

Neue Wege in der Arbeitszeitpolitik : Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeitmodelle aus gewerkschaftlicher Sicht

Autor(en): **Schäppi, Hans**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Widerspruch : Beiträge zu sozialistischer Politik**

Band (Jahr): **18 (1998)**

Heft 36

PDF erstellt am: **24.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-652376>

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.

Neue Wege in der Arbeitszeitpolitik

Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeitmodelle aus gewerkschaftlicher Sicht

Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeitflexibilisierung stehen heute im Zentrum der Arbeitszeitpolitik. Dabei müssen wir uns vor Augen halten, dass die Dauer und Gestaltung der Arbeitszeit seit der Industrialisierung ein zentrales Konfliktthema in der kapitalistischen Gesellschaft ist. Die Gewerkschaften kämpfen seit jeher für eine Verkürzung der Arbeitszeit, sie fordern aber auch flexible Arbeitszeitmodelle, sofern diese gesundheits- und sozialverträglich sind und Arbeitsplätze schaffen. In diesem Beitrag möchte ich in einem ersten Teil diese Grundprobleme herausarbeiten. Danach möchte ich den Blick auf die gesellschaftliche Arbeitszeitpolitik lenken, insbesondere auf die Frage, wie wir eine Umverteilung der Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit herbeiführen können, um die andauernde Arbeitslosigkeit in der Schweiz zu bekämpfen. Denn schwerer noch als die fremdbestimmte Zeit am Arbeitsplatz wiegt heute für sehr viele Lohnabhängige der Ausschluss aus der Arbeitswelt.

Arbeitszeit als ein fremdbestimmter, in Sekunden, Minuten und Stunden zerlegter Zeitablauf ist bekanntlich eine recht neue "Errungenschaft". Gewiss hat es schon in der Antike fremdbestimmte Arbeitszeit gegeben, Sklavenarbeit, die damals lebenslänglich dauerte und einer Schicht von sogenannten Bürgern Musse und Kreativzeit ermöglichte! Arbeitszeit im Sinne eines täglich wiederholten, genau bemessenen Zeitquantums, währenddessen die Arbeitskraft zur Vermehrung ihr nicht zustehender monetärer Werte strikte verfügbar ist, hat sich jedoch erst mit der kapitalistischen Warenwirtschaft und der Industrialisierung für weite Teile der Bevölkerung durchgesetzt (Vgl. Otto 1988 und Deutschmann 1982). Es sind im wesentlichen vier Merkmale, die seither die Arbeitszeit der Lohnabhängigen kennzeichnen:

Erstens werden die natürlichen und traditionellen, zyklischen Zeitordnungen ersetzt durch die lineare Uhrzeit: Zeit ist messbar, berechenbar.

Zweitens werden die Zeit- und Arbeitsrhythmen mehr und mehr durch die Maschinen bestimmt, besonders deutlich erfahrbar bei Fließband- und Schichtarbeit. Zu dieser Unterordnung der Arbeitskraft unter das Kapital gehört auch

drittens die Kontrolle der Arbeitszeit durch die Stechuhr und andere Methoden der Disziplinierung der Arbeitskraft. Eine besonders wichtige Rolle als Disziplinierungsmittel spielen dabei die stets drohende Entlassung und damit die Arbeitslosigkeit.

Viertens: Arbeitszeit ist Zeit in einer nutzbaren Form. Arbeitszeit ist Verausgabung von Arbeitskraft für einen kommerziellen Zweck; sie ist Wert und Geld. Lohnarbeit wird bezahlt, wenn auch nicht zu ihrem vollen

Wert. Die Zeit wird damit zur ökonomischen Grösse: Zeit ist Geld. Für den Arbeitnehmenden ist Arbeitszeit ein Mass für den Lohn, für den Kapitalbesitzer ist die Arbeitszeit ein Mittel zur Mehrwertbildung, Profitmaximierung; die Geltung der abstrakten Zeit und die Ökonomisierung der Zeit bildet die Kernstruktur des Kapitalismus (vgl. Scharf 1988).

