



Pressedienst

Herausgegeben vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund. Telefon 031 45 56 66. Telex 912 831 uss
Redaktion: Dr. Ferdinand Troxler, SGB, Monbijoustrasse 61, Postfach 64, 3000 Bern 23 • Abdruck gratis

An die Redaktionen der Deutschschweizer und rätoromanischen
Medien sowie an weitere Adressaten

Spezial-Pressedienst Nr. 2 zur Arbeitszeit-Initiative

(Eidg. Volksabstimmung vom 4.12.88)

Bern, 24. Oktober 1988

Sehr geehrte Damen und Herren

In unserem zweiten Pressedienst wendet sich Nationalrat Fritz Reimann, Präsident des SGB und des SMUV, entschieden gegen die oft gehörte Behauptung, die Initiative untergrabe die Vertragspolitik. "Zum Schutze des Menschen in der Arbeitswelt und um die Rechte der Arbeitnehmer wahrnehmen zu können, brauchen wir Vertrag und Gesetz", lautet sein Fazit. SGB-Sekretärin Ruth Dreifuss, die im SGB u.a. das "Dossier" Arbeitszeit betreut, widerlegt die These, dass die Annahme der Initiative zu starren Arbeitszeitverhältnissen führen, d.h. flexible Lösungen verhindern würde. Ihre Aussagen werden untermauert durch eine sehr aufschlussreiche Publikation des BIGA, woraus wir einige Stellen zitieren. SGB-Sekretär Beat Kappeler geht insbesondere auf wirtschaftliche Aspekte der Initiative ein. Auch hier werden Behauptungen aus dem gegnerischen Lager entkräftet. Die Initiative ist wirtschaftlich verkraftbar und gefährdet die Konkurrenzfähigkeit nicht.

Wir hoffen, dass Ihnen diese Informationen dienen werden.

Mit freundlichem Gruss
Für den Presseausschuss

Ferdinand Troxler
Pressesekretär SGB

40-Stunden-Woche: Gesetz und Vertrag miteinander abstimmen

Eine immer wieder diskutierte Frage im Vorfeld der Abstimmung über die 40-Stunden-Woche-Initiative des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB) gilt dem Verhältnis zwischen Gesetz und Gesamtarbeitsvertrag. Die Frage ist zentral, aber unzureichend formuliert. Sie müsste vielmehr lauten: Wie kommen die Gewerkschaften dazu, typische Verhandlungssubstanz wie die Arbeitszeitlimiten im Gesetz festzuschreiben und damit der Verhandlungstätigkeit zu entziehen ?

In der Tat haben die Gewerkschaften die 40-Stunden-Woche in jüngster Zeit in verschiedenen Branchen bereits vertraglich verankern oder für die nahe Zukunft absichern können, nämlich in der Maschinen- und Metallindustrie, der Uhrenindustrie, den Druckereien und im grafischen Gewerbe sowie in den Buchbindereien, in der Glasindustrie, in den wichtigsten Teilen der chemischen Industrie, aber auch in der Tabak-, Zigaretten- und Zigarrenindustrie.

Und trotzdem gibt es eine Reihe von Gründen, diese erfreulichen Verhandlungsergebnisse der Gewerkschaften nun auch gesetzlich abzusichern und mit der Zeit möglichst alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer davon profitieren zu lassen.

1. Grund: Das Problem mit den Ueberstunden

Die Erfolge der Gewerkschaften haben dazu geführt, dass das Arbeitsgesetz nicht mehr auf der Höhe der Realitäten ist. Unser Arbeitsgesetz fixiert die Anzahl Ueberstunden, die die Arbeitgeber fordern können, auf 260 pro Jahr (für jene Arbeitnehmer, die dem "Maximum" von 45 Wochenstunden unterstellt sind), wobei nur die letzten 90 Stunden eine Ueberstundenbewilligung erfordern. Betriebe jedoch, die die 40-Stunden-Woche bereits verwirklicht haben, können die Anzahl der Ueberstunden, die pro Jahr gefordert werden, nochmals um 240 erhöhen, nämlich um die Differenz zwischen der vertraglichen und der gesetzlichen Dauer der Arbeitszeit, und zwar ohne Bewilligung.

