

Nr. 79

Die Arbeitszeit verkürzen

Argumente zur Arbeitszeit-Initiative des SGB

Von
Daniel Oesch und Regula Rytz

November 2001

Inhaltsverzeichnis

1) Zehn Gründe für die Arbeitszeit-Initiative	3
2) Was will die Initiative für kürzere Arbeitszeiten?	5
2.1 Kürzere und planbare Arbeitszeiten	5
2.2 Die Arbeitszeit als gewerkschaftliches Kernthema	6
2.3 Warum sich der Einsatz für die Arbeitszeit-Initiative lohnt	7
3) Warum ist es höchste Zeit für eine Arbeitszeitverkürzung?	9
3.1 Die Arbeitszeit steht schon zu lange still in der Schweiz	9
3.2 Die gestiegene Arbeitsproduktivität muss zurückgegeben werden	11
3.3 Arbeitsverdichtung und Stress erfordern einen stärkeren Gesundheitsschutz	12
3.4 Ein Schritt zu einer gerechteren Verteilung der Arbeit zwischen Männern und Frauen	13
4) Welche Vorteile bringt eine Arbeitszeitverkürzung mit sich?	15
4.1 Eine dauerhafte Sicherung der Beschäftigung	15
4.2 Mehr freie Zeit und mehr Lebensqualität	16
4.3 Schutz vor Stress und einseitiger Flexibilisierung	17
5) Ist die Arbeitszeitverkürzung wirtschaftlich verkraftbar?	18
6) Warum sperrt sich ein Teil der bürgerlichen Politik gegen die Initiative?	21
6.1. Gefährdet die Initiative den Wohlstand der Schweiz?	21
6.2 Schwächt die Initiative die Sozialpartnerschaft?	23
6.3 Bewirkt die Initiative eine Arbeitsverdichtung und mehr Stress?	24
7) Elf Behauptungen gegen die Arbeitszeitinitiative – und was von ihnen zu halten ist	25
7.1 Längere Arbeitszeiten als Wettbewerbsvorteil?	25
7.2 Ein schädlicher Einfluss auf die Lohnkosten und die Löhne?	26
7.3 Ein kontraproduktiver Einfluss auf die Beschäftigung?	27
7.4 Die Arbeitnehmenden wollen nicht weniger arbeiten?	29
8. Wie kann die Arbeitszeit-Initiative umgesetzt werden?	31
Eidgenössische Volksinitiative „für eine kürzere Arbeitszeit“	33

1) Zehn Gründe für die Arbeitszeit-Initiative

1. Wir wollen die Erwerbsarbeit gerechter verteilen

Die Beschäftigten in der Schweiz arbeiten viel länger als in anderen europäischen Ländern. Stress und Überstunden nehmen zu. Auf der anderen Seite steigt die Arbeitslosigkeit und viele Beschäftigte – vor allem Frauen – haben wegen kleinen Teilzeitpensen zu wenig Lohn. Die einen zu viel, die anderen zu wenig: Das will die Initiative des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB) ändern.

2. Wir wollen mit kürzeren Arbeitszeiten Arbeitsplätze sichern

Immer wieder fallen Arbeitsplätze Rationalisierungen und wirtschaftlichen Schwankungen zum Opfer. Der Beschäftigungsaufschwung der letzten Jahre ist abgebremst, die Konjunkturaussichten sind ungewiss, und die Meldungen über Stellenabbau und Entlassungen häufen sich. Um für die Zukunft genügend Arbeitsplätze für alle zu sichern, muss die Arbeitszeit schrittweise verkürzt werden.

3. Wir wollen gesundheits- und sozialverträgliche Arbeitszeiten

Lange Arbeitswochen, Termindruck und Stress werden für immer mehr Beschäftigte zum Gesundheitsrisiko. Zuviel Arbeit macht krank und „Arbeit auf Abruf“ ist Gift für das Familienleben. Das ist in einem der reichsten Länder ein Skandal. Die SGB-Initiative macht Schluss damit: Sie bringt gesundheitsverträgliche Arbeitszeiten, und sie ermöglicht ein Gleichgewicht zwischen Familie und Beruf.

4. Wir wollen eine Angleichung der Lebensbedingungen von Frauen und Männern

Männer leisten mehr bezahlte und sozial abgesicherte Erwerbsarbeit als Frauen. Für die unbezahlte Haus- und Familienarbeit dagegen sind noch immer mehrheitlich die Frauen zuständig. Sie sind aus diesem Grund auf Teilzeitstellen angewiesen. Die SGB-Initiative schafft Grundlagen für ein neues Gleichgewicht. Sie senkt die generelle Lohnarbeitszeit, so dass Männer mehr in die unbezahlte Arbeit investieren können. Dies ermöglicht den Frauen, mehr bezahlte und sozial abgesicherte Erwerbsarbeit zu leisten.

5. Wir wollen eine bessere Absicherung von Teilzeitarbeit

Die Hälfte der erwerbstätigen Frauen arbeitet Teilzeit und erzielt ein kleineres Einkommen als bei Vollzeitarbeit. Auch bei den Arbeitsbedingungen (z.B. Überstundenzuschläge), den Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten oder bei der sozialen Sicherheit hat Teilzeitarbeit einen hohen Preis. Dies muss nicht sein: Die SGB-Initiative verbietet die Diskriminierung von Teilzeitarbeit und führt bei unverändertem Pensum zu einer Lohnerhöhung.

6. Wir wollen Arbeit mit klaren Zeitgrenzen

In der Schweiz ist es zulässig, bis zu 66 Stunden in der Woche zu arbeiten. Dies ist nicht nur für die Gesundheit schädlich, sondern auch ein Sicherheitsrisiko: Beim Strassentransport z.B. sind 60 Prozent der Unfälle auf Übermüdung zurückzuführen. Hier bringt die Arbeitszeitinitiative viel: Sie senkt die zulässige Höchstarbeitszeit auf 48 Stunden (inkl. Überzeit), sie senkt die Überstunden und sie schreibt für jedes Arbeitsverhältnis eine „übliche“ Arbeitszeit vor. Damit kann Arbeit auf Abruf verhindert werden.

7. Wir wollen Produktivitätsfortschritte weitergeben

Immer weniger Leute produzieren immer mehr. Dank den vergangenen und den zukünftigen Produktivitätsgewinnen kann die Arbeitszeit ohne Lohneinbusse verkürzt werden. Die schrittweise Umsetzung bis 2008 erlaubt jedem Betrieb die nötigen Anpassungen, z.B. in der Aus- und Weiterbildung. Bei grösseren Verkürzungsschritten kann der Bund finanzielle Unterstützung leisten. Dies ist speziell für Klein- und Mittelbetriebe wichtig.

8. Wir wollen differenzierte Arbeitszeitmodelle

Die Gewerkschaften setzen sich für planbare Arbeitszeiten und gegen einseitige Flexibilisierung auf Kosten der Arbeitnehmenden ein. Je nach Beruf oder Lebenssituation sind jedoch unterschiedliche Arbeitszeitmodelle gefragt. Die SGB-Initiative ermöglicht verschiedene Lösungen: Zum Beispiel die 4-Tagewoche, eine kürzere Tagesarbeitszeit oder eine 39-Stundenwoche mit 4 zusätzlichen Ferienwochen.

9. Wir wollen mehr Lebensqualität

Unter zu langen Arbeitszeiten leidet nicht nur das Familienleben. Auch die Zeit für selbst bestimmte Aktivitäten – Bildung, Kultur, Sport, ehrenamtliches Engagement oder Nachbarschaftshilfe – wird immer knapper. Die SGB-Initiative schafft mehr Raum für selbst bestimmte Freizeit und erhöht damit die Lebensqualität.

10. Wir wollen kürzere und planbare Arbeitszeiten

Dank den Gewerkschaften wurde im 20. Jahrhundert die Arbeitszeit verkürzt. Der Achtstundentag, das freie Wochenende und mindestens vier Wochen bezahlte Ferien – wer möchte heute darauf verzichten? Der nächste Schritt ist fällig: Die Initiative der Gewerkschaften bringt kürzere Arbeitszeiten (im Durchschnitt die 36-Stundenwoche), weniger Überstunden und Schutz vor prekären Arbeitsformen.

2) Was will die Initiative für kürzere Arbeitszeiten?

*„Der Graben zwischen den sechzig Stunden Arbeitszeit der Kellnerin und 40 Stunden des Typographen hat sich vertieft. (...) Der Moment ist gekommen, wo man sich erneut dem Weg über die Volksinitiative zuwenden muss.“
(Ruth Dreifuss, 1983).*

2.1 Kürzere und planbare Arbeitszeiten

Am 5. November 1999 hat der SGB die eidg. Verfassungs-Initiative „für eine kürzere Arbeitszeit“ eingereicht. Die Initiative will die Erwerbsarbeitszeit für alle Beschäftigten verkürzen und damit langfristig Arbeitsplätze sichern. **Die Initiative geht aber noch weiter.** Die Wirtschaftskrise der 90er Jahre hat die Flexibilisierung, Verdichtung und Individualisierung der Arbeitszeit begünstigt. Die Planung von Familienleben oder Freizeit wird immer schwieriger. Auch der Graben zwischen vollzeitbeschäftigten Männern und teilzeitbeschäftigten Frauen wird grösser. Bei der Gestaltung der Arbeitszeit besteht deshalb dringender Handlungsbedarf. **Die Erwerbsarbeitszeiten müssen sozial-, gesundheits- und familienverträglich sein.** Hier setzt die Initiative an: Sie ermöglicht gezielte Verbesserungen in den Bereichen Höchstarbeitszeit, Normalarbeitszeit, Überstunden, Teilzeitarbeit und prekäre Arbeitsformen. Die Initiative beinhaltet folgende Forderungen:

- In rund 8 Jahren schrittweise Verkürzung der Arbeitszeit bis auf 1872 Stunden/Jahr (36-Stunden-Woche mit verschiedenen Umsetzungsmöglichkeiten).
- Max. wöchentliche Höchstarbeitszeit, inkl. Überzeit, von 48 Std/Woche (heute bis 66 Std).
- Reduktion der Überzeit von heute 170/140 auf 100 Stunden im Jahr. In der Regel Kompensation durch Freizeit.
- Festlegung einer üblichen Arbeitszeit für jedes Arbeitsverhältnis (gegen Arbeit auf Abruf).
- Keine Diskriminierung von Teilzeitarbeitenden (z.B. bei Überstundenzuschlägen).
- Keine Lohnkürzung bis zum Einkommen von ca. Fr. 7'600.-/Monat. Löhne für Teilzeitarbeit werden anteilmässig erhöht.
- Finanzielle Unterstützung durch den Bund für Unternehmen, die die Arbeitszeit schneller reduzieren (10% und mehr pro Jahr). Dies ist insbesondere für Klein- und Mittelbetriebe mit langen Arbeitszeiten von Bedeutung.

2.2 Die Arbeitszeit als gewerkschaftliches Kernthema

Die Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit ist ein gewerkschaftliches Kernthema mit weitreichenden gesellschaftlichen Folgen. Dauer und Lage der Arbeitszeit beeinflussen nicht nur Produktion, Betriebsabläufe und Belastung am Arbeitsplatz, sondern definieren auch den Spielraum für Familie, Freizeit und die gesellschaftlichen Zeitinstitutionen (freier Abend, freies Wochenende). Die Verkürzung der Arbeitszeit ist deshalb **kein konjunkturelles, sondern ein gesellschaftliches Projekt**.

