

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 79 (1987)
Heft: 1

Artikel: Thesen zur Verkürzung und Gestaltung der Arbeitszeit
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-355230>

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>

Thesen zur Verkürzung und Gestaltung der Arbeitszeit

Zentrales Anliegen der Arbeitszeitpolitik der Gewerkschaften ist und bleibt eine umfassende Verkürzung der Arbeitszeit und ihre bessere Gestaltung.

Die beschleunigte Anwendung der neuen Technologien, womit eine rasche Steigerung der Produktivität verbunden ist, führt sowohl zum Wegrationalisieren von Arbeitsplätzen als auch zu neuen Belastungen für die Arbeitnehmer. Es gilt zu vermeiden, dass sich in unserer Gesellschaft die Spaltung vertieft zwischen denen, die Arbeit haben, und solchen, die keine oder nur unsichere Arbeit haben. Der Abbau von Arbeitsplätzen durch Rationalisierungsmassnahmen, der erhöhte Leistungsdruck, die neuen gesundheitlichen Risiken und die wachsenden Anforderungen durch die Umstrukturierungen machen heute deshalb eine rasche und umfassende Arbeitszeitverkürzung nötiger denn je.

Der gewerkschaftlichen Forderung nach einer generellen Verkürzung der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich setzen die Arbeitgeber mehr und mehr neue Formen sogenannter «flexibler» Arbeitszeiten entgegen. Hinter dem Begriff «Flexibilisierung» versteckt sich oft nichts anderes als die Absicht, den Einsatz der Arbeitnehmer möglichst flexibel den Bedürfnissen der Produktion und der Rentabilität anzupassen. Dabei berufen sich die Arbeitgeber auf die Tatsache, dass es breite Schichten von Arbeitnehmern gibt, die sich aus persönlichen oder familiären Gründen nicht in den normalen Arbeitsrhythmus integrieren können oder wollen. Unter dem Deckmantel von «Freiheit» und «Individualismus» sollen mit «flexiblen» Arbeitsformen die Lohnkosten gesenkt und gesetzliche und gesamtarbeitsvertragliche Schutzbestimmungen abgebaut werden können.

Es ist so eine Hauptaufgabe der Gewerkschaften, für die Bedürfnisse nach einer individuellen Gestaltung der Arbeitszeit generelle Lösungen zu finden, die den Interessen der verschiedensten Gruppen von Arbeitnehmern Rechnung trägt. Die Voraussetzungen dazu werden vorab durch eine generelle Verkürzung der Arbeitszeit, durch eine verstärkte Kontrolle der Normalarbeitszeit und durch die rechtliche und vertragliche Regelung von individuellen Arbeitszeiten geschaffen.

Für die Gewerkschaften ist klar: die persönliche Freiheit der Arbeitnehmer kann sich in unserem Wirtschafts- und Gesellschaftssystem nur im Rahmen der Gesetze und Gesamtarbeitsverträge entwickeln. Den Bestrebungen der Arbeitgeber nach einer Deregulierung unter dem Deckmantel der «Flexibilisierung» setzen wir den Ausbau und die Verstärkung der Gesetze und der Gesamtarbeitsverträge entgegen.

Der Kongress des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes verabschiedet daher

12 Thesen

über die Verkürzung und die Gestaltung der Arbeitszeit. Sie sind hier zusammengefasst:

- 1.** Die individuelle Freiheit kann sich nur aufgrund kollektiver Vereinbarungen entfalten. Die entsprechenden Bestimmungen in Gesetzen und Gesamtarbeitsverträgen sind zu verstärken.
- 2.** Wir fordern Arbeit für alle und mehr Freiheit in der Gestaltung des eigenen Lebens jedes einzelnen. Dazu ist die radikale Verkürzung der Zeit, die für die Lohnarbeit aufgewendet werden muss, notwendig. Kurzfristiges Ziel ist dabei die Einführung der 40-Stunden-Woche für alle ohne Lohneinbusse. Mittelfristig streben wir die 35-Stunden-Woche an.
- 3.** Flexibler, gleitender Altersrücktritt, Bildungs- und Mutterschaftsurlaub ermöglichen bessere Rücksichtnahme auf individuelle Situationen und ausserberufliche Bedürfnisse.
- 4.** Die Intensivierung der Arbeitsrhythmen muss verhindert werden. Notwendig ist dafür die Mitbestimmung der Arbeitenden an der Gestaltung der Betriebsabläufe und die Erhaltung genügend starker Stammbelegschaften.
- 5.** Überstunden sind auf ein striktes Minimum zu beschränken. Sie sind – mit Zuschlag – durch mehr Freizeit zu kompensieren.
- 6.** Nacht- und Sonntagsarbeit sind auf das gesellschaftlich absolut Unumgängliche zu reduzieren, und die Arbeitsbedingungen für Schicht-, Nacht- und Sonntagsarbeit sind zu verbessern. Das Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot für Frauen ist beizubehalten.
- 7.** Die Arbeitszeitregelungen in den Gesetzen und Verträgen sollen die Realisierung individueller Wünsche und Bedürfnisse einzelner Arbeitnehmer ermöglichen, soweit ihnen nicht übergeordnete gesellschaftliche Interessen oder Bedürfnisse der Belegschaft entgegenstehen. Diese Arbeitszeitregelungen dürfen weder die Sicherheit des Arbeitsplatzes noch den sozialen Schutz beeinträchtigen.
- 8.** Vershobene Arbeitszeiten und saisonale Beschäftigungsschwankungen müssen sich in engen Grenzen halten und dürfen keine Lohnschwankungen zur Folge haben.
- 9.** Teilzeitbeschäftigten sind gleiche Arbeitsbedingungen wie Vollzeitern zu gewähren und ihre Rechte gegenüber den Sozialversicherungen sind zu garantieren.
- 10.** Beschäftigungsformen, welche Planung von Einkommen und Freizeit beeinträchtigen (Arbeit auf Abruf), sind abzulehnen.

11. Befristete Arbeitsverträge sind nur für zeitlich begrenzte Tätigkeiten zulässig. Sie sind im Falle der Verlängerung in unbefristete umzuwandeln.

12. Der SGB organisiert den Erfahrungsaustausch zwischen den Verbänden und stärkt ihre Solidarität. Er kämpft in nationalem Rahmen für bessere gesetzliche Rahmenbedingungen und wirkt mit bei internationalen gewerkschaftlichen Aktionen zur Verkürzung und besseren Gestaltung der Arbeitszeit.

Zu den Thesen verabschiedete der SGB-Kongress die folgenden Überlegungen:

1. In keiner Beziehung ist die freie Entscheidung der Arbeitenden so sehr eingeschränkt wie in Hinsicht auf die *Arbeitszeit*. Nicht sie bestimmen, wie lange, zu welchen Zeiten und mit welcher Intensität gearbeitet wird, sondern – wenn auch in gesetzlichen Schranken – der Unternehmer. Er entscheidet damit nicht nur über den Arbeitstag, sondern mittelbar auch weitgehend über die Freizeit und damit über das Privatleben der Lohnverdiener und ihrer Angehörigen.

Die «Befreiung des Arbeitnehmers» setzt daher ein weitgehendes *Mit- und Selbstbestimmungsrecht hinsichtlich der Arbeitszeiten* voraus. Dies wiederum bedingt ein gemeinschaftliches Zeitmanagement, das im Gesetz und in Gesamtarbeitsverträgen zu konkretisieren ist. Nur so werden alle ihrer Rechte bewusst und können sie auch durchsetzen. Damit die Freiheit der Lohnverdiener kein leeres Wort bleibt, muss das Recht der Unternehmer, über den Arbeitenden und seine Zeit zu verfügen, eingeschränkt werden.

2. Es ist das erklärte Ziel der Gewerkschaften, den erwerbstätigen Menschen mehr Freiheit in der Gestaltung des eigenen Lebens zu verschaffen und die vorhandene Lohnarbeit auf alle zu verteilen. Dazu ist die radikale Verkürzung der Zeit, die für die Lohnarbeit aufgewendet werden muss, notwendig. Vordringlich ist dabei die *Verkürzung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit*. Die Übermüdung der Arbeitenden und die damit verbundenen Unfall- und Krankheitsrisiken müssen vermieden werden. Dies drängt sich um so mehr auf, als der Arbeitstag vielfach noch durch stets länger werdende An- und Rückfahrtszeiten verlängert wird. Die Arbeitszeitverkürzung ist eine notwendige Voraussetzung, damit die Lohn-, Erziehungs- und Hausarbeit gleichmässig auf die Frauen und Männer verteilt werden kann. Die durch die Produktivitätssteigerung gewonnene Zeit ist auf alle zu verteilen und darf nicht dazu führen, immer grössere Schichten von Lohnabhängigen arbeitslos zu machen.