Arbeitszeit als Zeitform der Lohnarbeit ist dem tätigen Menschen nicht in die Wiege gelegt, sondern sie musste durch ein straffes Zeitregime und entsprechende Machtverhältnisse in der Gesellschaft gegen andere, z.B. subsistenzwirtschaftliche, Zeitrhythmen in einem langen historischen Prozess durchgesetzt werden. Diese Ökonomisierung der Zeit bildet den Kern des Prozesses, welchen Marx als die reelle Subsumption der lebendigen Arbeit unter das Kapital bezeichnet hat. Klassischer Ausdruck der Ökonomie der Zeit sind bis heute Taylors Grundsätze der Betriebsführung, auch wenn sie modifiziert und in die modernen Formen des Zeitmanagements eingegangen sind (Wildemann 1998). Bei der realen Subsumption und der Ökonomisierung der Zeit handelt es sich um Vergesellschaftungsprozesse, welche ihren Ausdruck nicht nur in immer abstrakteren Formen der Arbeit, sondern eben auch in der messbar gemachten, abstrakten Zeit finden. In diesem Sinn kann die Zeitökonomie als das eigentliche innere Gesetz der Kapitalverwertung gelten im Rahmen der wertbestimmten Entwicklung der Kapitalakkumulation. Es ist so nicht verwunderlich, dass dieser Prozess der Unterordnung der lebendigen Arbeit unter das ökonomische Regime der Zeit immer wieder zu Spannungen und Auseinandersetzungen zwischen Kapital und Arbeit geführt hat. Wobei der Gegenpol zum kapitalistischen Zeitregime – wohlverstanden – nicht die natur- oder schicksalsgegebene zyklische Zeitordnung ist, sondern die selbstbestimmte Zeit gesellschaftlich freier Menschen (vgl. Negt 1987).

Politische Kämpfe um die Dauer und die Gestaltung der Arbeitszeit

Seit der Industrialisierung gibt es daher zwischen Unternehmern und den Gewerkschaften die Auseinandersetzung um die Dauer der Arbeitszeit. Schon der erste 1. Mai vor mehr als einhundert Jahren war ein Kampftag für den 8-Stunden-Tag. Für den Arbeitgeber ist eine Verkürzung der Arbeitszeit, mindestens wenn sie mit vollem Lohnausgleich erfolgt, eine Schmälerung des Mehrwerts, weshalb er Verkürzungen der Arbeitszeit immer etwa mit denselben Argumenten bekämpft hat – sei es die Einführung des 11-Studentags im schweizerischen Fabrikgesetz von 1877, die 48-Stundenwoche nach dem Generalstreik von 1918 oder die langsame Annäherung an die 40-Stundenwoche in den Jahrzehnten nach dem Zweiten Weltkrieg. Wiederholt hiess es, die Verkürzung ruiniere die Konkurrenzfähigkeit und schaffe keinen einzigen neuen Arbeitsplatz! Für die Gewerkschaften hingegen war und ist neben der Kaufkrafterhaltung der Löhne die Verkürzung der Arbeitszeit die wichtigste Aufgabe, welche seit jeher nicht nur quantitative Aspekte hatte, sondern für die Lebensqualität der Arbeitnehmenden entscheidend war. Resultat des gewerkschaftlichen Kampfes sind, so können

wir rückblickend festhalten, die 40-Stundenwoche (wenn auch bei weitem noch nicht überall realisiert!), einige Wochen bezahlte Ferien und das freie Wochenende. Sie sind heute unsere erkämpften Freiräume für einigermaßen selbstbestimmte Zeitrhythmen ausserhalb der Lohnarbeit.

Seit Beginn der siebziger Jahre, unter dem Einfluss der achtundsechziger Bewegung, beleben neue Konzepte die Debatte der Arbeitszeitpolitik. Vorab von Seiten von Soziologen und Psychologen wurde der Anspruch einer neuen Arbeitszeitpolitik und einer Flexibilisierung der Arbeitszeit formuliert und mit einem emanzipatorischen Anspruch verbunden. Neue Arbeitszeitformen versprechen mehr Zeitsouveränität auch innerhalb des kapitalistischen Zeitregimes und damit eine Erweiterung der Freiräume für die individuelle Lebensgestaltung. Und was gibt es aus gewerkschaftlicher Sicht Verlockenderes als Zeitsouveränität; denn die spürbarsten Zwänge, denen ArbeitnehmerInnen heute ausgesetzt sind, sind zweifellos jene einer starren Arbeitszeit!