Gemessen an den überlangen Arbeitszeiten in der frühindustriellen Phase haben die Gewerkschaften mit ihrer Politik der Arbeitszeitverkürzung wichtige Erfolge erzielt. Ohne Druck der Gewerkschaften würde heute noch für alle die 60-Stundenwoche gelten und auf bezahlte Ferien müsste man verzichten. Das Ziel einer **sozial- und gesundheitsverträglichen Arbeitszeit für alle** und die **Angleichung der Lebensverhältnisse von Frauen und Männern** ist jedoch noch nicht erreicht. Der wachsende Wettbewerbsdruck und die Krise der 1990-er Jahre haben – mit wenigen Ausnahmen – Stagnation und Rückschritte ausgelöst¹:

- Die Arbeitszeit stagniert in der Schweiz auf **international hohem Niveau**. Vollzeitbeschäftigte in der Schweiz arbeiten länger als die Kolleg/innen in Westeuropa.
- Die lange Vollzeit-Arbeit in der Schweiz kontrastiert mit einer hohen Teilzeitquote von rund 30%². Diese „**individuelle Form der Arbeitszeitverkürzung**“ ist mit Lohneinbussen und negativen Folgen bei Lohn, sozialer Sicherheit oder gesamtarbeitsvertraglichem Schutz gekoppelt. 82% aller Teilzeiterwerbstätigen sind Frauen, und 54.6% aller Frauen arbeiten Teilzeit. 14% davon stufen sich als unterbeschäftigt ein.³
- Neben zwei geschlechtsspezifisch geprägten „Normalarbeitsverhältnissen“ haben sich auch in den **einzelnen Branchen unterschiedliche Arbeitszeitnormen** gehalten oder verstärkt. Auf der einen Seite wurde im Gesamtarbeitsvertrag der SBB erstmals in der Schweiz die 39-Stundenwoche verankert. Auf der anderen Seite des Spektrums stehen die Beschäftigten in der Landwirtschaft mit 49-66 Wochenstunden oder die Beschäftigten im Transportgewerbe mit einer Normalarbeitszeit von 46 bzw. 48 Stunden.
- Neue auftragsorientierte Produktionsformen (just in time), Konkurrenz- und Kostendruck oder Automatisierung führen zu einer **Verdichtung der Erwerbsarbeit** und damit zu Stress und Gesundheitsproblemen. Untersuchungen in Deutschland zeigen, dass jede/r

¹ Daniel Oesch: Arbeitszeiten in der Schweiz – eine Untersuchung der Entwicklung in 14 Branchen. SGB-Dossier Nr. 8. März 2001. Vergleiche auch Kapitel 3 dieser DOK.

² Als Teilzeiterwerbstätige gelten jene Beschäftigten, deren Beschäftigungsgrad 89% oder weniger beträgt.

³ Bundesamt für Statistik: Provisorische Ergebnisse der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 2001, September 2001

zweite Beschäftigte unter Termin- und Leistungsdruck arbeitet. 20% arbeiten häufig oder immer bis an die Grenze der Leistungsfähigkeit.⁴

- **Überstunden** haben in den letzten Jahren stark zugenommen (von 148 Mio. Stunden 1996 auf 163 Mio. 1999) und werden nur in zwei Drittel der Fälle mit Lohn- oder Zeitkompensation entschädigt.
- **Atypische Arbeitsverhältnisse** wie Nacht- und Wochenendarbeit oder Abendarbeit nehmen zu (Verkauf, Call-Centres, Banken usw.). Es findet eine „Zerfaserung des Wochenrhythmus“ statt. Frauen sind von den wachsenden atypischen und prekären Arbeitsverhältnissen stärker betroffen als Männer.
- **Prekäre Arbeitsformen** (Kleinstpensen, Arbeit auf Abruf, Temporärstellen) nehmen zu.

Die Arbeitszeit wird auch in anderen europäischen Ländern flexibilisiert und individualisiert. Im Gegensatz zur Schweiz ist diese Entwicklung aber mit Arbeitszeitverkürzungen gekoppelt. In der Schweiz dagegen werden die Produktivitätsfortschritte nicht an die Arbeitnehmenden weitergegeben. **Dies will die Arbeitszeit-Initiative ändern.** Ihr Ziel sind kürzere und planbare Erwerbsarbeitszeiten.

2.3 Warum sich der Einsatz für die Arbeitszeit-Initiative lohnt

Sicherung von Arbeitsplätzen und gerechtere Arbeitsteilung

Immer wieder fallen Arbeitsplätze Rationalisierungen oder konjunkturellen Schwankungen zum Opfer. Nach drei Jahren Aufschwung sind die Konjunkturaussichten ungewiss, der Beschäftigungsaufschwung ist abgebremst und täglich erschüttern Meldungen über Stellenabbau und Entlassungen die Öffentlichkeit. Auch wenn der Schweizerische Gewerkschaftsbund mittelfristig mit positiven Konjunkturaussichten rechnet, ist die Verkürzung der überlangen Arbeitszeiten in der Schweiz für die langfristige Sicherung von Arbeitsplätzen unerlässlich (siehe Kapitel 4.1). Von Bedeutung ist aber auch der gesellschaftliche Effekt der Arbeitszeitverkürzung. Sie ist Voraussetzung für eine gerechtere Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen. Frauen möchten heute ihre Teilzeitpensen aufstocken, Männer ihre überlangen Erwerbsarbeitstage verkürzen. Eine kollektive Arbeitszeitverkürzung ermöglicht die Angleichung der Lebensverhältnisse von Frauen und Männern.

Verfügung über die Zeit zurückgewinnen: Mehr Wohlstand und Lebensqualität

Die 90er-Jahre haben bei den Arbeitsbedingungen Rückschläge gebracht. Aus Angst vor Arbeitsplatzabbau unter internationalem Wettbewerbsdruck haben immer mehr Beschäftigte

⁴ Rolf Jansen: Arbeitsbelastungen und Arbeitsbedingungen, in: B. Badura u.a. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 1999, Berlin/Heidelberg 2000.

gesundheitsschädigende, sozial ungesicherte und entwürdigende Arbeitsverhältnisse akzeptiert. Gleichzeitig sind Reichtum und Gewinn für einen kleinen Teil der Bevölkerung gestiegen. Persönliche Wünsche, Gerechtigkeit und gesellschaftliche Visionen wurden dem wirtschaftlichen Druck zu lange untergeordnet. Die Zeit des Verzichtes ist vorbei. Nicht materieller Wohlstand für wenige, sondern Lebensqualität, soziale Sicherheit und umfassender Wohlstand für alle ist unser Ziel. Dazu gehört auch Zeitsouveränität, gerechtere Arbeitsteilung und Gesundheitsschutz. Die Verkürzung der Arbeitszeit ist ein wichtiger Schritt dazu.

Schutz vor Stress und Diskriminierung

Die Initiative für kürzere Arbeitszeiten ist eine **Regulierungsinitiative**. Sie senkt die Überzeit (von 170 auf 100 Stunde), die absolute Höchstarbeitszeit (von 66 auf 48 Stunden die Woche) und die durchschnittliche Arbeitszeit (von durchschnittlich 41.8 auf 36 Stunden die Woche). Sie schreibt für jedes Arbeitsverhältnis eine „übliche Arbeitszeit“ vor und verhindert damit prekäre Arbeitsformen wie Arbeit auf Abruf. Damit werden speziell Frauen im Tieflohnbereich besser geschützt. Die Initiative verbietet auch die Diskriminierung der Teilzeitarbeit, insbesondere bei der sozialen Sicherheit, den Überstundenzuschlägen oder den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. Teilzeitarbeitende erhalten zudem eine Lohnerhöhung: Bei gleichem Pensum wird ihre Arbeit prozentual mehr gewichtet.

Die beste Werbung für die Initiative machen hier die Arbeitgeber selber: Das Centre Patronal schreibt in einer Pressemitteilung: *„Im übrigen wäre die Arbeit auf Abruf praktisch verboten, und die Teilzeitangestellten wären geschützt gegen jegliche Diskriminierung hinsichtlich Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, berufliche Aus- und Weiterbildung, Beförderung, Entlassung und Sozialversicherungen, samt beruflicher Vorsorge.“*⁵

⁵ Pressemitteilung Nr. 1433 des Centre Patronal, 18. Juli 2001.

3) Warum ist es höchste Zeit für eine Arbeitszeitverkürzung?

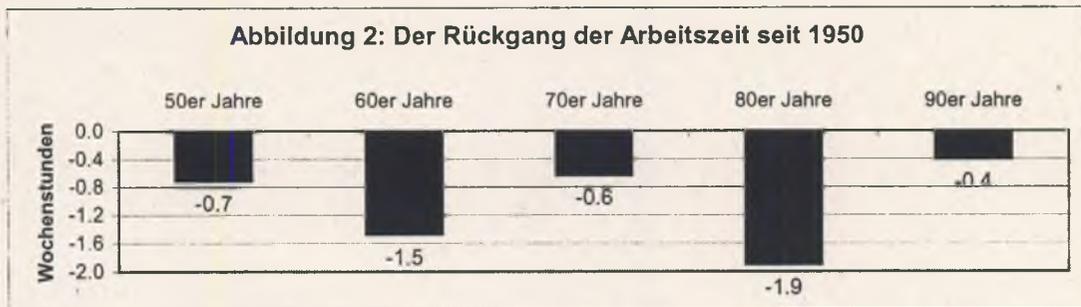
3.1 Die Arbeitszeit steht schon zu lange still in der Schweiz

Bemühungen um die Verkürzung der Arbeitszeit haben eine jahrzehntelange Tradition. Seit Ende des 19. Jahrhunderts hat sich die Normalarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten unter dem Druck der Gewerkschaften um rund ein Drittel reduziert. Die 1890 üblichen Arbeitswochen von 65 bis 62 Stunden gehören anfangs des 21. Jahrhunderts der fernen Vergangenheit an, und nichts deutet darauf hin, dass wir in Sachen Arbeitszeitverkürzung am Ende der Geschichte angekommen sind. Allerdings wird aus einem Blick auf die Abbildung 1 deutlich, dass die Arbeitszeitkurve seit Ende der achtziger Jahre in der Schweiz beinahe zum Stillstand gekommen ist.

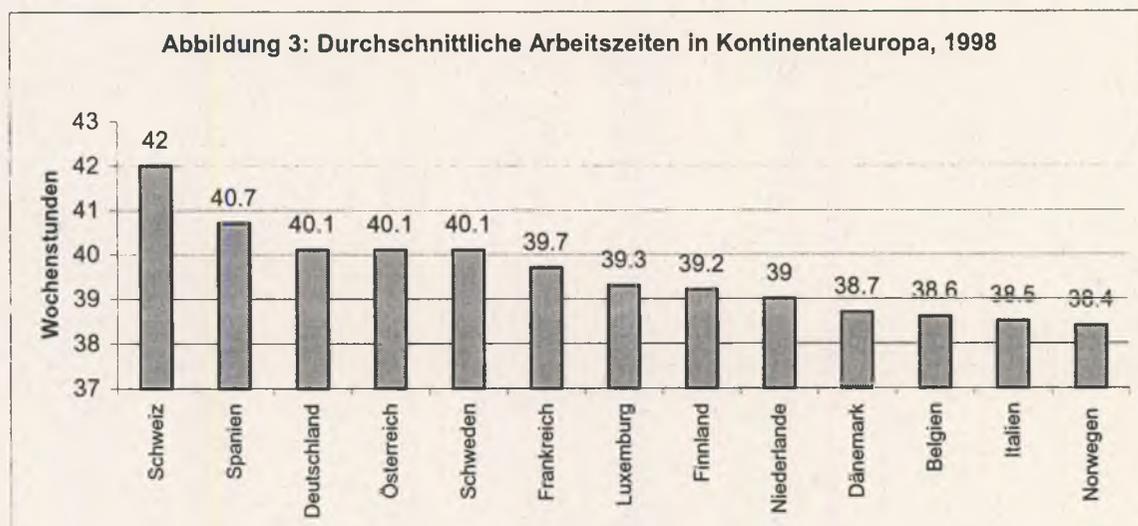


Seit statistische Daten für die Schweiz verfügbar sind (1890), hat sich die Arbeitszeit in keinem Jahrzehnt so wenig bewegt wie in den neunziger Jahren. Aus Abbildung 2 geht deutlich hervor, dass die neunziger Jahre nicht nur in Bezug auf die Beschäftigung und die Lohnentwicklung, sondern auch auf die Arbeitszeit als düsteres Jahrzehnt in Erinnerung bleiben werden: Die durchschnittliche Arbeitszeit der vollerwerbstätigen Beschäftigten ist zwischen 1990 und 1999 um nur gerade 0.4 Stunden oder 24 Minuten pro Woche gesunken.

⁶ Quelle: Bundesamt für Statistik, Sektion Arbeit und Erwerb.



