

Das Dokument

Objektyp: **Group**

Zeitschrift: **Diskussion : Magazin für aktuelle Gewerkschaftspolitik**

Band (Jahr): - **(1987)**

Heft 1: **Flexibilisierung der Arbeitszeit**

PDF erstellt am: **11.09.2024**

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.

DAS DOKUMENT



Im Hinblick auf den Kongress vom Herbst '86 diskutierten die GTCP ihr Aktionsprogramm. Wir drucken hier Auszüge aus dem Arbeitszeitkapitel zur Flexibilisierung und Schichtarbeit ab.

Deregulierung der Arbeitszeit
Hinter dem modern klingenden Begriff «Flexibilisierung» versteckt sich nichts anderes als die Absicht, den Einsatz der Arbeiter und Angestellten möglichst flexibel den Bedürfnissen der Produktion und der Rentabilität anzupassen.

Die Betriebe versuchen, diese Flexibilität dadurch zu erreichen, dass sie die Stammbesetzung auf ein absolutes Minimum abbauen und damit bei Absenzen und geringfügig zunehmenden Belastungen Überstunden angeordnet und Aus Hilfskräfte angestellt werden müssen.

Eine andere Form der Flexibilisierung ist der Versuch, nicht mehr Wochen- sondern Jahresarbeitszeiten festzulegen und die wöchentlichen Arbeitszeiten übers Jahr dem Arbeitsanfall anzupassen. Den Teilzeitbeschäftigten werden immer mehr sogenannte «kapazitätsorientierte variable Arbeitszeitverträge» angeboten. Das heisst, dass sie sich verpflichten müssen, je nach Auftragsbestand mehr oder weniger Wochenstunden zu arbeiten.

Allen Formen flexibler Arbeitszeit ist gemeinsam, dass sie für den Unternehmer die Lohnkosten senken, für den Arbeitnehmer aber Deregulierung, weniger Sicherheit, weniger Schutz und oft auch weniger Lohn bedeuten als bei festen (nicht-flexiblen) Arbeitszeiten. Die GTCP widersetzt sich solchen Regelungen.

Dagegen fordern wir:

- Jegliche Formen von Arbeit auf Abruf müssen mittels der Gesamtarbeitsverträge abgeschlossen werden.
- Die Aushilfsarbeit muss gesamtarbeitsvertraglich geregelt werden.
- Die Personalbestände müssen so geplant sein, dass voraussehbare regelmässige Auftragschwankungen sowie Kurzabsenzen bei Krankheit, Unfall, Bildungsurlaub und Militär mit der Stammbesetzung bewältigt werden können.

Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit ist ein regelmässiges Arbeitsverhältnis, bei welchem die Arbeitszeit wesentlich unter der betriebsüblichen Arbeitszeit liegt. Die Teilzeitarbeit hat in den letzten 20 Jahren in der Schweiz sehr stark zugenommen...

In den letzten Jahren haben die Unternehmer einen weiteren Vorteil der Teilzeitarbeit entdeckt: in gewissen Bereichen kann durch das Ersetzen von Vollzeit- durch Teilzeitstellen eine erhebliche Steigerung der Produktivität erzielt werden. Dies einerseits dadurch, dass die Leistungsfähigkeit aller Personen nach vier bis fünf Arbeitsstunden abnimmt, dass also Teilzeitbeschäftigte nur während ihren leistungsfähigsten Stunden beschäftigt werden. Andererseits aber auch dadurch, dass sie gezielt dann eingesetzt werden können, wenn der Arbeitsanfall am grössten ist. Dieser Vorteil der Teilzeitarbeit für den Unternehmer hat zur Folge, dass in bestimmten Bereichen immer mehr nur noch Teilzeitstellen angeboten werden.

Während heute bei gewissen Arbeitnehmergruppen noch durchaus eine Nachfrage nach Teilzeitstellen vorhanden ist, könnte die Annahme einer Teilzeitbeschäftigung in Zukunft auch zum Zwang werden. Solche Entwicklungen zeichnen sich zum Teil bereits ab.

- Die GTCP ist nicht gegen die Teilzeitarbeit, wohl aber gegen eine Ausdehnung der Teilzeitarbeit als einer Form der Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich. Die GTCP fordert von den Betrieben, dass die Schaffung von Teilzeitstellen nicht zu einem Abbau von Arbeitsplätzen führt.
- Wir setzen uns dafür ein, dass die Teilzeitarbeit in den Gesamtarbeitsverträgen ver-

bindlich und klar geregelt wird, dass die Teilzeitbeschäftigten genau gleich behandelt werden wie die Vollzeitbeschäftigten und dass auch die Teilzeitbeschäftigten den Gesamtarbeitsverträgen unterstellt werden...

