. (Schichtpläne, die einen zeitlich alternierenden Einsatz der Equipen vorsehen, vermindern auch die Gefahr der Schwarzarbeit. Dazu müssen aber auch die Kontrolle und die Bewusstseinsbildung seitens der Gewerkschaften beitragen.) Schichtpläne sind mit den betroffenen Belegschaften aufzustellen und kurzfristige Umdispositionen müssen möglich sein, um ausserberufliche Verpflichtungen (gesellschaftliche, häusliche, vor allem auch mit der Kindererziehung zusammenhängende, ferner Ausbildungskurse, usw.) erfüllen zu können. Das Amt, das die Bewilligung zur Nacharbeit erteilt, hat darüber zu wachen, dass die Betroffenen dem Schichtplan auch tatsächlich zugesagt haben, und dass er dem für die Branche geltenden Gesamtarbeitsvertrag entspricht.

44 Einbau von Nacharbeitszuschlägen in den Grundlohn

Nacharbeitszuschläge dürfen nie anstelle von Zeitkompensation (Verkürzung der Arbeitszeit) treten, es sei denn, es handle sich bei dieser Nacharbeit um eine absolute Ausnahme (z. B. infolge eines Störfalls oder ähnliches), die kaum als gesundheitsgefährdend betrachtet werden kann. Wo Nacharbeitszuschläge heute noch üblich sind, sollen sie in den Grundlohn eingebaut und daher gegebenenfalls auch bei Versicherungsleistungen berücksichtigt werden. Es ist einerseits wichtig, für

Berufe, die Nacharbeit erfordern, den Grundlohn unter Berücksichtigung dieser Unzukömmlichkeit hoch genug anzusetzen – und nicht für jede nachts geleistete Arbeitsstunde eine besondere «Belohnung» zu «gewähren» – und andererseits die Hindernisse zu beseitigen, die einer Weiterbeschäftigung ausschliesslich tagsüber entgegenstehen, wenn sich der Organismus wegen Nacharbeit mit Alarmzeichen meldet. Jeder Anreiz, welcher die Arbeiter dazu verleiten könnte, «ihre Gesundheit zu verkaufen», muss vermieden werden.

45 Ausbildung, Aufstieg, Integration

Weiterbildungskurse, Beförderungspläne, aber auch Betriebsversammlungen, usw. müssen auf das Personal von Nachschichten Rücksicht nehmen. Es muss alles vorgekehrt werden, damit Personen, die Nacharbeit leisten, auf Tagesarbeit «umsteigen» können, unter Umständen auf solche einer höheren Qualifikationsstufe. In manchen Wirtschaftszweigen ist heute Nacharbeit ein Stumpengeleise, und denen, die sie nicht mehr aushalten, droht die Entlassung. Personen, die jahrelang Schichtarbeit geleistet haben, muss eine Weiterbeschäftigung ausschliesslich tagsüber als Sozialrecht garantiert werden. Bei der Anstellung darf von den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen keine für die Zukunft geltende Verpflichtung auf Verlangen des Betriebes Nacharbeit zu leisten (Blankocheck) gefordert werden.

46 Hygiene, Sicherheit, Gesundheit

Nacharbeit bringt erhöhte Gesundheits- und Unfallrisiken mit sich. Um sie zu mindern, sind spezielle Vorkehrten zu treffen: Zusätzliche Belästigungen (durch Lärm, Staub, usw.) sind, so weit wie immer möglich, zu eliminieren; die Beschäftigung an abgesonderten Einzel-Arbeitsplätzen ist ebenso zu verbieten, wie Leistungsantriebe durch Stücklohn, Fliessbandarbeit, usw. Bei Unfällen muss rasche Hilfe garantiert sein, der Gesundheitszustand von nachts Beschäftigten ist besonders streng zu überwachen.

47 Rasche, bequeme und sichere Fahrt zwischen Arbeitsstätte und Wohnung

Dauer, Kosten und Risiken, die mit der Hin- und Herfahrt zwischen Wohnung und Arbeitsstätte ausserhalb der Betriebszeiten der öffentlichen Transportmittel verbunden sind, müssen vermindert werden. Das Unternehmen muss rasche, bequeme und sichere Transportgelegenheiten für nachts Beschäftigte zur Verfügung stellen. Die Gefahr sexueller Belästigung von Frauen der Spät- oder Nachschicht erfordern unter Umständen besondere Massnahmen (z. B. Übernahme von Kosten für ein Taxi).

48 Ernährung

Das Unternehmen hat genügend lange Pausen zu gewähren, damit Mahlzeiten in Ruhe eingenommen werden können. Erforderlich hiefür ist auch ein menschenwürdiger Speiseraum. Es hat eine für nächtliche Verpflegung geeignete Kost anzubieten. Besondere Beachtung verlangen Massnahmen gegen Tabak-, Alkohol- und Medikamentenmissbrauch, ist dieser doch oft Ausdruck der Beschwerne, die mit der Nacharbeit verbunden ist.

