

Opposition gegen den Vertrag ETA/SMUV : die Auseinandersetzung

Autor(en): **Aeberly, Fredy / Ebel, Marianne / Pedrina, Patricia**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): - **(1987)**

Heft 1: **Flexibilisierung der Arbeitszeit**

PDF erstellt am: **22.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-584081>

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.

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

SGB scheut sich vor Senkung des AHV-Alters

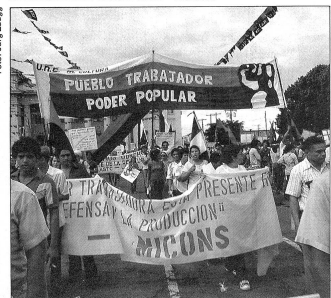
Erstmals nimmt der SGB Stellung gegen die sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz und gegen die sexistische Werbung. Neu ist auch die Frauenförderung durch Bevorzugung von Frauen bei Neueinstellungen und Beförderungen (bei gleichen Qualifikationen). Weitere gewerkschaftliche Forderungen sind: Durchsetzung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

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-Pressedienst). Mit 95 gegen 84 Stimmen konnte sich der Vorstand durchsetzen und es bleibt zu befürchten, dass sich der SGB nicht mit genügend Wille für die allgemeine Herabsetzung des Rentenalters engagieren will.

SGB solidarisch mit dem neuen Nicaragua

Der Kongress hat eine wichtige politische Klärung gebracht: Der Kontakt zur repräsentativen sandinistischen Gewerkschaftszentrale soll in die Schweiz eingeladen. Auch wird der Internationale Bund Freier Gewerkschaften (IBFG) brieflich aufgefordert, eine Zusammenarbeit mit der CST und der ATL aufzunehmen.

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 königlich gewährleistet werden». Erst durch einen am Kongress vorgeschlagenen Abänderungsantrag der GDP konnte die Solidaritätsresolution in diesem Sinne präzisiert werden.



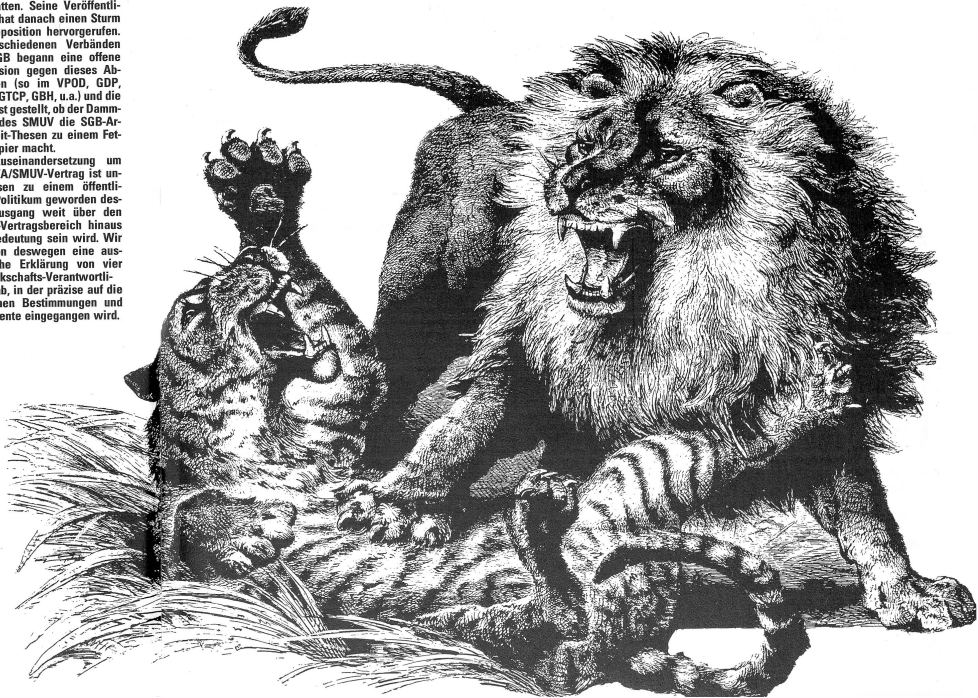
8

In aller Stille haben der SMUV und die dem Ultra-Konzern gehörende Firma ETA im letzten Herbst einen Vertrag ausgehandelt, der einen Meilenstein auf dem Flexibilisierungs-Weg bedeutet. Der Vertrag war zur Zeit des SGB - Kongresses schon ausgehandelt, ohne dass die an ihm beteiligten Spitzenfunktionäre Reimann, Tschumi,

