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

**Herausgeber:** Widerspruch

**Band:** 16 (1996)

**Heft:** 31

**Artikel:** Arbeitszeitverkürzung gegen Arbeitslosigkeit : zur arbeitszeitpolitischen Debatte aus gewerkschaftlicher Perspektive

**Autor:** Rieger, Andreas

**DOI:** https://doi.org/10.5169/seals-651870

**Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

**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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

**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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

**Download PDF:** 09.07.2025

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

Andreas Rieger

# Arbeitszeitverkürzung gegen Arbeitslosigkeit

## Zur arbeitszeitpolitischen Debatte aus gewerkschaftlicher Perspektive

Fünf Jahre dauert nun die seit der Krise der 30er Jahre längste rezessive Wirtschaftslage in der Schweiz. Damit hat die Frage der Umverteilung der Erwerbsarbeit eine besondere Brisanz erreicht. 300'000 Erwerbsarbeitsplätze fehlen in der Schweiz; der Abbau von weiteren Zehntausenden ist im Baugewerbe und in der Industrie bereits angekündigt. Aber auch der Tertiärsektor wird in einem allfälligen künftigen konjunkturellen Aufschwung nicht mehr im gekannten Ausmass expandieren: Banken und Versicherungen, Gastgwerbe, SBB und PTT sprechen heute ebenfalls von einem strukturell "nötigen" Abbau von Zehntausenden von Arbeitsplätzen. Damit droht einem beträchtlichen Teil der Bevölkerung eine Ausgrenzung in Langzeitarbeitslosigkeit und Prekarität. Die Umverteilung der Erwerbsarbeit ist eines der zentralen Gegenmittel. Auch das Verhältnis von Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit ist neu zu definieren, denn die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern bleibt nach wie vor völlig von Ungleichheit bestimmt.

Auf diesem Hintergrund wurde 1993 im Widerspruch-Heft[1] und in anderen Publikationen[2] die Notwendigkeit einer "kleinen Umverteilung" zur Lösung der akuten Erwerbsarbeitslosigkeit und ebenso einer "grossen Umverteilung" zur Umgestaltung der gesellschaftlichen Arbeitsteilung begründet. In welchem Verhältnis steht heute dieser Vorschlag zur realen Entwicklung in der Schweiz? Ist es seither zu Ansätzen einer Umverteilung der Erwerbsarbeit gekommen? In einer Zwischenbilanz soll die aktuelle Diskussion über Arbeitszeit und Beschäftigungspolitik beleuchtet und eingeschätzt werden.

### Der Trend zur Verkürzung der Arbeitszeit ist gestoppt

Aus verschiedenen Gründen spielte die Schweiz seit dem 2. Weltkrieg eine Nachzüglerrolle bei der Verkürzung der Arbeitszeiten.[3] Immerhin gelang es in den 80er Jahren, unter dem Druck mehrerer politischer Initiativen, gewerkschaftlicher Forderungen sowie einer für die Lohnabhängigen günstigen Arbeitsmarktsituationen die durchschnittlichen Normalarbeitszeiten sukzessiv abzusenken. Konkret wurde dies im Übergang von der 44-Stundenwoche zur 42-Stundenwoche im Öffentlichen Dienst und in den Banken, der Erreichung der 40-Stundenwoche in den meisten Industriebetrieben und in der Annäherung an die 40-Stundenwoche im Baugewerbe. Die betriebsübliche Arbeitszeit sank entsprechend von knapp 44 Stunden 1980 auf 42,1 Stunden 1991.[4] Gleichzeitig wurde der Ferienanspruch in mehreren Branchen um fast eine Woche verlängert. Schliesslich wurde die Lebensarbeitszeit in einigen Bereichen durch verbesserte Möglichkeiten zur vorzeitigen

Pensionierung verkürzt. Diese Arbeitszeitverkürzung hat nicht unwesentlich zum enormen unerwarteten Beschäftigungszuwachs um 500'000 Personen während der 80er Jahre beigetragen, ganz im Unterschied zu den 60er Jahren, in denen das damalige ebensogrosse Beschäftigungswachstum vor allem durch eine starke Steigerung des BIP bedingt war.

Nach Einbruch der Rezession ab Mitte 1991 wurde dieser Prozess der Verkürzung der generellen Arbeitszeit aber nicht fortgesetzt, wie es aus beschäftigungspolitischen Gründen sinnvoll gewesen wäre, sondern gestoppt: Die Gewerkschaften erreichten nur gerade noch die 40-Stundenwoche in Teilen des Baugewerbes und die 41-Stundenwoche beim Bund und in einzelnen Kantonen. Im privaten Dienstleistungssektor blieb es mehrheitlich bei der 42-Stundenwoche, und es kam aufgrund vermehrter Überstunden sogar zu einer Arbeitszeitverlängerung. Laut einer Umfrage des Bankpersonalverbands von 1995 leistete eine Mehrheit der Angestellten 4 Überstunden pro Woche, oft ohne Kompensation oder Bezahlung![5] Mit dem Beschluss zur Erhöhung des AHV-Alters für Frauen soll schliesslich auch hinsichtlich der Lebensarbeitszeit eine Trendumkehr eingeleitet werden, auch wenn ältere ArbeitnehmerInnen angesichts der Arbeitsmarktsituation und der Personalpolitik immer weniger Chancen haben, eine Stelle zu finden oder zu behalten.[6]