Heute ist dank gesamtarbeitsvertraglichen Übereinkünften in wichtigen Wirtschaftszweigen – gerade in den weltoffensten und den der internationalen Konkurrenz am meisten ausgesetzten – die 40-Stunden-Woche in Sicht oder gar schon verwirklicht. Viele Betriebe sind aber an keinen GAV (Gesamtarbeitsvertrag) gebunden. Die Spanne zwischen den ver-

traglich vereinbaren und den nach Gesetz noch erlaubten, daher auch in der Praxis zu Lasten der am wenigsten geschützten Lohnverdiener praktizierten Arbeitszeiten, vergrössert sich. Ein zu «grosszügiger» gesetzlicher Rahmen bremst die generelle Einführung der 40-Stunden-Woche. Es ist nicht akzeptabel, dass in unserem Land viele fünf, zehn, fünfzehn oder gar zwanzig Stunden pro Woche länger arbeiten müssen als andere – und dies oft zu kärglichsten Löhnen.

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund unternimmt daher alles in seiner Macht stehende

- um den Erfolg der Volksinitiative für die Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit zu sichern, das heisst die 40-Stunden-Woche für alle ohne Lohneinbusse als Etappe zur 35-Stunden-Woche zu erkämpfen;
- um die rasche Revision der Gesetze und Verordnungen über die Arbeitszeit voranzutreiben, die heute noch wöchentliche Arbeitszeiten von über 45 Stunden ermöglichen;
- um die Verbände bei ihren Bemühungen um eine vertragliche Herabsetzung der Arbeitszeit zu unterstützen;
- um die Verbände aufzufordern, einige Monate vor der Abstimmung an den Arbeitsplätzen und in der Öffentlichkeit Aktionen zur Sensibilisierung und Mobilisierung durchzuführen. In Absprache mit den Verbänden stellt der SGB die Koordination der Aktionen sicher.

3. Mehr Selbstbestimmung über die Zeit erfordert einen Abbau der starren Schranken zwischen den einzelnen Lebensphasen (Ausbildung, Berufstätigkeit, Pensionierung). Der *Bildungsurlaub* und der *Mutterschaftsurlaub* ermöglichen eine harmonischere Abstimmung zwischen beruflichen Verpflichtungen und ausserberuflichen Wünschen und Beanspruchungen. Der *flexible und stufenweise Altersrücktritt* erlaubt eine bessere Berücksichtigung individueller Situationen: der in einem langen Arbeitsleben angehäuften Ermüdung, dem Wunsch nach einem ausgefüllten und glücklichen Lebensabend.

4. Damit die Arbeitenden über ihre Zeit verfügen können, ist die *kollektive Arbeitszeitregelung* in den Betrieben unabdingbar. Unangemessene und die Arbeitenden überfordernde *Arbeitsrhythmen* müssen bekämpft werden. Als Arbeitszeit anzurechnende Arbeitspausen müssen garantiert sein, ebenso eine Belegschaftsgrösse, die den Ersatz von infolge Krankheit, Ferien usw. Abwesenden möglichst problemlos gestattet. Doch stellt man zurzeit in vielen Unternehmen eine gegenläufige Tendenz fest. Einerseits werden weiterhin leistungstreibende Lohnsysteme aufrechterhalten, andererseits werden durch systematische Kontrollen kleinste, für die Arbeitenden erholsame «Leerzeiten» beseitigt. In manchen Betrieben und auch im öffentlichen Dienst werden die Stammbesetzungen in untragbarer Masse reduziert, so dass sich die Arbeitslast für die Verbleibenden bei jeder Abwesenheit eines Mitarbeiters oder jeder Leistungsspitze ins Unzumutbare steigert. Es ist in erster Linie Sache der Verbände und der Betriebskommissionen, gegen die Intensivierung der

Arbeit, für die Beibehaltung von genügend festangestelltem Personal sowie für Neueinstellungen bei Arbeitszeitverkürzungen zu kämpfen.