Opposition gegen den Vertrag
ETA / SMUV

DIE AUSEINANDERSETZUNG

Brunner, u.a. seine Inhalte am Kongress dargelegt und verteidigt hätten. Seine Veröffentlichung hat danach einen Sturm von Opposition hervorgerufen. In verschiedenen Verbänden des SGB begann eine offene Diskussion gegen dieses Abkommen (so im VPÖD, GDP, VSPB, GTCP, GBH, u.a.) und die Frage ist gestellt, ob der Dammbruch des SMUV die SGB-Arbeitszeit-Thesen zu einem Fetzen Papier macht. Die Auseinandersetzung um den ETA/SMUV-Vertrag ist untermessen zu einem öffentlichen Politikum geworden dessen Ausgang weit über den SMUV-Vertragsbereich hinaus von Bedeutung sein wird. Wir drucken deswegen eine ausführliche Erklärung von vier Gewerkschafts-Verantwortlichen ab, in der präzise auf die einzelnen Bestimmungen und Argumente eingegangen wird.



FREDDY AEBERLY
MARIANNE EBEL
PATRICIA PEDRINA
GIUSEPPE SERGI

Die kürzlichen Presse-Entscheidungen (La brèche, dann L'Impartial) über das Ergebnis der Verhandlungen für einen Vertrag zur Arbeitszeitgestaltung zwischen der Unternehmung ETA und dem Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiter-Verband (SMUV) haben in unseren Reihen wie eine Bombe eingeschlagen und heftige Kontroversen ausgelöst. Das ist nicht erstaunlich, denn es steht viel auf dem Spiel. Das geht uns alle an, und darum müssen wir uns dafür interessieren.

Ist dieser in den Medien als «historisch spektakulär, revolutionär» bezeichnete Vertrag ein Sieg oder eine Niederlage für die Gewerkschaftsbewegung? Führt er uns in die gute oder falsche Richtung?

Schenkt man/frau dem Zentralvorstand des SMUV und den Schöpfern des Vertrages, dem Zentralsekretär Gilbert Tschumi und der juristischen 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 Arbeitenden des betreffenden Unternehmens 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 Tagesordnung über». Aber es ist leidernicht so . . .

Vertrags-Inhalt

Der erste «grundlegende» Sieg, dessen sich der SMUV rühmt, ist die Verpflichtung für die Unternehmer, jede Abweichung von der normalen Arbeitszeit auszuhan-

deln. Das ist an sich zweifellos positiv. Aber was schliesslich zählt, ist das Resultat dieses Rechts.

Im vorliegenden Fall ermöglicht der Vertrag gemäss dem SMUV als zweiten grossen Sieg einen entscheidenden Durchbruch zu einer erwünschten und kontrollierten Gestaltung der Arbeitszeit mit für die Schweiz «einzigartigen» Stundenplänen: Tagschichten wechselnd zwischen Morgen und Nachmittags: 35 Stunden; Morgenschichten: 40 Stunden; Nachmittagschichten (bis 22 Uhr): 32,5 Stunden; Nachtschichten allein: 30 Stunden.

Prüft man/frau den Vertrag über den schönen Anschein hinaus, so ergeben sich ernste Vorbehalte:

- Der Vertrag schreibt die Arbeitszeit von 24 Stunden pro Tag und sieben Tage pro Woche, Sonntag und Feiertage inbegriffen, fest, obwohl das weder aus technischen noch aus gesellschaftlichen Gründen notwendig ist, sondern einzig Gründen des privaten Profits entspringt. Die Patrons der ETA haben so das Wesentliche von dem, was sie wollten, als sie den Kampf gegen das Nachtarbeitsverbot für Frauen in der Industrie eröffneten.

