

Keine Flexibilisierung im neuen Chemievertrag

Autor(en): **Schäppi, Hans**

Objektyp: **Article**

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

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

Heft 1: **Flexibilisierung der Arbeitszeit**

PDF erstellt am: **24.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-584082>

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.

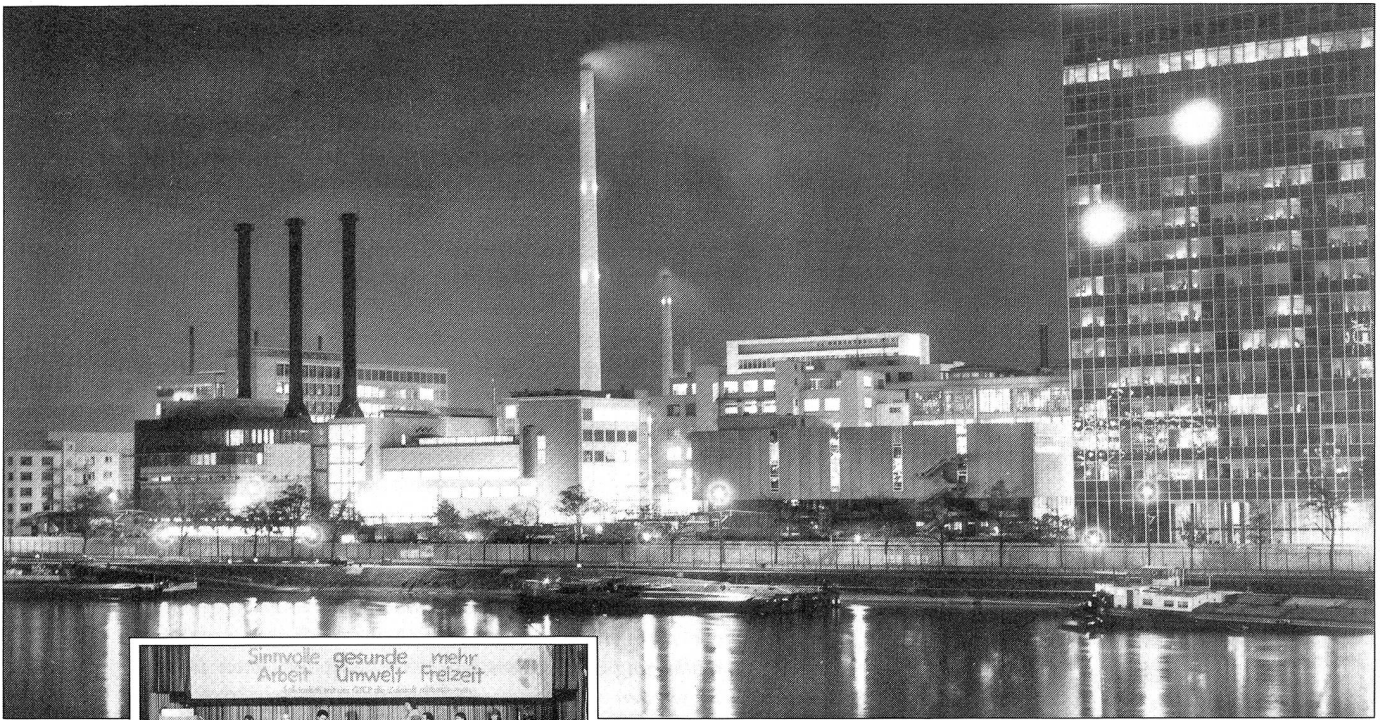


Foto: Urech/Rosza



In den Verhandlungen um die Erneuerung des Gesamtarbeitsvertrages in der Basler chemischen Industrie hat die zu einem zentralen Punkt gewordene Flexibilisierung der Arbeitszeit eine wesentliche Rolle gespielt. Im folgenden seien kurz die wichtigsten Punkte nachgezeichnet.

beitszeitverkürzung von Anfang an mit Auflagen verbunden. Zwar wurde der volle Lohnausgleich nie in Frage gestellt, nach Meinung des VBChI sollte die Arbeitszeitverkürzung aber mit einer Flexibilisierung der Wochenarbeitszeit und mit der Einführung zuschlagsloser Überstunden verbunden werden. Erst nach langen Diskussionen konnte der VBChI überzeugt werden, dass eine solche Flexibilisierung der Wochenarbeitszeit von der GTCP und ihren Mitgliedern nicht akzeptiert werden kann. Die jetzigen Gesamtarbeitsverträge sind durchaus schon flexibel genug und erlauben einen Ausgleich von Produktionsschwankungen.