2. Grund: Die vertragslosen Profiteure

Es dürfte allgemein bekannt sein, dass trotz hehren Beteuerungen über den Wert der Sozialpartnerschaft in der Schweiz nach wie vor viele Arbeitgeber keiner Organisation angehören. Diese Firmen können sich vertraglichen Verpflichtungen entziehen und im Rahmen der gesetzlichen Bedingungen ihre Arbeitsbedingungen unbesehen von Gesamtarbeitsverträgen regeln. Sie haben gegenüber den Vertragsfirmen also einen viel grösseren Spielraum und gewinnen auf diese Weise Wettbewerbsvorteile. Solchen Profiteuren und Trittbrettfahrern der Sozialbeziehungen muss ein gesetzlicher Riegel geschoben werden. Das ist der Preis des Arbeitsfriedens und geordneter Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in unserer Wirtschaft. Auch Unternehmen und Arbeitgeber, die sich an Gesamtarbeitsverträge halten, müssen deshalb an einer gesetzlichen Absicherung des vertraglich Erreichten ein Interesse haben.

3. Grund: Gesetzliche Arbeitszeitregelungen haben Tradition

Der Gedanke, die Dauer der Arbeitszeit zu reglementieren, ist nicht neu. Die politische Debatte über die maximale Dauer der Arbeitszeit war jeweils vor den Anpassungen besonders lebhaft geführt worden: 1877 bei der Einführung der 65-Stunden-Woche für die Industrie im Fabrikgesetz, 1917 bei der Verankerung der 59-Stunden-Woche, 1919 bei der Anerkennung der 48-Stunden-Woche und 1966, als mit dem Arbeitsgesetz die 46-Stunden-Woche "für die industriellen Betriebe sowie das Büropersonal, das technische Personal und die andern Angestellten, eingeschlossen das Verkaufspersonal der grossen Betriebe des Detailhandels" eingeführt wurde, während für alle andern Arbeitnehmer die 50-Stunden-Woche galt. Die letzte Verkürzung der maximalen Dauer der Arbeitszeit geht auf das Jahr 1975 zurück, als der Bundesrat auf dem Verordnungsweg die Wochenarbeitszeit für industrielle Betriebe um eine Stunde auf 45 Stunden verkürzt hatte.

Konsequenz: Vertrag und Gesetz

Es nützt also nichts, wenn man die Gewerkschaften in vertragsfreundliche und solche, die sich für das Gesetz ausgesprochen haben, auseinanderdividieren will. Die SGB-Initiative ist deshalb keine gewerkschaftliche Abkehr vom Vertrag, wie das gerne behauptet wird. Zum Schutze des Menschen in der Arbeitswelt und um die Rechte der Arbeitnehmer wahrnehmen zu können, brauchen wir Vertrag und Gesetz. Darüber sind sich die Verbände im Gewerkschaftsbund einig. Nicht zuletzt das unsolidarische Handeln vieler Unternehmer zwingt uns zu dieser Politik. Die Arbeitnehmerschaft soll zudem von den Errungenschaften ihrer Gewerkschaften allgemein profitieren können, besonders aber dort, wo die 40-Stunden-Woche vertraglich eingeführt ist, aber über die gesetzliche Ueberstundenregelung ständig unterlaufen wird. Und schliesslich wollen wir auch erreichen, dass dem Wunsch vieler Menschen nach mehr autonom verfügbarer Zeit entsprochen wird. Schliesslich soll die Verkürzung der Arbeitszeit auch nicht umkehrbar sein. Die Geschichte hat uns leider gelehrt, dass, sobald die Umstände dafür günstig sind, sich unter den verschiedensten Vorwänden der Wille durchzusetzen versucht, das Rad zurückzudrehen und die Arbeitszeit wieder zu verlängern. Diese Tendenzen waren in der Vergangenheit erfolglos, weil die Sperrfunktion des Gesetzes spielte. Und die Wirtschaft hat, wie wir glücklicherweise aus der Geschichte auch lernen können, darunter nie gelitten.