- Die obgenannten Arbeitszeitverkürzungen treten an die Stelle der Schicht-Zuschläge. Wenn man/frau die Zuschläge von 15 bis 25 Prozent je nach Schicht und von 50 Prozent für Sonntagsarbeit in Arbeitszeitverkürzungen umrechnet, so ist diese gar nicht mehr spektakulär. An sich ist es gut, wenn die Gewerkschaften zur Kompensation der Nachteile der Schichtarbeit der Arbeitszeitverkürzung Priorität vor Zulagen geben. Aber es kommt auf die Ausgangsbedingungen an. Nun sind die Grundlöhne bei der ETA tief und für die Frauen skandalös tief. Sie variieren zwischen

1500 und 2200 Franken für Frauen und zwischen 2200 und 2600 Franken für Männer. Man/frau kann sich leicht vorstellen, dass bei solchen Löhnen die Zuschläge einen unersetzlichen Anteil des Lohnes bilden, vor allem für jene mit Familienlasten.

- Der Vertrag führt eine neue Idee ein: die durchschnittliche Wochenarbeitszeit: «Die Wochenarbeitszeit im Sinne dieses Vertrages ist eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit. Sie soll aber nicht mehr als 10 Stunden zwischen den verschiedenen Equipen variieren.» Über welche Periode der Durchschnitt berechnet wird, ist im Vertrag nicht präzisiert. So eröffnet sich die Herrschaft der willkürlichen Flexibilität. Die Arbeitenden werden Überstunden leisten müssen, ohne dass sie diese als solche bezahlt erhalten.

- Der Vertrag führt eine weitere neue Idee ein: die regelmässige Sonntagsarbeit: «Die am Wochenende arbeitenden Equipen können während drei Tagen arbeiten, entweder Freitag/Samstag/Sonntag oder Samstag/Sonntag/Montag. Die Wochenarbeitszeit beträgt 30 Stunden, verteilt auf 3 mal 10 oder 2 mal 11 plus 8.» Um das Veto des BIGA gegen die Sonntagsarbeit zu umgehen, sehen ETA und SMUV vor, «dass es statt drei Wochenendequipen wahrscheinlich vier geben wird, deren Stundenpläne so eingeteilt werden, dass eine 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 der Gewerkschaft Textil, Chemie, Papier (GTCP): «Ist es zulässig, dass man in einer entwickelten Gesellschaft wie der unsrigen das Personal am Sonntag arbeiten lässt,

obwohl es gesellschaftlich nicht unerlässlich ist? Wir sind anderer Meinung.» (Edi-to, Germinal, Dez. 1986).

Kontrolle des Vertrags und Wirkung auf die Gewerkschaften

Dieser Vertrag hat zur Wirkung, die Anstellungsbedingungen der Arbeitenden zu vervielfachen und verschiedenen zu machen. Für die Gesamtbewertung stellt sich damit für uns eine doppelte Frage, die bisher völlig mit Schweigen übergangen wurde:

- Ist die Gewerkschaft in der Lage, im Betrieb die Anwendung eines solchen Vertrags zu kontrollieren?

- Welche Wirkung wird er auf die Organisation und das Leben der Gewerkschaft ausüben, im Betrieb und ausserhalb?

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad in der ETA ist mit unter 20 Prozent sehr schwach, und die Direktion hat eine autoritäre und repressive Tradition gegenüber den Arbeitenden (mehrere Entlassungen in der letzten Zeit von ArbeiterInnen, die – mit ärztlichem Zeugnis! – von Nachtarbeit zu Tagesarbeit übergehen wollten; Entlassung des Vizepräsidenten der Arbeiterkommission aus klar politischen Gründen). Da ist grösstes Besorgnis erlaubt hinsichtlich der Anwendung eines solch komplexen Vertrags mit zahlreichen «Schlupflöchern» und Interpretations-Margen.