In den arbeitszeitpolitischen Auseinandersetzungen der siebziger und achtziger Jahre wurde der Begriff der Flexibilisierung der Arbeitszeit dann aber vorab von der Arbeitgeberseite für eine weitere Verdichtung der Arbeit benutzt und der gewerkschaftlichen Zielsetzung einer Arbeitszeitverkürzung entgegengesetzt. Aus der neuen Arbeitszeitpolitik zur Verwirklichung der Zeitsouveränität der Beschäftigten wurde so eine umfassende Abwehrstrategie, die sich gegen gewerkschaftliche Forderungen, aber auch gegen gesamtarbeitsvertragliche und gesetzliche Arbeitszeitregelungen und Schutzbestimmungen richtet und unter der Etikette der "Flexibilität" neue ökonomische Sachzwänge durchsetzt. Nicht grössere individuelle Wahlfreiheit ist das Ziel, sondern ein flexiblerer Einsatz der Arbeitskräfte im Unternehmensinteresse. Im Umfeld des neoliberalen "Kults des Risikos", demgemäss jeder sein eigener "selbstverantwortlicher" Unternehmer ist, kann damit ein Teil des Unternehmerrisikos auf die Beschäftigten abgewälzt und der Gewinn maximiert werden. Bei der sogenannten "Arbeit auf Abruf", bei der nicht einmal mehr ein fixes monatliches Pensum garantiert ist, wird das Risiko gar völlig auf die Lohnabhängigen abgewälzt.

Heute, nachdem sehr viele Arbeitnehmende persönliche Erfahrungen mit der Flexibilisierung gemacht haben, stösst diese deshalb mehr und mehr auf breite Skepsis. Dies zeigt z.B. eine repräsentative Erhebung, die das Büro Landert, Farago, Davatz und Partner im Jahre 1996 bei 400 schweizerischen Unternehmen für den Schweizerischen Gewerkschaftsbund durchgeführt hat (vgl. Baillod et al. 1997). Die Auswertung hat folgende Ergebnisse zutage gefördert:

1. Flexible Arbeitszeitformen sind in der Schweiz schon recht stark verbreitet.
2. Im Gegensatz zu den Behauptungen von Arbeitgeberfunktionären stellen laut Angaben der befragten Personalverantwortlichen weder das aktuell gültige Arbeitsgesetz noch die Gesamtarbeitsverträge ein wesentliches Hindernis bei der Einführung flexibler Arbeitszeiten dar.
3. Das wichtigste Hindernis für die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle

besteht gemäss der Einschätzung der Personalverantwortlichen darin, dass sie seitens der ArbeitnehmerInnen abgelehnt werden.

Die verbreitete Skepsis gegenüber der Flexibilisierung der Arbeitszeit bezieht sich meiner Ansicht nach weniger auf neue Arbeitszeitmodelle an sich als vielmehr auf die konkrete Ausgestaltung der Arbeitszeitpolitik durch die Arbeitgeber in der heutigen Situation des Lohndrucks und des Arbeitsplatzabbaus. Dies gilt insbesondere für die Zeit nach dem Beginn der Stagnations- und Krisenphase seit 1991. Während in den achtziger Jahren durch die Realisierung der 40-Stunden-Woche in den wichtigen Wirtschaftsbereichen die Arbeitszeit jährlich um 0,7 Prozent reduziert werden konnte – was nicht unwesentlich zum Beschäftigungswachstum in diesem Zeitraum beigetragen hat –, ist dieser Prozess seit 1991 zum Stillstand gekommen (vgl. Rieger 1996). In den letzten sieben Jahren verharret die Arbeitszeit der Vollzeitarbeitenden auf dem fast gleichen Niveau. Vielfach wurde die Arbeitszeit sogar erhöht, sei dies infolge einer Zunahme von Überstunden oder durch eine eigentliche Verlängerung der Arbeitszeit wie zum Beispiel im Gastgewerbe. Eine Verkürzung der Arbeitszeit findet fast nur noch in der Form vermehrter Teilzeitarbeit statt. Und auch dies kann nicht als Erfolg verbucht werden, weil hier prekäre Arbeitsverhältnisse und Arbeit auf Abruf zunehmen, was vor allem Frauen betrifft, die die überwiegende Mehrheit der Teilzeitarbeitenden stellen. Zunehmend verbreitet ist heute auch die sogenannte "unfreiwillige" Teilzeitarbeit (vgl. Baumann 1998 und Silberschmidt 1998).

Die Flexibilisierung erhöht also tendenziell die Dispositionsgewalt der Unternehmen, nicht aber die Zeitsouveränität der breiten Schichten von Erwerbstätigen. Flexibilisierung der Arbeitszeit wird zum Mittel, um mit Hilfe von Überstunden, Temporärangestellten und flexibler Teilzeitarbeit Personal abzubauen und Neueinstellungen zu vermeiden. Die fatalen Folgen, welche diese Entwicklung für den Arbeitsmarkt hat, konnten wir in den letzten Jahren bei der Bekanntgabe der Arbeitslosenzahlen mitverfolgen. In der Entwicklung der Arbeitszeit gibt es eine Scherenbewegung: Kürzere Arbeitszeiten, unsichere Arbeitsverhältnisse und Arbeitslosigkeit für die einen gehen einher mit längeren Arbeitszeiten für die anderen, was beschäftigungspolitisch ein Unsinn ist. Es kann daher nicht erstaunen, dass für viele Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter der Flexibilisierungsbegriff negativ besetzt ist und Ängste auslöst. Dennoch sind die Gewerkschaften trotz des offensichtlichen Missbrauchs, den viele Unternehmen mit der Flexibilisierung der Arbeitszeit treiben, keineswegs gegen neue Arbeitszeitmodelle eingestellt.