Fritz Reimann
Präsident des Schweizerischen
Gewerkschaftsbundes

Die 40-Stunden-Woche auf flexiblen Sohlen

Wie lange muss jemand arbeiten, um "anständig" leben zu können ? Ist es gerecht, dass, je nach Betrieb oder Branche, die Normalarbeitszeit bis um 12 Stunden pro Woche verlängert werden kann ?

Mit seiner Initiative schlägt der Schweizerische Gewerkschaftsbund eine doppelte Antwort vor: Die normale Arbeitszeit soll 40 Stunden pro Woche betragen. Das ist vernünftig, erwünscht und kann auch ohne Schwierigkeiten für die Betriebe verwirklicht werden. Diese Norm soll schrittweise erreicht werden und für alle Arbeitnehmer gelten.

Von 42 bis zu 66 Stunden pro Woche

Gegenwärtig kennen wir in der Schweiz keine Regel, die für alle gültig wäre. Im Gegenteil. Da gibt es sozusagen ein Gedränge von "maximalen Arbeitszeiten". Und es ist alles andere als leicht, sich in diesem Gestrüpp zurecht zu finden. Und wie soll ein Bürger oder eine Bürgerin, der oder die der hehren Meinung ist, das Gesetz müsste eigentlich für alle gleich sein, akzeptieren, dass die einen 42 und die andern 66 Stunden pro Woche arbeiten müssen ?

Zugegeben, solch extreme Unterschiede finden wir in der Wirklichkeit nicht gerade häufig. Das ändert jedoch nichts an der Tatsache, dass die Ungleichheit im Gesetz dazu führt, dass die heute praktizierten Arbeitszeiten zwischen 40 und 53 Stunden pro Woche variieren, wobei die augenfälligsten Missbräuche nicht berücksichtigt sind.

10 und mehr Jahre Anpassungsfrist für Hotellerie

Die Volksinitiative des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes schlägt vor, die verschiedenen Regelungen über die Arbeitszeit schrittweise auf eine gemeinsame Regel auszurichten: die 40-Stunden-Woche. Dabei will die Initiative jedoch auf die unterschiedlichen Ausgangssituationen Rücksicht nehmen und sieht deshalb je nach Wirtschaftsbranche verschiedene Anpassungsfristen vor. Die heute am meisten benachteiligten Berufe werden die 40-Stunden-Woche in der zweiten Hälfte der Neunzigerjahre erreichen. So wird zum Beispiel die 40-Stunden-Woche für das Servicepersonal in der Hotellerie und im Gastgewerbe erst ab dem 1. Januar 1999 obligatorisch. Und für die kleinen Betriebe dieser Branchen wird die Frist sogar noch um weitere drei Jahre erstreckt !

Berücksichtigt man die heute geltende Arbeitszeit in diesen Branchen, geht es also praktisch darum, im Verlaufe dieser langen Frist die Arbeitszeit um 7 Stunden zu verkürzen.

Saisonale Schwankungen und variable Arbeitszeiten

Die Initiative des Gewerkschaftsbundes verwendet die Begriffe "durchschnittliche" und "Höchst-arbeitszeit". Sie übernimmt damit einfach die Formulierungen, die in den gesetzlichen

Bestimmungen über die Dauer der Arbeitszeit enthalten sind. In einigen Gesetzen, die das Bundespersonal und das Personal der konzessionierten öffentlichen Transportbetriebe betreffen, oder in gewissen Sonderbestimmungen handelt es sich um "durchschnittliche" Arbeitsdauer. So können die Arbeitszeiten den saisonalen Schwankungen angepasst werden und wird es dem Personal ermöglicht, den Beginn und das Ende des Arbeitstages leicht zu variieren. Die Initiative schränkt diese Möglichkeit in keiner Weise ein, im Gegenteil ! Variable Arbeitszeiten haben nur dann einen Sinn, wenn die durchschnittliche Dauer der Arbeit nicht zu lang ist. Andernfalls wäre es ja unmöglich, genügend Stunden zu "sparen", um sich von Zeit zu Zeit einen freien halben Tag zu leisten.