Schichtarbeit

In der Auseinandersetzung um eine menschengerechte Organisation und Gestaltung der Arbeit ist das Thema Schichtarbeit von grosser Bedeutung. In den Branchen der GTCP spielt die Frage der Schichtarbeit eine ganz zentrale Rolle.

Beschränkung der Schichtarbeit

Schichtarbeit aus Gründen der Versorgung kennen wir beispielsweise im Gesundheitswesen, im öffentlichen Verkehr, in der Energieversorgung aber auch in Bäckereien usw. Gegen diese für die allgemeine Versorgung der Gesellschaft notwendige Schichtarbeit ist wenig einzuwenden. Sie ist so menschlich wie möglich zu organisieren und zu gestalten.

Die GTCP fordert:

- dass Schichtarbeit für die Versorgung der Gesellschaft im Arbeitsgesetz und dessen Verordnung II abschliessend und präzisiert zu regeln ist. Die Bedürfnisse der Versorgung sind bezüglich den Bereichen und dem Umfang durch die politischen Instanzen festzulegen.

Schichtarbeit aus technologischen Gründen kennen wir beispielsweise in der Stahlindustrie, aber auch in der Chemiefaser-, der chemischen und pharmazeutischen sowie in Teilen der Papierindustrie. In all diesen Branchen trifft die technologische Notwendigkeit stets nur einen Teilbereich des Produktionsprozesses, meist den Produktionsvorgang im engeren Sinne, nicht aber die Hilfsbetriebe wie beispielsweise die Produktesortierung, die Verpackung, den Versand usw. Die GTCP wendet sich nicht gegen die technologisch notwendige Schichtarbeit. Sie ist jedoch streng auf den Bereich der technologischen Notwendigkeit zu beschränken und menschlich zu organisieren und zu gestalten.

Die GTCP fordert:

- dass die Schichtarbeit aus technologischen Gründen aufgrund festumschriebener Kriterien im Arbeitsgesetz und

seiner Verordnung I bewilligungspflichtig bleibt. Die technologischen Gründe müssen eng und präzise auf den Teilbereich und die Tätigkeit umschrieben sein.

- dass die Bewilligung neuer Bereiche technologisch begründeter Schichtarbeit der Vernehmlassung bei der Eidg. Arbeitskommission bedarf und schlussendlich durch eine politische Instanz entschieden werden muss.

Schichtarbeit aus ökonomischen Gründen umfasst jegliche Schichtarbeit, die nicht aus Gründen der Versorgung oder der Technologie bewilligt werden kann. Bei der ökonomisch begründeten Schichtarbeit geht es um die Auslastung relativ teurer Produktionsmittel, um die möglichst schnelle Refinanzierung dieser Anlagen, um Produktionssteigerung, um die Senkung der Fixkosten, um Rentabilitätssteigerung. Hier gilt es für die Gewerkschaften, den rein ökonomischen Ansprüchen der Unternehmer die körperlichen, seelischen und ethischen Bedürfnisse der arbeitenden Menschen und deren Familien entgegenzusetzen.

Die GTCP fordert:

- dass für die Schichtarbeit aus ökonomischen Gründen die generelle Bewilligungspflicht und die generelle Beschränkung solcher Bewilligungen im Arbeitsgesetz beibehalten werden.

neu muss im Arbeitsgesetz verankert werden, dass solche Bewilligungen unter Vorbehalt der Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer im Rahmen einer geheimen Abstimmung gewährt werden.

- Das Arbeitsgesetz muss so geändert werden, dass Durchlaufbetriebe aus rein ökonomischen Gründen nicht bewilligt werden können.

Bewilligungen für ökonomisch begründete Schichtsysteme müssen mindestens folgende Unterbrüche beinhalten: samstags von 22 Uhr bis montags 05 Uhr; an Feiertagen vom Vortag 22 Uhr bis zum Folgetag 05 Uhr.

- Das geltende Nachtarbeitsverbot für Frauen, welches im Abkommen Nr. 98 der Internationalen Arbeitsorganisation festgelegt ist, ist fortzuführen und die entsprechenden Bestimmungen sind im Arbeitsgesetz zu übernehmen.

Folgende Formen ökonomisch begründeter Schichtar-

DAS DOKUMENT

beit müssen im Arbeitsgesetz verboten werden: Dauernde Nachtarbeit für Männer; dauernde Samstagarbeit.

Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Die Schichtarbeit, insbesondere die Nacht- und Sonntagsarbeit hat sich aus physischen, psychischen, sozialen und ethischen Gründen als besonders belastend erwiesen. An die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsorganisation der Schichtarbeit sind daher besondere Anforderungen zu stellen.

Die GTCP fordert für die Schichtarbeiter/innen

- Abschaffung leistungsorientierter Lohnsysteme während der Nachtschicht.
- Den Abbau von Mehrfachbelastungen.
- Die Gewährung der bestehenden gesetzlichen Pausen als bezahlte Pausen.
- Die Einführung zusätzlicher bezahlter Kurzpausen.
- Eine massive Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich; Einführung der 36-Stunden-Woche.
- Die Gewährung zusätzlichen Urlaubs für Schichtarbeiter (Schichturlaub).
- Über fünfzigjährige Arbeitnehmer dürfen gegen ihren Willen nicht zur Schichtarbeit verpflichtet werden, sofern dies unter den gegebenen betrieblichen Voraussetzungen möglich ist.
- Eine regelmässige medizinische Untersuchung der Schichtarbeiter durch Ärzte, die ausschliesslich den Untersuchten zur Auskunft verpflichtet sind.

Unser Vorgehen

Sowohl im Schweizerischen Arbeitsgesetz als auch in den Gesamtarbeitsverträgen bedarf es Neuerungen, um die Situation der besonders belasteten Schichtarbeit zu verbessern.

- Die GTCP wird die Forderungen nach der Verbesserung der Arbeitsbedingungen in die kommenden Vertragsverhandlungen einbringen.
- Die GTCP beantragt dem Kongress des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes SGB, dass die Vertreter des SGB im Nationalrat den Bundesrat mit einem parlamentarischen Vorstoss auffordern, von seiner Kompetenz gemäss Arbeitsgesetz Gebrauch zu machen und die Höchstarbeitszeit für Schichtarbeiter

von heute 45 Stunden sukzessive auf 38 Stunden zu senken.

- Die GTCP beantragt dem Kongress des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes SGB, dass die Vertreter des SGB in der Eidg. Arbeitskommission und im Parlament die bevorstehende Revision des Arbeitsgesetzes im Bereich Arbeits- und Ruhezeit dazu benutzen, dass die geforderten Beschränkungen der Schichtarbeit Eingang ins Gesetz finden.



Die Delegierten des SGB-Kongresses veränderten in verschiedenen Punkten aufgrund von Anträgen aus den Reihen des VPOD, GBH, GDP und der GTCP die vorgeschlagenen Thesen zur Arbeitszeit (vgl. Artikel S. 4ff.). Wir drucken hier die neue Einleitungspassage ab, die von der GTCP vorgeschlagen worden war.

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

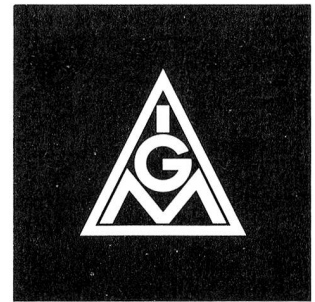
Die beschleunigte Anwendung der neuen Technologien, womit eine rasche Steigerung der Produktivität verbunden ist, führt sowohl zum Wegrationalisieren von Arbeitsplätzen als auch zu neuen Belastungen für die Arbeitnehmer. Es gilt zu vermeiden, dass sich in unserer Gesellschaft die Spaltung vertieft zwischen den

nen, 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 Umstrukturierung 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 verschiedenster 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.



In einem der grössten Arbeitskämpfe der letzten Jahre hatte die IG-Metall in der BRD 1984 die Schallmauer der 40-Stunden-Woche durchbrechen können in Richtung der 35-Stunden-Woche. 38,5 Stunden pro Woche lautete der Abschluss, der in der Folge zur Schaffung von Zehntausenden zusätzlichen Arbeitsplätzen führte. Die Unternehmer setzten der generellen Arbeitszeitverkürzung die «Flexibilisierung» entgegen (und haben schon damals in der Propaganda den schweizerischen SMUV als vorbildlich dargestellt...). Im Vertrag hatten sie gewisse begrenzte Flexibilisierungsschritte durchsetzen können, welche die IG-Metall in der Folge betrieblich einzudämmen versuchte. Dies führte 1986 zu ausgedehnten Diskussionen über die Flexibilisierung, die zum Positionspapier führten, welches wir hier abdrucken. Die Erfahrungen der IG-Metall sind umso wichti-

DAS DOKUMENT

ger, als derzeit die nächste Runde des Arbeitskampfes Richtung 35-Stunden-Woche beginnt. Anfangs März fanden bereits die ersten Warnstreiks statt. Wir werden in der nächsten Nummer von DISKUSSION darüber berichten.