Die Vervielfachung der Anstellungsbedingungen hat zur Folge, die Interessen zu verzetteln und es noch schwieriger zu machen, einen gemeinsamen Nenner zu finden, um während der Erneuerung der Gesamtarbeitsverträge eine gemeinsame 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 ausgehandelt. 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 von ETA-Marin, die gemäss Gesamtarbeitsvertrag bei jeder Änderung der Stundenpläne konsultiert werden muss, hat den Entwurf nie gesehen. Eine Frau der Kommission – Mitglied des SMUV – schrieb zweimal ans Zentralsekretariat, um eine Kopie des Vertrags-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 einem Tag eine Petition gegen den Vertrag unterschrieben, insbesondere gegen die regelmässige Sonntagsarbeit, gegen die Aufhebung der Schichtzuschläge und gegen das Prinzip einer durchschnittlichen 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-Schichten gesetzlich vorgeschrieben ist. Hätte man/frau sich diesem Entscheid der Behörde nicht ganz selbstverständlich anschliessen müssen, um sich mit den Unternehmern zu treffen und eine Verbesserung des Abkommens zu verlangen? Gilbert Tschumi jedoch weiss nichts Gescheiteres – von seiner juristischen Expertin beraten –, als gegenüber den Medien sofort zu erklären, der SMUV werde mit der ETA rekurrieren. Er heult mit den Wölfen, welche die Chance am Schopf packen: Jetzt wird die sogenannte Starrheit des Arbeitsgesetzes und die Staatsbürokratie kritisiert: «Priorität den Kollektivverhandlungen» fordert das waadtländische Centre patronal, «Flexibilisierung des Arbeitsgesetzes» fügen NZZ und Arbeit-

geberpräsident Allenspach bei. Die «Berner Zeitung» titelt «Gewerkschaft kämpft für Sonntagsarbeit».

Ungewissheit und Verwirrung herrschen bei vielen ArbeiterInnen. Sie fragen sich, wie es kommen kann, dass jetzt, wo soeben die GTCP einen langen und zähen Kampf vor Bundesgericht gegen das BIGA wegen dessen zu lascher Genehmigungspraxis für Sonntagsarbeit (es ging insbesondere um einen Fall in der Textilindustrie) geführt und gewonnen hat, eine Gewerkschaft eben dieses BIGA angreifen will, weil es – dank GTCP und SGB – künftig das Gesetz strikter anwenden will?

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 Schlüsslunternehmen 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-Verantwortlichen in dieser Affä-

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 unterbrochenen 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 «wilden Flexibilität» werde.

Internationale Konkurrenz

Erste Feststellung: wenn diese Beweise der «wirtschaftlichen Notwendigkeit» vorliegen, warum werden sie so penibel 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 geeignetste 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 Mitun für eine internationale gewerkschaftliche Strategie gegen die Unternehmer-Flexibilität und für eine Beschäftigungspolitik liegen, die auf

einer alternativen politischen Ökonomie fusst, radikale Arbeitszeitverkürzung mit Beschäftigungsprogrammen in sozial nützlichen Sektoren kombinierend.

Und ein letzter Gedanke: Ist es nötig, dass in einem so reichen Land wie der Schweiz die Verallgemeinerung der Nacht- und Sonntagsarbeit geschluckt wird? Können die neuen Technologien nur dazu verwendet werden, den Menschen noch vermehrt an die Maschine zu fesseln? Das glauben wir ganz entschieden nicht. Das befreiende Potential von Technologien, die enorme Produktivitätssteigerung erlauben, kann zu einem besseren Zweck nutzbar gemacht werden.

Flexibilität in ungünstigem Kontext regeln

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

GewerkschafterInnen an der Basis als besonders schwierig empfinden. Wir können uns in dieser Hinsicht an der Erfahrung der deutschen Gewerkschaften IG Metall und IG Druck inspirieren. Sie verkaufen die Unternehmerflexibilität nicht als gute Sache, es sei denn, sie werde «kanalisiert» und sogenannt «kontrolliert», während die Gewerkschaft über zu wenig Kraft zu verfügen meint, sich dagegen zu stellen. Sie gehen also nicht so weit, Niederlagen in Siege umzudeuten.