Ein Maximum, das keines ist

Dagegen setzt das Arbeitsgesetz - welches für die grösste Zahl der Arbeitnehmer bestimmend ist - die wöchentliche Höchstarbeitszeit je nach Betrieb auf 45 und 50 Stunden fest. Die Initiative schlägt nun einfach vor, diese überholten Zahlen durch die Zahl 40 zu ersetzen. Nicht von heute auf morgen, sondern in mehreren aufeinanderfolgenden Etappen, bis am 1. Januar 1994. Bedeutet dies, dass es sich bei diesen 40 Wochenstunden um eine unverrückbare Höchstgrenze handelt ? Genau so wenig wie dies heute der Fall ist, wo die angebliche wöchentliche Höchstarbeitszeit um mehr als ... 33 Stunden überschritten werden kann !

Es gibt nicht weniger als vier Bestimmungen, die es ermöglichen, die wöchentliche Arbeitszeit zu verlängern, und die weiterhin in Kraft bleiben, wenn die Initiative angenommen wird. Von diesen Bestimmungen verlangen die einen einen Ausgleich durch Freizeit, andere einen Lohnzuschlag von wenigstens 25 Prozent. Ueberstunden können einerseits dem freien Ermessen des Arbeitgebers entspringen, welcher Ueberzeit- oder sog. Hilfsarbeit ohne weiteres fordern kann, andererseits auch dem Wunsch des Arbeitnehmers, der einen Urlaub kompensieren will. Viele dieser Ueberschreitungen der Höchstarbeitszeit entziehen sich jeder Kontrolle der staatlichen Behörden.

Ein bisschen weniger Ueberstunden

Die Initiative wird jedoch auf die Zahl der Ueberstunden, die gefordert werden dürfen, einen Einfluss ausüben, den die Arbeitnehmer nur begrüssen können: Das Gesetz, das der Ueberlastung vorbeugen und gleichzeitig gewährleisten will, dass die Arbeitnehmer selbständig über ihre Freizeit verfügen können, schränkt die Ueberzeitarbeit auf 260 Stunden im Jahr ein (ab der 91. Stunde müssen die folgenden vom Arbeitsinspektor bewilligt werden). Dies betrifft jedoch nur die Stunden, welche über die gesetzlich vorgeschriebene Limite hinaus geleistet werden und nicht jene, die nur die gesamtarbeitsvertragliche Dauer überschreiten. Bei einer vertraglich vereinbarten 40-Stunden-Woche gelten 5 Ueberstunden pro Woche nicht als Ueberstunden. Das sind also 240 Stunden pro Jahr, die zu den bereits erwähnten 260 Stunden hinzukommen. Indem die Initiative die gesetzliche Dauer der Arbeitszeit der vertraglichen

annähert, gibt sie der Begrenzung der Ueberstunden wieder Sinn und eine vernünftige Dimension.

Höhere Kader usw. nicht betroffen

Es ist verständlich, dass gewisse Leute, die das Glück haben, einen Beruf ausüben zu können, der ihnen Sinnerfüllung bedeutet, es nicht lieben, wenn das Gesetz ihren Einsatz behindert. Nun ist es aber so, dass weder die höheren Kader, noch die Künstler oder Forscher usw. dem Arbeitsgesetz unterstellt sind. Sie können ihre Arbeit also auch weiterhin so gestalten, wie sie es für gut und zweckmässig erachten. Das gleiche gilt übrigens auch für alle Selbständigerwerbenden und die Bauern.

Auf der andern Seite muss jedoch die Gesamtheit der Lohnabhängigen vor übertriebenen Forderungen der Arbeitgeber geschützt werden. Sie können nur dann Herren über ihre Zeit werden, wenn einerseits die Arbeitszeiten begrenzt werden und andererseits für sie die Möglichkeit variabler "Stundenpläne", kompensierbarer Urlaube und der Teilzeitarbeit auf der soliden Grundlage ordentlicher Verträge geschaffen wird. Alle diese Formen der Flexibilität werden durch die Initiative aufgewertet.