Welche Gründe sprechen für flexible Arbeitszeitmodelle?

Die Gewerkschaften unterstützen flexible Arbeitszeitmodelle, die den Spielraum für die autonome Zeitgestaltung erweitern – sofern alle Beschäftigten und nicht nur ausgewählte Gruppen oder Wirtschaftsbranchen davon profitieren. Und dies aus verschiedenen Gründen. Erstens haben sich im Zuge

des gesellschaftlichen Strukturwandels die Arbeitszeitwünsche der Erwerbstätigen immer stärker ausdifferenziert, und dieser Tatsache ist Rechnung zu tragen. Umfragen, die wir als Gewerkschaft bei unseren Mitgliedern z.B. vor Vertragsverhandlungen immer wieder durchgeführt haben, zeigen, dass entgegen allen Behauptungen die Forderung nach einer Verkürzung und bedürfnisgerechten Gestaltung der Arbeitszeit an der Basis gut verankert ist. Entscheidend ist aber in welcher Form: Ältere Beschäftigte wünschen sich eine vorzeitige Pensionierung, andere mehr Ferien und wieder andere eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit. Zweitens bieten vertraglich gut abgesicherte flexible Arbeitszeitmodelle die Möglichkeit, die berufliche Tätigkeit besser mit den anderen Lebensbereichen in Einklang zu bringen. Und drittens können mit neuen Arbeitszeitmodellen, bei denen eine gesamtarbeitsvertraglich durch Eckwerte geregelte Arbeitszeitflexibilisierung mit einer Arbeitszeitverkürzung einher geht, Arbeitsplätze gesichert und Entlassungen verhindert werden. Es kommt also sehr darauf an, wie die flexiblen Arbeitszeitregelungen konkret ausgestaltet sind.

Wodurch zeichnen sich zukunftsweisende, flexible Arbeitszeitmodelle aus?

Es ist deshalb Aufgabe der Gewerkschaften, dafür zu sorgen, dass neue Arbeitszeitmodelle im Interesse der ArbeitnehmerInnen sozialverträglich, persönlichkeitsförderlich und beschäftigungswirksam ausgestaltet werden. Ich möchte hier vier Hauptkriterien formulieren, mit denen Arbeitszeitmodelle im konkreten Falle beurteilt werden können:

1. Gesamtarbeitsvertragliche Regelung: Flexible Arbeitszeitmodelle sollen kollektiv vereinbart und gesamtarbeitsvertraglich abgesichert sein. So entsteht ein verlässlicher und akzeptierter Rahmen, der den ArbeitnehmerInnen erst ermöglicht, Lebenszeit zurückzugewinnen und Kreativität und Eigeninitiative zu entfalten. Deregulierte Arbeitsverträge, zu flexible Jahresarbeitszeiten oder Arbeit auf Abruf dagegen schaffen ein Klima der Willkür und Unsicherheit.

2. Gesundheits- und Sozialverträglichkeit: Flexible Arbeitszeitformen müssen Rücksicht nehmen auf die Gesundheit, auf die familiären und sozialen Lebensbedingungen der ArbeitnehmerInnen. Nachtarbeit bringt erhebliche gesundheitliche Risiken mit sich und muss deshalb auf das Notwendige beschränkt bleiben, genauso wie die Wochenendarbeit. Gesundheitliche und soziale Belastungen sind durch Kompensation in Form von Freizeit bzw. Urlaub zu mildern, was ansatzweise in der Revision des Arbeitsgesetzes (1998) verwirklicht werden konnte. Zudem müssen die tägliche und die wöchentliche Höchstarbeitszeit klar begrenzt werden.

3. Mitbestimmung und persönlichkeitsförderliche Ausgestaltung der Arbeitszeit: Arbeitszeitregelungen müssen für die Arbeitenden durchschaubar und gemäss eigenen Zielen mitbestimmbar und gestaltbar sein, sonst stellen sich schnell Gefühle der Entmündigung und der Entwertung ein. Werden flexible Arbeitszeitpläne einfach diktiert, kann man weder sich in der Arbeit

weiterbilden noch das Privatleben nach persönlichen Bedürfnissen gestalten! Flexible Arbeitszeitmodelle müssen deshalb auf der Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen aufbauen. Das Ziel muss sein, die Arbeitszeit mit individuellen Lebensbedürfnissen, mit Erziehungsaufgaben und Weiterbildung sowie mit sozialen und politischen Verpflichtungen ausserhalb der Arbeit besser abstimmen zu können.