Die 90er Jahre sind also geprägt durch einen Stillstand bei der generellen Arbeitszeitverkürzung, kombiniert mit einem Null-Wachstum des BIP. Der Effekt ist eine seit fünf Jahren negative Entwicklung des Beschäftigungsvolumens in der Schweiz. So fehlen heute in der Schweiz rund 300'000 Arbeitsplätze (d.h. fast 8%), um das weiterhin leicht wachsende Angebot an Arbeitskräften zu decken.[7]

Diese Zusammenhänge von Wirtschafts- und Produktivitätswachstum, Arbeitszeitentwicklung und Beschäftigung können wir in Anknüpfung an Berechnungen von Serge Gaillard (SGB)[8] in einer Tabelle verdeutlichen.

**Arbeitszeit und Beschäftigung in der Schweiz 1960 - 95**

| Jährliche Veränderungsrate in % | | 1960-70 | 1970-80 | 1980-90 | 1991-95 |
|---|---|---|---|---|---|
| I | Produktion BIP | 4,7 | 1,4 | 2,1 | -0,2 |
| II | Arbeitszeitverkürzung Vollzeit | 0,5 | 0,5 | 0,7 | 0,1 |
| III | Arbeitszeitverkürzung Teilzeit | 0,1 | 0,1 | 0,5 | 0,9 |
| IV | Arbeitsproduktivität (Prod. pro Std.) | 3,6 | 1,6 | 1,6 | 1,5 |
| V | Beschäftigung | 1,7 | 0,3 | 1,7 | -0,7 |

## Spaltung in der Entwicklung der Arbeitszeitverkürzung

Die Tabelle führt eine zusätzliche Differenzierung in die Analyse der Arbeitszeitverkürzung ein, die immer wichtiger wird: die Unterscheidung der Dynamik von Teilzeitarbeit und Vollzeitarbeit. Tatsächlich ist die Zunahme der Teilzeitarbeit eines der wichtigen Merkmale der Arbeitszeitentwicklung seit den 60er Jahren. In einzelnen Bereichen hat diese Arbeitsform zwar schon immer existiert, aber sie nimmt erst seit den 60er Jahren zu

und wird seit der Volkszählung von 1970 systematisch erfasst. Seit diesem Zeitpunkt können wir ein fulminantes Wachstum der Teilzeitarbeit feststellen, so dass die Schweiz im europäischen Vergleich den zweiten Rang einnimmt, was den Anteil der Teilzeitarbeit an der gesamten Erwerbsarbeit betrifft. Gleichzeitig wissen wir aber, dass im wesentlichen nur *eine* Gruppe der Erwerbsfähigen an diesem Prozess teilnimmt, nämlich die Frauen, insbesondere die verheirateten. Von letzteren arbeiten bereits über 70% Teilzeit, während es bei den verheirateten Männern nur gerade 7% sind.

**Anteil Teilzeitarbeitende an den Erwerbstätigen 1970 - 95**

| | 1970[9] | 1980 | 1990 | 1995[10] |
|---|---|---|---|---|
| Frauen | 28% | 33% | 41% | 55% |
| verheirat | 47% | 55% | 62% | 73% |
| Männer | 4% | 4,5% | 5% | 8% |
| verheiratet | 3% | 3% | 4% | 7% |

Die Teilzeitquote bei den Männern wächst zwar, bleibt aber weit hinter jener der Frauen zurück. Wenn wir zudem die jüngeren Altersgruppen unter 35 Jahren weglassen und ebenso die älteren über 55, dann schmilzt die Teilzeitquote der Männer 1995 auf 5%, und wir konstatieren, dass die Teilzeitarbeit nach wie vor grösstenteils von Frauen geleistet wird. Dies dürfte sich in den nächsten Jahren nicht wesentlich ändern, trotz irreführenden Meldungen in den Medien über die "neuen Männer".[11]

Eine wichtige Veränderung ist heute dennoch auszumachen. Konnte man in den 80er Jahren noch eine parallele Entwicklung der Zunahme von Teilzeitarbeit und der Senkung der "Normal"-Arbeitszeit feststellen, spaltet sich diese Entwicklung seither: Die betriebsübliche Stundenzahl von Vollzeitarbeit bleibt auf einem europäischen Spitzenniveau von 41,9 Stunden konstant, während die Teilzeitarbeit ebenfalls auf höchstem Niveau weiter zunimmt. Könnten wir bei dieser Zunahme der Teilzeitarbeit annehmen, dass es sich um Arbeitspensen in normal geregelten Arbeitsverhältnissen handelt, die ungeachtet der sozialen Position und des Geschlechts frei gewählt werden, wäre diesem Prozess Positives abzugewinnen. Aber auch dann wäre das Problematische in der Dynamik der Arbeitszeitentwicklung nicht auszuschliessen, indem nämlich die Teilzeitarbeit statt die Arbeitszeit gesamthaft zu senken, sich ihre negative Kehrseite zeigt. Müssen z.B. teilzeitarbeitende Frauen in den Banken auf Abruf einspringen, so werden sie zur notwendigen Ergänzung der hyperproduktiv, während 45 Stunden pro Woche schuftenden Vollzeitangestellten.