Je nach Berechnungsart kann sogar eine **Verlängerung der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden festgestellt** werden, vor allem auch, wenn man die zunehmenden Überstunden berücksichtigt. Problematisch an dieser Entwicklung ist die Tatsache, dass die Beschäftigten in der Schweiz mittlerweile die längsten Arbeitswochen in beinahe ganz Westeuropa kennen.⁸ Bereits 1998 wurde in einer ganzen Reihe von europäischen Staaten weniger als 40 Stunden pro Woche gearbeitet. Die internationalen Vergleichszahlen zeigen, dass die **Arbeitnehmenden in der Schweiz arm an freier Zeit** sind.



In ebenso reichen Ländern wie der Schweiz, in Dänemark, Luxemburg oder Norwegen, geht die Arbeitswoche bereits 2.7 beziehungsweise 3.6 Stunden früher zu Ende. In den Genuss der kürzesten Arbeitszeiten kommen allerdings die westlichen Nachbarn der Schweiz: In Frankreich wird zur Zeit die gesetzlich eingeführte 35 Stundenwoche umgesetzt.

Die langen Arbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte gehen in der Schweiz Hand in Hand mit einer hohen Teilzeitquote. Beinahe ein Drittel aller Arbeitnehmenden arbeitet hierzulande

⁷ Quelle: Bundesamt für Statistik, Sektion Arbeit und Erwerb.

⁸ Einzige Ausnahme sind die Briten, deren durchschnittliche Arbeitszeit im Zuge der neokonservativen Politik von Thatcher und Major zwischen 1983 und 1993 um 3.8 Stunden auf wöchentlich 44 Stunden zugenommen hat.

⁹ Quelle: Statistisches Jahrbuch der Schweiz (2001).

teilzeit, 82 Prozent davon sind Frauen. Die Arbeitszeit wird so individuell verkürzt und mit Einbussen bei Lohn, Aufstiegsmöglichkeiten und sozialer Sicherheit bezahlt.

3.2 Die gestiegene Arbeitsproduktivität muss zurückgegeben werden

Die Verkürzung der Arbeitszeit ist die plausibelste Form der Weitergabe von Produktivitätsfortschritten an die Lohnabhängigen. Eine Steigerung der Produktivität bedeutet, dass mit einer konstanten Anzahl Arbeitsstunden der geschaffene Mehrwert vergrößert werden kann. Anders ausgedrückt ermöglicht ein Produktivitätsfortschritt von 2.5%, in 39 Arbeitsstunden soviel herzustellen, wie bis anhin in 40 Arbeitsstunden produziert wurde. Die Logik des Dreiecks Produktivitätssteigerung, Wachstum und Arbeitszeitverkürzung ist nicht neu. Ein Blick auf die Wirtschaftsgeschichte zeigt, dass die westlichen Industrieländer ihre Arbeitsproduktivität von 1870 bis 1990 je nach Land um das 13- bis 17-fache gesteigert haben.¹⁰ An diesen Produktivitätssteigerungen partizipierten die Beschäftigten sowohl in Form von kürzerer Arbeitszeit als auch von mehrfach verdoppelten Realeinkommen.

Für die Schweiz muss festgestellt werden, dass die Arbeitnehmenden in der Verteilung der gestiegenen Arbeitsproduktivität in den letzten zehn Jahren übergangen wurden. Wie aus Tabelle 1 hervorgeht, ist diese gesamtwirtschaftliche Arbeitsproduktivität zwischen 1990 und 1999 um 14.4% angewachsen.¹¹ Davon wurde jedoch nur ein Viertel, nämlich 3.8%, an die Lohnabhängigen zurückgegeben in Form von einer marginalen Reallohnerhöhung (+2.4%) und einer noch bescheideneren Verkürzung der Arbeitszeit (-1.4%).

Tabelle 1:

Die Entwicklung des Lohnes, der Arbeitszeit und der Produktivität während der 90er Jahre

	Arbeitsproduktivität (*)	Reallohn (*)	Wöchentliche Arbeitszeit (*)
1991	1.5	-0.5	-0.47
1992	-1.4	1.8	-0.24
1992	2.0	1.2	-0.24
1993	2.1	-0.7	-0.24
1994	1.6	0.5	0.0
1995	0.7	-0.5	0.0
1996	1.9	0.5	0.0
1997	3.0	0	0.0
1998	2.2	0.6	0.0
1999	0.9	-0.5	-0.24
Total	14.4	2.4	-1.4

(*) Veränderung in % im Vergleich zum Vorjahr

Quellen: Arbeitsproduktivität: KOF ETH; Reallohn, wöchentliche Arbeitszeit: Bundesamt für Statistik, Sektion Arbeit und Erwerb

¹⁰ Bosch, G. und S. Lehndorff (1998), „Arbeitszeitverkürzung und Beschäftigung“, DIW 9/98.

¹¹ Die Produktivitätsdaten werden von der Konjunkturforschungsstelle der ETH auf der Basis der vollzeit-äquivalenten Beschäftigung berechnet. Sie werden von den Schweizer Wirtschaftsinstituten denjenigen des Bundesamtes für Statistik vorgezogen, welche sich auf die Stundenproduktivität beziehen.

Der Nachholbedarf ist offensichtlich: Obwohl die Arbeitnehmenden einen deutlich höheren Mehrwert pro Arbeitsstunde schaffen, wurde einem Grossteil weder die Löhne noch die Arbeitszeit angepasst. Hier fordert die Initiative des SGB jene Belohnung ein, um welche die Beschäftigten während der letzten zehn Jahre geprellt wurden: Eine substantielle Arbeitszeitverkürzung, um die vergangenen und zukünftig zu erwartenden Produktivitätsfortschritten jenen zukommen zu lassen, welche sie erst ermöglicht haben und auch weiterhin ermöglichen werden, nämlich den Lohnabhängigen.

3.3 Arbeitsverdichtung und Stress erfordern einen stärkeren Gesundheitsschutz

Im Laufe der letzten zehn Jahren sind die Arbeitsbedingungen in der Schweiz von einer *Welle der Flexibilisierung* erfasst worden: Die Folge war eine Zunahme der Jahresarbeitszeit, der Temporäranstellungen und der Arbeit auf Abruf sowie eine Ausweitung der Nacht- und Sonntagsarbeit.¹² Unter dem Rezessionsdruck der neunziger Jahre haben sich viele Unternehmen dazu veranlasst gesehen, die fixen Personalkosten so tief wie möglich zu halten. Mittels neuer Managementmodelle sind die Belegschaften verkleinert und die Produktionsprozesse rationalisiert worden. Für die Arbeitnehmenden ist die Einführung von „just-in-time“ oder „lean production“ eng verbunden mit dem Ende der Leerzeiten und einer immensen Arbeitsverdichtung: Die Unternehmen stützen sich in der Praxis auf eine möglichst kleine Stammsbelegschaft ab. Auftragsschwankungen werden mit internen (Überstunden) oder externen Ressourcen (Temporäranstellungen oder Subunternehmen) gemeistert.

Als Beispiel dafür kann die Maschinenindustrie angefügt werden, wo die Belegschaft innerhalb von nur vier Jahren von 1991 bis 1995 um 17% abgebaut worden ist. Gleichzeitig stieg jedoch die Produktion um 0.2%.¹³ Arbeitsintensivierungen in einer ähnlichen Grössenordnung lassen sich ebenso im Zahlungsverkehr der Banken und der Post sowie im Baugewerbe beobachten. Seit sich Konjunktur 1998 wieder erholt hat, ist einem Grossteil der flexibilisierten und verdichteten Arbeitsverhältnisse eine zusätzliche Last aufgebürdet worden: *die Überstunden*. Zwischen 1996 und 1999 haben sich die erfassten Überstunden in der Schweiz von 148 auf 163 Millionen erhöht.¹⁴ Dies entspricht im Durchschnitt pro Jahr und angestellter Person vierzig zusätzlichen Stunden, die in aller Regel am Abend oder am Wochenende geleistet werden und dementsprechend nicht für die Erholung und die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben verwendet werden können.

Es ist kein Geheimnis, dass sich die Flexibilisierung und Verdichtung der Arbeitszeit nicht nur in Produktivitätssteigerung niederschlagen. Einerseits erschweren sie die Synchronisation

¹² Zwischen 1991 und 1999 ist die Zahl der manchmal in der Nacht tätigen Beschäftigten von 315'000 auf 521'000 angestiegen, und in nur vier Jahren hat sich die Anzahl der manchmal am Sonntag tätigen Arbeitnehmenden um 20% erhöht, von 890'000 auf 1'092'000 (seco/Laessig gestützt auf die SAKE 1991-1999).

¹³ Bundesamt für Statistik, Sektion volkswirtschaftliche Gesamtrechnung.

¹⁴ Bundesamt für Statistik, „Arbeitsstunden 1999“, Pressemitteilung, März 2001.

der sozialen Beziehungen und beeinträchtigen so die Lebens- und Arbeitsqualität der Lohnabhängigen. Daneben tragen sie jedoch auch eine gewichtige Verantwortung für die zunehmenden Stressbelastungen. Das seco hat 2000 die Stressfolgekosten in der Schweiz auf 4.2 Milliarden Franken geschätzt. Es ist medizinisch erhärtet, dass ständiger Zeitdruck an der Arbeit und fehlende Erholungszeiten das Risiko von Herz-Kreislauf-Krankheiten substantiell erhöhen.¹⁵ Eine Studie der Internationalen Arbeitsorganisation kommt für Deutschland zum Schluss, dass die arbeitsbedingten psychischen Erkrankungen unterschätzt werden. Stressbedingte Erkrankungen sollen in Deutschland als Folge der umfassenden Flexibilisierung 7% aller Fälle von Frühinvalidität ausmachen, wobei mit einer hohen Dunkelziffer gerechnet werden muss.¹⁶

Hier setzt die Initiative ein und zwingt zur Beantwortung der Frage nach dem Sinn von überlangen Arbeitszeiten und Überstunden, die einen Grossteil der Beschäftigten einem unnötigen Stress und Krankheitsrisiko aussetzt. In diesem Zusammenhang wird ebenfalls einsichtig, weshalb sich der Wohlstand einer Gesellschaft nicht nur am BIP pro Kopf, sondern ebenso an der frei zur Verfügung stehenden Zeit misst.

3.4 Ein Schritt zu einer gerechteren Verteilung der Arbeit zwischen den Männern und Frauen

Eine Arbeitszeitverkürzung drängt sich jedoch nicht nur aus verteilungs- und gesundheitspolitischen Standpunkten auf. Sie ist auch dringend nötig, um eine grössere Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Erwerbsarbeit und Familienarbeit zu verwirklichen. Ein Blick auf die Statistik offenbart, dass die Schweiz am Anfang des 21. Jahrhunderts noch weit entfernt ist von einer gleichberechtigten Aufteilung der Aufgaben und Rollen zwischen den Geschlechtern. Insbesondere die *Erwerbsarbeit ist einseitig verteilt*: 65% aller bezahlten Arbeitsstunden gingen 1999 auf das Konto der Männer gegenüber nur 35% für die Frauen. Dieser Unterschied erklärt sich einerseits durch die um 20% tiefere Erwerbsquote der Frauen.¹⁷ Andererseits ist er auf die weit häufigere Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung unter Frauen zurückzuführen: 55% aller erwerbstätigen Frauen arbeiten teilzeit gegenüber nur 9% aller erwerbstätigen Männer. Dementsprechend ist die Unterbeschäftigung ein Phänomen, das in erster Linie weibliche Beschäftigte trifft: 2001 waren 258'000 Arbeitnehmerinnen in der Schweiz unterbeschäftigt gegenüber bloss 76'000 Männern.¹⁸

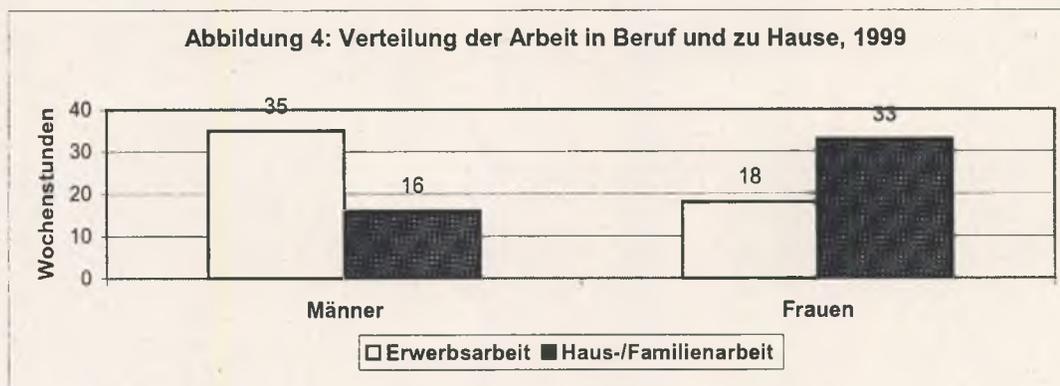
¹⁵ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, „Stress am Arbeitsplatz und Herz-Kreislauf-Krankheiten“, Forschungsberichte 1998, Fb 802.

