

Kosten der Arbeitszeitverkürzung sozialisieren : statt Kosten der Erwerbslosigkeit

Autor(en): **Rieger, Andi**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Rote Revue : Zeitschrift für Politik, Wirtschaft und Kultur**

Band (Jahr): **75 (1997)**

Heft 2

PDF erstellt am: **23.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-341334>

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.

Kosten der Arbeitszeitverkürzung sozialisieren – statt Kosten der Erwerbslosigkeit

Die reale Entwicklung der Erwerbsarbeitszeit in den letzten 5 Jahre ist gekennzeichnet durch ein Verharren der Arbeitszeit der Vollzeit-Arbeitenden auf einem hohen Niveau von fast 42 Stunden. Dies, nachdem in den 80er-Jahren unter dem

Andi Rieger

Druck der Arbeitszeitinitiativen und der kollektivvertraglichen Forderungen eine Absenkung des Arbeitszeitniveaus erreicht wurde. In einzelnen Branchen werden derzeit noch mühsam kleine Verkürzungsschritte errungen, während in anderen Bereichen die Arbeitszeit eher erhöht wird. So bei den Banken, wo wöchentlich zwei bis vier Überstunden üblich sind. Oder im Gastgewerbe, wo mit dem Wegfall des Gesamtarbeitsvertrags (GAV) und seiner 42-Stunden-Norm nun vielerorts wieder die 44 und 45 Stunden-Woche aufgezogen wird.

Eine Arbeitszeitverkürzung findet gleichzeitig in der Form vermehrter Teilzeitar-

beit und einer Senkung der Teilzeitpensen statt (vgl. Tabelle). Dies kann leider kaum als Gewinn verbucht werden. Wer gehofft hatte, die Zunahme der Teilzeitarbeit würde die Arbeitszeit insgesamt auf ein tieferes Niveau ziehen, muss heute enttäuscht sein. Wir konstatieren eine Scherenbewegung in der Arbeitszeitdynamik: Die kürzere Arbeitszeit der einen geht einher mit der längeren Arbeitszeit der andern.

Die Grenzlinien der Entwicklung von Teil- und Vollzeit laufen grossmehrheitlich entlang der Geschlechter: Nur gerade 5 Prozent der Männer im mittleren Alter zwischen 35 und 55 arbeiten Teilzeit, während es bei den Frauen der gleichen Altersgruppe die Mehrheit ist.

Flexibilisierung statt Verkürzung

Warum konnte in den letzten Jahren die Arbeitszeit der Voll-Erwerbstätigen kaum

Entwicklung Arbeitszeit 1960 – 1995

jährliche Veränderung in %	1960–70	1970–80	1980–90	1991–95
Arbeitszeitverkürzung der Vollzeit	0,5	0,5	0,7	0,1
Arbeitszeitverkürzung durch Teilzeit	0,1	0,1	0,5	0,9

Quelle: Widerspruch Nr. 31, S. 144.

**Teilzeitarbeit und
Überstundenarbeit
sind zu billig und
werden deshalb
in der Strategie
der
Kostensenkung
bewusst
ausgeweitet.**

mehr gesenkt werden? Der wesentliche Grund ist der beharrliche Widerstand der Unternehmensführungen. Ihre Politik war in den letzten fünf Jahren durch die Strategie der Kostensenkung geprägt. Personal wird abgebaut, die verbleibenden leistungsfähigen Vollzeitarbeitenden werden mit Überstunden eingesetzt, was günstiger scheint als Neuanstellungen. Umgekehrt wird der Druck vor allem auf weibliche Beschäftigte, ihre Arbeitspensen abzusenkten, verstärkt; in Branchen wie Verkauf und Gastgewerbe immer mehr durch «Arbeit auf Abruf», Teilzeitarbeit (dank Diskriminierungen) und Überstundenarbeit (oftmals gratis oder ohne Zuschläge) sind offensichtlich relativ zu billig und werden deshalb in der Strategie der Kostensenkung bewusst ausgeweitet. Diese Personalsparpolitik wird ergänzt durch den vermehrte Einsatz von Temporärkräften.

In einem gewissen Sinn haben die früher arbeitszeitpolitisch konservativen Unternehmer den Diskurs über «neue Arbeitszeitformen» der fortschrittlichen Kreise übernommen, jedoch weniger im Sinn der von den Lohnabhängigen selbst gewählten Arbeitszeiten, sondern der von Unternehmensseite bestimmten vermehrten Flexibilität.

Wohlhabende Unternehmen ergänzen diese Strategie mit weitgehenden (ab 55 Jahre) Frühpensionierungs-Aktionen, die Milliarden kosten können — so jüngst Novartis und die PTT. Sie ziehen diesen einmaligen «Abschreiber» einer Absenkung des generellen Arbeitszeitniveaus vor. Dies, obwohl dafür Modelle der Gewerkschaften bestehen, die keine höheren finanziellen Kosten bringen würden. Aus ideologischen Gründen kann nicht sein, was nicht sein darf.