Für einen grösseren Teil der Teilzeitarbeitenden trifft die oben erwähnte Voraussetzung der freien Wahl nicht zu: Gerade in den letzten Jahren werden immer mehr Erwerbstätige zu kleineren Arbeitspensen gezwungen. Laut der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung SAKE waren bereits 1992 gegen 10% der teilzeitig erwerbstätigen Frauen und rund 15% der entsprechenden Gruppe der Männer unterbeschäftigt.[12] Zudem sind die Teilzeitarbeitsver-

hältnisse bekanntermassen meist schlechter geregelt. Ja gerade in den letzten Jahren wurden sie zunehmend prekarisiert, z.B. in der Form von "Arbeit auf Abruf", die derzeit im Verkaufssektor und im Gastgewerbe stark zunimmt.[13] Die ungleiche Arbeitszeitentwicklung wirkt sich schliesslich für die Frauen beim Einkommen[14] massivstens aus, zusätzlich zu den diskriminierenden Lohneinstufungen.

**Brutto-Erwerbseinkommen von Frauen und Männer 1991**

| Monatliches Brutto-Erwerbseinkommen | Frauen | Männer |
|---|---|---|
| unter 1000 Franken | 22,1% | 3,4% |
| 1000 - 1999 Franken | 17,2% | 2,3% |
| 2000 - 2999 Franken | 16,8% | 3,7% |
| 3000 - 3999 Franken | 19,4% | 13,2% |
| 4000 - 5999 Franken | 19,1% | 43,5% |
| 6000 - 7999 Franken | 3,9% | 18,9% |
| 8000 und mehr | 1,5% | 15,0% |
| total | 100% | 100% |

Gegen die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen erreichen demnach mit der eigenen Erwerbsarbeit kein existenzsicherndes Einkommen. Diese Situation ist nicht nur auf die Lohndiskriminierung, sondern zudem auf die kleineren Erwerbsarbeitspensen der Frauen und auf die Scherenbewegung bei den Arbeitszeiten zurückzuführen.

## Der Diskurs von der individuellen Flexibilisierung

Die kurz skizzierte Entwicklung der realen Arbeitszeiten steht in einem engen Verhältnis zur Unternehmerpolitik der letzten Jahre. Diese hat sich mit wenigen Ausnahmen konstant jeder generellen Form von Arbeitszeitverkürzung als Mittel zur Überwindung der Beschäftigungskrise entgegengestellt: Mit Arbeitszeitverkürzung werde nur die Arbeitslosigkeit verteilt, aber keine neuen Arbeitsplätze geschaffen. Dieser abwehrende Diskurs wurde jedoch sukzessive ergänzt und verfeinert durch eine positive Besetzung der Strategie der Arbeitszeitflexibilisierung und durch Propagierung der Teilzeitarbeit.

Insbesondere die Unternehmensberatungsfirma McKinsey hat sich von der dominanten Abwehrposition dadurch abgehoben, dass sie die Bedeutung von flexiblen Arbeitsformen und Teilzeitarbeit betont hat. Eine erste durchaus diskussionswerte These von McKinsey in den letzten Jahren war: "Ein Grossteil der Arbeitsplätze ist teilbar". Dies richtete sich gegen die konservativen Betriebsverantwortlichen, welche sich kürzere Arbeitszeiten für die meisten Tätigkeiten gar nicht vorstellen konnten. Tatsächlich brauchte McKinsey nur nachzuzeichnen, wie in vielen Betrieben die Formen der Teilzeitlarbeit vielfältiger wurden.

In einer Anfang 1996 in der Schweiz publizierten Broschüre werden die Aussagen von McKinsey[15] dann aber konkreter und durchschaubar: Individuelle Teilzeitarbeit wird jetzt als Gegenprogramm zur generellen Arbeitszeitverkürzung verstanden: "Zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit wird oft

eine allgemeine Reduktion der Arbeitszeit gefordert. Wesentlich sinnvoller erscheint eine Anpassung auf individueller Basis."[16] Was in der Broschüre dann allerdings präsentiert wird, sind betriebsfreundliche Modelle, die vorab der Produktivitätssteigerung und Verstärkung der Wettbewerbsfähigkeit dienen, wobei Einzelaspekte durchaus den Bedürfnissen der Angestellten entgegenkommen. Der beschäftigungspolitische Effekt dieser Modelle wird aber auch von McKinsey selbst als sehr klein eingestuft. Da in der Schweiz schon viel Teilzeit gearbeitet wird, wird das zusätzlich Potential von teilzeitwilligen Angestellten und Betrieben als relativ bescheiden eingeschätzt.[17] Realistischerweise wird zudem nur mit einer kleinen Reduktion bei Männern gerechnet (Reduktion von 100% auf 80%). Schliesslich nimmt McKinsey an, dass die Betriebe zwei Drittel der individuellen Arbeitszeitreduktion durch Produktivitätssteigerung auffangen können, so dass schliesslich der "Beitrag zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit" minim bleibt. Die Modellrechnung verspricht gesamtschweizerisch nur gerade 13'000 zusätzliche Arbeitsplätze bei konsequenter Anwendung der McKinsey-Rezepte. Dafür fordert McKinsey aber zusätzlich eine weitere Deregulierung der Arbeitsgesetzgebung. Für die vorgeschlagenen Modelle brauche es eine weitere Öffnung der bewilligungsfreien Maximalarbeitszeiten über 45 Stunden hinaus und die Lockerung des Verbots von Nachtarbeit, so wie beides durch die Revision des Arbeitsgesetzes vorgesehen sei.