¹⁶ Internationale Arbeitsorganisation, « Psychische Belastungen am Arbeitsplatz », *Arbeit und Ökologie-Briefe*, 2000, Heft 24.

¹⁷ Erwerbsquote Frauen: 58.1%; Erwerbsquote Männer: 78.5% (Zahlen für 1998; Statistisches Jahrbuch der Schweiz, 2001).

¹⁸ Bundesamt für Statistik, Pressemitteilung: „434'000 Personen sind von Erwerbslosigkeit oder Unterbeschäftigung betroffen“, September 2001.

Der lückenhaften Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt steht die einseitige Rollenverteilung in Familie und Haushalt gegenüber. Wie aus Abbildung 4 hervorgeht, lastet die Haus- und Familienarbeit in der Schweiz zu zwei Dritteln auf den Schultern der Frauen.



Ebenso wirken sich Kinder in erster Linie auf die Erwerbsbiographien der Frauen aus. Nach der Geburt des ersten Kindes verringert sich der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der Mütter um die Hälfte, während derjenige der Väter praktisch unverändert bleibt, sogar noch leicht zunimmt.¹⁹ Hier schafft die Initiative Abhilfe, indem sie eine Angleichung der Arbeits- und Lebensverhältnisse zwischen den Geschlechtern begünstigt. Durch die kürzeren Arbeitszeiten bleibt den Männern mehr Zeit für Haushalt und Familie, während sich gleichzeitig für die Frauen Möglichkeiten zur Aufstockung ihrer ungewollt tiefen Teilzeitpensen bieten. Die Initiative ist deshalb ein konkreter Schritt auf dem Weg zu einer gleichberechtigten Beteiligung der Frauen und Männer am Erwerbs- und Familienleben. Die Wirkung dieses Schrittes ist umso grösser, wenn er von einem breiteren Angebot an externer Familienbetreuung begleitet wird.

¹⁹ Buhmann, B. (1997), „Zahlen und Fakten zur Teilzeitarbeit und deren Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation“, *SAKE-News* 5/97, Bundesamt für Statistik.

4) Welche Vorteile bringt eine Arbeitszeitverkürzung mit sich?

4.1 Eine dauerhafte Sicherung der Beschäftigung

Der schweizerische Arbeitsmarkt ist seit Beginn der neunziger Jahre anfälliger auf konjunkturelle Schwankungen geworden. Der Beschäftigungspuffer der siebziger und achtziger Jahre funktioniert endgültig nicht mehr, ausländische Arbeitnehmende und Frauen ziehen sich bei schlechter Konjunktur nicht mehr vom Arbeitsmarkt zurück. Es ist deshalb zu befürchten, dass sich in konjunkturellen Schwächephasen ähnliche Beschäftigungskrisen wie während der neunziger Jahre durchaus wiederholen können. In diesem Zusammenhang kann von einer Arbeitszeitverkürzung ein Beitrag zu einer präventiven Sicherung der Beschäftigungslage erwartet werden. Plausible Schätzungen gehen davon aus, dass eine Arbeitszeitverkürzung zu etwa 50% beschäftigungswirksam ist. Obwohl bei den Initianten der Arbeitszeitinitiative niemand vom Ende der Lohnarbeit ausgeht, zeigt ein Blick auf die Statistik deutlich, **dass in den westlichen Ländern mit immer weniger Arbeitsstunden immer mehr Wertschöpfung geschaffen** wird. Von Interesse dazu sind Zahlen aus Deutschland: 1960 waren 56 Mia Arbeitsstunden nötig, um ein BIP von 729 Mia DM zu erarbeiten. Zwanzig Jahre später genügten 43 Mia Arbeitsstunden, um preisbereinigt ein doppelt so hohes BIP zu erreichen. Während der gesamten Zeitspanne nahm die Anzahl Beschäftigter in Deutschland jedoch nur um 0.1% ab.²⁰ **Ein Regulativ dafür, dass die Produktivitätsfortschritte während dieser Periode keine nennenswerte Arbeitslosigkeit ausgelöst haben, war unter anderem die Arbeitszeitverkürzung.**

Es wird zudem oft vergessen, dass Beschäftigungsfragen auch während Zeiten des *Aufschwungs* aktuell bleiben: Ein beträchtlicher Teil der Erwerbstätigen, insbesondere Frauen, möchte ihr Teilzeitpensum aufstocken. Laut Bundesamt für Statistik waren im Jahr 2001 258'000 weibliche und 76'000 männliche Arbeitnehmende unterbeschäftigt. Dementsprechend weist das Bundesamt für Statistik 2001 für die Frauen eine **Arbeitsmangelquote** von 17.7% und für die Männer von 5.1% aus.²¹ Dies bedeutet, dass 2001 gesamthaft 434'000 oder 10.7% der Erwerbspersonen über zu wenig Arbeit verfügten. Das Bundesamt für Statistik schreibt dazu: „Trotz wirtschaftlichem Aufschwung hat sich dieser Anteil in den letzten fünf Jahren kaum verändert (1996: 10.8%).“ Hier setzt die Arbeitszeitinitiative des SGB ein und erleichtert das Schliessen der Arbeitszeitschere zwischen den Beschäftigten einerseits, die unter zuviel Arbeit stöhnen, und jenen andererseits, die nicht genügend Arbeit erhalten und dadurch einem Armutsrisiko ausgesetzt sind.

²⁰ Maier-Mannart, H. (1987), „Arbeitszeitverkürzung bringt Beschäftigung“, *Süddeutsche Zeitung*, 7. 2. 1987.

²¹ Die Arbeitsmangelquote ergibt sich aus der Addition der Erwerbslosenquote mit der Unterbeschäftigungsquote. Bundesamt für Statistik, Pressemitteilung: „434'000 Personen sind von Erwerbslosigkeit oder Unterbeschäftigung betroffen“, September 2001.

Die Initiative für eine kürzere Arbeitszeit schafft nicht nur mehr Lebensqualität, sie ist auch eine kurz- und mittelfristiges Mittel zur Beschäftigungssicherung. Da sie schrittweise umgesetzt wird und erst in rund acht Jahren voll wirksam wird, bietet sie auch einen Schutz gegen zukünftige konjunkturelle Schwächephasen. Bei den aktuellen wirtschaftspolitischen Unsicherheiten kann niemand garantieren, dass die Beschäftigung in den nächsten Jahren wachsen oder stabil bleiben wird.

4.2 Mehr freie Zeit und mehr Lebensqualität

Ein zweiter bedeutender Vorteil der SGB-Initiative liegt zweifellos darin, dass er den Arbeitnehmenden mehr freie Zeit verschafft. Denn von kürzeren Arbeitstagen oder -wochen profitieren alle Beschäftigte in der einen oder anderen Form, sei es für die Pflege von sozialen Kontakten, für das Freizeithobby oder für den Haushalt. **Insbesondere bleibt mehr Zeit für die Familie und für Freunde.** Dass dies einem Bedürfnis des grossen Mehrheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entspricht, zeigen Umfragen regelmässig. In einer internationale Studie wurde 1999 rund 19'000 Beschäftigten in 27 Ländern die gleiche Frage gestellt: „Wenn Sie Ihre Zeiteinteilung frei verändern könnten, würden Sie dann viel mehr, ein bisschen mehr, gleich viel oder viel weniger Zeit mit Ihrer Familie verbringen?“ Die Antworten für die Schweiz deuten auf eine massive Überarbeitung hin: 23% aller befragten Arbeitnehmenden würden lieber viel mehr und 48% ein bisschen mehr Zeit mit der Familie verbringen. Lediglich 28% haben das Gefühl, genügend Zeit für die Familie zu haben.²² Das Beispiel von Frankreich spricht für sich: Laut einer Meinungsumfrage der grössten französischen Wochenzeitschrift „L'Express“ wird die freie Zeit seit der Einführung der 35 Stundenwoche am häufigsten den Kindern gewidmet.²³

In der Schweiz dagegen stellt sich die paradoxe Situation, dass sich die Gesellschaft dank der jährlich steigenden Arbeitsproduktivität mehr freie Zeit und damit mehr Zeitwohlstand durchaus leisten könnte. Aber mit dem Hinweis auf die notwendige internationale Wettbewerbsfähigkeit wird solange an den zweitlängsten Arbeitszeiten in Westeuropa festgehalten, bis niemand mehr so recht weiss, ob die Arbeit nun Mittel zum Zweck oder im Gegenteil, Selbstzweck geworden ist. Hier schafft die Initiative Abhilfe, indem sie neben der Arbeit Raum zum Leben lässt.

Die Arbeitszeitinitiative stärkt zudem die *Miliz- und Freiwilligenarbeit*, denn der Wohlstand und die Lebensqualität in der Schweiz hängen nicht allein von den monetären Wirtschaftsleistungen ab. Für den gesellschaftlichen Zusammenhalt ist unbezahlte Arbeit in Vereinen, in der Gemeinde und der Kirche zumindest ebenso wichtig. Neben der Freiwilligenarbeit beruht auch die Politik in der Schweiz stark auf dem Milizwesen: Ein Grossteil der gewählten VolksvertreterInnen, der Freiwilligen in Parteien, Verbänden und Interessensgemeinschaften

²² Oswald, A. (2000), „Wem die Überstunde schlägt: Wir arbeiten zu hart und zu viel, obwohl wir uns mehr Lebensqualität durchaus leisten könnten“, *Cash*, 17. Juni 2000.

²³ *Tages-Anzeiger*, 3. 7. 2001: „Ein hoher Preis für ‚35 heures‘“, Stefan Brändle.

leisten ihren Anteil zu einem funktionierenden Gemeinwesen in der Freizeit. Diese gesellschaftlich wichtigen Pfeiler dürfen nicht unter dem Druck von überlangen Arbeitszeiten und Überstunden zum Einsturz gebracht werden. Die Initiative des SGB trägt zur Bewahrung und Förderung dieses nicht monetären Reichtums der Schweiz bei.

4.3 Schutz vor Stress und einseitiger Flexibilisierung

Unter dem Rationalisierungsdruck der Neunziger Jahre sind viele Arbeitsverhältnisse flexibilisiert worden. Damit einhergehend hat der Stress und die Arbeitsbelastung für einen beträchtlichen Teil der Beschäftigten zugenommen. Eine gesundheitliche Belastung sind auch die **langen Höchstarbeitszeiten** in der Schweiz. Die Höchstarbeitszeiten sind seit 1976 nicht mehr gesenkt worden, obwohl sich die Intensität der Arbeit in diesem Zeitraum massiv verstärkt hat. Während in der Europäischen Union die Höchstarbeitszeit mit der Richtlinie 93/104 auf 48 Stunden einschliesslich Überzeiten festgelegt ist, kann in der Schweiz legal bis zu 66 Stunden in der Woche und das ganze Jahr hindurch über 50 Stunden in der Woche gearbeitet werden.²⁴

Die Folgen dieser enormen Arbeitsbelastung sind offensichtlich. Internationale Studien zeigen zum Beispiel, dass 60 Prozent der Unfälle bei Strassentransporten durch Übermüdung verursacht werden. Zum Unfallrisiko kommen Stressfolgen wie Herz- und Gefässerkrankungen, Essstörungen oder Nervenzusammenbrüche dazu. Der Strassentransport ist in der Schweiz eine der Branchen mit den längsten Arbeitszeiten und ein eindrückliches Beispiel dafür, dass überlange Arbeitszeiten sowohl die Beschäftigten selber als auch die ganze Gesellschaft enorm belasten. Auch die „grosszügigen“ Überstundenregelungen in der Schweiz sind ein Gesundheitsrisiko. **Hier gibt die Arbeitszeitinitiative Gegensteuer, indem sie in vier Bereichen klare Grenzen setzt:** Sie senkt die durchschnittliche Arbeitszeit, sie senkt die jährliche Überzeit, sie senkt die maximale Höchstarbeitszeit auf 48 Stunden (inkl. Überzeit) und sie schreibt für jedes Arbeitsverhältnis eine *übliche Arbeitszeit* vor und bietet so Schutz gegen weit verbreitete prekäre Arbeitsformen wie zum Beispiel Arbeit auf Abruf.²⁵

Die Initiative des SGB hat so eine eindeutige Regulierungsfunktion: Die Rückschläge, welche das Rezessionsjahrzehnt bei den Arbeitsbedingungen gebracht haben, sollen rückgängig gemacht werden.

