



SGB Schweizerischer
Gewerkschaftsbund
USS Union syndicale
suisse
USS Unione sindacale
svizzera

Adresse Monbijoustrasse 61, 3007 Bern
Korrespondenz Postfach, 3000 Bern 23
Telefon 031 377 01 01
Telefax 031 377 01 02
E-Mail info@sgb.ch
Internet www.sgb.ch
PC 30-2526-3

Arbeitszeiten in der Schweiz - eine Untersuchung der Entwicklung in 14 Branchen

Eine Studie im Auftrag des
Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
(avec une version abrégée en français)

von Daniel Oesch

Dossier 8

März 2001

Zusammenfassung	IV
Résumé	XI
Version abrégée	Erreur ! Signet non défini.
Einleitende Bemerkungen	1
1. Die Normalarbeitszeit in den verschiedenen Branchen	3
1.1 Die Arbeitszeit in der Schweiz – eine Standortbestimmung	3
1.2 Die gesamtarbeitsvertragliche Arbeitszeit in den verschiedenen Branchen	5
1.3 Ferien und Feiertage, Weiterbildung und Urlaub	8
1.4 Problemstellung: Den Gesamtarbeitsverträgen nicht unterstellte Beschäftigte	9
2. Die Jahresarbeitszeit auf dem Vormarsch	12
2.1 Eine kleine Einführung zum Begriff der Jahresarbeitszeit	12
2.2 Die Jahresarbeitszeit – ein Produkt der neunziger Jahre	12
2.3 Die Ausgestaltung der Jahresarbeitszeit in den verschiedenen Branchen	14
2.4 Die unterschiedliche Bewertung der Jahresarbeitszeit in den Branchen	17
2.5 Problemstellung : Die Verlagerung auf die Betriebsebene der Arbeitszeitkonflikte	18
3. Die atypischen Arbeitszeiten	21
3.1 Der Schichtbetrieb	21
3.2 Die Abend- und Nachtarbeit	23
3.3 Die Samstags- und Sonntagsarbeit	25
3.4 Die verschiedenen Regelungen der Zulagen	27
3.5 Problemstellung: Zeitinstitutionen unter Druck	29
4. Die Überstunden	32
4.1 Überstunden in der Übersicht : Wer macht wieviele ?	32
4.2 Die Kompensation von Überstunden	33
4.3 Kontrolle und Zeiterfassung	34
4.4 Lean Production und Arbeitsintensität	36
4.5 Problemstellung : Zu billige Überstunden	37
5. Teilzeit, Unterbeschäftigung und Prekarität	39
5.1 Teilzeit in der Übersicht	39
5.2 Unterbeschäftigung und unfreiwillige Teilzeit	40

5.3	Kleine und Kleinstpensen vs. Zwangsteilzeit ehemals Vollzeitbeschäftigter	42
5.4	Arbeit auf Abruf und die Rolle von Ankündigungsfristen	44
5.5	Problemstellung : Die Überstundenregelung von Teilzeitbeschäftigten	46
6.	Teilzeitarbeit als Normalarbeitsverhältnis für Frauen	48
6.1	Teilzeit als Antwort der Frauen auf verschiedene Aufgaben	48
6.2	Teilzeitarbeit zwischen Diskriminierung und Akzeptanz	50
6.3	Das gewerkschaftliche Interesse an der Mitgestaltung einer post-industriellen Zeitordnung	52
6.4	Problemstellung : Teilzeit als individuelle Arbeitszeitverkürzung	54
7.	Perspektiven der Arbeitszeitverkürzung	57
7.1	Wer möchte weniger arbeiten?	57
7.2	Die bevorzugte Form der Arbeitszeitverkürzung	59
7.3	Arbeitszeitverkürzungen und Beschäftigungslage	61
7.4	Aussichten für eine Arbeitszeitverkürzung	62
7.5	Problemstellung: Die gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik in der Defensive	63
	Abschliessende Bemerkungen	66
	Bibliographie	69
	Mündliche Quellen	72
	Anhang	73