Mit dieser Stossrichtung hat McKinsey die Herzen der NZZ und des Freisinns erobert. Diese nahmen die Argumente sofort auf und wandten sie sowohl gegen das gewerkschaftliche Referendum zur Arbeitsgesetz-Revision als auch gegen das GBI-Arbeitszeitmodell für die Basler Fusion zur "Novartis."[18] Gravierender ist jedoch, dass der Diskurs von McKinsey seine Entsprechung in der Realität der Arbeitszeitentwicklung findet: Die Verlängerung der Maximalarbeitszeiten und Überstunden der einen Gruppe geht mit der Ausweitung individueller Teilzeitarbeit der anderen einher.

## Kollektive Gegenmodelle auf Betriebsebene

Der neoliberale Diskurs stellt also die individuelle Flexibilisierung grundsätzlich der Umverteilung der Erwerbsarbeit auf alle Erwerbswilligen mittels allgemeiner Arbeitszeitverkürzung entgegen. Demgegenüber konnten aber auch gestützt auf wichtige betriebliche Erfahrungen kollektive Modelle diskutiert und verglichen werden.

Der wichtigste Impuls kam zweifellos vom *"Modell VW"*. Mit einem recht grossen Schritt wurde die Arbeitszeit in einem Zug um 20% auf 28,5 Stunden reduziert. Dieser Schritt wurde kollektiv für den gesamten Betrieb umgesetzt – aber nicht in einheitlicher Form, sondern mit 150 verschiedenen Umsetzungsmodellen.[19] Die dabei in Kauf genommene Lohnkürzung von ca. 17% ist zum einen darin begründet, dass der Schritt der Arbeitszeitverkürzung so gross ist, dass er weit über das Produktivitätswachstum hinausgeht. Zum anderen war die Lohneinbusse deshalb akzeptabel, weil das Modell eine Beschäftigungsgarantie vorsieht. Diese und andere Regelungen sind nur

möglich dank einer starken Stellung der Gewerkschaft und der Betriebsräte bei VW und dank der vertraglichen Regulierung des Modells. In Deutschland hat es in den Gewerkschaften und auf seiten der Linken auch kritische Stimmen gegeben, da dieses Modell auch verschiedene gesamtarbeitsvertragliche Errungenschaften preisgibt.[20] Für schweizerische Verhältnisse, wo die Flexibilisierung nach dem Diktat der Arbeitgeber bereits Realität ist, kommt das VW-Modell dagegen wie gerufen. Entsprechend war denn auch die Reaktion helvetischer Arbeitgeber, die von einer "Bankrotterklärung des VW-Managements" sprachen. Die Patrons können sich über die Lohnzugeständnisse in Anbetracht der Beschäftigungsgarantie und der kollektiven Verkürzungsmodelle gar nicht freuen; dies umso weniger, als sich ihre Prognose eines baldigen Scheiterns des VW-Modells nicht bewahrheitet hat.

Gleichzeitig wurde in der Schweiz in einem längeren Aushandlungsprozess auf kleinerer Stufe ein ähnliches Modell umgesetzt, das *"Tages-Anzeiger-Modell"*. Zur Verhinderung der 1993 angekündigten 250 Entlassungen hatten die Gewerkschaften neue Arbeitszeitmodelle gefordert. Unter Einbezug des Instituts für Arbeitspsychologie der ETH Zürich (Prof. Eberhard Ulich) handelten die Konfliktparteien in einem längeren Prozess unter demokratischer Beteiligung der Betroffenen ein Modell aus, dem im September 1993 eine grosse Mehrheit einer Abteilung (der Druckvorstufe) zustimmte. Es beinhaltet eine Arbeitszeitverkürzung um 15% (34-Stundenwoche) bei einer Lohnkürzung um 10%. Diese wurde u.a. deshalb akzeptiert, weil verschiedene wichtige Absicherungen vertraglich geregelt wurden, so eine Beschäftigungsgarantie für die Dauer des Modellversuchs, die Möglichkeit der Erhaltung des Versicherungsniveaus bei der Pensionskasse auf dem ursprünglichen Stand u.a.m.[21]

Das Tages-Anzeiger-Modell bleibt in der Schweiz bisher das einzige Modell einer betrieblichen kollektiven Arbeitszeitverkürzung im grösseren Umfang. Seine Realisierung erfolgte unter guten Voraussetzungen: ein funktionierender Betrieb, der sich in der Öffentlichkeit als experimentierfreudig präsentiert; gut abgestützte, erfahrene und einheitlich operierende Gewerkschaften und Betriebsvertretungen. Das Modell ist aber auch nicht zufälligerweise in einer Abteilung mit relativ hohem Lohnniveau angenommen worden. Die doch beträchtliche Lohneinbusse wäre in vielen anderen Bereichen nicht zumutbar.

