

Neuregelung der Nacht-, Sonntags- und Schichtarbeit vorgeschlagen : zusätzliche Freitage und medizinische Betreuung

Autor(en): **Nordmann, Dani**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes**

Band (Jahr): **85 (1993)**

Heft 1

PDF erstellt am: **16.05.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-355422>

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.

NACHSPEISE

Neuregelung der Nacht-, Sonntags- und Schichtarbeit vorgeschlagen:

Zusätzliche Freitage und medizinische Betreuung

Von Von Dani Nordmann, SGB-Sekretär und Ausschussmitglied

Gleichzeitig mit dem Aufkünden des Übereinkommens 89 der Internationalen Arbeitsorganisation beschloss der Bundesrat eine an der Gleichstellung orientierte Revision des Arbeitsgesetzes. Ein Ausschuss der Eidgenössischen Arbeitskommission hat in der Zwischenzeit ein mögliches Kompromisspaket ausgearbeitet. Nacht- und Sonntagsarbeitende sollen diesem zufolge zusätzliche bezahlte Freitage und die Möglichkeit arbeitsmedizinischer Betreuung erhalten. Die bewilligungsfreie Arbeitszeit soll von heute 14 bis 15 auf 17 Stunden pro Tag verlängert werden. Dürftig sind die Vorschriften für Nachtarbeitende mit Familienpflichten, bescheiden die Verbesserungen für nachtarbeitende Frauen. Dies einige markante Punkte der hier vorgestellten zentralen Inhalte.

Menschen, die regelmässig nachts zwischen 23.00 und 6.00 Uhr oder sonntags arbeiten, sollen unbeschadet der gesetzlichen Höchstarbeitszeit und der gesetzlichen und vertraglichen Ferienregelung zusätzliche, bezahlte Freitage erhalten: Pro gearbeitete Stunde soll ein Zeitzuschlag von mindestens 10% gelten. Für Arbeitnehmer im Wechselschichtbetrieb mit Nachtschicht würde dies mehr als 6 zusätzliche bezahlte Freitage im Jahr bringen (52 bis 62 zusätzliche Stunden Freizeit, je nachdem, ob sie in den Nachtschichtwochen fünf oder sechs Nächte arbeiten). Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, welche ununterbrochen Nachtarbeit leisten, sollen bei einer Ar-

beitswoche von 5 Nächten 168 zusätzliche Stunden bezahlte Freizeit erhalten, was rund 21 zusätzlichen Freitagen entspricht.

Ausstieg aus der Nachtarbeit

Die Nachtarbeitenden können nach dem Revisionsentwurf neu zulasten des Arbeitgebers ihre Gesundheit untersuchen und sich gesundheitlich beraten lassen. Ergibt eine solche Untersuchung, dass die nachtarbeitende Person für diese Arbeitszeit vorübergehend oder dauernd untauglich ist, soll der Arbeitgeber zuerst nach einer Versetzungsmöglichkeit in die Tagarbeit suchen. Wird eine solche nicht gefunden, sind diese Arbeitnehmer gleich zu behandeln wie erkrankte Angestellte, nicht nur was die Lohnzahlung, sondern auch was den Kündigungsschutz betrifft.

Meldepflicht statt Bewilligungen

Bei den Nacht- und Schichtarbeitsregelungen sind jedoch nicht nur Verbesserungen, sondern auch Flexibilisierungen vorgesehen. So soll die generelle 12-Stunden-Schicht ermöglicht werden, wenn dafür die einzelne Person nur drei von sieben aufeinanderfolgenden Nächten arbeitet. Verzichtet werden soll auf ein generelles Verbot der Dauernachtarbeit. Diese Änderungen für die nachts und sonntags Arbeitenden soll ergänzt werden durch

vereinfachte Möglichkeiten verlängerter Tages- oder Zweischichtarbeit. Heute braucht ein Unternehmen, welches zwischen 20 und 23 Uhr Angestellte beschäftigen will, eine Bewilligung. Diese Formalität, die im Gegensatz zur eigentlichen Nachtarbeitsbewilligung keine tatsächliche Hürde darstellt (die Bewilligung wird auf Nachweis des einfachen Bedürfnisses hin erteilt), soll abgeschafft werden. Übrigbleiben würde nur eine Meldepflicht. Das Nachtarbeitsverbot mit Bewilligungsvorbehalt soll neu nur noch für die Zeit zwischen 23.00 und 6.00 Uhr gelten. Gleichzeitig würde das BIGA neu zuständig für alle Bewilligungen dieser Kernnacht, auch der Dienstleistungsbranchen, sofern diese nicht bereits heute über die Verordnung II des Arbeitsgesetzes von der Bewilligungspflicht ausgenommen werden.