Keine Flexibilisierung im neuen Chemievertrag

**HANS SCHÄPPI
PRÄSIDENT GTCP**

Das wichtigste Resultat des neuen Gesamtarbeitsvertrages in der Basler chemischen Industrie stellt die Verkürzung der Wochenarbeitszeit dar: Diese wird 1988 bei vollem Lohnausgleich um eine Stunde auf 41 Wochenstunden, 1990 auf 40 Stunden verkürzt. In den Verhandlungen wurde die Wochenar-

Längere Diskussionen gab es in den Vertragsverhandlungen natürlich über das Problem, wie die Wochenarbeitszeit verkürzt werden soll. Bei der normalen Arbeitszeit soll die Verkürzung nach gewerkschaftlicher Auffassung täglich durchgeführt werden, um damit den 8-Stunden-Tag zu erreichen. Da in vielen Betrieben der chemischen Industrie die

Keine Durchlaufschicht bei Givaudan Firmen SA

gleitende Arbeitszeit eingeführt ist, hat sich allerdings die «Minutenproblematik» relativiert, da die Wochenarbeitszeitverkürzung als Verkürzung der Normalarbeitszeit im Rahmen der Gleitzeitreglemente durchgeführt wird. Bei der Schichtarbeit wurde von seiten der Gewerkschaft Gewicht darauf gelegt, dass die heute bestehenden Schichtübergabe- und Badezeiten nicht verkürzt werden, sondern dass die Arbeitszeit nicht verkürzt werden sondern dass die Arbeitszeit wöchentlich oder durch Kompensationstage verkürzt wird. Eine von der GTCP geforderte und angestrebte raschere Einführung der 40-Stunden-Woche wurde von Arbeitgeberseite mit dem Argument abgelehnt, es müsse für die Einstellung und Schulung des durch die Arbeitszeitverkürzung (insbesondere in den Schichtbetrieben) zusätzlich benötigten qualifizierten Personals genügend Zeit bleiben. Es ist nun Aufgabe der Gewerkschaft und der Arbeiterkommissionen, hier den VBChI beim Wort zu nehmen und dafür zu sorgen, dass bei den Arbeitszeitverkürzungen auch wirklich genügend Leute festangestellt und gründlich geschult werden.

Harte Auseinandersetzungen gab es um die Überstundenregelung. Neu im Vertrag verankert werden konnte der Grundsatz, dass alle Überstundenarbeit nach Möglichkeit durch Freizeit kompensiert werden kann. Ab 43 Wochenstunden wird zusätzlich der Überzeitzuschlag von 25 bzw. 50 Prozent gezahlt. Nicht durchgesetzt werden konnte, dass auch der Überzeitzuschlag in der Regel als Freizeit eingezogen werden muss.

In einem neuen Vertragsartikel wurde die Teilzeitarbeit geregelt. Teilzeiter unterstehen dem GAV und ge-

niesen dieselben vertraglichen Rechte und Ansprüche wie die Vollzeitbeschäftigten. Speziell geregelt werden mussten die sog. «flexiblen» Teilzeitverhältnisse. Die vereinbarte Teilzeitquote kann vorübergehend nur im Einverständnis mit dem Betroffenen erhöht bzw. verändert werden, und zwar im Jahresdurchschnitt nicht mehr als 50 Prozent der vereinbarten Quote. Wenn dies der Fall ist, so ist die effektiv geleistete Arbeitszeit massgebend für die vertraglichen Ansprüche beim Ferienlohn, Krankentage, 13. Monatslohn usw. Grössere Auftragschwankungen können so zum Teil mit den dem Gesamtarbeitsvertrag unterstehenden Teilzeitbeschäftigten abgedeckt werden, was sonst ja meist mit Aushilfen oder Temporärarbeitskräften geschieht.