In anderen Branchen werden ältere Erwerbstätige dagegen hemmungslos in die Arbeitslosigkeit entlassen. Das Resultat ist in beiden Fällen gesamtwirtschaftlich eine Zunahme der Arbeitslosigkeit und der Unterbeschäftigung, eine Explosion der Fürsorge- und IV-Kosten etc.

Verbindliche Vorschläge, mit mehr politischem Druck

Dies ist der Ausgangspunkt für die im fortschrittlichen Spektrum seit Jahren mit wenig konkreten Ergebnissen geführte Diskussion über die Umverteilung der Arbeit. Man könnte böse formulieren: An Sonntagen wird in linken Parteidebatten über die «grosse Umverteilung», in Gewerkschaften über eine etwas «kleinere» Umverteilung und in liberalen Leitartikeln über Arbeitszeitmodelle «à la carte» debattiert; an den sechs Werktagen dagegen steigen derweil die Arbeitszeiten an und ihre Regulierung verwildert zusehends.

Nachdem am 1. Dezember mit der erfolgreichen Abstimmung gegen das Arbeitsgesetz der Verwilderung ein deutliches NEIN entgegengesetzt werden konnte, ist es nun endlich Zeit, auch den Umverteilungsvorschlägen eine verbindlichere Form zu geben und einen grösseren politischen Druck zu schaffen. Die derzeit intensiver diskutierten Initiativvorschläge sind der Ausdruck davon.

Zum einen will die Gesellschaft für gerechte Arbeitsverteilung (GeGAV) mit ihrer demnächst lancierten Initiative die Umverteilung von Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit zur Diskussion stellen und in der Verfassung festschreiben. Zum anderen sind Initiativvorschläge aus den Gewerkschaften und Teilen der SP auf dem Tisch, welche konkretere Normen und Instrumente der Arbeitszeitverkürzung verbindlich fixieren wollen. Die beiden Initiativabsichten sollten nicht gegeneinander ausgespielt werden, sie sind komplementär. Im folgenden soll die gewerkschaftliche Diskussion, an welcher der Autor beteiligt ist, etwas genauer dargestellt werden.

Gewerkschaftliche Initiativ-Diskussion

Angesichts der oben beschriebenen Realentwicklung der Arbeitszeiten ist es dringlich, die Normalarbeitszeit der Vollzeitar-

beitenden (heute durchschnittlich bei 41,9 Stunden) und die gesetzlich erlaubten Höchstarbeitungszeiten (45 Stunden, mit Überstunden und Ausnahmen 55 bis 60 Stunden) in den Griff zu bekommen und abzusenken.

Hier setzt der *Vorschlag des SGB-Sekretariates* an, welcher derzeit in der Vernehmlassung steht. Die Normalarbeitszeit soll auf 37 Stunden abgesenkt werden, die Höchstarbeitungszeit auf 45 Stunden. Die Arbeitszeitverkürzung muss ohne Lohneinbusse erfolgen (in einer Variante zumindest für die unteren Lohngruppen). Gleichzeitig soll ein Diskriminierungsverbot die Teilzeitarbeit schützen.

Erste Diskussionen an der Gewerkschaftsbasis bringen verschiedene Probleme zum Ausdruck. Einer Gruppe von GewerkschafterInnen geht die 37-Stunden eher zu weit. Nicht weil sie für sie nicht wünschenswert wäre. Sie sind aber überzeugt, dass die Arbeitenden die Suppe alleine auslöffeln müssten: Sie erleben heute tagtäglich im Betrieb gegenüber den Unternehmensführungen eine Situation der Schwäche und des Ausgeliefert-Seins. Sie glauben kaum daran, dass bei einer grösseren Arbeitszeitverkürzung mehr Personal angestellt würde, sondern dass sie alleine die Mehrarbeit bewältigen müssten. Sie sehen damit in der 37-Stunden Woche auch keinen Beitrag zur solidarischen Arbeitsumverteilung und Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Ebenso gehen sie davon aus, dass die Arbeitszeitverkürzung wahrscheinlich mit einer linearen Lohneinbusse verbunden wäre; in mehreren Branchen war dies auch der Fall, indem zum Beispiel kleine Verkürzungsschritte mit dem Teuerungsausgleich verrechnet wurden. Lohneinbussen können aber breite Schichten von Lohnabhängigen gerade heute kaum mehr in Kauf nehmen. Solche GewerkschafterInnen sind sich der Gefahren der Arbeitszeitverlängerung aber gleichzeitig durchaus bewusst. Sie votieren deshalb für eine 40-Stunden-Initiative und eine Absenkung der absolut zulässigen Höchstar-

beitszeiten zum Beispiel auf 45 Stunden. Einer anderen Gruppe von GewerkschafterInnen gehen die 37 Stunden zu wenig weit. Auch sie zweifeln an der Beschäftigungswirksamkeit der 37-Stunden Woche und plädieren für grössere Verkürzungsschritte, zum Beispiel auf 35 Stunden. Allerdings zweifeln auch sie daran, dass angesichts der realen Kräfteverhältnisse in Gesellschaft und Betrieben solche grössere Schritte realistisch umgesetzt werden könnten, ohne dass die Lohnabhängigen dafür zu schweren Einbussen gezwungen würden.

