

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 85 (1993)

Heft: 3

Artikel: Abschied vom Normalarbeitstag

Autor: Moor, Beda

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-355438>

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

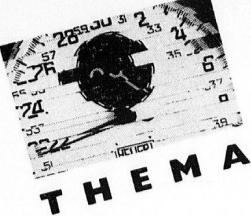
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées 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: 25.01.2026

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



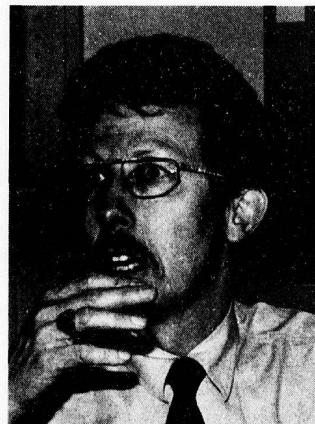
Abschied vom Normalarbeitstag

Es wäre falsch, sich von den gegenwärtigen Versuchen der Arbeitgeber, die Arbeitszeit auszudehnen, blenden zu lassen: der Trend geht klar Richtung Arbeitszeitverkürzung.

Gerade die aktuelle Wirtschaftslage bietet Möglichkeiten, neue Formen und Modelle anzuwenden. Eigentlich erstaunlich, dass die Umverteilung der vorhandenen Erwerbsarbeit auf die gesamte arbeitsfähige und -willige Bevölkerung nicht stärker diskutiert wird. Noch sind die Abfuhren, die das Volk den Gewerkschaften in Sachen Arbeitszeitreduktion erteilt hat, nicht allzulange her: Ferieninitiative, 40-Stunden-Woche, Rentenalter 60/62. Doch die Zeiten haben sich geändert, die Schweiz wird bezüglich Arbeitslosigkeit leider in rasanterem Tempo eurokompatibel. Arbeitszeitverkürzungen helfen, die Arbeit auf mehr Hände zu verteilen und damit die Arbeitslosigkeit zu senken. Sie sind jedoch weit mehr als

so ausgedehnt ist, wie sie es einmal war, und die modernen Verkehrsmittel einen verhältnismässig ‹kurzen› Weg zur Arbeit ermöglichen, leiden 31 Prozent der Antwortenden darunter, dass sie zu wenig Zeit für Familie beziehungsweise Freunde haben. Dies hängt offenbar auch mit dem ganzen Lebensstil zusammen.» Das Mehr an Kreativität und Motivation von MitarbeiterInnen, welche genügend Zeit für ihre eigenen Bedürfnisse zur Verfügung haben, ist aber auch im Interesse der Arbeitgeber – flexible Arbeitsformen bei reduzierter Arbeitszeit sind international gesehen im Trend. Wenig Beachtung findet schliesslich das Phänomen der Verlagerung von bezahlter Arbeit im sozialen Bereich in die private Sphäre der Gratisarbeit. Es ist dies eine zwingende Konsequenz der Sparübungen im öffentlichen Dienst. In den Bereichen der Kranken- und Altenpflege, der ausserfamiliären Kinderbetreuung, der Schule usw. werden Kapazitäten abgebaut. Im Zusammenhang mit dieser Entwicklung könnte eine massive Arbeitszeitverkürzung auch eine Umdefinition der Arbeit mit sich bringen. Gesellschaftlich sinnvolle Arbeiten nebst der traditionell entlohnten würden aufgewertet. Kurz: Der Normalarbeitstag hat vielleicht schon bald ausgedient.

Eine massive Reduktion der Wochenarbeitszeit dürfte bezüglich der Schaffung neuer Arbeitsplätze wie auch der Neudefinition der Arbeit die günstigsten Perspektiven bieten. Schon 1988 forderte der SMUV per Kongressbeschluss die 35-Stunden-Woche. Von der deutschen Gewerkschaft IG Metall sind detaillierte Berechnungen gemacht worden über den Zusammenhang zwischen Arbeitszeitverkürzung und Beschäftigung. Für die ab 1. April 1993 realisierte Reduktion der Wochenarbeitszeit von 37 auf 36 Stunden rechnet die IG Metall mit einem zusätzlichen Bedarf von 60 000 Arbeitsplätzen, bei einer Gesamtbeschäftigung von 3,87 Millionen ArbeitnehmerInnen in der Metallbranche. Für die seit 1981 er-



Von Beda Moor,
SMUV-Zentralsekretär

reichten Arbeitszeitverkürzungen wie tiefere Wochenarbeitszeit, längere Feriendauer, Vorruststandsregelungen wurden gemäss IG Metall sogar insgesamt 1 Million neue Arbeitsplätze geschaffen.