**IG Metall-Vorstand
Arbeitszeitflexibilisierung und
Arbeitnehmerinteressen –
Positionspapier der IG Metall
(Auszug)**

5.
Mit- und selbstbestimmte Arbeitszeiten anstatt kapitalorientierter Arbeitszeitflexibilisierung

5.1
Die IG Metall stellt sich damit nicht grundsätzlich gegen jede Form von neuen Arbeitszeiten und neuen Arbeitszeitregelungen. Sie wird selbstverständlich – wie bisher – weitere generelle Arbeitszeitverkürzungen für alle Arbeitnehmer fordern, dafür mobilisieren und nötigenfalls auch kämpfen. Die 35-Stunden-Woche ist und bleibt das wichtigste und vorrangige Ziel qualitativer Tarifpolitik.

Je kürzer die regelmässige Arbeitszeit pro Woche, desto grösser wird das Interesse der Arbeitnehmer an der Lage und Verteilung der Arbeitszeit in ihrem Sinne. Von daher wird das Problem, ob Lage und Verteilung der Arbeitszeit nach den Wünschen der Arbeitnehmer oder im Interesse der betrieblichen Erfordernisse geregelt wird, aus der Arbeitszeitdiskussion für die Zukunft nicht mehr wegzudenken sein.

Das betriebliche Interesse ist vor allem darauf gerichtet, die Arbeitszeiten den Produktionsschwankungen anzupassen bzw. durch Ausweitung der Betriebsnutzungs- und Maschinenlaufzeiten die Kapitalkosten zu senken und so bei möglichst gleichbleibendem Kapitaleinsatz die Produktion zu steigern. Beide Tendenzen können arbeitsplatzvernichtend sein. Denn bei Anpassung der Arbeitszeiten an die Produktionsschwankungen kann mit weniger Arbeitsvolumen der gleiche und ein höherer Produktionsumfang erreicht werden. Und eine Ver-

grösserung der Produktionsmöglichkeiten führt zunächst weder national noch international zu einer Ausweitung der Absatzmöglichkeiten, sondern zunächst nur zu einer Verschärfung der Konkurrenz.

Das Interesse der Arbeitnehmer ist dagegen auf geregelte und planbare Arbeitszeit, die über längere Zeiträume hinweg überschaubar ist, gerichtet. Für die Gestaltung der Arbeitszeit sind bei einzelnen Arbeitnehmern oder bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern (z.B. ältere Arbeitnehmer, Eltern von Babies und Kleinkindern) spezifische Lebensumstände für eine Gestaltung von Lage und Verteilung der Arbeitszeit nach ihren Interessen massgebend (z.B. späterer Arbeitsbeginn, verlängertes Wochenende, früheeres Arbeitsende).

Deshalb verlangt das Interesse der Arbeitnehmer die tarifliche Normierung von Eckpunkten flexibler oder variabler Arbeitszeiten und vor allem die Sicherung von Gestaltungsmöglichkeiten nach ihren Interessen.

5.2
Die IG Metall strebt eine kürzere Wochenarbeitszeit an, um Arbeitsplätze zu sichern und zu schaffen, die Arbeit zu humanisieren und die Lebensqualität für abhängig Beschäftigte und ihre Familien zu verbessern.

Neue Arbeitszeiten und -regelungen dürfen diese Wirkung nicht zunichte machen und müssen akzeptabel für die Beschäftigten sein.

Sie dürfen

- keine negativen Beschäftigungswirkung haben,
- nicht zu zusätzlichen Belastungen führen,
- die Freizeitsituation nicht verschlechtern,
- das Entgelt der Arbeitnehmer nicht mindern.

Zur Wahrung kollektiver Interessenvertretung muss die Gestaltungs- und Normierungsfunktion von Tarifverträgen und der IG Metall als Tarifvertragspartei in grundlegenden Fragen der Arbeitszeitgestaltung erhalten bleiben.

5.3
Für künftige tarifliche Regelungen ergeben sich daraus u.a. folgende Zielsetzungen und Orientierungspunkte:

- Abwehr der Differenzierung von Arbeitszeiten und ihrer Ausweitung (unterschiedli-

che Arbeitszeiten der Dauer nach) bei weiterer Arbeitszeitverkürzung mit allem Nachdruck; die Arbeitszeit für das «Normalarbeitsverhältnis» sollte als unmittelbarer Anspruch für den einzelnen Arbeitnehmer wieder abschliessend im Tarifvertrag geregelt sein.