Dieses Dilemma dürfte politisch schwer aufzulösen sein. Eine Initiative, welche bei den 40 Stunden stehen bleibt, dürfte heute kaum viele enthusiastische UnterstützerInnen finden. Und eine 35-Stunden-Initiative würde an der gewerkschaftlichen Basis auf sehr viel Skepsis stossen. Die etwas ungewöhnliche Zahl der nun vorgeschlagenen 37-Stunden ist unter anderem ein Ausdruck dieses Dilemmas, ohne es allerdings aufzulösen.

Arbeitszeitverkürzung mit öffentlichen Beiträgen

Vor diesem Hintergrund kommen wieder andere Initiativvorschläge in die gewerkschaftliche Diskussion. Eine Idee wird derzeit von GBI und SMUV geprüft:

Erstes Element ist die generelle Absenkung der Arbeitszeit, allerdings in der Form der Jahresarbeitszeit: diese soll zum Beispiel auf 1900 Stunden (inklusive Überstunden) begrenzt werden. Damit werden insbesondere die Überstunden sowie die überdurchschnittlich hohe Arbeitszeiten abgesenkt. Eine Jahresarbeitszeit vorzuschlagen, hat den Vorteil, dass ein Auspielen verschiedener Verkürzungsformen (Wochenarbeitszeit oder Ferien und Freitage) verhindert wird. Es ist sowieso damit zu rechnen, dass in etwa fünf Jahren die Mehrheit der Branchen Jahresarbeitszeit-Regelungen kennen werden.

**Die 37-Stunden-
Woche-Initiative
ist Ausdruck
eines Dilemmas.**

Zweites Element ist ein Diskriminierungsverbot für Teilzeitarbeit, sowie ein Recht auf vorübergehende Teilzeitarbeit bei Betreuungspflichten.

Drittes Element ist ein doppelter Finanzmechanismus: Betriebe erhalten eine Unterstützung, wenn sie zusätzlich grössere Schritte der Verkürzung der Normalarbeitszeit vornehmen. (Bewusst wird bei der Normalarbeitszeit und nicht bei der durchschnittlichen Arbeitszeit angesetzt; denn eine Senkung der Durchschnittsarbeitszeit ist auch machbar mit einer zwangsweisen und prekären Teilzeit für eine Mehrheit und gleichzeitigen Höchstarbeitszeiten für eine Minderheit.) An die Kosten der zusätzlich nötigen Anstellungen sollten vom Staat resp. der Arbeitslosenversicherung Beiträge geleistet werden. Dieser Vorschlag setzt Überlegungen fort, die bereits zu Beginn der Krise unter dem Titel der «Sozialisierung der Kosten der Arbeitszeitverkürzung statt Sozialisierung der Kosten der Arbeitslosigkeit» (Vgl. WIDERSPRUCH 25/93, Artikel von A. Rieger) und unter dem Titel der «Solidarischen Arbeitszeitverkürzung» im SGB gemacht wurden (Vgl. gleichnamiges Papier von S. Gaillard von 1994). Im revidierten Arbeitslosenversicherungs-Gesetz von 1996 haben diese Vorschläge einen kleinen Niederschlag in einem Artikel gefunden, welcher Pilotversuche mit beschäftigungswirksamen Arbeitszeitmodellen unterstützt. Ähnliche Überlegungen wurden in Frankreich gemacht und finden derzeit ihren Niederschlag in Hunderten von betrieblichen Modellen der Arbeitszeitver-

kürzung. Ein ähnliches Modell figurierte auch bei den Initiativ-Varianten, welche in der SP Schweiz diskutiert wurden.

Der erste Vorteil eines solchen Initiativvorschlags ist, dass er direkt auf die Beschäftigung und den Abbau der Arbeitslosigkeit zielt und dies glaubwürdiger tut als der Vorschlag der Absenkung der Wochenarbeitszeit in kleinen Schritten. Der zweite Vorteil liegt in der Mitfinanzierung durch die Arbeitslosenversicherung. Sie entschärft das Problem der Lohneinbusse für die ArbeitnehmerInnen.

Überfälliger Schritt

Auch wenn die Lancierung von Volksinitiativen für die Umverteilung der Arbeit nicht gleich die reale Umverteilung in Gang setzt, so drückt sie doch den Willen aus, über das Stadium der Sonntagspredigten hinauszukommen und verbindlichere Vorschläge zu machen. Nach sechs Jahren Krise und ein halbes Jahr nach dem Sieg gegen die Arbeitsgesetzrevision ist es wohl überfällig, dass die fortschrittlichen Kräfte sich zu einem Entschluss durchringen. Dabei kann es auch durchaus mehrere Initiativen geben, wenn jede ihre Funktion hat und komplementär zueinander sind. Dies ist mit der GeGAV-Initiative und den vorgestellten, in den Gewerkschaften diskutierten Projekten durchaus der Fall.

Andi Rieger ist Gewerkschaftssekretär des Präsidialressorts der GBI