Was die Aushilfen angeht, so konnten nicht alle von uns angestrebten Ziele verwirklicht werden. In einem ersten Schritt wurde vereinbart, dass die Aushilfszeit bei einer festen Anstellung ans Provisorium angerechnet werden kann. Auch werden die Arbeiterkommissionen über die Zahl der beschäftigten Aushilfen orientiert. Nicht durchgesetzt werden konnte eine Befristung der Aushilfsverträge auf drei Monate.

Jubel und Begeisterung machte sich unter den 1800 Beschäftigten der Genfer «Chemischen» breit, als sie Anfang März vom positiven Schiedsspruch des Kantonalen Einigungsamtes erfuhren: Keine Schichten rund um die Uhr und während des Wochenendes bei den beiden florierenden Unternehmen!

Eine empfindliche Schlappe der Arbeitgeberseite, welche die viermonatigen Verhandlungen zur Erneuerung des auf drei Jahre befristeten Kollektivvertrages genau wegen diesem unmenschlichen Ansinnen platzen liess. Doch für die GTCP-Delegation unter Roland Conus war immer klar gewesen: Es gibt keinen Kompromiss. Wir lassen unser Familienleben nicht durch die Einführung der Durchlaufschicht zerstören.

Kein Kniefall vor Erpressungen

Eine Haltung, welche über 200 Angehörige der zu fast 100 Prozent organisierten Belegschaften mit ihrer eindringlichen Demonstration am 27. Januar vor den Toren der Roche-Tochter Givaudan bestätigen. Gemeinsam mit der Gewerkschaft hatten sie das Erpressungsmanöver der beiden Firmenleitungen in den Wind geschlagen, welche angesichts des Widerstandes zum Schichtbetrieb von Betriebsschliessungen und Produktionsverlagerung palaverten. Ohne je den Gewerkschaftsvertretern Unterlagen und Zahlen zur Notwendigkeit dieser umstrittenen Massnahme auf den Verhandlungstisch gelegt zu haben!

Die starsinnige und unbeugsame Verhandlungsstra-

tegie der Unternehmer hatte indessen noch zu einer weiteren Verschärfung des Konfliktes beigetragen: Von der Gewerkschaft offiziell informiert, mussten sie bei ihrem Beharren auf der Durchlaufschicht mit einer Arbeitsniederlegung der Chemiearbeiter rechnen! Doch soweit ist es nicht gekommen. Bereits die Kundgebung im strömenden Regen bereitete den Patrons kalte Füsse. Sie riefen aus eigenem Antrieb das kantonale Einigungsamt an – und hofften vergebens auf einen Schiedsspruch zu ihren Gunsten!

Der Preis der Sturheit

Soviel steht also fest: Die Durchlaufschicht wird nicht im neuen Kollektivvertrag figurieren, die Genfer Chemieunternehmer haben verbindlich darauf verzichtet. Dafür gibt es auf Empfehlung des Einigungsamtes nur eine Lohnerhöhung von jährlich einem Prozent – nachdem die GTCP in der ununterbrochenen Lohnrunde das Dreifache verlangte angesichts der satten Gewinne der Genfer Chemie! Hingegen darf ein weiterer Punkt des Schiedsurteils als eindeutig arbeitnehmerfreundlich eingestuft werden: Im neuen Kollektivvertrag soll der Bildungsurlaub in beiden Betrieben von 20 auf 25 Tage pro Jahr verlängert werden.

Und die bereits während der abgebrochenen Verhandlungen erzielten Zusagen zu gewerkschaftlichen Einzelforderungen werden selbstverständlich auch im neuen Vertragswerk beibehalten:

Die auf den 1. Januar 1988 zugebilligte 40-Stunden-Woche. Zwei Tage Urlaub beim Tod der Grosseltern. Sowie einen bezahlten Tag als «Brücke» an Auffahrt.