- Abwehr variabler und flexibler Arbeitszeitsysteme, die zur Individualisierung von Arbeitszeiten führen, wie z.B. Kapovaz, Jahresarbeitszeit, Job-Sharing, verdeckte Schichtarbeit usw.

- Sicherung des freien Wochenendes (Samstag und Sonntag); keine zusätzliche Einbeziehung des Samstags in die Verteilung der regelmässigen Arbeitszeit;

- Erhaltung des 8-Stundentages als Höchstgrenze der regelmässigen täglichen Arbeitszeit (ohne Mehrarbeit und Vor- bzw. Nacharbeit);

- Erhaltung des jetzigen Ausgleichszeitraums bei ungleichmässiger Verteilung der regelmässigen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochen (Metallindustrie: 2 Monate) und Festlegung einer Schwankungsbreite bei einer Höchstarbeitszeit von 40 Stunden die Woche.

- zwingender Freizeitausgleich für Mehrarbeit ab der ersten Mehrarbeitsstunde und Festlegung eines eng begrenzten Ausgleichszeitraumes; Wahlmöglichkeit zwischen Geld und zusätzlich bezahlter Freizeit bei den Zuschlägen;

- Verwirklichung von zusätzlichen Freizeitzuschlägen für sozial beeinträchtigende oder gesundheitsschädliche Arbeitszeiten, wie Nachtschicht, Spätschicht, Samstagsarbeit und für Arbeitnehmergruppen, z.B. ältere Arbeitnehmer oder für Arbeitnehmer mit besonders belastenden Arbeitsbedingungen (z.B. bei tariflich bezahlter Arbeitszeit von 7,7 bzw. 8 Stunden pro Schicht wird tatsächlich 6,5 oder 7 Stunden ohne Anrechnung von Pausen gearbeitet);

- tarifliche Regelung von Eckpunkten für versetzte Arbeitszeit und Gleitzeit;

- tarifliche Regelung von Mindestbedingungen für Teilzeitarbeit.

5.4
Die Formen der gleichmässigen und ungleichmässigen Verteilung der Arbeitszeit, die unter Berücksichtigung dieser Eckpunkte möglich sind, sollten in Zukunft im Tarifvertrag abschliessend aufgezählt und

als Wahlmöglichkeiten der Beteiligungen und der Arbeitnehmer für die Lage der Arbeitszeit gekennzeichnet sein.

Für die konkrete Regelung der Wahl- und Gestaltungsmöglichkeiten bei der Lage und Verteilung der Arbeitszeit sollte folgendes Verfahren gelten:

- Alle Möglichkeiten zur Regelung der Lage und Verteilung der Arbeitszeit sollten im Tarifvertrag abschliessend aufgezählt werden.

- Durch Betriebsvereinbarungen können eine betriebseinheitliche Lage und Verteilung der Arbeitszeit oder ggfs. unterschiedliche Regelungen für einzelne Gruppen von Arbeitnehmer oder Betriebsabteilungen im Rahmen der tarifvertraglichen Wahlmöglichkeiten festgelegt werden.

- Insbesondere für jede Form unregelmässiger Verteilung der Arbeitszeit sollte der Freizeitananspruch gesetzt und tariflich geregelt werden (Umfang der Freizeit, Entstehung, Bezahlung und Verbrauch des Freizeitananspruches). Probleme bei der Bezahlung bei ungleichmässiger Verteilung der regelmässigen Arbeitszeit können durch die Vereinbarung eines verbindlichen tariflichen Monatslohnes (Monatsentgelt) gelöst werden.

5.5
Mit den neuen Arbeitszeitbestimmungen wurde die Regelung der individuellen regelmässigen Arbeitszeit von der Regelung der Betriebsnutzungszeit weitestgehend abgekoppelt. Mit der tariflichen Arbeitszeit wird heute deutlicher als je nur noch die Arbeitszeit des Arbeitnehmers erfasst, während die Dauer der Betriebsnutzungszeit der alleinigen Verfügung des Arbeitgebers unterliegt.

Für die Zukunft ist daher zu überlegen, ob aus humanen und beschäftigungspolitischen Gründen von uns aus nicht auch auf eine Regelung der Betriebsnutzungszeit gedrungen werden muss. Dies gilt vor allem auch deshalb, weil eine Ausweitung der Betriebsnutzungszeiten und somit des Produktionsumfangs ohne Ausweitung der Absatzmöglichkeiten im In- und Ausland keine zusätzlichen Arbeitsplätze schafft, sondern die Konkurrenz verschärft und über ruinösen Wettbewerb Arbeitsplätze zu vernichten droht.