

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 62 (1970)
Heft: 9

Rubrik: Zeitschriften-Rundschau

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 18.04.2025

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

Zeitschriften-Rundschau

Gleitende Arbeitszeit

Sicher besteht bei Tausenden von Arbeitnehmern der Wunsch nach einer gewissen Mitsprache, nach einer gewissen Freiheit in bezug auf die Verteilung ihrer eigenen Arbeitszeit. Dieser Wunsch wird immer dann besonders stark, wenn man nach Arbeitsschluss oder auch vor Arbeitsbeginn durch die Ueberlastung unserer Strassen und unserer öffentlichen Verkehrsmittel wertvolle Zeit verliert.

Das Organ des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften, «Freie Gewerkschaftswelt» (Nummer 240), enthält einen Beitrag von Karl-Heinz Dreetz, der über Erfahrungen mit der «gleitenden Arbeitszeit» in Deutschland berichtet. Der Autor stellt fest, dass die gleitende Arbeitszeit ein wirksames Mittel auf dem Wege zu einem echten Partnerschaftsverhältnis zwischen Unternehmer und Arbeitnehmer werden kann. Durch die Dispositionsfreiheit, die den einzelnen Mitarbeitern bei dem System der gleitenden Arbeitszeit eingeräumt wird, kann das Bedürfnis nach Selbsterfüllung teilweise befriedigt werden. Der Arbeitnehmer kann seine Individualität besser entfalten, indem er persönliche Interessen ohne besondere Umstände besser mit der Arbeit in Einklang bringen kann. Bei der Einführung dieser gleitenden Arbeitszeit würde auch die Stempeluhr – sehr oft und zum Teil mit Recht als ein Symbol der Unterdrückung angesehen – eine ganz andere Bedeutung kriegen. Sie würde so zu einem Beweis der Freiheit, nämlich der Dispositionsfreiheit über die eigene Zeit.

Die Einführung der gleitenden Arbeitszeit – wobei sofort einschränkend zu bemerken ist, dass eine solche Regelung leider nicht in allen Berufsgruppen und Betrieben möglich ist – würde neben individuellen auch volkswirtschaftliche Vorteile mit sich bringen. In erster Linie wäre hier eine Minderung – wenn auch minime – der Verkehrsprobleme zu erwähnen. Des weitem erwähnt Dreetz mit Recht die Möglichkeit der Erschliessung neuer Arbeitskraftreserven für den allgemeinen Arbeitsmarkt. Allein im Land Nordrhein-Westfalen möchten 230 000 Frauen gerne

wieder arbeiten, 85 Prozent von ihnen allerdings nicht ganztägig. In Unternehmen mit gleitender Arbeitszeit könnten sich diese Frauen vertraglich für eine bestimmte Anzahl von Arbeitsstunden wöchentlich verpflichten.

In einem weiteren Abschnitt seines Beitrages berichtet der Autor über die bisherigen Erfahrungen. «Die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft in Hamburg hat jetzt nahezu ein Jahr Erfahrung mit der gleitenden Arbeitszeit gesammelt, und man kann ganz pauschal sagen, dass sich diese Regelung allgemeiner Beliebtheit erfreut. Früher war hier die Dienstzeit von 7.30 bis 17 Uhr mit Mittagspause. Seit Einführung der gleitenden Arbeitszeit kann jeder entscheiden, wann er zwischen 7 und 8.30 Uhr seinen Dienst beginnen und wann er ihn zwischen 16 und 18 Uhr beenden will. Insgesamt muss die wöchentliche Arbeitszeit von 43 Arbeitsstunden **eingehalten** werden.»