5 Gewerkschaftliches Aktionsprogramm

51 Überwachung für strikte Handhabung des Arbeitsgesetzes

Die dem SGB angeschlossenen Verbände müssen darüber wachen, dass das Arbeitsgesetz strikt angewendet wird. Sie legen gegen jede unrechtfertigte Ausnahme-Bewilligung Rekurs ein, tauschen ihre Erfahrungen aus und handeln solidarisch, indem sie sich bei Aktionen gegenseitig unterstützen. Die zuständigen kantonalen Amtsstellen müssen dahin gebracht werden, alle Ausnahmebegehren und alle die Arbeitszeit in einem Betrieb oder einer Branche betreffenden Entscheide zu publizieren, wie dies das Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (BIGA) seit anderthalb Jahren tut. Die Öffungszeiten im Detailhandel dürfen nicht ausgedehnt werden.

52 Mitbestimmung der Belegschaften für Arbeitsbedingungen durchsetzen

Das Arbeitsgesetz bietet nur einen minimalen Schutz. Durch gewerkschaftliche Aktion – Mobilisierung, Verhandlungen – muss den Arbeitenden hinsichtlich Notwendigkeit der Nacharbeit, Schichtplänen, Organisation der Equipoen und bezüglich allgemeinen Arbeitsbedingungen, usw. ein Mitbestimmungsrecht verschafft werden. Die Unternehmen sollen dem BIGA und den zuständigen kantonalen Amtsstellen nur Bewilligungs-Begehren unterbreiten können, die mit den Belegschaften und den betroffenen Gewerkschaften vereinbart worden sind.

53 Verbesserung des Arbeitsgesetzes

Die Revision des Arbeitsgesetzes muss den Schutz auf drei Gebieten verstärken: Grundsätzliche Beibehaltung des Nacharbeits-Verbotes und Ausmerzung rein wirtschaftlich bedingter Ausnahme-Regelungen, verstärkter Schutz für Risikogruppen, Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Der SGB und die ihm angeschlossenen Verbände führen eine Mobilisations- und Bewusstseinsbildungs-Kampagne durch, sobald die Revisionsvorlage veröffentlicht wird. Der SGB bemüht sich – in Zusammenarbeit mit anderen Organisationen (v.a. Frauenorganisationen) – darum, dass diese Revision den Schutz der Arbeiter verbessert. Sollte das revidierte Gesetz das Nacharbeitsverbot und den besonderen Schutz der Frauen «aufweichen», so ist dagegen das Referendum zu ergreifen.

54 Ratifikation der Übereinkunft Nr 89 der IAO beibehalten

Die Schweiz hat vor 100 Jahren die Initiative bezüglich eines internationalen Nachtarbeitsverbotes für Frauen in Industriebetrieben ergriffen. Sie trägt daher eine besondere Verantwortung in bezug auf die Übereinkunft Nr 89 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO). Der SGB wird alles in Bewegung setzen, damit der Bundesrat diese Konvention nicht kündigt.

55 Ein Europa ohne Nacharbeit aus wirtschaftlichen Gründen

Der SGB setzt sich, zusammen mit den anderen Gewerkschaften in Europa, bilateral und im Rahmen des Europäischen Gewerkschaftsbundes für die Schaffung eines sozialen Europas ein. In diesem wäre die Nacharbeit (sowie die Sonntagsarbeit) aus blos wirtschaftlichen Gründen ausgeschlossen. Die Einzelgewerkschaften sind aufgerufen, Formen der Zusammenarbeit unter den Beschäftigten multinationaler Unternehmen zu entwickeln und auszubauen, um zu verhindern, dass Unterschiede in der jeweiligen nationalen Gesetzgebung dazu benutzt werden können, Nacharbeit zu erzwingen und soziales Dumping zu betreiben.

56 Verstärkung des internationalen Arbeitsrechtes

Der SGB beteiligt sich an den Arbeiten der Internationalen Arbeitskonferenz vom Juni 1989 und Juni 1990 und setzt sich dort für die Beibehaltung des Nachtarbeitsverbotes für Frauen in der Industrie (Übereinkunft Nr 89) sowie für die Festlegung von Normen ein, die eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen für alle Männer und Frauen vorsehen, die nachts in der Industrie und in Dienstleistungsbetrieben arbeiten.

Resolutionen

Der Kampf für den Mutterschaftsschutz wird fortgesetzt

In den letzten Jahren fehlte es nicht an Anstrengungen, um einen wirk samen Mutterschaftsschutz zu verwirklichen. Die Hoffnung, eine diesen Namen verdienende Mutterschaftsversicherung gesetzlich verankern zu können, wurde allerdings durch das Abstimmungsresultat vom Dezember 1987 zunichte gemacht. Es kam zustande, weil die bürgerlichen Parteien bewusst Verwirrung stifteten, indem sie den Mutterschaftsschutz mit einer unsozialen und verpfuschten Revision der Krankenversicherung koppelten, weil die Unternehmer eine schamlose Gegenkampagne betrieben, weil ein Teil der Ärzteschaft mit offensichtlichen Lügen operierte. Dies alles führte dazu, dass die schon an sich in höchst unbefriedigender Weise zusammengebastelte Vorlage vom Stimmvolk zurückgewiesen wurde.