4. *Beschäftigungssicherung*: In der heutigen Situation sollten neue Arbeitszeitmodelle einen wesentlichen Beitrag leisten, um den Stellenabbau zu stoppen und Arbeitsplätze zu sichern. Damit können nicht nur Erfahrung und Qualifikationen im Unternehmen behalten werden, es können auch die Verunsicherung und die Demotivation, welche einen Stellenabbau begleiten, vermieden werden. Flexible Arbeitszeitmodelle dürfen somit nicht als Gegensatz, sondern als eine Ergänzung zu einer von den ArbeitnehmerInnen gewünschten Verkürzung der Arbeitszeit verstanden werden. Die Devise muss lauten: Arbeitszeitverkürzung plus flexible, gesamtarbeitsvertraglich geregelte Arbeitszeitmodelle. Anlässlich der Fusion der Basler Konzerne Ciba und Sandoz zur Novartis im Jahre 1996 hat die Gewerkschaft Bau & Industrie ein Modell vorgeschlagen, in dem eine Flexibilisierung der Arbeitszeit mit einer Verkürzung kombiniert werden sollte, und mit welchem ein massiver Stellenabbau und Entlassungen hätten vermieden werden können. Leider konnten wir unsere Forderungen nur zum Teil durchsetzen.

Diese Kriterien decken sich mit zentralen Befunden der Arbeitspsychologie. Der Zürcher Arbeitspsychologe Prof. Eberhard Ulich hat für Arbeitszeitmodelle ein praxisorientiertes Bewertungsraster entwickelt, das nach ähnlichen Kriterien aufgebaut ist (vgl. Ulich in: Baillo et al. 1997).

Gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik

Angesichts der massiven Erwerbslosigkeit bleibt die beschäftigungspolitisch wichtigste Massnahme die Umverteilung der Arbeit, d.h. die Verkürzung der Arbeitszeit und ihre Umverteilung auf mehr Arbeitnehmende. Insbesondere auf den technologisch und durch Rationalisierung bedingten Abbau von Arbeitsplätzen stellt die Arbeitszeitverkürzung die richtige Antwort dar. Damit kommen die durch den Einsatz neuer Technologien erzielten Produktivitätsfortschritte auch den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zugute, und wir kommen dem "Recht auf Arbeit" einen grossen Schritt näher. Auch ist die Arbeitszeitverkürzung wichtiger Bestandteil einer Konzeption des qualitativen Wachstums, das aus verschiedenen Gründen angestrebt werden muss. Denn eine Rückkehr zu den Wachstumsraten der Hochkonjunktur ist heute weder möglich noch erstrebenswert.

Mit einer massiven Arbeitszeitverkürzung lässt sich aber nicht nur das Recht auf Arbeit verwirklichen. Mit der Umverteilung der Arbeit und der sozialen Absicherung von Reduktionen und Unterbrüchen in der Erwerbsarbeit lässt sich ein zweites zentrales Ziel erreichen: Die gerechtere Auftei-

lung der Nichterwerbsarbeit, die heute nach wie vor grossenteils von den Frauen getragen wird (vgl. dazu Nadai/Gerber 1997). Wir können uns dann tatsächlich einen grösseren Spielraum für die verschiedensten sinnvollen Tätigkeiten und auch den flexiblen Übergang zwischen ihnen vorstellen, womit die Schranken zwischen Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit und die Diskriminierungsmechanismen schwinden. Solche Spielräume für sozial notwendige und solidarische, nachhaltige und kreative Tätigkeiten beider Geschlechter bedürfen aber der *materiellen Absicherung*. So erreicht beispielsweise eine Politik der beschleunigten Arbeitszeitverkürzung wenig, wenn sie bei unteren und mittleren Einkommen den Lohnausgleich einfach streicht. Oder wenn sie einen Teil der Gesellschaft mit einem garantierten Mindest-Almosen von 1'500 Franken abspeisen will (vgl. unter anderen Ruh 1994)! Mit solchen Lösungen werden keine geeigneten politischen Voraussetzungen für eine gerechtere Verteilung der Nichterwerbsarbeit geschaffen – ganz im Gegenteil: Diktierter Lohnverzicht oder Einkommenseinbussen fördern bloss den Zwang zur Annahme eines Zweit- und Drittjobs – oder die Abhängigkeit von der Fürsorge.