Kein eigentlicher Schutz für Familienpflichtige

Beinahe nichts bringt der Revisionsentwurf für die Situation der Arbeitnehmer mit Familienpflichten. Vorgeschlagen sind minimale Regelungen im Zusam-

Auf dem Weg zur Frauennachtarbeit in der Industrie

Der Bundesrat kündigte Ende Februar 1992 auf Ende Februar 1993 das Übereinkommen 89 der Internationalen Arbeitsorganisation. Dieses beinhaltet ein fast absolutes Verbot der Frauennachtarbeit in Industrie und im verarbeitenden Gewerbe. Gleichzeitig beschloss die Landesregierung, dass vor der Einführung der Frauennachtarbeit in diesen Sektoren das Arbeitsgesetz revidiert und alle dem Gleichstellungsgebot der Bundesverfassung widersprechenden Regelungen geändert werden müssten. Die Revision hätte gleichzeitig auch die Arbeitsbedingungen für alle in der Nacht Tätigen zu verbessern. Auf die bestehende Möglichkeit, die Frauennachtarbeit über den Verordnungsweg einzuführen, hat der Bundesrat mehrmals ausdrücklich verzichtet.

menhang mit der Arbeitszeiteinteilung: die Möglichkeit, Überzeit- und Hilfsarbeit (die gesetzliche Höchst Arbeitszeit übersteigende Zeit) abzulehnen. Dies muss aber von den Familienpflichtigen im Einzelfall durchgesetzt werden, und das bei ihrer bereits schwierigen Situation im Betrieb.

Schutz der Integrität statt der Sittlichkeit

Etwas besser – aber auch mager – sind die Vorschläge im Zusammenhang mit der Situation der erwerbstätigen Frauen ausgefallen. Ein eigentlicher Durchbruch konnte mit dem Vorschlag der Schaffung eines öffentlich-rechtlichen Schutzes gegen sexuelle Belästigung geschaffen werden. Der spezielle Schutz der Sittlichkeit für Frauen soll ersetzt werden durch den generellen Schutz der Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dies würde sowohl sexuelle als auch rassistische oder religiöse Belästigungen umfassen.

Weiterhin soll möglich sein, auf dem Verordnungsweg die Beschäftigung von Frauen mit bestimmten Arbeiten zu untersagen oder von Voraussetzungen abhängig zu machen. Gedacht wird hier an Arbeiten, welche aufgrund der konstitutionellen Voraussetzungen der Frauen speziell problematisch sind, beispielsweise Arbeiten mit starken Erschütterungen, Arbeiten in extremer Kälte oder das Heben gewisser Gewichte.

Ausbau des Schutzes für Schwangere

Neugestaltet werden sollen die Vorschriften über die Beschäftigung bei Schwangerschaft und nach der Geburt der Kinder. Grundsätzlich sollen schwangere und stillende Mütter so lange im Erwerbsleben verbleiben können, wie es aufgrund ihrer gesundheitlichen Situation und der Gesundheit des werdenden Lebens oder des Babys möglich ist. Die Arbeitsbedingungen sind dafür entsprechend anzupassen. Verlassen können sollen Schwangere die Arbeit auf bloße Anzeige hin. Nachtarbeitenden Frauen soll acht Wo-