Bei vielen Arbeitnehmerinnen und – vor allem – Arbeitnehmern sind neben der tieferen Wochenarbeitszeit auch mehr Ferien und frühzeitige Pensionierungen beliebt. In verschiedenen GAV der Gewerkschaft SMUV konnten in letzter Zeit bessere Fe

rienregelungen ausgehandelt werden. Im neuen GAV der Maschinenindustrie etwa gibt es neu schon ab 40 Jahren fünf Wochen Ferien. Eine weitere Möglichkeit, die im Bereich der Maschinenindu

**Neue Perspektiven
über die Arbeit,
und wie wir
sie unter uns
allen verteilen
wollen, sind
doppelt wichtig.**

**Der SGB-Vorschlag
einer Reduktion
der Wochen-
arbeitszeit um
2 Stunden ist
zu bescheiden.**

ein Mittel zur Senkung der Arbeitslosigkeit: Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben ein grosses Bedürfnis nach mehr Freizeit und Zeit für die Familie. Eine BIGA-Untersuchung zum Befinden der arbeitenden Bevölkerung aus dem Jahre 1991 kommentiert: «Obwohl die tägliche Arbeitszeit nicht mehr

striе bisher vor allem im Ausland angewendet wurde, ist die Einführung von neuen Schichtmodellen (z. B. doppelte Tagesschicht), welche zu massiver Arbeitszeitverkürzung (32-Stunden-Woche) bei vollem Lohnausgleich führen kann. Im neuen GAV der Maschinenindustrie ist ein Abschnitt der Innovation gewidmet, welcher der Gewerkschaft als Handhabe dienen kann, solche neuen, den Bedürfnissen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen angepassten flexiblen Arbeitsformen, verbunden mit einer entsprechend modernen Organisation des Betriebes, zu verwirklichen. Solche Modelle sind wesentlich zukunftsrichtiger als der sogenannte Krisenar-

Realistische Arbeitgeber aber halten nicht viel von Arbeitszeitverkürzung



Illustration: Walter Erb

tikel in den Übergangsbestimmungen des GAV, mit welchem sich einzelne Arbeitgeber in traditioneller Weise über Lohnsenkung oder Arbeitszeitverlängerung kurzfristig zu sanieren hoffen. Eine Arbeitszeitverkürzung, damit sie in der heutigen Zeit merkbar zusätzliche Arbeitsplätze schafft und tatsächlich eine gesellschaftliche Umverteilung der Arbeit in Gang setzt, muss massiv ausfallen: Der SGB-Vorschlag einer Reduktion der Wochenarbeitszeit um 2 Stunden ist zu bescheiden. Eine markante Reduktion – von der 35-Stunden-Woche bis hin etwa zur 20-Stunden-Woche – kann jedoch nicht oder höchstens zu einem kleinen Teil mit Lohneinbussen erkauft werden. Dafür sind die Löhne in der Uhren-, Metall-, und Maschinenindustrie zu tief. Viele Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind auf einen finanziellen Ausgleich angewiesen. Dieser

könnte etwa über ein Optionssystem verwirklicht werden. Demnach erhalten ArbeitnehmerInnen, die in ihrer freigewordenen Arbeitszeit eine gesellschaftlich erwünschte Arbeit erbringen (Betreuung von Kindern, alten Leuten, aber denkbar wären auch weitergefasste soziale, politische oder kulturelle Aufgaben) einen Bonus gutgeschrieben, ähnlich der für die AHV in Diskussion stehenden Betreuungsgutschriften. Ein entsprechender Ausgleichsfonds könnte gespiesen werden durch Gelder, die im Sozial- und Gesundheitswesen entfallen, durch Solidaritätsabgaben auf hohe Gewinne (etwa der Banken) oder durch eine Rationalisierungssteuer auf Arbeitsplätzen. Immerhin wird mit dem zunehmenden Abbau von Arbeitsplätzen die Produktion immer stärker von der Arbeitsleistung abgekoppelt. Eine solche Steuer könnte dazu beitragen, Ein-

kommen und erbrachte Leistungen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wieder stärker in Übereinstimmung zu bringen. Ein solches, hier skizziertes Modell ist vorerst nicht mehr als eine Diskussionsgrundlage. Die Gewerkschaft

Modelle flexibler Arbeitsformen sind wesentlich zukunftsträchtiger als der Krisenartikel.

SMUV möchte aber mit ihren Wirtschaftsthesen, welche bis Ende 1993 vorliegen werden, solche und ähnliche Modelle bewusst zur Diskussion stellen. Die Wirtschaftsthesen haben einerseits die Aufgabe, die Umverteilung der Arbeit in einen gesamtgesellschaftlichen Rahmen zu stellen. Gleichzeitig sollen sie der Gewerkschaft SMUV aber auch als interne Diskussions-Bildungsgrundlage dienen: In der aktuellen Wirtschaftslage, in der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen oft defensiv reagieren, sich angesichts der rücksichtslosen Arbeitgeberoffensive mit Recht an Bestehendes klammern, sind neue Perspektiven über die Arbeit, und wie wir sie unter uns allen verteilen wollen, doppelt wichtig.