Zusammenfassung

I. Das Ziel der Studie

1. Der Auftrag der vorliegenden Studie lautet, die “branchenspezifischen Arbeitszeiten ebenso zu erfassen wie ihre Veränderungen in den letzten Jahren und die Strategien der Gewerkschaften in den GAV-Verhandlungen.” Dieser Themenbereich wird mit zwei verschiedenartigen Quellen erhellt: mit Fachliteratur und statistischen Erhebungen einerseits, mit *Interviews mit GewerkschaftssekretärInnen* und dem Studium der Gesamtarbeitsverträge andererseits. Das Ziel der vorliegenden Untersuchung besteht demnach vorrangig darin, mittels Expertengesprächen informelles, über mehrere Jahre angesammeltes Wissen über die Entwicklung der Arbeitszeit zu erschliessen und schriftlich festzuhalten.

II. Die durchschnittliche Arbeitszeit in der Schweiz

2. Die in der Schweiz beschäftigten Vollerwerbstätigen gehören im internationalen Vergleich zur Gruppe der Vielarbeiter. 1998 verbrachten die Arbeitnehmenden hierzulande 42 Stunden pro Woche an der Arbeit. Dieser Wert wird in Westeuropa nur noch von den britischen Beschäftigten übertroffen, deren Arbeitszeit im Zuge der neokonservativen Politik Thatchers und Majors von 1983 bis 1993 um 3.8 Stunden zugenommen hat. Deutschland und Österreich kennen um 1.8 Stunden kürzere Arbeitswochen, in Italien beträgt die Arbeitszeit gar 3.4 Wochenstunden weniger. In den Genuss der kürzesten Arbeitswoche kommen hingegen die Franzosen, die sich auf dem Weg zur schrittweisen Einführung der 35 Stunden Woche befinden.
3. Die neunziger Jahre werden den Schweizer Arbeitnehmenden nicht nur in Bezug auf die Beschäftigung und die Lohnentwicklung, sondern auch auf die Arbeitszeit als eher düsteres Jahrzehnt in Erinnerung bleiben: Die durchschnittliche Arbeitszeit der vollerbwerbstätigen Beschäftigten ist zwischen 1990 und 1998 nur gerade um 0.3 Stunden oder 18 Minuten pro Woche gesunken. In der grossen Mehrheit der 15 untersuchten Branchen gelten weiterhin Arbeitszeiten zwischen 40 und 42 Wochenstunden. In zwei von uns untersuchten Branchen werden die Arbeitszeiten nicht zwischen den Sozialpartnern verhandelt, weshalb jene nicht zufällig deutlich über den üblichen 40 bis 42 Stunden zu liegen kommen. Es handelt sich einerseits um das *Transportgewerbe* mit einer 48 Stunden Woche und andererseits um die *LandarbeiterInnen*, deren wöchentliche Arbeitszeit je nach kantonalem Normalarbeitsvertrag zwischen 49 und 66 Wochenstunden dauert.

4. Die gesamtarbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeiten sind jedoch insofern nur von beschränkter Relevanz, als eine Reihe von Beschäftigungsgruppen vom GAV-Geltungsbereich ausgeschlossen bleibt, so zum Beispiel die *Temporärarbeitenden* und die *im Stundenlohn beschäftigten* Arbeitnehmenden, vereinzelt auch die *Angestellten*. Als besonders problematisch scheint dabei, dass in gesamtarbeitsvertraglich geregelten Branchen zunehmend Arbeitnehmende über Temporärfirmen beschäftigt werden, um die GAV-Bedingungen nicht einhalten zu müssen. Auf diese Weise wird die Regulierungsfunktion der Gesamtarbeitsverträge mittels Aushilfen in den Industriebranchen und mittels StundenlöhnerInnen im Verkauf unterlaufen.