²⁴ Das Arbeitsgesetz lässt z.B. im Gewerbe das ganze Jahr hindurch 50 Stunden als wöchentliche Höchstarbeitszeit zu (Art. 9 Abs 1b). Zusätzlich schafft es Verlängerungsmöglichkeiten bis zu 4 Stunden die Woche und die Möglichkeit von 2 Stunden Überzeit pro Tag.

²⁵ 2001 leisten in der Schweiz 7.5% oder 106'000 Frauen Arbeit auf Abruf. Insgesamt sind es 161'000 Beschäftigte. Bundesamt für Statistik, Sektion Arbeit und Erwerb, 2001.

5) Ist die Arbeitszeitverkürzung wirtschaftlich verkraftbar?

„Die Änderung der obligationenrechtlichen Ferienbestimmung erfolgt im Zeichen einer bedauerlichen (...) Konsummentalität, die keine Rücksicht auf wirtschaftliche Gegebenheiten nimmt. So wurden allen Mahnungen von Unternehmerseite zum Trotz eine Mindestferienregelung von vier Wochen und für Jugendliche von fünf Wochen beschlossen.“

Schweizer Arbeitgeber-Zeitung vom 30. Juni 1983 zur Verlängerung der gesetzliche garantierten Ferien von zwei auf vier bzw. fünf Wochen.

Ein Blick auf inländische Erfahrungen der Arbeitszeitreduktion zeigt, dass das Schreckgespenst des wirtschaftlichen Ruins vor jeder Arbeitszeitverkürzung an die Wand gemalt wurde: so bereits bei der Beschränkung der Kinderarbeit, dem 10 Stundentag und der 48-Stundenwoche. Interessant daran ist, dass sich die wirtschaftliche Anpassung der Unternehmen Mal für Mal relativ problemlos gestaltete. Dieser erfreuliche Umstand ist darauf zurückzuführen, dass die Produktivitätsfortschritte die Erwartungen regelmässig übertrafen. Nichts spricht heute dafür, dass diese im Zeitalter der Informationstechnologie plötzlich ausbleiben sollten.

Eine Vielzahl erfolgreicher Arbeitszeitverkürzungen im Ausland

Zur Versachlichung der Diskussion in der Schweiz müssen zwei besonders aussagekräftige Beispiele von Arbeitszeitverkürzungen aus exportorientierten Wirtschaftssektoren erwähnt werden: In Deutschland wurde 1995 die gesamtarbeitsvertragliche Arbeitszeit in der Metallindustrie auf 35 Stunden gesenkt, ohne dass die Deutschen Automobil- und Maschinenbauer seither von der Weltspitze verdrängt worden wären. In den Niederlanden wurde 1996 im Bankensektor die 36 Stundenwoche eingeführt.²⁶ Auch diese Arbeitszeitreduktion ging über die Bühne, ohne dass die holländischen Grossbanken ING und ABN AMRO in der Folge zu zweitklassigen Konkurrenten der UBS oder der Credit Suisse geworden sind.

Für die Wirtschaft zählen einzig die Lohnstückkosten

Der Grund, weshalb planbare Arbeitszeitverkürzungen wirtschaftlich durchaus verkraftbar sind, ist einfach: Höhere Lohnkosten pro Arbeitsstunde sind nicht identisch mit höheren Lohnstückkosten, und für die Wettbewerbsfähigkeit einer Volkswirtschaft sind einzig die Lohnstückkosten von Bedeutung. Diese steigen jedoch nur, wenn die Löhne rascher wachsen oder die Arbeitszeit schneller verkürzt wird als Produktivitätsfortschritte erzielt

²⁶ Bosch, G. (1998), « Das Ende von Arbeitszeitverkürzungen », WSI Mitteilungen 6/1998.

werden. Wie wir in Tabelle 1 gezeigt haben, sind die **Reallöhne und die Arbeitszeit während der neunziger Jahre den Produktivitätsfortschritten deutlich hinterhergehinkt**. Hier bestehen erstens Reserven und Nachholbedarf. Es muss deshalb betont werden, dass die geforderte Arbeitszeitverkürzung in erster Linie eine Reaktion auf vorangegangene Produktivitätssteigerungen ist. Zweitens zeigen die Erfahrungen, dass Arbeitszeitverkürzungen immer mit zusätzlichen Produktivitätssteigerungen – die sich zum technischen Fortschritt addieren – einher gehen. Dies deckt sich mit den Ergebnissen aus ökonometrischen Studien, welche einer Arbeitszeitverkürzung eine Beschäftigungswirksamkeit von 50% bescheinigen. Die restlichen 50% werden von Produktivitätssteigerungen aufgefangen.

Arbeitsverkürzungen erhöhen die Motivation und die Qualität

Bereits Ende des Zweiten Weltkrieges hatte das US-amerikanische Department of Labor den Achtstundentag bei einer 40-Stundenwoche als allgemeine Richtlinie empfohlen. Nach Ansicht des Amtes waren längere Arbeitszeiten mit Produktivitätsverlusten, höherem Absentismus und mehr Unfällen verbunden. Diese Überlegung fusst auf einem grundlegenden Prinzip der Arbeitspsychologie: **Die Ermüdung am Arbeitsplatz steigt nicht linear mit dem Zeitverlauf, sie steigt exponentiell**. Das bedeutet nichts anderes, als dass die Ermüdung von der siebten zur achten Arbeitsstunde mehr zunimmt als von der dritten zur vierten. Ermüdungseffekte finden sich sehr stark im Bereich der Aufmerksamkeit: Reaktionszeiten werden länger oder unregelmässiger, Informationen werden übersehen oder nicht beachtet, die Qualität der Arbeit sinkt.²⁷ Für den Zusammenhang zwischen Produktivität und Arbeitszeitverkürzung folgt daraus, dass ein Schnitt in der Arbeitszeit – unter sonst gleichen Umständen – zu einem unterproportionalen Schnitt in der Produktivität führt, denn mit den letzten Tages- oder Wochenstunden fallen die unproduktivsten Arbeitsstunden weg. Denn es ist anzunehmen, dass mit den kürzeren Arbeitseinsätzen und den längeren Erholungszeiten die Motivation der Beschäftigten steigt. Gerade in einer zunehmend dienstleistungsorientierten Volkswirtschaft sind motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von entscheidender Bedeutung für die Arbeitsqualität.

Notwendige begleitende Massnahmen

Eine Reihe von begleitenden Massnahmen sind notwendig, um Engpässe auf dem Arbeitsmarkt zu verhindern und so den Unternehmen die Umstellung auf eine kürzere Arbeitszeit zu erleichtern. Erstens muss die Arbeitszeitverkürzung von zusätzlichen Anstrengungen auf dem Gebiet der Weiterbildung begleitet werden, um Engpässe auf dem Arbeitsmarkt zu verhindern. Es handelt sich dabei um Anstrengungen, auf welche die Schweiz in den kommenden Jahren sowieso angewiesen sein wird. Kürzere Arbeitszeiten

²⁷ Semmer, N., J. Baillod und Y. Bogenstätter (1995), „Kürzere Arbeitszeiten führen zu höherer Produktivität“, *io Management Zeitschrift* 64: 6.

verstärken die Bedeutung von polyvalenten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen für die Unternehmen. Investitionen in die Polyvalenz der Beschäftigten müssen deshalb gefördert werden. Eine OECD-Studie kommt zum Ergebnis, dass sich 25% aller Arbeitnehmenden in der Schweiz gerne beruflich weiterbilden würden, dies aber nicht tun. Für die Hälfte dieser Personen ist der Mangel an Zeit bzw. zuviel Arbeit dafür verantwortlich, dass sie keine Investitionen in ihre Weiterbildung tätigen.²⁸ Neben der Weiterbildung müssen weitere Begleitmassnahme der Arbeitszeitverkürzung auf eine Erleichterung der Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt abzielen. Diese erfordert insbesondere ein breiteres Angebot an familienexterner Kinderbetreuung sowie die Einrichtung einer Mutterschaftsversicherung.

²⁸ OECD : Examen thématique de l'apprentissage des adultes, Länderbericht Schweiz, April 2001.

6) Warum sperrt sich ein Teil der bürgerlichen Politik gegen die Initiative?

„Freizeit haben heute die meisten genug. Wenn wir sie verlängern, dann müssen wir Animatoren anstellen, um diese Leute in der Freizeit zu beschäftigen. Das ist eine Frage der Zeit. Das machen wir ja teilweise heute schon, und letztlich machen wir das mit Staatsgeldern.“

SVP-Ständerat This Jenny zur Arbeitszeit-Initiative (Juni 2001)

Bundesrat und die bürgerliche Parlamentsmehrheit haben die Arbeitszeit-Initiative im Schnellzugtempo abgeschmettert. Die Argumente sind die gleichen wie vor 120 Jahren, als die Gewerkschaften mit dem 8-Studentag das Thema Arbeitszeitverkürzung auf die politische Agenda setzten. Bei jeder neuen Verkürzungsforderung wurde von den Arbeitgebern der volkswirtschaftliche Ruin heraufbeschworen. Allen Unkenrufen zum Trotz hat die Schweizer Wirtschaft in den 1920-er Jahren die 48-Stundenwoche (Senkung der Arbeitszeit um 6-11 Stunden ohne jede Lohnkürzung) und später die Einführung der Fünftageweche, des arbeitsfreien Samstag und von heute vier Ferienwochen überlebt. **Weitere Arbeitszeit-Verkürzungsschritte sind wirtschaftlich tragbar und wurden in anderen Ländern bereits umgesetzt.** In der Schweiz besteht ein grosser Nachholbedarf. Dies streiten Arbeitgeber und bürgerliche Parteien ab. Ihre Argumente lassen sich gut widerlegen.

6.1. Gefährdet die Initiative den Wohlstand der Schweiz?

„Die geforderte Arbeitszeitverkürzung macht einen wichtigen Standortvorteil der Schweiz zunichte: die langen Arbeitszeiten. Damit gefährdet sie die Wettbewerbsfähigkeit und den Wohlstand. In den Worten von Gewerbeverbandspräsident Triponez tönt das so: Wer besser und länger arbeitet, erhöht seine Kompetitivität und seine Chancen im wirtschaftlichen Wettkampf.“

Verschiedene Fakten sprechen dagegen, dass eine reduzierte Arbeitszeit die Schweizer Wirtschaft in Rentabilitätsprobleme bringen würde:

- *Die Erfahrungen aus der Vergangenheit:* In der Schweizer Wirtschaftsgeschichte hat keine Arbeitszeitverkürzung je den vorhergesagten Ruin gebracht: weder die Einführung des 11-Studentages 1877 noch die 48 Stundenwoche nach dem Generalstreik 1918 noch die 40 Stundenwoche in verschiedenen Industriebranchen während der achtziger Jahre. Die pragmatische Anpassungsfähigkeit der Unternehmen ist jedes Mal unterschätzt worden.