Ruth Dreifuss
Sekretärin des Schweizerischen
Gewerkschaftsbundes

Die Meinung des BIGA:

So extreme Arbeitszeiten sollten nicht zulässig sein...

"Die bei uns gültige gesetzliche Höchstarbeitszeit ist relativ lang und die Verlängerungsmöglichkeiten vielfältig. Letzteren haftet, insbesondere wenn man sie kumuliert, der Mangel an, dass sie zu sehr langen wöchentlichen Arbeitszeiten führen können..."

"So könnte ein Arbeitnehmer mit 45-Stunden-Woche, in einzelnen Wochen, wenn auch vielleicht nur in der Theorie aber durchaus legal und ohne Ausgleich durch entsprechende Freizeit, von Montag bis Freitag täglich zu 2 Stunden Ueberzeitarbeit plus 2 Stunden Hilfsarbeit herangezogen werden und am sonst freien Samstag noch 13 1/2 Ueberstunden leisten, was ein Total von 78 1/2 Stunden ergibt."

"Bei 50-Stunden-Woche wären es gar 83 1/2 Stunden."

"Aus der Sicht des Arbeitnehmerschutzes sollten so extreme Arbeitszeiten überhaupt nicht zulässig sein."

Publikation "Besondere Formen der Arbeitszeit", herausgegeben vom Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (BIGA), 1982/83.

Zur Arbeitszeit-Initiative

Starke Wirtschaft schafft Spielraum

Wie jedesmal in der langen Geschichte der Arbeitszeitverkürzungen wird nun auch gegen die 40-Stunden-Woche eingewandt, die Wirtschaft könnte sie nicht tragen, ja würde zusammenbrechen und im Saldo sogar Arbeitsplätze verlieren. Dieses so oft strazierte Argument kann man ganz klar zurückweisen.

Tragbare Kosten

In Zahlen ausgedrückt, befürchten gegnerische Kreise einen Kostenanstieg um 6 Prozent, der sich um weitere Lohnnebenkosten-Erhöhungen vergrössern soll. Diesem Schematismus, der einfach die Herabsetzung von den heute durchschnittlich gearbeiteten gut 42 auf 40 Stunden in Prozente umrechnet, widerspricht gerade das andere Argument, nämlich die Kapitalintensität der modernen Wirtschaft. In der Tat machen die reinen Arbeitskosten oft sehr viel weniger als die Hälfte der Gesamtkosten aus, so dass eine allfällige Kostensteigerung genau so deutlich tiefer ausfallen muss. Schematisch ist diese Betrachtungsweise auch deshalb, weil die Initiative ausdrücklich auf die Produktivitätsgewinne verweist, so dass auf die Dynamik der tatsächlichen Wirtschaft, nicht auf die Statik solcher Rechenexempel eingegangen wird.

Innovation und Strukturwandel fördern

Damit ist auch der vorgetragene Unterschied zwischen grossen und kleinen, gewerblichen Betrieben entdramatisiert. Denn wer wollte gerade den Klein- und Mittelbetrieben das absprechen, was sie in der Schweiz auszeichnet, nämlich ihre die Grossbetriebe meist übertreffende Innovationsfähigkeit ! Das Gewerbe in der Schweiz ist nicht wie in andern Ländern als Gesamtheit eine rückständige Wirtschaftsbranche, sondern in den meisten Gesamtbranchen ist der gewerbliche Teil sogar der aktivere. Hingegen gibt es Branchen, wo Gross- und Kleinbetriebe mit den Arbeitsbedingungen hintennach hinken - etwa das Transport-, das Gast- und das Baugewerbe. Hier aber sind nach dem Urteil von Fachleuten noch ganz andere Umstände zu korrigieren, haben doch gerade diese Branchen aufzuholen mit effizienterer Organisation, mit der Bereinigung von Grössenstrukturen und nicht zuletzt mit der Modernisierung von Mentalitäten. Es wäre daher in den meisten Fällen sogar falsch, ihnen eine Prämie durch zu lange Arbeitszeiten zuzugestehen. Die Gegner der Initiative tun so, als ob alles zum besten bestellt sei, und als ob nicht Strukturwandel einerseits heilsam wirken, andererseits aus ganz andern Gründen als der Arbeitszeitverkürzung eintreten muss.