III. Die Jahresarbeitszeit

5. Im Laufe der neunziger Jahre wurde in verschiedenen Branchen wie der Basler Chemie oder der Maschinenindustrie die *Jahresarbeitszeit* eingeführt. In anderen Wirtschaftszweigen wie der Lebensmittelindustrie, der Bauindustrie oder dem Elektro-, Metall- und Haustechnikgewerbe gehören saisonal unterschiedliche Jahreszeiten seit jeher zur Arbeitskultur. Die Schwierigkeit der Bewertung der Jahresarbeitszeit liegt in der Verwirrung, welche den Begriff umgibt und zu allerlei Kontroversen führt. So kann Jahresarbeitszeit einerseits bedeuten, dass ein Arbeitssoll ohne das störende Korsett täglich vorgegebener Arbeitszeiten erledigt wird. In anderen Anwendungen gleicht die Jahresarbeitszeit hingegen einem Freipass für den Arbeitgeber, die Beschäftigten entsprechend dem Arbeitsanfall anzubieten und so die Bezahlung von Leerzeiten einerseits sowie von Überstundenzuschlägen andererseits zu vermeiden. Beides findet sich in der Praxis, wobei sich die ausgeprägtesten Beispiele für das erste Modell am ehesten in der Chemie, für das zweite Modell besonders in einigen Unternehmen der Lebensmittelindustrie beobachten lassen.
6. Die zunehmende Verbreitung der Jahresarbeitszeit bringt eine Abwertung der Branchenebene als Ort der Verhandlungen mit sich. Die von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlichen Arbeitszeitmodelle können vielfach nur noch auf der *Betriebsebene* geregelt werden. Die Gewerkschaften haben auf diese Verlagerung mit gesamtarbeitsvertraglich vereinbarten betrieblichen Vetorechten reagiert, welche dem Personal bei der Einführung neuer Modelle die Mitbestimmung sichern. Die betrieblichen Arbeitnehmervertretungen spielen vor allem im Zusammenhang mit zwei problematischen Komponenten der Jahresarbeitszeit eine kapitale Rolle: mit den *Ankündigungsfristen* einerseits, mit dem Moment der *Kompensation von Zeitguthaben* andererseits. Aus Arbeitnehmersicht kommt deshalb dem Ausbau und der Ausbildung von Betriebskommissionen grosse Bedeutung zu.

IV. Die atypischen Arbeitszeiten

7. In der Schweiz arbeiten rund 2% aller Erwerbstätigen nur in der *Nacht* und 11% sowohl tagsüber als auch am *Abend und in der Nacht*. Während der neunziger Jahre hat der Anteil derjenigen Beschäftigten, die manchmal auch in der Nacht einer bezahlten Arbeit nachgehen, deutlich zugenommen. Von einer noch stärkeren Zunahme berichten die befragten GewerkschaftssekretärInnen aber bei der nicht bewilligungspflichtigen Abendarbeit von acht Uhr bis elf Uhr abends. In der Bauindustrie hängt diese Zunahme mit dem vermehrten Einsatz von Gleitstunden zusammen, während sie in der Uhrenindustrie eine Folge des stärkeren Rückgriffes auf den Zweischichtbetrieb ist. Im Verkauf ist die Ausdehnung der Abendarbeit eng verbunden mit der gegenwärtigen Liberalisierungswelle der Ladenöffnungszeiten.
8. Rund ein Drittel der erwerbstätigen Bevölkerung in der Schweiz arbeitet auch am *Wochenende*. Wie bei der Abend- und Nachtarbeit sind Frauen leicht übervertreten unter den Beschäftigten, die ebenfalls am Samstag und Sonntag arbeiten. Die Nacht- und Wochenendarbeit muss vor dem Hintergrund der Zulagensysteme beurteilt werden. Je nach Zuschlag in Geld oder Zeit stellen atypische Arbeitszeiten eine arge Zumutung oder einen zumindest finanziell interessanten Nischenjob dar. So kennt die Graphische Industrie eine Nachtzulage auf den Lohn von 75% bis 100%, während in anderen Branchen wie dem Gastgewerbe oder dem Verkauf (Migros) nur der vom Arbeitsgesetz vorgeschriebene Zuschlag von 10% gewährt wird.
9. Im Laufe der letzten Jahre sind in der Schweiz gesellschaftliche Zeitinstitutionen wie der *freie Samstag* und der *freie Abend* in einem Teil der Unternehmen unter Druck geraten. Insbesondere für Frauen steht der freie Samstag zunehmend auf dem Spiel, denn ausser dem Einzelhandel, wo Samstagsarbeit seit jeher üblich ist, stellen sie auch im Freizeitgewerbe, in den Call Centern und im Weiterbildungsbereich den Grossteil der Beschäftigten – im Wachstum begriffene Bereiche, in denen der Samstag seinen Status als Zeitinstitution zu verlieren droht. Die höchst problematische “Zerfaserung des Wochenrhythmus” lässt sich auch an den lauter werdenden Forderungen der Unternehmer nach einer Ausweitung der Arbeit auf den Abend feststellen.