- *Die Entwicklung der Produktivität:* Unter dem Rezessionsdruck der neunziger Jahre hat ein Grossteil der Schweizer Unternehmen die Produktion umgestellt, Rationalisierungen vorgenommen und den Arbeitseinsatz flexibilisiert. Die in der Folge verbesserte Produktivität erlaubt es nun, die Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich zu verkürzen und damit die Beschäftigten für die Arbeitsverdichtung zu entgelten, ohne dass die Lohnstückkosten ansteigen. Dabei darf nicht vergessen werden, dass während der neunziger Jahre die Produktivität deutlich schneller gestiegen ist als die Reallöhne. Insofern besteht Nachholbedarf (siehe Tabelle 1).
- *Der internationale Vergleich:* Ein Blick auf die Tabelle 2 zeigt, dass in Ländern mit einem vergleichbaren wirtschaftlichen Niveau wie der Schweiz deutlich weniger lange gearbeitet wird. Ebenso reiche oder reichere Staaten als die Schweiz – Luxemburg, Norwegen oder Dänemark – leisten sich deutlich tiefere Arbeitszeiten als hierzulande üblich. Dass sich diese kürzeren Arbeitswochen nicht negativ auf die Wirtschaftsbilanz ausüben, unterstreichen die Wachstumszahlen: Während der neunziger Jahre ist in Dänemark das durchschnittliche Pro-Kopf-Einkommen fünf Mal schneller gewachsen als in der Schweiz, in Luxemburg und Norwegen gar sechs Mal schneller (siehe Tabelle 2). Auch die Wirtschaftsbilanz der anderen Kleinstaaten Westeuropas – der Niederlande, Österreichs und Schwedens – ist durchaus mit derjenigen der Schweiz vergleichbar, und dies obwohl die Arbeitswochen in diesen Ländern zwei bis drei Stunden früher zu Ende gehen.

Tabelle 2: Der wirtschaftliche Erfolgsausweis der reichen Länder Westeuropas

	Wachstum 90-98		Arbeitslosig 2000	
	Arbeitszeit 98 (1) (2)	(3)	(3)	BIP pro Kopf 97 (4)
Dänemark	38.7	1.9	4.7	123
Luxemburg	39.3	2.4	2.2	167
Niederlande	39	0.6	2.8	110
Norwegen	38.4	2.4	3.5	130
Österreich	40.1	1.5	3.7	113
Schweden	40.1	2.6	5.9	102
Schweiz	42	0.4	2.7	129

Quellen: (1) Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten 1998 in Std.; 2000 für Norwegen (Quelle: BfS); (2) Inflationsbereinigtes Wachstum des BIP pro Kopf in % von 1990 bis 1998 (Quelle: OECD 2000, Working Paper 248); (3) Standardisierte Arbeitslosenquote 2000 in % (Quelle: OECD, Employment Outlook 2001); (4) Index für das kaufkraftbereinigte BIP pro Kopf 1997 (Quelle: BfS).

Aufgrund dieser Überlegungen muss ein Missverständnis aus der Welt geschaffen werden, nämlich dass der Wohlstand der Schweiz auf den langen Normalarbeitszeiten beruhe. Die Wachstumsmöglichkeiten einer Volkswirtschaft hängen nicht von langen Normalarbeitszeiten ab, sondern von den gesamthaft in einem Lande geleisteten Arbeitsstunden. Dies ist insofern von Bedeutung, als die Arbeitszeit-Initiative die Normalarbeitszeit herabsetzt, nicht aber das durchschnittlich pro Arbeitnehmenden geleistete Arbeitsvolumen pro Jahr. Durch die gerechtere Verteilung der Familienarbeit ist mittelfristig zu erwarten, dass mehr Frauen eine

Erwerbstätigkeit aufnehmen oder ihre Teilzeitpensen aufstocken, was sich ihrerseits positiv auf das Arbeitsvolumen auswirkt.

Grundsätzlich muss in Erinnerung gerufen werden, dass die Schweiz von der überdurchschnittlich hohen Produktivität ihrer Beschäftigten lebt und nicht von den überlangen Arbeitszeiten. Nicht zufällig kennen im Inland jene Branchen mit Abstand die längsten Arbeitszeiten, die mit Strukturproblemen und geringer Wertschöpfung zu ringen haben: die Landwirtschaft, das Transport- und das Gastgewerbe. Die Zukunft der Schweiz liegt anderswo, in gut ausgebildeten, motivierten und dementsprechend produktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

6.2 Schwächt die Initiative die Sozialpartnerschaft?

„Die Regulierung der Arbeitszeit soll den Sozialpartnern überlassen werden, gesamtarbeitsvertragliche Lösungen sind gesetzlichen vorzuziehen.“

Wer die Arbeitsbedingungen in der Schweiz ausschliesslich über Gesamtarbeitsverträge (GAV) regulieren will, verkennt die hiesige Realität: 1996 profitierten nur rund 49% aller Beschäftigten von einer GAV-Abdeckung.²⁹ **Dies bedeutet, dass eine ausschliesslich sozialpartnerschaftliche Arbeitszeitverkürzung an der Hälfte der Lohnabhängigen der Schweiz wirkungslos vorbeigehen würde.** Wie tief der Abdeckungsgrad der Schweiz ist, zeigt ein Vergleich mit den umliegenden Ländern: In Österreich (98%), Deutschland (90%) und Frankreich (92%) unterliegt ein wesentlich grösserer Anteil der Beschäftigten dem gesamtarbeitsvertraglichen Schutz,³⁰ und dies ohne dass sich der Gesetzgeber mit dem Hinweis auf die Sozialpartnerschaft aus der Verantwortung zu stehlen sucht. Problematisch an der GAV-Regulierung in der Schweiz sind ihre zahlreichen Lücken: So kennt der stetig wachsende Dienstleistungssektor einen um 10% tieferen Abdeckungsgrad als der schrumpfende Industriesektor. Zudem gelten die GAV in der Regel nicht für alle Beschäftigte: Besonders prekäre Beschäftigungsgruppen wie Teilzeit- und Temporärbeschäftigte sowie Aushilfen bleiben ausgeschlossen von den GAV. Sozialpartnerschaft alleine genügt hier nicht.

Trotz dem unzureichenden Abdeckungsgrad mit GAV ist es erfreulich, wenn bürgerliche Kreise die Bedeutung der Sozialpartnerschaft hervorheben. Nur decken sich die Lobesworte für die Sozialpartnerschaft nicht mit der Praxis in den Vertragsverhandlungen, wo die Gewerkschaften seit längerem mit Arbeitszeitverkürzungen auf taube Ohren stossen. In den Vorzeigebereichen der Schweizer Sozialpartnerschaft stagniert die Arbeitszeit trotz eindrucklichen Produktivitätsfortschritten seit mehr als einem Dutzend Jahre. In der Graphischen Industrie geht die letzte gesamtarbeitsvertragliche Arbeitszeitverkürzung auf 1980 zurück, in der Maschinenindustrie auf 1986, in der Uhrenindustrie auf 1988 und in der

²⁹ Statistisches Jahrbuch der Schweiz, 1999.

³⁰ OECD (1994), *Employment Outlook*; Zahlen für 1990

Basler Chemie auf 1990. Weil in diesen Vertragsbereichen die Versprechen schon zu lange nicht mehr eingelöst worden sind, drängt sich eine gesetzliche Lösung auf.

6.3 Bewirkt die Initiative eine Arbeitsverdichtung und mehr Stress?

„Eine Arbeitszeitverkürzung muss durch eine Arbeitsverdichtung aufgefangen werden. Für die Beschäftigten vergrössert sich dadurch der Stress am Arbeitsplatz noch zusätzlich.“

Gegner der Arbeitszeitverkürzung argumentieren, dass eine solche für die Beschäftigten kontraproduktiv sei, weil sie den Stress an der Arbeit verstärke und die Leistung auf eine noch kürzere Spanne komprimiere. Pausen, Gewohnheiten, Hergebrachtes würden beseitigt. **Es ist nicht zu bestreiten, dass sich genau diese Entwicklungen in der Schweizer Wirtschaft ereignen – aber eben ohne Arbeitszeitverkürzungen.**

Umfragen aus Frankreich unterstreichen den wenig überraschenden Befund, dass die substantielle Arbeitszeitverkürzung auf 35 Stunden für eine Mehrheit der Arbeitnehmenden eine Verbesserung der Arbeits- und Lebensqualität mit sich gebracht hat. So geben 59% der befragten Lohnabhängigen an, dass sich die Arbeitszeitverkürzung positiv auf ihren Alltag in Beruf und Freizeit ausgewirkt hat, wohingegen nur 13% von einem negativen Einfluss berichten. Für 28% der Beschäftigten hat sich nichts geändert.³¹ Das positive Echo auf die kürzere Arbeitswoche erstaunt kaum. Durch die reduzierten Arbeitszeiten sinkt einerseits die Müdigkeit am Arbeitsplatz, andererseits verbessert die längere Freizeit die Erholung der Beschäftigten. Dank kürzeren Arbeitswochen werden auch Überstunden als weniger belastend wahrgenommen: Arbeitspsychologisch gilt es als erwiesen, dass die Ermüdung überproportional zur Belastungsdauer ansteigt – die 37. Wochenstunde hat deshalb nicht dieselbe Erschöpfung zur Folge wie die 43. Wochenstunde.

Trotz diesen positiven Erfahrungen sind sich die Gewerkschaften bewusst, dass es neben der Arbeitszeitverkürzung und der Festlegung von gesetzlichen Leitplanken zur Arbeitszeitgestaltung eine **offensive Arbeitszeitpolitik auf der Ebene der Gesamtarbeitsverträge und in den Betrieben braucht, um Stress und Überlastungen zu verhindern und die vereinbarten Arbeitszeiten zu kontrollieren.** In der Schweiz haben die Gewerkschaften in den letzten Jahren immer differenziertere Arbeitszeitstandards ausgehandelt. Es wurden wegweisende Lösungen für eine soziale Arbeitszeitgestaltung entwickelt, z.B. die Einführung von zusätzlichen Freitagen für alleinerziehende Eltern oder streng regulierte Jahresarbeitszeitmodelle. Nicht immer lassen sich solche Lösungen auf andere Branchen übertragen. Doch die positiven Beispiele zeigen, dass sich die Arbeitszeit auch unter starkem Wettbewerbsdruck differenziert gestalten und kontrollieren lässt und dass gewerkschaftliches Engagement in diesem Bereich unabdingbar ist.

³¹ *Premières Synthèses*, Mai 2001, n° 21.1: « Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie ».

7) Elf Behauptungen gegen die Arbeitszeitinitiative – und was von ihnen zu halten ist

7.1 Längere Arbeitszeiten als Wettbewerbsvorteil?

Behauptung 1: *„Die Schweiz hat im internationalen Durchschnitt hohe Lohnkosten – ein Wettbewerbsnachteil, der nur mit entsprechend langen Arbeitszeiten einigermaßen aufgefangen werden kann. Die hohe und flexible Arbeitszeit ist ein Standortfaktor.“*

Wichtigster Standortvorteil der Schweiz ist die Präsenz von gut ausgebildeten und motivierten Erwerbstätigen. Es stellt sich die Frage, wie mit diesem Standortvorteil umgegangen werden soll. Eine Möglichkeit ist, den Regierungen Thatcher und Major zu folgen und den Unternehmen völlig freie Hand in der Arbeitszeitgestaltung zu geben. Die Folge ist eine explosionsartige Zunahme der Überstunden, chronisch hohe Fluktuationsraten und der Auszug der industriellen Qualitätsproduktion. Eine andere Möglichkeit besteht darin, in die Lebensqualität der Beschäftigten zu investieren mittels planbaren und vernünftig langen Arbeitszeiten – dies mit dem Ziel, sorgsam mit der Motivation, Kreativität und Produktivität der Arbeitnehmenden umzugehen.