Auch bezüglich der internationalen Konkurrenzfähigkeit gilt das gleiche. Ueberdies ist schlicht uneinsehbar, weshalb die Schweiz mit der Annäherung an die kürzern Arbeitszeiten des Auslandes nicht mehr konkurrenzfähig sein soll. Dies hiesse ja im Klartext, dass wir weniger gut als andere arbeiten... Höhere Löhne unserer Wirtschaft werden darüberhinaus durch ebenfalls höhere Leistungen, bessere und zinsgünstigere Kapitalausstattung und die reiche Infrastruktur inklusive besserer Berufsbildung gerechtfertigt und wirtschaftlich verdient.

Stress - Folge oder Begründung der 40 Stunden ?

Die härtere Arbeit, welche die Gegner den Arbeitnehmern unseres Landes als Folge der Initiative vorspiegeln, ist die bereits verwirklichte Voraussetzung unseres Lebensstandards - also genau wie in der Initiative angemerkt, kommt in der Praxis zuerst die technische Erneuerung, die Produktivitäts- und Leistungssteigerung, damit oft auch härtere Arbeit, und deshalb verlangen wir in der Folge dann die kürzere Arbeitszeit ! Verzichtete man auf Arbeitszeitverkürzungen, nähme keine Firma den Arbeitsdruck zurück.

Die Suche nach Gegenargumenten ist schliesslich bei den Preisen angekommen. Wenn zwar die Produktivität steige, die Preise aber fielen, könnte nicht kürzer bei gleichem Lohn gearbeitet werden. Diese Sicht widerspricht aber allem, was man seit 1880 beobachten kann. Bis vor hundert Jahren fielen tatsächlich die Preise - seither aber bewirken fehlende Konkurrenz, Nischenpolitik und Unübersichtlichkeit der Märkte andauernd Preissteigerungen - Produktivität hin oder her. Sollte die wachsende Produktivität tatsächlich den Preis nicht nur einzelner, sondern aller Produkte endlich einmal senken, dann zeigte sich dies im Index. Dann könnte man die Lage neu einschätzen.

Dass am Ende die "Herausforderung des EG-Marktes 1992" als Gegenargument herhalten muss, zeugt von grosser Unkenntnis der EG. Denn die EG hat schon vor Jahren eine Empfehlung an Mitgliedsländer und "Sozialpartner" für die 40-Stunden-Woche herausgegeben, und entsprechend ist sie in weitesten Teilen der EG Wirklichkeit !

Zweiteilung des Arbeitsmarktes verhindern

Die Gewerkschaften können also die Initiative den Arbeitnehmern mit gutem wirtschaftlichem Gewissen empfehlen. Sie taten dies schon bei der Lancierung 1983, weil damals überhaupt nichts auf dem Vertragswege in dieser Sache ging. Sie empfehlen sie heute, um nach den vertraglichen Erfolgen für die 40 Stunden in weiten Teilen der Wirtschaft eine zweigeteilte Schweiz mit höchst ungleichen Arbeitsbedingungen zu verhindern. Die Initiative ist heute ein Harmonisierungsangebot - gerechte Arbeitszeit für alle. Die Streitfrage, ob Gesetz oder Vertrag dies bringen sollen, stellt sich gar nicht - harmonisieren kann nur das Gesetz. Ob dies künftig gewerkschaftliche Triumphe bei Verträgen beschränke, wie die Arbeitgeber uns zu bedenken geben, ist für uns doch nicht derart zentral wie die Frage, ob wir in der Sache richtig liegen. Das ist mit den 40 Stunden für alle der Fall.

Beat Kappeler
Sekretär des Schweizerischen
Gewerkschaftsbundes