Als Antwort auf dieses Problem hatten die Gewerkschaften schon 1993 eine *"Sozialisierung"* eines Teils der Mehrkosten betrieblicher Modelle zur Verhinderung von Entlassungen gefordert. Der Staat oder die Arbeitslosenversicherung soll bei grossen Schritten der Arbeitszeitverkürzung einen finanziellen Beitrag leisten, was immer noch günstiger wäre als die Finanzierung der Arbeitslosigkeit.[22] Ein solcher Beitrag wurde auch für das Tages-Anzeiger-Modell gefordert, von den Behörden aber abgelehnt.[23] Mit dem neu revidierten Gesetz zur Arbeitslosenversicherung ist nun seit 1996 zumindest für "Pilotprojekte" der Arbeitsumverteilung eine Unterstützung nicht mehr ausgeschlossen.

Ein weiteres Modell hat der *Schweizerische Bankpersonalverband* SBPV zur Diskussion gestellt: Angesichts der horrenden Zahl von Überstunden in der Bankbranche und in Vorwegnahme des geplanten Stellenabbaus der Banken hat der Verband 1995 sein Modell der Viertagewoche mit 36 Stunden vorgeschlagen.[24] Es sieht vor, dass die vertraglich bisher im wesentlichen auf 5 Arbeitstage beschränkte Betriebszeit auch auf den Samstag ausgedehnt werden kann, wenn dies mit einer generellen Arbeitszeitverkürzung verbunden wird. Wegen des grossen Druckes zu Überstunden konzentriert der Vorschlag die Arbeitszeit auf 4 Tage à 9 Arbeitsstunden. Die Arbeitgeber waren im Rahmen der Vertragsverhandlungen vom Herbst 1995 nicht bereit, auf diese Forderung überhaupt einzutreten. 1996 gewinnt der Vorschlag angesichts der nun publik gewordenen Pläne zum Abbau von Zehntausenden Arbeitsplätzen im Bankensektor eine neue Aktualität.

Schliesslich hat die *Gewerkschaft Bau und Industrie GBI* 1996 als Antwort auf den Abbau von über 3000 Arbeitsplätzen im Zuge der Fusion zur *"Novartis"* ebenfalls ein Modell[25] ausgearbeitet, welches verschiedene Elemente umfasst:

- Generelle Arbeitszeitverkürzung um 10% von rund 2000 Jahresarbeitsstunden auf 1800 (was einer 36-Stundenwoche entspricht) bei vollem Lohnausgleich. Diese Verkürzung soll nicht einheitlich, sondern mit verschiedenen, den Realitäten der Abteilungen angepassten Modellen umgesetzt werden (Ausdehnung der Betriebszeiten, neue Schichtmodelle mit Zeitzulagen, Arbeitszeitkonti, etc.)
- Rechtsanspruch auf vorzeitige Pensionierung ab dem 60. bzw. 57. Altersjahr. Ab 55 Jahren soll die Möglichkeit zur schrittweisen, teilzeitigen Pensionierung bestehen, kombiniert mit Anstellung von jungen Arbeitssuchenden (Stafettenmodell).
- Freiwillige Teilzeitarbeit mit rechtlich besserer Absicherung ohne lineare Einkommenseinbusse.

Der beschäftigungspolitische Schwerpunkt des GBI-Modells liegt dabei auf den ersten beiden Ebenen, welche Zehntausende von Personen einbeziehen würden und Arbeitsplätze für rund 2'500 Personen erhalten könnten. Die Forderung nach vollem Lohnausgleich ist berechtigt, da die von Novartis durch die Fusion erhoffte Produktivitätssteigerung grösser ist als die geforderte 20-prozentige Verkürzung der Arbeitszeit. Der Effekt der freiwilligen Teilzeitarbeit wird dagegen als bescheiden eingeschätzt, da die heute noch vollzeitig Tätigen die entsprechenden Lohneinbussen nur selten in Kauf nehmen dürften.

Die Absichten der Novartis-Leitung gehen jedoch in die umgekehrte Richtung: Ein grösserer Teil des Abbaus soll mit – von der Firma bestimmten – vorzeitigen Pensionierungen erreicht werden. Daneben wird auf individuelle Teilzeitarbeit gesetzt bei linearer Lohneinbusse.

Die beschriebenen kollektiven Modelle und Erfahrungen weisen auf die konkreten Möglichkeiten und Probleme hin. Sie sind indessen kein Ersatz für gesamtgesellschaftliche Schritte der Arbeitsumverteilung.

## Gesamtgesellschaftliche Arbeitszeitverkürzung – ohne soziale Bewegung?

Seit 1994 laufen Diskussionen um die Lancierung einer neuen Volksinitiative, welche die Verkürzung der Normalarbeitszeit zum Gegenstand der politischen Auseinandersetzung machen sollte. Die Projekte werden allerdings immer wieder durch Abwehrkämpfe verzögert, welche den Gewerkschaften und den fortschrittlichen Kräften aufgezwungen werden: 1994/95 galt es, eine widerstandslose Zustimmung zum Rentenalter 64 für Frauen zu verhindern. 1996 ist es die Arbeitsgesetz-Revision, welche einen Verteidigungskampf nötig macht, sieht sie doch eine sehr weitgehende und folgenreiche Flexibilisierung der Arbeit vor.[26]

Welche Kriterien müsste nun ein Projekt für eine gesamtgesellschaftliche Arbeitszeitverkürzung erfüllen, wenn man die hier festgehaltenen Erfahrungsresultate berücksichtigt?