Auf diesem Hintergrund fanden in den Jahren 1995-97 in den SGB-Gewerkschaften die Diskussionen um eine Arbeitszeitverkürzungsinitiative statt, die dann schliesslich im Frühjahr 1998 lanciert worden ist. Mit dieser Initiative sollen die Höchstarbeitszeiten in der Schweiz schrittweise aber spürbar verkürzt und die Überstunden beschränkt werden. Die Initiative packt die zurzeit beobachtbare Arbeitszeitschere, d.h. den gegensätzlichen Trend hin zu Teilzeit- und Prekärarbeit einerseits und zu Arbeitszeitverlängerung und Überstundenarbeit andererseits, von drei Seiten an:

1. Von "oben", d.h. von den überlangen Wochenarbeitszeiten her wird die maximale wöchentliche Arbeitszeit inklusive Überstunden von heute weit über 50 Stunden für alle in Anlehnung an die Richtlinie der EU auf maximal 48 Stunden beschränkt.
2. Von "unten" her wird verhindert, dass "billige" Teilzeitarbeit in diskriminierender Weise zum Lohndumping missbraucht werden kann. Deshalb beinhaltet die Initiative die Gleichstellung der Teilzeitarbeitenden in allen Belangen.
3. Wird das generelle Arbeitszeitniveau auf durchschnittlich 36 Stunden pro Woche heruntergefahren. Formuliert ist die Initiative in der Form der Jahresarbeitszeit, da davon ausgegangen wird, dass sich bis zum Abstimmungstermin diese Berechnungsart in den meisten Branchen (und nicht nur in der Schweiz) durchgesetzt hat. Gegen eine wilde Flexibilisierung der Arbeitszeit, die natürlich nicht von der Berechnungsform der Arbeitszeit abhängt, setzt die Initiative Leitplanken. Weitere Eckpfeiler müssen in den Gesamtarbeitsverträgen auf Branchen- und Unternehmensebene festgeschrieben werden. In diesem Rahmen haben auch flexible Arbeitszeitmodelle genügend Spielraum.

Zudem erlaubt die Initiative bei einer Verkürzung der Arbeitszeit um mehr als 10 Prozent in einem Schritt die Subventionierung der Kosten. Mit der Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes ist ein Pilotartikel in

dieses Gesetz aufgenommen worden, welcher eine Mitfinanzierung von Arbeitszeitmodellen über die Arbeitslosenversicherung erlaubt, wenn dabei effektiv Stellen erhalten oder geschaffen werden. Ein Ausbau dieser Möglichkeiten wird nun mit der SGB-Initiative zur Arbeitszeitverkürzung angestrebt.

Von grosser Bedeutung ist und bleibt aber auch die Frage des Rentenalters. Mit der Initiative für eine Ruhestandsrente soll das Rentenalter gesenkt und flexibilisiert werden. Als Gewerkschaften setzen wir uns darüber hinaus zusätzlich für Branchen- und Betriebslösungen ein, die eine vorzeitige und gleitende Pensionierung ermöglichen, wie sie jetzt im Baugewerbe realisiert werden kann. Wir können davon ausgehen, dass die Frühpensionierungsprogramme anlässlich des Stellenabbaus in der Chemie und bei den Banken in den letzten Jahren dazu beigetragen haben, dass die Arbeitslosenzahlen nicht noch stärker angestiegen sind. Die geplante Erhöhung des Rentenalters für Frauen mag zwar die AHV entlasten, für den Arbeitsmarkt hingegen ist sie sicher kontraproduktiv. Wie in anderen Ländern, so stellt eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit auch in der Schweiz ein wichtiges arbeitsmarktpolitisches Instrument dar (vgl. Bosch 1998).