5. Die *Überzeitarbeit* muss strikte auf das Notwendigste eingeschränkt werden, das heisst auf unerwartet auftretende Produktions- oder Leistungsengpässe. Sie ist dann – mit Zuschlag! – durch zusätzliche Freizeit abzugelten. Das Anordnen von Überstunden ist eine immer häufiger angewandte Unternehmerpolitik, um Neueinstellungen zu vermeiden. Damit werden gesetzliche oder vertragliche Arbeitszeitnormen ausgehöhlt.

Das Auseinanderklaffen von vertraglicher und gesetzlicher Normal- und Höchstarbeitszeit führt dazu, dass ohne Vorankündigung an den Arbeitnehmer und ohne Bewilligung des zuständigen Arbeitsinspektorates eine grosse Zahl von Überstunden angeordnet werden können. Beträgt zum Beispiel die vertraglich vereinbarte betriebliche Normalarbeitszeit 41 Wochenstunden, können auf diese Weise 282 Überstunden befohlen werden. Dazu kommen – sofern sie das Arbeitsinspektorat bewilligt – weitere 170 Überstunden, insgesamt also eine Zusatzarbeitszeit, die der Normalarbeitszeit von über 2½ Monaten entspricht. Es ist in erster Linie Aufgabe der Verbände und der Betriebskommissionen, dieses Ausweichen auf Überstunden und generell auf Arbeit ausserhalb der normalen Arbeitszeiten zu begrenzen. Durch seine Arbeitszeitinitiative und durch Vorschläge zur Revision der gesetzlichen Bestimmungen betreffend die Überstunden will der Schweizerische Gewerkschaftsbund die Möglichkeit, längere als die normalen Arbeitszeiten anzuordnen, entscheidend einschränken.

6. Das generelle *Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit* bedeutet keineswegs eine Einschränkung der Freiheit der Arbeitenden, wohl aber bezweckt es den Schutz ihrer Gesundheit und ihres Familienlebens. Ohne gesetzlichen Schutz sind es vor allem die am meisten benachteiligten Schichten der Lohnverdiener, die zu Arbeit zu Unzeiten gezwungen werden können. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund verlangt von den zuständigen Behörden:

- die strikte Einhaltung des Arbeitsgesetzes und eine wirksame Kontrolle über dessen Vollzug;
- eine Überprüfung der Kriterien, wann Nacht- und Sonntagsarbeit «aus wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich» ist, mit dem Ziel, Ausnahmegewilligungen auf ein striktes Minimum zu reduzieren;
- Transparenz des Bewilligungsverfahrens und Beizug der Arbeitenden und ihrer Organisationen bei Entscheiden über Gesuche von Betrieben, Schicht-, Nacht- und Sonntagsarbeit anordnen zu können;
- eine zusätzliche Verkürzung der Arbeitszeit für jene, die Schichtarbeit oder aus zwingenden gesellschaftlichen oder unabdingbaren technischen Gründen Nacht- oder Sonntagsarbeit leisten müssen;
- die Revision der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz mit dem Ziel, die Ausnahmen vom Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit einzuschrän-

- ken und die Arbeitsbedingungen jener zu verbessern, die dennoch zu solcher Arbeit gezwungen sind;
- die Revision des Arbeitsgesetzes mit dem Ziel, die Ausnahme zu Lasten der Beschäftigten in nicht-industriellen Branchen einzuschränken und die heute für Frauen und Jugendliche geltenden Schutzbestimmungen betreffend Nacht- und Sonntagsarbeit auch auf erwachsene Männer auszudehnen.

Die Verbände und die Betriebskommissionen sind aufgerufen, die Einhaltung des Gesetzes zu überwachen und die Ausdehnung der Nacht- und Sonntagsarbeit energisch zu bekämpfen.