Behauptung 2: *„Ein Blick auf die Statistiken der OECD zeigt, dass Länder mit hohen Arbeitszeiten eine tiefe Arbeitslosigkeit kennen und umgekehrt Länder mit tiefen Arbeitszeiten unter einer hohen Arbeitslosigkeit leiden. Tiefere Arbeitszeiten als 40h haben in der westlichen Welt nur Länder mit einem bescheidenen wirtschaftlichen Erfolgsausweis.“*

Hier gilt genau das Gegenteil: **In aller Regel sind tiefe Arbeitszeiten die Antwort auf wirtschaftlichen Erfolg.** Der Reichtum einer Gesellschaft kann an der Zeit gemessen werden, die nicht für den Lebensunterhalt verwendet werden muss. Statistische Übersichten verweisen denn auch die Beziehung zwischen kurzen Arbeitszeiten und hoher Arbeitslosigkeit ins Reich der Märchen: Spanien und Griechenland kennen die höchsten Arbeitslosigkeitszahlen von Westeuropa (14.1% und 11.1% für 2000), obwohl in diesen zwei Ländern nach Grossbritannien, der Schweiz und Portugal am längsten gearbeitet wird. Im Gegensatz dazu beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in Luxemburg, den Niederlanden oder in Norwegen weniger als 40 Stunden, gleichzeitig liegt die Arbeitslosigkeit in diesen Staaten deutlich unter der 4%-Grenze.³² Eine tiefe Arbeitszeit ist deshalb kein Zeichen volkswirtschaftlicher Schwäche. Sie ist vielmehr Ausdruck des politischen Willens, Produktivitätsfortschritte nicht nur in Form von höheren Reallöhnen, sondern auch von mehr

³² Standardisierte Arbeitslosenzahlen für 2000: Luxemburg: 2.2%; Niederlande: 2.8%; Norwegen: 3.5%. Quelle: OECD (2001), *Employment Outlook*, Paris.

freier Zeit an die Arbeitnehmenden weiterzugeben. Beispiele aus der Schweiz und Deutschland zeigen, dass die Wachstumslokomotiven unter den Branchen die kürzeste Arbeitszeit kennen (Maschinen- und Uhrenindustrie, Chemie). Im Gegensatz dazu klammern sich gerade die wettbewerbsschwachen Wirtschaftszweige an überlange Arbeitszeiten (Landwirtschaft, Transport).

7.2 Ein schädlicher Einfluss auf die Lohnkosten und die Löhne?

Behauptung 3: „Durch den gleichbleibenden Lohn führt die Arbeitszeitverkürzung für 80% der Arbeitnehmenden in der Schweiz zu einer Reallohnerhöhung von 14% - und dies per Gesetz.“

Es muss daran erinnert werden, dass die Initiative eine schrittweise Verkürzung der Arbeitszeit fordert. Bis spätestens 2009 müssen alle Unternehmen in der Schweiz die jährliche Arbeitszeit auf 1872 Stunden reduziert haben. Die angesprochene Reallohnerhöhung bei einem Übergang von 40 bzw. 42 Wochenstunden zu 36 Stunden beträgt – falls die Teuerung jährlich voll ausgeglichen wird – gesamthaft 10 bis 14%. Da sie sich jedoch über sieben Jahre erstreckt, entspricht sie nur einer jährlichen Lohnerhöhung von 1.5 bis 2%. Angesichts der Reallohneinbusse der Arbeitnehmenden während der neunziger Jahre einerseits und den zu erwartenden Produktivitätssteigerungen andererseits sollten diese 1.5 bis 2% Erhöhung jährlich problemlos zu verkräften sein.

Behauptung 4: „Die Initiative verlangt für 80% der Beschäftigten einen vollen Lohnausgleich. Damit bürdet sie die gesamten Kosten der geforderten Arbeitszeitverkürzung einseitig den Unternehmen auf.“

Die Angst der Unternehmer vor einer einseitigen Rechnung ist unbegründet. Zwei französische Ökonomen bringen die Erfahrungen zu Arbeitszeitverkürzung und Lohnerhöhung treffend auf den Punkt: „Historisch gesehen sind die abgeschlossenen Kompromisse ‚unter dem Strich‘ immer durch denselben Mechanismus finanziert worden: Letztlich haben in der Wirtschaftsdynamik stets die Produktivitätsgewinne die Rechnung bezahlt, auch wenn sich zu Beginn die Verhandlungspartner – überflüssigerweise und geradezu mythisch – über die Frage gestritten haben, die als Lohnausgleich bezeichnet wird.“³³

Als aussagekräftiges Beispiel kann dazu die Arbeitszeitverkürzung in der deutschen Metallindustrie erwähnt werden: In der deutschen Metallindustrie wurden die Vereinbarungen über den stufenweisen Übergang zur 35-Stundenwoche mit Lohntarifverträgen verknüpft, die eine mehrjährige Laufzeit hatten und niedrige Lohnsteigerungen vorsahen. Beim Abschluss der mehrjährigen Tarifverträge waren jedoch die zukünftigen Produktivitätsfortschritte offensichtlich unterschätzt worden, so dass die Reallöhne – trotz der Arbeitszeitverkürzung –

³³ Cette, G. et D. Taddei (1994), *Temps de travail – modes d'emploi. Vers la semaine de quatre jours ?* Paris. Zitiert von Bosch, G. und S. Lehndorff (1998), DIW 9/98.

sowohl kurz- als auch mittelfristig weniger schnell anwachsen als die Raten des Produktivitätsfortschritts. Deshalb verschob sich in Deutschland das Verteilungsverhältnis sogar während der Phase der kollektiven Arbeitszeitverkürzungen zu Gunsten der Unternehmensgewinne.³⁴ In der Schweiz ist die Situation noch ungerechter: Hier wurde die Arbeitszeit in den letzten Jahren fast ausschliesslich individuell verkürzt (Teilzeitarbeit). Die Kosten dafür haben zu 100% die Arbeitnehmenden bezahlt. Damit muss endlich Schluss sein.

Behauptung 5: *„Die Arbeitszeitverkürzung wird über Jahre zu einer Stagnation der Löhne und der Kaufkraft führen. Ein grosser Teil der Arbeitnehmenden will gar nicht weniger arbeiten, weil sie keine Lohnkürzung verkraften können.“*

Die Erfahrungen aus Frankreich zeigen, dass selbst bei einer massiven Arbeitszeitverkürzung ein Grossteil der Beschäftigten nicht mit einem Lohnstillstand rechnen muss. Zu diesem Schluss kommt eine von Manpower in Auftrag gegebene Studie: Die wesentlich brüskere Arbeitszeitverkürzung in Frankreich ist nur mit einer relativen Lohnmässigung einhergegangen. Bloss in 34% aller Unternehmen wurden die Löhne teilweise oder gänzlich eingefroren.³⁵ Wollen die Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig bleiben, können sie die Lohnforderungen der Arbeitnehmenden nicht über längere Zeit hinweg ignorieren.

Mit einer Verringerung der Kaufkraft ist ebenfalls nicht zu rechnen. Erstens sieht die Arbeitszeitinitiative für tiefe und mittlere Löhne eine Lohngarantie vor. Es sind dies die Arbeitnehmenden mit einer hohen Konsumquote. Zweitens kann bei einer Annahme der Initiative damit gerechnet werden, dass teilzeitarbeitende Frauen ihren Beschäftigungsgrad mittelfristig erhöhen werden. Diese zusätzlichen Erwerbseinkommen stützen die Kaufkraft ebenfalls.

7.3 Ein kontraproduktiver Einfluss auf die Beschäftigung?

Behauptung 6: *„Um die steigenden Lohnstückkosten aufzufangen, verursacht die Arbeitszeitverkürzung einen zusätzlichen Produktivitätsdruck. Durch die damit einhergehenden Rationalisierungen vernichtet die Initiative Arbeitsplätze.“*

Der Grossteil der ökonometrischen Untersuchungen und Fallstudien kommt zum eindeutigen Schluss, dass Arbeitszeitverkürzungen beschäftigungswirksam sind. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) geht in seinen Modellrechnungen davon aus, dass sich der Effekt einer Arbeitszeitverkürzung zu je 50% auf die Beschäftigung und die Produktivität verteilt. Würde die ganze Arbeitszeitverkürzung durch eine Produktivitätssteigerung von 100% aufgefangen, müsste die Frage der Finanzierung gar nicht gestellt werden: Die Arbeitnehmenden eines Landes produzierten in 36 Wochenstunden genau gleich viel wie in

³⁴ Bosch, G. und S. Lehdorff (1998), „Arbeitszeitverkürzung und Beschäftigung“, *DIW* 9/98.

³⁵ *Le Monde*, 4. 9. 2001.

40 Stunden. Damit wird aber das Rationalisierungspotential deutlich überschätzt. Es muss hingegen betont werden, dass mittelfristig jede Form der Arbeitszeitverkürzung – Verkürzung der täglichen, wöchentlichen oder jährlichen Arbeitszeit, frühere Pensionierung, vermehrte Teilzeitarbeit, längere Ferien – beschäftigungswirksam ist. Allerdings wirken sich die Arbeitszeitverkürzungen je nach Form und Ausgestaltung nicht gleich schnell auf die Beschäftigung aus.

Unabhängig davon steht für die Gewerkschaften fest, dass sie sich bei der Umstellung auf eine 36-Stundenwoche weiterhin dafür einsetzen werden, dass weniger qualifizierte Erwerbstätige im Arbeitsmarkt integriert bleiben bzw. durch Nachhol- und Weiterbildung eine langfristige Berufsperspektive haben.

Behauptung 7: *„Bei der momentanen Vollbeschäftigung verschärft eine Arbeitszeitverkürzung nur den Beschäftigtenmangel, insbesondere bei den qualifizierten Arbeitnehmenden, und macht eine stärkere Einwanderung ausländischer Arbeitskräfte nötig.“*

Diese Behauptung muss insofern mit grossen Fragezeichen versehen werden, als die Arbeitszeitverkürzung schrittweise umgesetzt werden soll und erst in rund acht Jahren voll wirksam sein wird. Wie die Beschäftigungslage dann aussieht, ist schwierig vorauszusagen. **Was jedoch selbst bei der momentanen Vollbeschäftigung vergessen wird, ist der grosse Anteil unterbeschäftigter Frauen.** Hier liegen grosse Kapazitäten auf allen Qualifikationsstufen brach. Trotzdem wird es nötig sein, die Arbeitszeitverkürzung mit gezielten Anstrengungen auf dem Gebiet der Weiterbildung einerseits und demjenigen der familienexternen Kinderbetreuung andererseits zu kombinieren, um die steigende Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften zu befriedigen. Kommt es hingegen weiterhin zu Stellenabbau, dann stehen wir vor einer neuen Ausgangslage: Bei zunehmender Arbeitslosigkeit ist die Verkürzung der Erwerbsarbeit eine wirksame und unverzichtbare Massnahme für eine umfassende Sicherung von Arbeitsplätzen und für eine gerechte Verteilung von Einkommen und sozialer Sicherheit.

Behauptung 8: *„Arbeitszeitverkürzung führt zu mehr Schwarzarbeit.“*

Es ist nicht einsichtig, weshalb eine Arbeitszeitverkürzung einen massiven Anstieg der Schwarzarbeit nach sich ziehen sollte: Da Beschäftigte mit einem Einkommen von weniger als 7600 Franken gleich viel verdienen wie bis anhin, ist es unwahrscheinlich, dass sie in grosser Zahl eine zusätzliche Anstellung in der Illegalität annehmen werden. Grundsätzlich gilt es anzufügen, dass die Wirksamkeit der Bekämpfung der Schwarzarbeit vom politischen Willen des Bundes und der Kantone abhängt, den geltenden Gesetzen auf ihrem Gebiet Nachdruck zu verschaffen.

Behauptung 9: *„Die Initiative zwingt allen Unternehmen die gleiche starre Verfassungsregel auf und stellt so insbesondere die besonders wichtigen kleinen und mittleren Unternehmen vor grosse Probleme.“*

Von einer starren Regelung kann nicht gesprochen werden. Die Initiative lässt es ausdrücklich offen, wie in den Unternehmen die Arbeitszeit-Verkürzung ausgehandelt und umgesetzt wird. Die Möglichkeiten gehen von mehr Ferien über die 4-Tage Woche bis zu kürzeren Tagesarbeitszeiten. Zudem kann auch das Tempo des Überganges frei gewählt werden: Es ist einerseits möglich, die Arbeitszeit Jahr für Jahr schrittweise um eine Stunde zu verringern, oder andererseits im Zuge einer Neugestaltung der Arbeitsorganisation die Arbeitszeit in einem einzigen grösseren Schritt zu verringern. Dies lässt insbesondere den kleinen und mittleren Unternehmen die Möglichkeit, gemeinsam mit den Arbeitnehmenden eine geeignete Lösung zu finden. Wichtig ist auch, dass der Bund Unternehmungen, welche die Arbeitszeit rasch verkürzen und damit Arbeitsplätze schaffen, mit finanziellen Mitteln befristet unterstützen kann. Dies ist speziell für gewerbliche Klein- und Mittelbetriebe mit langen Arbeitszeiten von Interesse.