Argumente der Unternehmerseite gegen eine Arbeitszeitverkürzung

Eine Arbeitszeitverkürzung wird heute von Unternehmerseite mit den verschiedensten Argumenten bekämpft, die nicht immer sehr originell sind. Es gehe heute nicht darum, die Arbeit zu teilen, sondern Arbeit zu schaffen, indem die Rahmenbedingungen, sprich Gewinnmöglichkeiten für die Unternehmen, verbessert würden. Diese marktradikale Sichtweise wäre glaubwürdiger, wenn wir nicht seit 1990 die Effekte der neoliberalen Wirtschaftspolitik weltweit und in der Schweiz kennen würden. Die Profite konnten in den weltmarktorientierten Sektoren zwar gesteigert werden, die Beschäftigungskrise hat sich aber massiv verschärft. Den Leitsatz "die Gewinne von heute sind die Arbeitsplätze von morgen", geprägt von Alt-Bundeskanzler Helmut Schmidt (SPD) in den achtziger Jahren, glaubt heute wohl nicht einmal mehr Schmidt selbst. Auch wird immer wieder behauptet, die Arbeit könne nicht geteilt werden, weil sie kein homogenes Gut sei und das Angebot und die Nachfrage nach Arbeit nicht zusammenpassten. Diese These ist deshalb falsch, weil so nicht erklärt werden kann, weshalb in der Zeit der Hochkonjunktur und in der Schweiz noch in den achtziger Jahren Vollbeschäftigung überhaupt je möglich war. Es ist klar, dass Ungleichgewichte am Arbeitsmarkt mit Qualifikationsmassnahmen aufgefangen werden können und dass eine Qualifikationspolitik ein wichtiger Bestandteil jeder Arbeitszeitpolitik werden muss. Festgestellt werden kann, dass die Arbeitslosigkeit selber Langzeitarbeitslose schafft, die oft nur sehr schwer wieder beschäftigt werden können. Aber auch hier dürfen wir nicht tatenlos zusehen, sondern es sind hier besondere Integrationsmassnahmen zu treffen.

Heftig in Abrede gestellt wird heute von Unternehmerseite ebenso, dass eine Arbeitszeitverkürzung überhaupt beschäftigungswirksam sei (so auch

wieder in einer neuen Studie des Bundesamtes für Wirtschaft und Arbeit, 1998). Tatsache ist, dass dieses Totschlag-Argument seit jeher gegen Arbeitszeitverkürzungen vorgebracht worden ist. Wissenschaftliche Studien zeigen, dass eine Arbeitszeitverkürzung zwar nicht voll, aber je nach Umsetzungsart und Branche im Durchschnitt etwa um die Hälfte beschäftigungswirksam ist (vgl. Bosch 1998). Ebenfalls nicht stichhaltig ist das Argument, dass durch eine Kostensteigerung in der Folge einer Arbeitszeitverkürzung die Konkurrenzfähigkeit in Frage gestellt sei.

Die Schweiz ist im europäischen Rahmen noch lange konkurrenzfähig

Das Problem der Konkurrenzfähigkeit ist sicher ernster zu nehmen als der Unsinn, die Arbeitszeitverkürzung schaffe keine Arbeitsplätze. Die Konkurrenzfähigkeit ist heute im globalen Wettbewerb ein realer Zwang. Ausschlaggebend für die Konkurrenzfähigkeit sind aber nicht so sehr die Lohnkosten, massgebend ist vielmehr die Qualität der Produkte, der technologische Standard, die Qualifikation der Arbeitskräfte, kurz das Potential an Produktivität. Natürlich muss eine massivere Arbeitszeitverkürzung branchenweise und national einigermaßen koordiniert sein. Nicht zuletzt diesem Zweck dient ja im nationalen Rahmen die SGB-Initiative für eine generelle Verkürzung der Höchstarbeitszeiten. Im europäischen Rahmen sind wir allerdings noch lange konkurrenzfähig, da ja bekanntlich in der Schweiz die Arbeitszeiten am oberen Rand liegen. Gleichzeitig steht in Frankreich, Deutschland und Italien ein weitere Phase der Arbeitszeitverkürzungen bevor (vgl. WSI-Mitteilungen Nr. 9/1998). Die sogenannte Globalisierung ist also kein Argument gegen eine Arbeitszeitverkürzung. Sie erfordert im Gegenteil heute von den Gewerkschaften stärkere Bestrebungen, auf europäischer und internationaler Ebene die Arbeitszeitpolitik zu koordinieren.

Was die in den Gewerkschaften immer wieder heiss diskutierte Frage des Lohnausgleichs bei einer Arbeitszeitverkürzung angeht, so bleibt festzuhalten: Die Arbeitslosigkeit ist die teuerste und unsinnigste Form der Arbeitszeitverkürzung. Sie kostet uns nicht nur Milliarden oder etwa 4 Prozent der Lohnsumme, sondern sie hat auch äusserst negative gesellschaftliche Konsequenzen. Dagegen ist die 36-Stunden-Initiative zusammen mit einer aktiven Wirtschaftspolitik der Garant dafür, dass die Arbeitslosigkeit beseitigt wird, wenn wir dies politisch auch wollen.