Doch trotz dieser positiven Wertung der gleitenden Arbeitszeit ist bei deren Einführung auch eine gewisse Vorsicht am Platze. Die neue Regelung darf nicht so gestaltet sein, dass Arztbesuch, Behördengänge usw. zeitlich dem Arbeitnehmer angelastet werden, **ansonst die gleitende Arbeitszeit nicht einen Fortschritt für diesen, sondern für den Unternehmer bedeutet.**

Umschulung und Weiterbildung

Die enorme technische Entwicklung während der letzten Jahre und der stete Kampf unserer Gewerkschaftsorganisationen für eine Besserstellung der Arbeitnehmer hat auch bei uns systematisch zu Arbeitsreduktionen geführt. Neben dieser erfreulichen Entwicklung ergeben sich aber für den Arbeiter und Angestellten auch unerwünschte und ungeplante Begleiterscheinungen. Fusionen, Betriebsumstellungen, Rationalisierungen, Betriebsschliessungen usw., alles Folgen der technologischen Revolution, bringen zwangsläufig auch eine Umstrukturierung der Berufsbilder mit sich. Das amerikanische Arbeitsministerium musste denn auch schon vor einiger Zeit

feststellen, dass «immer weniger Leute damit rechnen können, einen einmal erlernten Beruf bis ans Ende ihrer Berufstätigkeit ausüben zu können; immer mehr Leute werden gezwungen sein, sich während ihrer Aktivperiode ein-, zwei- oder mehrmals auf neue Berufe umzuschulen». Weil diese in den USA bedeutend früher zutage getretene Problematik nun auch bei uns immer mehr an Bedeutung gewinnt, befasst sich die Sozialdemokratische Partei des Kantons Zürich zurzeit mit einem Projekt, eine Initiative betreffend einen «Rechtsanspruch auf Umschulung und Weiterbildung für alle» zu lancieren (siehe hierzu den Beitrag von Karl Gmünder in Heft 6 der Monatsschrift «Profil», Zürich).

Zu diesem Themenkreis – allerdings auf die Bundesrepublik Deutschland beschränkt – finden sich in der August-Nummer der «Gewerkschaftlichen Monatshefte» interessante Ueberlegungen und Feststellungen. Als Autoren für die Arbeit «Umschulung – eine Garantie für die Zukunft?» zeichnen Rüdiger Pintar, Friedrich Schumacher und Heidrun Kaupen-Haas. Es wird hier die Meinung vertreten, dass diese Umschulung in erster Linie den nötigen Grad an Flexibilität zur Anpassung an sich wandelnde Strukturen vermitteln soll. Für Umschulung wie auch für die Berufsausbildung ergibt sich zumindest in der näheren Zukunft

die Forderung, «den arbeitenden Menschen so auszubilden, dass er ohne grössere Schwierigkeiten und Kosten in der Lage sein wird, immer wieder umzulernen, d. h. er muss – um ein häufig benutztes Schlagwort zu gebrauchen – das Lernen lernen». «Hält man an der tradierten Form der beruflichen Ausbildung bei Umschulungsmassnahmen fest, könnte sich der Arbeitnehmer in einigen Jahren erneut vor die Frage gestellt sehen, sich umschulen zu lassen oder beruflichen und sozialen Abstieg in Kauf nehmen zu müssen.»

Hinweise

Den Hauptbeitrag von Heft 7 der in Wien erscheinenden Monatsschrift des Oesterreichischen Gewerkschaftsbundes «Arbeit und Wirtschaft» schrieb der Wirtschaftswissenschaftler Theodor Prager. Sein Thema lautet «Konvergenz, Konkurrenz, Divergenz – Wechselwirkungen und Entwicklungstendenzen der Gesellschaftssysteme». Ueber ein Gutachten der Weltgesundheitsorganisation schreibt Adolf Erwin Findeis unter der Ueberschrift «Gesamtreform des Krankenhauswesens». Ein Thema, das auch bei uns bei Steuerreformen immer wieder zu Diskussionen Anlass gibt, ist das sogenannte «Splitting». Diesen Problemkreis erörtert – natürlich in bezug auf Oesterreich – Erwin Weissel.

Otto Böni