- Zweifellos sind heute *kollektive Modelle der Arbeitszeitverkürzung* nötig. Die rein individuellen Schritte der Verkürzung führen in der Summe leider nicht zu der erwarteten Senkung der Arbeitszeit, sondern zu einer gefährlichen Segmentierung, welche die geschlechtsspezifische Aufspaltung auf dem Erwerbsarbeitsmarkt verstärkt statt verhindert.
- Die kollektiven Modelle sollten jedoch den *Rahmen schaffen für individuell wählbare Formen* der Arbeitszeitverkürzung: Ob diese in der Form kürzerer Wochenarbeitszeit, mehr Ferien, Urlaub für bestimmte Tätigkeiten etc. genutzt wird, sollten möglichst die Betroffenen selbst entscheiden können. Ein 6- oder 5-Stunden-Tag ist für die Zukunft eine wünschenswerte Form der Arbeitszeit, aber kaum eine Norm, wie dies der 8-Stunden-Tag jahrzehntelang war.
- Einer der zentralen Angelpunkte der Arbeitszeitpolitik bleibt die gesetzlich *zulässige Maximalarbeitszeit* bzw. die kollektivvertraglich festgelegte Arbeitszeit der Vollzeit-Beschäftigten. Es ist keine Lösung, nur die durchschnittliche Arbeitszeit zu senken, und dabei in Kauf zu nehmen, dass ein Teil der Beschäftigten 45 Stunden oder mehr Stunden arbeitet.[27]
- Die Frage des *Lohnausgleichs* ist für die Zukunft der Arbeitspolitik von vitalem Interesse. Wird bei Arbeitszeitverkürzung eine lineare Lohnkürzung die Regel, dann dient diese einseitig dem Interesse der Arbeitgeber, welche sämtliche Produktivitätsgewinne für sich in Anspruch nehmen können. Gleichzeitig kann der Hälfte aller Lohnabhängigen, die weniger als Fr. 4'500.- pro Monat verdient, keine Lohneinbusse zugemutet werden. Bei grösseren Schritten der Arbeitszeitverkürzung, welche über den Rahmen der Produktivitätssteigerung hinausgehen, muss deshalb weiterhin ein Beitrag des Staates bzw. der Arbeitslosenversicherung gefordert werden.[28]
- *"Kleine"* und *"grosse" Umverteilung* der Erwerbsarbeit dürfen nicht gegeneinander ausgespielt werden. Wir brauchen beides. Auch eine "kleine Umverteilung" wirft grosse Probleme bei der Umsetzung auf. Und die "grosse Umverteilung" darf nicht auf den Sanktnimmerleinstag verscho-

ben werden, sondern muss in betrieblichen oder gesellschaftlichen Modellen konkretisiert werden. Gewarnt sei jedoch vor dem Missverständnis, dass die "grosse Umverteilung" durch eine Ausweitung der individuellen Teilzeitarbeit realisiert werden könnte. Teilzeitarbeit ist zwar durchaus eine Chance, aber nur wenn sie nicht als Alternative zur generellen Arbeitszeitverkürzung konzipiert wird. Sonst wird sie zur Falle und verstärkt die Segmentierung des Arbeitsmarktes, wobei vor allem die Frauen Teilzeitarbeit mit tiefem Lohn und geringen beruflichen Chancen zugeteilt erhalten.[29]

- Arbeitszeitmodelle brauchen eine *Regulierung*. Deren Ziel ist nicht die Uniformität, sondern der Spielraum für individuelle Formen. Sollen diese aber die Beschäftigten nicht der Willkür der Arbeitgeber, der jeweiligen Arbeitsmarktlage ausliefern, braucht es gesetzliche und gesamtarbeitsvertragliche Regeln. Dies gilt nicht nur für die neuen kollektiven Modelle der Arbeitszeitverkürzung, sondern insbesondere auch für die bereits massenhaft bestehende Teilzeitarbeit, die besser geschützt sein muss.[30]

Wie wir gesehen haben, verläuft die Dynamik der Arbeitszeitentwicklung nicht "naturwüchsig" in Richtung einer Umverteilung der Erwerbsarbeit. Ebensowenig laufen in diesem Punkt die Interessen und Vorstellungen der Unternehmer und der Gewerkschaften zusammen, um die Grundlage für einen "Pakt der Umverteilung" zu schaffen. Von einigen weitsichtigen Sozialliberalen[31] abgesehen stösst die Arbeitszeitverkürzung auf bürgerlicher Seite weiterhin mehrheitlich auf Ablehnung. Ausnahmen in einzelnen Betrieben oder Branchen sind allerdings nicht ausgeschlossen.[32]