7. Die kollektiven Regelungen der Arbeitszeit durch das Gesetz und die Verträge müssen zu Lösungen führen, welche die *Berücksichtigung individueller Wünsche und Bedürfnisse* nicht ausschliessen, soweit ihnen nicht übergeordnete gesellschaftliche Interessen oder die Bedürfnisse der Belegschaft entgegenstehen. Die Gewerkschaften widersetzen sich aber einer von oben angeordneten Flexibilisierung der Arbeitszeit. Diese möchte letztlich frühkapitalistische Unternehmerwillkür wieder aufleben lassen. Sie hat zum Ziel, das Risiko der schwankenden Betriebsauslastung einseitig den Arbeitenden aufzubürden, die vertraglichen und gesetzlichen Rechte und Schutzbestimmungen zu unterlaufen und die gewerkschaftliche und betriebliche Solidarität der Lohnverdiener zu untergraben. Diese Art der Flexibilisierung erhöht die Abhängigkeit der Arbeitenden, treibt sie in die Isolation und hindert sie daran, ihre Rechte wahrzunehmen und zu verteidigen. Dies um so mehr, als sie in ständiger Angst leben, ihren unsicheren Posten zu verlieren. Sie trägt auch nicht dazu bei, die Arbeitslosigkeit dauerhaft zu bekämpfen. Sie richtet sich vor allem gegen die am wenigsten geschützten Schichten der Arbeiter und Angestellten, erschwert oder verhindert deren Integration in die «normale» Arbeitswelt, durchkreuzt ihre Umschulungs- und Weiterbildungspläne.

8. Eine gewisse *Freiheit in der Wahl der Arbeitszeiten* verbessert die Lebensqualität der Arbeitenden. Wird dem individuellen Lebensrhythmus im Rahmen des Möglichen Rechnung getragen, so bedeutet dies einen Gewinn an Freiheit. Solch gleitenden Arbeitszeiten (GLAZ) sind freilich nach oben und nach unten Schranken zu setzen, um beispielsweise allzulange Arbeitstage mit entsprechender Übermüdung auszuschliessen. Die gleitende Arbeitszeit bedingt Kontrollen. Sie dürfen aber weder die Privatsphäre verletzen, noch die Arbeitenden für Kurzabsenzen bestrafen, die unabhängig von ihrem Willen nötig werden.

Werden in Branchen oder Betrieben mit stark saisonalem Charakter *Durchschnittsarbeitszeiten* vereinbart, ist der Zeitrahmen einzuengen, und die Höchstarbeitszeit muss auf ein vernünftiges Mass beschränkt sein. Schwankungen im Verdienst sind dabei zu vermeiden. Die Arbeitenden müssen zum frühest möglichen Zeitpunkt über ihren zeitlichen

Einsatz im klaren sein, damit sie uneingeschränkt über ihre Freizeit verfügen können. Es ist Sache der Verbände und der Betriebskommissionen, solch variable Arbeitszeiten wie auch die Eckwerte (Minimal- und Maximalarbeitszeit) auszuhandeln. Sie müssen die dabei gemachten Erfahrungen laufend analysieren, um nötigenfalls Änderungen fordern zu können.

9. Wahlmöglichkeit zwischen Vollzeit- und *Teilzeitarbeit* bedeutet einen Fortschritt. Dabei darf jedoch Teilzeitarbeit nicht von oben verordnet werden und den Teilzeitbeschäftigten ist nach Möglichkeit der Wiedereinstieg in ein volles Pensum zu sichern. Den Teilzeitarbeitenden müssen in jeder Hinsicht die gleichen Rechte zustehen wie «Vollzeitern». Sie müssen ihre Freizeit längerfristig vorausplanen und über ein regelmäßiges Einkommen verfügen können. Direkte oder indirekte Einschränkungen ihrer grundsätzlichen Anspruchsrechte gegenüber sozialen Institutionen (Arbeitslosenversicherung, Nichtbetriebsunfallversicherung, 2. Säule, Familienzulagen) sind aufzuheben. Aufgabe der Verbände ist es, über die Wahlfreiheit (Voll- oder Teilzeitarbeit) und über die Gleichwertigkeit der Anstellungsbedingungen zu wachen. Der SGB wird Vorschläge zur vollen Integration der Teilzeitarbeitenden in die Sozialversicherung unterbreiten.

Der SGB stellt aber auch fest, dass Teilzeitarbeit mehrheitlich von Frauen und von wenig qualifizierten, schlecht entlöhnten Arbeitskräften geleistet wird. Bei ihnen kumulieren sich oft die Nachteile einer verkürzten Arbeitszeit mit entsprechend geringem Entgelt und der unsicheren Existenz als Aushilfskräfte. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund und seine Verbände bemühen sich daher, Teilzeitarbeitskräften einen besonderen Schutz zu gewähren.