Zeit ist Mensch – und dürftig bleiben einige der vorgeschlagenen Verbesserungen

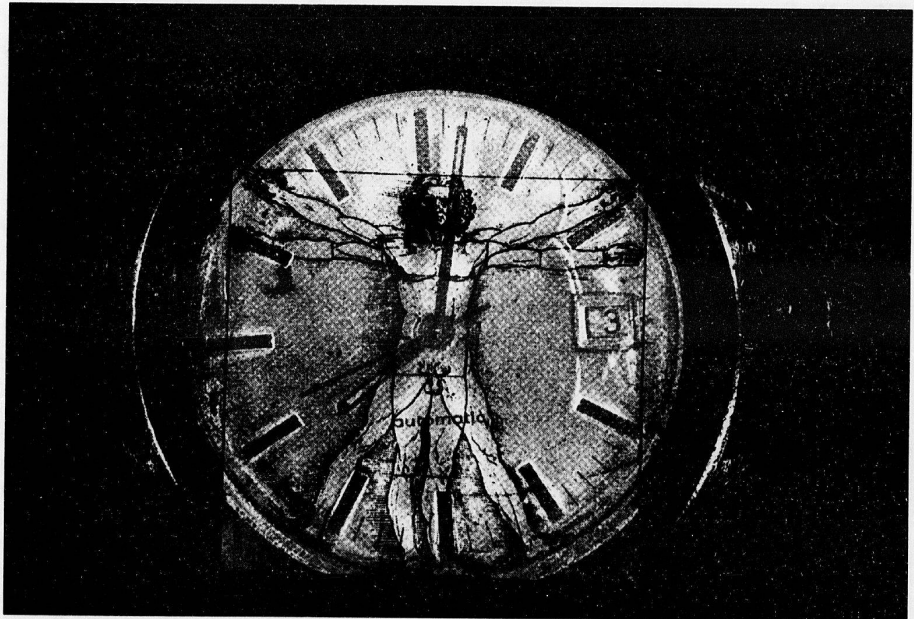


Foto: W. Erb

chen vor und nach der Niederkunft eine gleichwertige Arbeit zwischen 6.00 und 20.00 angeboten werden müssen, ansonsten sie der Arbeitgeber – unter Aufrechterhaltung der Lohnzahlungspflicht – nicht mehr beschäftigen können soll. Dieselbe Regelung soll auch für die ganze Zeit der Schwangerschaft und bis zur 16. Woche nach der Geburt gelten, wenn dies mit einem ärztlichen Zeugnis aufgrund der Gesundheit der Mutter oder des Kindes angezeigt ist. Angesichts des immer noch fehlenden Mutterschaftsversicherungsgesetzes stellt die Sicherstellung der erwähnten Lohnzahlungspflicht ein Problem dar. Der Ausschuss

einigte sich auf eine Übergangslösung. Die Lohnzahlungspflicht soll demnach für nachts arbeitende Frauen bei den beschriebenen Tatbeständen über eine Regelung im Obligationenrecht festgeschrieben werden, bis die Regelung in ein Gesetz über die Mutterschaftsversicherung überführt werden kann.

Brisanz birgt einmal mehr die Frage, was nach einer solchen Gesetzesrevision mit den Ausnahmeregelungen der Verordnung II geschehen soll. Gewisse gewerbliche Kreise im Dienstleistungssektor sähen es wohl am liebsten, wenn für sie die Zeitzuschläge über diese Verordnung wieder ausser Kraft gesetzt würden, die Arbeitnehmerorganisationen verlangen das Verschwinden dieses Dauerprovisoriums aus den sechziger Jahren. Unakzeptabel wäre auf jeden Fall, wenn mittels dieser Verordnung arbeitspolitische Fortschritte für weite Teile der Dienstleistungsbranche ausser Kraft gesetzt würden. Damit würde im nachhinein die zentrale Vorgabe des Bundesrates gestrichen, der mit der Einführung der Frauennachtarbeit in der Industrie die Nachtarbeitsbedingungen aller Beschäftigten verbessern will.

Ein möglicher Kompromiss

Im Ausschuss arbeiteten je 3 Vertreter der massgeblichen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, 2 Vertreterinnen von Frauenorganisationen sowie ein Arbeitsrechtsprofessor gemeinsam mit den zuständigen Beamten des BIGA. Der Bundesrat hat den Entwurf des Ausschusses noch nicht in die Vernehmlassung gegeben. Nach einer solchen steht die parlamentarische Beratung an.