7.4 Die Arbeitnehmenden wollen nicht weniger arbeiten?

Behauptung 10: *„Die ArbeitnehmerInnen wollen gar nicht weniger arbeiten. Die Initiative zwingt sie dazu, schreibt ihnen schematische Lösungen vor und greift damit in ihre persönliche Freiheit ein.“*

Umfragen zeigen, dass vollbeschäftigte Arbeitnehmer/innen tendenziell eine kürzere Arbeitsdauer und mehr Zeit für die Familie und die Erholung wünschen. Trotz tieferen Durchschnittswerten möchten zum Beispiel 60 Prozent der Vollzeitbeschäftigten in der Europäischen Union die Arbeitszeit verkürzen.³⁶ Ob im öffentlichen Dienst, im Gastgewerbe, im Baugewerbe, bei den Rhätischen Bahnen oder in der Uhrenindustrie: **Überall fordern die Gewerkschaften im Auftrag ihrer Mitglieder in den aktuellen Vertragsverhandlungen kürzere und planbare Arbeitszeiten.** Je nach Branche stehen unterschiedliche Vorstellungen über die Arbeitszeitgestaltung im Vordergrund. Hier bietet die Initiative verschiedene Optionen: Sie ermöglicht die Verkürzung der Tagesarbeitszeit, die Einführung der 4-Tagewoche oder die Verlängerung der Ferien bei einer 39-Stundenwoche. Wahlmöglichkeiten sind also vorhanden. In einem Punkt sind sich aber alle Gewerkschaften einig: Die einseitige und belastende Flexibilisierung der letzten Jahre muss rückgängig gemacht werden.

Behauptung 11: *„Der Mensch verwirklicht sich in der Arbeit. Wer die Arbeitszeit verkürzen will, missachtet den hohen Stellenwert der Arbeit für Lebenssinn und Selbstwertgefühl. ‚Der Mensch ist zum Tätigsein berufen‘, meint z.B. CVP-Nationalrat Guido Zäch.“*

Die Initiative will die Lohnarbeitszeit verkürzen, um langfristig Arbeitsplätze für alle zu sichern. Auch in Zukunft sollen alle Menschen Erwerbsarbeit leisten und damit ein

³⁶ Arbeitszeitpräferenzen in den verschiedenen Lebensabschnitten. Eine Untersuchung der Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen 1998.

Einkommen erzielen können. Wir wissen aber: Nicht jede Arbeit ist von der Belastung und der Entlohnung her gleich attraktiv, oft wird Arbeit als eintönig, stressig, gesundheitsbelastend und sehr ermüdend erlebt. Ebenso wichtig wie die Erwerbsarbeit ist zudem die unbezahlte Haus- und Familienarbeit, die Zeit für soziale Beziehungen, für Kultur und Sport, für Bildung und gesellschaftliches Engagement. Es braucht deshalb ein neues Gleichgewicht von Erwerbsarbeit und anderen gesellschaftlichen Tätigkeiten.

8. Wie kann die Arbeitszeit-Initiative umgesetzt werden?

Im In- und Ausland werden Arbeitszeitverkürzungen erfolgreich umgesetzt. Die grösste kollektive Arbeitszeitverkürzung findet zur Zeit in Frankreich statt: Bis 2002 sollen alle Privatbetriebe auf die gesetzliche 35-Stundenwoche umstellen, zu einem gewichtigen Teil durch die Einführung der 4-Tagewoche.³⁷ Aber auch in anderen europäischen Ländern geht die Politik der Arbeitszeitverkürzung weiter. In Belgien ist z.B. eine gesetzliche Arbeitszeitverkürzung auf 38 Stunden geplant und in Dänemark gilt seit 1990 die tarifliche 37-Stundenwoche, und zwar mit positivem Beschäftigungseffekt: „Die Entlastungswirkung der Arbeitszeitverkürzungen auf dem Arbeitsmarkt dürften erheblich zu der (...) günstigen Beschäftigungsbilanz in Dänemark beigetragen haben.“³⁸

Die internationalen Erfahrungen zeigen generell, dass sich Arbeitszeitverkürzung positiv auf die Sicherung der Beschäftigung auswirkt. Wichtig sind neben der **Verkürzung aber auch die Gestaltung der Arbeitszeit und die Rahmenbedingungen der Arbeitsorganisation**. Damit die Arbeitnehmer/innen tatsächlich von einer Verkürzung der Arbeitszeit profitieren können, müssen auch die Höchstarbeitszeiten und die zulässigen Überstunden gesenkt werden. Beides will die Arbeitszeit-Initiative des SGB erreichen. Die SGB-Initiative ermöglicht zudem, verschiedene Modelle der Arbeitszeit-Verkürzung umzusetzen und dabei branchenspezifische Arbeitszeitkulturen sowie individuelle Zeitbedürfnisse zu berücksichtigen:

Optionen zur Umsetzung der Arbeitszeit-Initiative SGB*

36-Stundenwoche:

- Verkürzung der Tagesarbeitszeit auf 7.2 Stunden
- Verlängertes Wochenende bei Tagesarbeitszeit von 8 Stunden (**4.5-Tagewoche**)
- **4-Tagewoche** bei einer Tagesarbeitszeit von 9 Stunden (nicht überall geeignet)

38-Stundenwoche und 13.5 zusätzliche freie Tage im Jahr

39-Stundenwoche und 4 zusätzliche Ferienwochen

Vertraglich abgesicherte und regulierte Jahresarbeitszeit, z.B. das Modell

„Schulferien“:

- Normale Wochenarbeitszeit **40.4 Stunden**.
- Während 10 Wochen Schulferien Reduktion auf **20 Stunden in der Woche** (die restliche Schulferienzeit wird für gemeinsame Familienferien genutzt)

* Berechnungsbasis 1'872 Stunden pro Jahr abzüglich gesetzliche Ferien und Feiertage, ohne Überzeit.

³⁷ Die Wachstumszahlen der französischen Wirtschaft liegen für die letzten zwei Jahre über denjenigen praktisch aller anderen europäischen Länder. Nur gerade Spanien schneidet besser ab (Frankreich +5%, Deutschland +3.75%, England +4.4%, Italien +4.4%, Holland +4.3%, Schweiz +4.6%, Spanien +6.15%), OECD Oktober 2001.

³⁸ Steffen Lehndorff : Arbeitszeitverkürzung als Gesellschaftspolitik. Hamburg 2001.

Dass innovative Arbeitszeitverkürzungsmodelle auf positives Echo stossen, zeigt ein Pilotprojekt der swisscom, das im Januar 2000 gestartet wurde.

Pilotprojekt 36-Stundenwoche bei der swisscom

Ausgangslage: Um Stellenabbau wegen Restrukturierungen zu vermeiden, wird in einem Betrieb der swisscom anfangs 2000 mit Unterstützung der Gewerkschaften ein Pilotprojekt zur Verkürzung der Arbeitszeit ausgehandelt. Alle 150 Beschäftigten des Betriebes beteiligen sich freiwillig am Pilotprojekt (auch die Kader).

Ziel: Ziel des Projektes ist die Sicherung von Arbeitsplätzen, die Förderung von Qualifikation durch Weiterbildung und die Erhöhung der Lebensqualität.

Arbeitszeitgestaltung: Die durchschnittliche 36-Stundenwoche wird saisonal wie folgt auf das Jahr verteilt: 4 Monate lang 4-Tageweche à 32 Stunden, 4 Monate lang 4-Tageweche à 36 Stunden, 4 Monate lang 5-Tageweche à 43 Stunden. Die Arbeitszeiten werden langfristig geplant.

Ferien und Weiterbildung: Eine Woche zusätzliche Ferien im Jahr und die Möglichkeit für Feiertagsbrücken. Die 2 Stunden Weiterbildung pro Woche (12 Tage im Jahr) gelten nicht als Arbeitszeit, die Bildungsangebote können aber frei gewählt werden. Die Kosten werden vom Betrieb übernommen.

Lohn und Sozialversicherungen: Der Lohn wird um 5% gekürzt (Solidaritätsmodell), die Sozialversicherungsbeiträge blieben jedoch auf der ursprünglichen Höhe (Differenz vom Betrieb bezahlt).

Bilanz: Im Zeitraum 1.1.2000 bis 30.6.2001 können 13 gefährdete Arbeitsplätze erhalten werden. Eine Begleitstudie ergibt zudem einen deutlich positiven Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit und die Lebensqualität. 74% der Betroffenen sind eher oder sehr zufrieden und 83% der Beschäftigten hätten eine Fortführung des Versuchs gewünscht. Obwohl die Produktivität in dieser Zeit um 3-5% gesteigert werden konnte und die Kunden sehr zufrieden sind, wird der Versuch aufgrund der verbesserten Auftragslage von der Unternehmensleitung wieder abgebrochen. Die beteiligten Gewerkschaften bedauern diesen Rückschritt.

Das swisscom-Modell ist wie andere Arbeitszeitverkürzungsmodelle auch am Ende einer langen Beschäftigungskrise entstanden und stark durch den Willen zur kurzfristigen Erhaltung von Arbeitsplätzen geprägt. Aus diesem Grund wurden auch Lohnkürzungen in Kauf genommen. Die internationalen Erfahrungen zeigen aber, dass längerfristige und kollektive Arbeitszeitverkürzung ohne Lohneinbussen möglich sind und Arbeitsplätze sichern. Verzichtet haben die Arbeitnehmenden in der Schweiz in den letzten Jahren genug. Jetzt ist es höchste Zeit für wirtschaftlich verkraftbare, sozial-, gesundheits- und gleichstellungsverträgliche Arbeitszeiten.

Eidgenössische Volksinitiative „für eine kürzere Arbeitszeit“

Die Bundesverfassung wird wie folgt ergänzt:

Art. 34a (neu)

- ¹ Die maximale Jahresarbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beträgt 1'872 Stunden. Davon abgezogen werden die gesetzlichen Ferien und Feiertage.
- ² Jährlich können darüber hinaus bis zu 100 Stunden zuschlagspflichtige Überzeit geleistet werden. Die Überzeit ist in der Regel durch Freizeit auszugleichen. Sie kann am Jahresende übertragen werden.
- ³ Die wöchentliche Höchstarbeitszeit, inklusive Überzeit, beträgt maximal 48 Stunden. Diese darf nicht überschritten werden. In jedem Arbeitsverhältnis ist eine übliche Arbeitszeit festzulegen.
- ⁴ Teilzeitarbeitnehmende dürfen gegenüber Vollzeitarbeitnehmenden nicht diskriminiert werden. Dies gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, berufliche Aus- und Weiterbildung, Beförderung, Entlassung, Sozialversicherungen, inkl. berufliche Vorsorge.

II

Die Übergangsbestimmungen der Bundesverfassung werden wie folgt ergänzt:

Art. 24 (neu)

- ¹ Die maximale Arbeitszeit wird im ersten Jahr nach Annahme der Initiative auf 2'184 Stunden pro Jahr, abzüglich die gesetzlichen Ferien und Feiertage, reduziert. Anschliessend wird die maximale Arbeitszeit um jährlich weitere 52 Stunden verringert, bis die Jahresarbeitszeit von 1'872 Stunden erreicht ist. Teilzeitpensen werden pro rata verkürzt oder der Stundenlohn anteilmässig erhöht.
- ² Die sich aus diesen Bestimmungen ergebenden Arbeitszeitverkürzungen dürfen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Bruttolohn das Eineinhalbfache des Durchschnitts der in der Schweiz bezahlten Löhne nicht überschreitet, keine Lohnkürzungen zur Folge haben.
- ³ Der Bund gewährt Unternehmungen, welche die Arbeitszeit in einem Jahr um zehn Prozent oder mehr reduzieren und in einem Vertrag mit Bund und der zuständigen Arbeitnehmerorganisation vereinbaren, Arbeitsplätze zu schaffen oder zu erhalten, zeitlich befristete finanzielle Unterstützung.

Schlussblatt