Im Unterschied zur politischen Debatte über ein "Bündnis der Arbeit" in Deutschland bleiben in der Schweiz die Arbeitgeber auf Distanz.[33] Unter der Ägide des Basler Chemie-Bosses und Arbeitgeberpräsidenten Guido Richterich versucht der Arbeitgeberverband die Krise optimal für die Unternehmerinteressen zu nutzen und die Gewerkschaften möglichst zu schwächen, ja ihre Existenz in Frage zu stellen, wenn sie sich nicht dem Diktat der Unternehmen [34] unterwerfen sollten. Auch auf der politischen Ebene ist für Herbst 1996 die Konfrontation anlässlich der Arbeitsgesetzrevision angesagt, nachdem eine bürgerliche Mehrheit ihr Programm der Deregulierung durchsetzte und den durchaus möglichen Kompromiss mit den Gewerkschaften platzen liess. Dies eröffnet die Möglichkeit für ein recht breites Bündnis von Gewerkschaften, Angestelltenorganisationen, Frauenorganisationen, Linken, Grünen und Christlichsozialen und Möglichkeiten für offensivere Vorschläge. Neue politische Initiativen für eine kollektive Absenkung der Erwerbsarbeitszeit sind ebenso angesagt wie in die Realität umgesetzte betriebliche Modelle.

## Anmerkungen

1 Vgl. Rieger, Andreas, 1993: Arbeit umverteilen – Arbeitszeit verkürzen. In: Widerspruch Heft 25 (2. Auflage), "Arbeitslosigkeit – wirtschaftspolitische Alternativen", Zürich.

2 Würgler, Hans (Hg.), 1994: Arbeitszeit und Arbeitslosigkeit. Zur Diskussion der Beschäftigungspolitik in der Schweiz. Zürich.
Arbeitsgruppe "Umverteilung der Arbeit" der SPS, 1995: Wege zur doppelten 25-Stunden-Woche. Bern. Siehe auch: Der provisorische Werkstattbericht mit 10 Modulen zur Vorbereitung einer Volksinitiative. SP-Pressedienst, Nr. 444, v. 15.5.96, Bern. Die Grünen/GPS fordern die 30-Stunden-Woche (u.a. ein Bonus-Malus-Modell) unter dem Titel "Anders arbeiten – besser leben". Der SGB schlägt eine Absenkung der Normalarbeitszeit auf 37 Stunden vor.

3 Rieger, Andreas, 1993, S. 87ff.

4 Bundesamt für Statistik, 1995: Betriebsübliche Arbeitszeit 1985-1994, Bern.

5 Schweizerischer Bankpersonalverband SBPV, Schweiz. Bankpersonal-Zeitung, Nr. 2, 1996.

6 Rieger, Andreas 1995, Pensionierte ohne Pension. In: MoMa 4/1995, Zürich.

7 Vgl. die Arbeitsmarktbilanz. In: Eidg. Kommission für Konjunkturfragen, "Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit", Volkswirtschaft 11/95. Die Kommission rechnet mit etwas über 200'000 fehlenden Arbeitsplätzen, lässt aber das Arbeitsangebot all jener Saisonniers und Grenzgänger ausser acht, welche jahrelang in der Schweiz arbeiteten, nun aber keine Aufenthaltsbewilligung in der Schweiz mehr erhalten.

8 Gaillard, Serge 1993: Wie beschäftigungswirksam sind Arbeitszeitverkürzungen? In: Gewerkschaftliche Rundschau 4/93. Die Formel lautet: V= I+ (II+III) -IV.

9 Quellen für 1970/80/90: Volkszählung.

10 Quelle für 1995: Bundesamt für Statistik 1996: SAKE, Kommentierte Ergebnisse und Tabellen 1995, Bern. Die SAKE definiert Teilzeiterwerbstätigkeit etwas breiter, als dies die Volkszählung tat.

11 Ein Beispiel für diese Informationsaufbereitung lieferte FACTS 7/96 unter dem Titel "Abschied vom Achtstundentag". Vorgestellt werden einige teilzeitarbeitende Männer, welche den angeblich neuen Megatrend veranschaulichen sollen: "Starre Arbeitszeiten sind passé. Künftig teilen wir unsere Arbeit selber ein". Ich selbst nehme als Teilzeit-Erwerbstätiger und Teilzeit-Vater seit fünfzehn Jahren interessiert die Behauptung dieses Megatrends in den Medien zur Kenntnis, stelle aber in der Realität nur vereinzelte individuelle Arrangements fest.

12 Buhmann, Brigitte 1993: Geschlechtsspezifische Aspekte der Erwerbslosigkeit. In: SAKE NEWS 93/4. Unterbeschäftigt gilt, wer 9 Stunden oder mehr pro Woche zusätzlich arbeiten möchte.

13 Vgl. Meier, Irène, 1996: Entfesselter Markt und schlanke Betriebe. Deregulierung – Auswirkungen auf Frauen, Zürich. Vgl. dazu die Interventionen der neuen Dienstleistungsgewerkschaft Gewerkschaft "unia" bei Bally, EPA, u.a.

14 SAKE, 1991.

15 "Individuelle Arbeitszeitmodelle", McKinsey, Zürich 1996. Die Studie wurde u.a. unterstützt von der Bank Bär, Zürich.