So bleibt das Recht auf Arbeit in der heutigen Situation ein primäres Ziel der Gewerkschaften. Vollbeschäftigung ist allerdings heute nicht mehr auf dem gegebenen Niveau der Arbeitszeit möglich. Um das Recht auf Arbeit zu verwirklichen, braucht es heute Erwerbsarbeit für alle, die eine Arbeit mit Einkommen benötigen, aber eben bei massiv reduzierter Arbeitszeit und dennoch kaufkrafterhaltenden Löhnen. Zweitens muss es möglich sein, die Erwerbsarbeit vorübergehend zu reduzieren oder je nach Lebenslage zu unterbrechen. Und drittens müssen die entstehenden Ausfälle beim Einkommen und bei den Sozialversicherungen durch bedarfsorientierte Renten

und Lohnfortzahlungen ausgeglichen werden (GBI 1996). Die Umverteilung der Arbeit hat heute einen zentralen Stellenwert, wenn wir eine solidarische Gesellschaft anstreben, in welcher jede und jeder ein Recht auf eine autonome und würdige Existenz hat, und in der die Wirtschaft wieder verstärkt in den Dienst der gesellschaftlichen Bedürfnisse gestellt wird. Und diese arbeitspolitische Utopie gewinnt heute desto mehr an Bedeutung, je mehr sich die derzeit herrschende kapitalistische Gesellschaft genau in der entgegengesetzten Richtung entwickelt.

Literatur

- Baillod, Jürg / Davatz, Felix / Luchsinger, Christine / Stamatiadis, Martin / Ulich, Eberhard, 1997: Zeitenwende Arbeitszeit. Wie Unternehmen die Arbeitszeit flexibilisieren. Zürich
- Baumann, Beat, 1998: Zur Erwerbstätigkeit von Frauen im Kanton Zürich. Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen des Kantons Zürich. Zürich
- Bosch, Gerhard, 1998: Das Ende von Arbeitszeitverkürzungen? In: WSI-Mitteilungen Heft 6. Bonn
- Bundesamt für Wirtschaft und Arbeit, 1998: Beschäftigung durch innovative Arbeitszeitmodelle. Bern
- Deutschmann, Christoph, 1982: Zeitflexibilität und Arbeitsmarkt. Zur Entstehungsgeschichte und Funktion des Normalarbeitstages. In: C. Offe et al. (Hg.): Arbeitszeitpolitik. Formen und Folgen einer Neuverteilung der Arbeitszeit. Frankfurt/M.
- Gewerkschaft Bau & Industrie, 1994: Arbeit umverteilen. Publikation Nr. 2. Zürich
- Gewerkschaft Bau & Industrie, 1996: Zukunft der Arbeit. Publikation Nr. 3. Zürich
- Klenner Christina, 1997: Lässt sich mit Zeitkontenmodellen mehr Zeitsouveränität verwirklichen? In: WSI-Mitteilungen Heft 4. Bonn
- Nadai, Eva / Gerber, Peter, 1997: Weniger ist mehr. Konzepte zur Umverteilung von Arbeit zwischen den Geschlechtern. Bern
- Negt, Oskar, 1987: Lebendige Arbeit, enteignete Zeit. Politische und kulturelle Dimensionen des Kampfes um Arbeitszeit. Frankfurt/M.
- Otto, Karl A., 1988: Die Arbeitszeit! Von der vorindustriellen Gesellschaft bis zur "Krise der Arbeitsgesellschaft". Pfaffenweiler
- Rieger, Andreas, 1996: Arbeitszeitverkürzung gegen Arbeitslosigkeit. Zur arbeitszeitpolitischen Debatte aus gewerkschaftlicher Perspektive. In: Widerspruch Heft 31. Zürich
- Ruh, Hans, 1994: Modell einer neuen Zeiteinteilung für das Tätigsein der Menschen. In: Ruh, Hans et al. (Hg.): Arbeitszeit und Arbeitslosigkeit. Zürich
- Schäppi, Hans, 1995: Zweidrittelsgesellschaft oder soziale Demokratie. In: Harabi, N. (Hg.), Wettlauf um die Schweiz 2000. Zürich
- Schäppi, Hans / Schöni Walter, 1997: Gewerkschaftspolitik im Zeitalter des globalen Kapitalismus. Alternativen zur Globalisierungsdoktrin. In: Widerspruch Heft 34. Zürich
- Scharf, Günter, 1988: Zeit und Kapitalismus. In: Zoll, Rainer (Hg.): Zerstörung und Wiederaneignung von Zeit. Frankfurt/M.
- Silberschmidt, Catherine, 1998: Weniger bezahlte Arbeit für mehr beschäftigte Frauen. Statistische Berichte des Kantons Zürich. Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen des Kantons Zürich. Zürich
- Wildemann, Horst, 1998: Zeit als Waffe im Wettbewerb. In: Weis, Kurt (Hg.): Was treibt die Zeit? Entwicklung und Herrschaft der Zeit in Wissenschaft, Technik, Religion. München