

Abschied vom Normalarbeitstag

Autor(en): **Moor, Beda**

Objektyp: **Article**

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

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

Heft 3

PDF erstellt am: **22.07.2024**

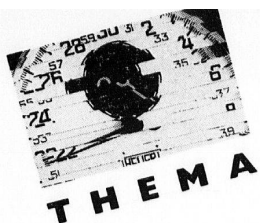
Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-355438>

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.



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.

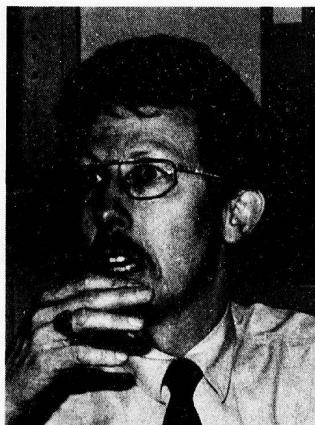
Gerade die aktuelle Wirtschaftslage bietet Möglichkeiten, neue Formen und Modelle anzuwenden. Eigentlich erstaunlich, dass die Umverteilung der vorhandenen Erwerbsarbeit auf die gesamte arbeitsfähige und -willige Bevölkerung nicht stärker diskutiert wird. Noch sind die Abfuhr, die das Volk den Gewerkschaften 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 rasantem Tempo eurokompatibel. Arbeitszeitverkürzungen helfen, die Arbeit auf mehr Hände zu verteilen und damit die Arbeitslosigkeit zu senken. Sie sind jedoch weit mehr als

Der SGB-Vorschlag einer Reduktion der Wochenarbeitszeit 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 schon die tägliche Arbeitszeit nicht mehr

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 Alterspflege, 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, Vorruhestandsregelungen 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.

trie 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 zukunfts-trächtiger 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 erkaufte 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 freigeordneten 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 zukunftssträchtiger 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.