Unsere Politik in einer solchen Situation – und die Mobilisierung der ArbeiterInnen (im Fall der ETA fehlte sie völlig) – sollten sich um die folgenden Ideen und Grundsätze drehen:

a) zuerst eine grundsätzliche Antwort: Die Grenzen der individuellen Freiheit kommen vom Arbeitsprozess unter kapitalistischen Bedingungen, von der Lohnarbeit und nicht von der Existenz von gesetzlich oder vertraglich geschaffenen Normen. Deshalb müssen wir zur unternehmerischen Flexibilisierung, die darauf hinausläuft, die Arbeitsbedingungen zu individualisieren, zur sozialen Dereglementierung, zur Vereinzelung zwecks besserer Ausbeutung nein sagen.

b) Wir brauchen einen allgemeingültigen Rahmen von Normen, um unsere Freiheiten verteidigen zu können. Wie es die Thesen des SGB sagen: Den Versuchen der Unternehmer zur Dereglementierung «setzen wir unseren Willen entgegen, die Anordnungen der Gesetze und Verträge zu verstärken und zu entwickeln».

c) Wenn wir zu Zugeständnissen 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

Nacharbeit aus rein ökonomischen Motiven (ich gehe noch weiter und sage nein zur Arbeit an sich K.B.)

● nein zum Durchlaufbetrieb (Samstag/Sonntag inbegriffen) aus rein ökonomischen Gründen.

● Beibehaltung der Fünf-Tage-Woche,

● ja zur Ausdehnung der Schichtarbeit nur im Austausch 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 Kapitel «Schichtarbeit» im GTCP-Schwerpunktprogramm).

Das Ziel ist, um jeden Preis die Auswirkungen von Deregulation zu begrenzen. Es ist indessen zu befürchten, dass das Abkommen ETA-SMUV einen auf die Gesetzgebung und die Vertragsabschlüsse gegenteiligen Impuls gibt. Deshalb ist jedeR zur Verteidigung der ArbeiterInneninteressen der Zukunft und der Glaubwürdigkeit der gewerkschaftlichen Organisation bereite GewerkschafterIn aufgerufen, zu reagieren und sich in seinem/ihren Bereich gegen eine verheerende Politik zu engagieren. Kämpfen wir gemeinsam dafür, dass die Eingangsthese des SGB und nicht das Abkommen ETA-SMUV für alle die Realität von morgen sein wird. Das geht nicht ohne den Weg der Mobilisierung. Am Vorabend des 50jährigen Bestehens des Arbeitsfriedens dürfte es nicht überflüssig sein, dies in Erinnerung zu rufen und zu unterstreichen.

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 Nachmittagschicht, beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 35 Stunden.

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

c. Für permanente Nachmittagschichten 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 Nachtschicht 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 unterdessen auch in der Presse ein Echo gefunden. In einem Communiqué, das die SMUV-Geschäftsleitung drei Tage nach dem Neuenburger Forum veröffentlichte, wurde erstmals zurückbuchstabiert: Der Vertrag könne unterzeichnet werden, falls die 26 vom Gesetz vorgesehenen arbeitsfreien Sonntage pro Jahr strikt eingehalten werden . . .

Gleichzeitig wird der Vertrag aber von einer breiten unheiligen Allianz weiterhin gelobt; sie reicht von der Bereitschaft der Belegschaft und der Gewerkschaft Hayek & Arnold über die sozialdemokratischen Neuenburger Regierungsrat Dubois und die Gewerkschaftssekretäre Tschumi 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» von NZZ, Ringier.

Unterdessen hat N. Hayek eine neue Offensive gestartet indem er erklärte: «Wenn wir nicht die Unterstützung der Bevölkerung der Region haben, werden wir unsere Fabrik anderswo ansiedeln.» Wir dürfen uns nicht von den angeführten technischen und ökonomischen Argumenten beeindrucken lassen. Hayek

& Co. tun als ob die Investitions-Entscheidung in Marin nur von der Bereitschaft der Belegschaft und der Gewerkschaft für einen Rund-um-die-Uhr-Betrieb abhängen würden. Dies ist nicht wahr; Hayek selbst unterstrich noch im Januar in der «Bilanz» die Vorteile der Kenntnisse und Fertigkeiten der ehemaligen UhrenarbeiterInnen. Sein Zögern vor den grossen Investitionen hängt mehr von den Schwierigkeiten des Absatzes der Produkte ab. Schliesslich scheint sich Hayek den Kauf einer Chips-Fabrik in den USA zu überlegen, die dank dem Dollar-Zerfall günstig zu haben wäre . . .

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