16 Ebenda S. 26.

17 Eine Studie von McKinsey über Deutschland (McKinsey: "Teilen und Gewinnen", 1994) ging zum einen von einem grösseren Potential von Teilzeitarbeit aus, da diese in Deutschland weniger häufig ist als in der Schweiz. Zum anderen wird mit einem viel kleineren Produktivitätsgewinn im Übergang zur Teilzeit und damit mit einem grösseren Beschäftigungseffekt gerechnet. Schliesslich wird vorgeschlagen, dass keine lineare Lohneinbusse erfolgen soll, weil sonst die Bereitschaft zur Teilzeitarbeit zu gering sei. Davon ist in der Schweizer Publikation derselben McKinsey-Studie nichts mehr zu lesen...

18 NZZ-Wirtschaftsredaktor G. Schwarz persönlich lobt die "Absage an den Standard 8 Stunden, 5 Tage" und ruft nach einem "Umdenken" bezüglich Teilzeitarbeit (NZZ 29.2.1996). Und in einer Pressekonferenz versuchte die FDP, die Studie als "Munition" gegen das GBI-Novartis-Modell und gegen das Referendum zur Arbeitsgesetzrevision zu benützen (NZZ 2.4.96).

19 Harz, Peter, 1994: Jeder Arbeitsplatz hat ein Gesicht – Die Volkswagen-Lösung, Frankfurt.

20 Eine Zwischenbilanz findet sich bei Gerstenkamp, Thomas: Zeit ist (kein) Geld. In: Blätter für deutsche und internationale Politik Heft 9/1995.

21 Beschreibung und Zwischenbilanz des Modells bei Kreuzer, Roland 1996: Schafft 1, 2, 3, viele Tagi-Modelle! In: MoMa Heft 5/1996.

22 Vgl. die Broschüre der Gewerkschaft Bau und Industrie, 1994: Arbeit umverteilen. Ebenso das Positionspapier des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes von 1994 plädiert für einen Bonus zur Arbeitsumverteilung.

23 Bei der Entwicklung des Tagi-Modells haben Gewerkschaften und Betrieb mit Unterstützung des Zürcher Arbeitsamtes gemeinsam beim BIGA eine Aufteilung der Kosten zwischen Arbeitgeber, betroffenen Beschäftigten und Arbeitslosenversicherung vorgeschlagen. Aus formalen Gründen fiel der Bescheid des BIGA negativ aus.

24 Schweizerischer Bankpersonalverband, Nr. 8/95. Zum geplanten Stellenabbau bei den Schweizer Banken vgl. M. Schenker, T.-A. v. 22.5.1996.

25 GBI 1996: INPUT-Sondernummer zu Novartis, April 1996.

26 Die Maximalarbeitszeit bleibt im Revisionsprojekt bei 45 Stunden pro Woche, mit erweiterten Möglichkeiten der Ausweitung nach oben: Mehr als 500 Überstunden sollen zukünftig bewilligungsfrei möglich sein. Hinzu kommt die Flexibilisierung der Nacht- und Sonntagsarbeit.

27 Das Bonus-Malus-Modell der Grünen Partei von 1995 lässt dies ebenso zu wie einzelne Vorschläge in der SPS-Diskussion.

28 In Frankreich und im Europarat wird das Modell von Michel Rocard diskutiert, welches Abzüge bei den Sozialversicherungsbeiträgen jener Betriebe vorsieht, welche die betriebsübliche Arbeitszeit bei vollem Lohn um mehrere Stunden absenken. (Vgl. Le Monde, 5.4.1996).

29 Wie die Teilzeitarbeit gleichzeitig eine "Falle" und doch auch eine "Chance" für die Frauenerwerbstätigkeit, ist beschreibt das Buch "Flexibel oder flexibilisiert" von Ulla Kilchenmann, 1992, Zürich. Vgl. auch ihren Beitrag in Widerspruch-Heft 25, 1993.

30 Gleicher rechtlicher Standard wie Vollzeitarbeit; Unterstellung unter Gesamtarbeitsverträge; gleiche Bedingungen in der Sozialversicherung. Als Instrument zur Verhinderung von Zwangs-Teilzeitarbeit müsste auch das in der Schweiz noch wenig bekannte "Recht zur Rückkehr zur Vollzeit" diskutiert werden.

31 Vgl. Würgler, Hans, 1996: Eine Volksinitiative zur Arbeitsverteilung. In: "Der Organisator", 5/96, Zürich.Der Initiativtext zur „gerechten Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit" ist erhältlich bei GeGAV / Gesellschaft für gerechte Arbeitsverteilung, Pf. 7236, 8023 Zürich.

32 Für die von einem massiven Arbeitzplatzabbau betroffene Baubranche schlug die GBI im Mai 1996 eine "Plattform für das Baugewerbe" vor, welche u.a. einen Abbau der Überstunden, frühzeitige Pensionierungen und andere Modelle der Arbeitszeitverkürzung vorschlägt.

33 Vgl. Hasler, Peter, 1996: "Bündnis für Arbeit" auch für die Schweiz? Arbeitgeber bevorzugen die marktwirtschaftliche Erneuerung. NZZ 21.3.96.

34 Vgl. Richterich, Guido. In: Basler Zeitung, 22.2.1996.