10. Von den Arbeitgebern werden gegenwärtig verschiedene neuartige Anstellungsformen angewandt. Ihnen allen ist eines gemeinsam: Sie verlagern das Risiko konjunktureller Schwankungen auf die Schultern der Arbeitenden, die dann und nur dann zur Stelle sein sollen, wenn dies dem Unternehmer nützt. All diese Anstellungsformen: *Arbeit auf Abruf*, *Job-Sharing mit Stellvertretungspflicht* usw. sind rundweg abzulehnen. Sie verunmöglichen die Planung der Freizeit wie die des Einkommens. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund und die ihm angeschlossenen Verbände führen eine Abwehrkampagne gegen solche Arbeitsverhältnisse; sie entlarven die als Freiheit getarnte Unfreiheit, die sie zur Folge haben; sie zeigen auf, welche Gefahren für die Betroffenen und für die Gesamtheit des Personals eine Arbeitszeit-«Flexibilität» mit sich bringt, die einzig den Interessen des Unternehmens dient.

11. *Arbeitsverträge auf bestimmte Zeit* sind auf folgende Fälle zu beschränken:

- Vertretung von kurzzeitig Beurlaubten;
- zeitlich beschränkte Leistungsspitzen mit Ausnahmecharakter;

- Erfüllung einer genau umschriebenen, zeitlich beschränkten Aufgabe (Forschungsprojekt, vorübergehende Tätigkeit im Ausland usw.);
- Tätigkeiten mit ausgesprochenem Saisoncharakter;
- Absolvierung eines Aus- oder Weiterbildungspraktikums.

Sind diese Voraussetzungen nicht mehr gegeben, so hat der Vertrag als auf unbestimmte Dauer abgeschlossen zu gelten, und der Arbeitnehmer ist dem Stammpersonal zuzuzählen. Es ist in erster Linie Aufgabe der Verbände gegen Missbräuche auf dem Gebiet der auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsverträge zu kämpfen.

12. *Die Rolle des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes* besteht darin, die nötigen gesetzlichen Rahmenbedingungen zu erwirken, die den Arbeitenden mehr Freiheit in bezug auf die Arbeitszeit gewähren und dabei ihre Sicherheit erhöhen und den Schutz ihrer Gesundheit garantieren. Der SGB unterstützt die Verbände in ihrer Aufgabe, eine Arbeitszeitverkürzung durchzusetzen und Verträge zur freieren Arbeitszeitgestaltung auszuhandeln und in ihrem Kampf gegen Vertragsformen, welche die Selbstbestimmung der Arbeitenden über ihre Zeit weiter beeinträchtigen. Er organisiert und sichert einen ständigen Erfahrungsaustausch zwischen den Verbänden. Er ist auf internationalem Niveau im Rahmen des Internationalen Bundes freier Gewerkschaften und des Europäischen Gewerkschaftsbundes tätig, um zu verhindern, dass die internationale Konkurrenz die sozialen Errungenschaften gefährdet oder zunichte macht. Die Deregulierung bildet Teil einer weltweiten Unternehmerstrategie. Daher muss die gewerkschaftliche Abwehr gegen solche Tendenzen und der Kampf für die Verkürzung der Arbeitszeiten sowie für eine freiere Arbeitszeitgestaltung im Interesse der Arbeitenden ebenfalls international koordiniert werden. Der SGB verlangt, dass die Schweiz bei der weiteren Ausgestaltung des internationalen Arbeitsrechts und vor allem auch bei der Durchsetzung des Nachtarbeitsverbotes eine aktive Rolle spielt.

Für eine neue Energiepolitik

Der Reaktorunfall von Tschernobyl hat Zeichen gesetzt, die weit über die Energiepolitik und die Nutzung der Kernenergie hinausreichen. Fundamentale Fragen des individuellen und gesellschaftlichen Lebens sind aufgeworfen und zu beantworten. Die Bezugspunkte sind Wirtschaft und Technologie einerseits, Umwelt und ethisch verantwortbares Handeln anderseits. Die Gewerkschaften können und wollen sich dieser Herausforderung nicht entziehen.

Der Kongress des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes fordert den *Verzicht auf Kernkraftwerke*. Das bedeutet,

- dass der Bau weiterer Kernkraftwerke nicht in Frage kommt;