V. Die Überstunden

10. Das *hohe Niveau an Überstunden* wird von mehreren Verbandssekretären als eines der vordringlichsten Probleme in ihrer Branche bezeichnet, so vor allem in der Uhren- und der Maschinenindustrie sowie bei den SBB und in den Spitälern. 1997 gaben 41.6% der Bevölkerung an, häufig Überstunden zu leisten, wobei Männer öfter und mehr Überstunden leisten als Frauen.. 1998 belief sich die Anzahl Überstunden in der Schweiz auf 161 Millionen, was im Durchschnitt 40 zusätzlichen Stunden pro Jahr und angestellter Person entspricht. Im Laufe der neunziger

Jahre haben die *entschädigten* Überstunden abgenommen: 32% aller Überstunden wurden 1997 weder mit Zeit noch mit Geld kompensiert. Diese Entwicklung hängt unter anderem mit der Ausbreitung der Jahresarbeitszeit zusammen, welche es den Arbeitgebern erlaubt, Auftragsspitzen ohne bezahlte Überstunden abzufangen.

11. Im Laufe der neunziger Jahre hat sich in manchen Unternehmen das Modell der *Lean Production* durchgesetzt. Die Unternehmen stützen sich nur auf eine kleine, jedoch gut ausgebildete Stammebelegschaft ab, um die fixen Personalkosten möglichst niedrig zu halten. Auftragsschwankungen werden mit internen (Überstunden) oder externen Ressourcen (Temporärstellungen oder Subunternehmen) gemeistert. Dieses Modell stösst bei der gegenwärtig günstigen Konjunktorentwicklung an seine Grenzen. Das während der neunziger Jahre abgebaute Personal beginnt zu fehlen, die nötige Arbeitsintensivierung führt zu Stress und Überbelastung der verbliebenen Beschäftigten. In der Chemie und bei den SBB, mit Abstrichen im Detailhandel, schafft die personelle Unterbesetzung und die damit verbundene Arbeitsverdichtung zumindest ebenso viele Probleme wie die einseitige Flexibilität.
12. An sich sollten Überstunden die Ausnahme darstellen, die Tendenz geht jedoch in verschiedenen Branchen dahin, sie zur Normalität werden zu lassen. Daran tragen auch die GAV-Regelungen eine Mitschuld, denn *Überstunden sind zu billig*. Mit dem allzu niedrigen, in der Regel übernommenen OR-Geldzuschlag von 25% (der einzig den nicht enthaltenen Ferienanteil sowie die Feiertage und die Jahresendzulage kompensiert) kostet eine solcherart bezahlte Überstunde den Arbeitgeber genau gleich viel wie eine normale Arbeitsstunde. Solange der Überstundenzuschlag nicht höher angesetzt oder mit Freizeit plus 25% entschädigt wird, bleibt die sozial- und wirtschaftspolitisch problematische Lösung der Überstunden für den Arbeitgeber vielfach billiger als Neueinstellungen.

VI. Teilzeitbeschäftigung und Flexibilität

13. Die Schweiz verfügt mit 27.4% nach den Niederlanden über den *höchsten Anteil Teilzeiterwerbstätigen* in Europa. Teilzeitarbeit wird grossmehrheitlich von Frauen geleistet. 1999 waren 82% aller Teilzeitstellen in der Schweiz von Arbeitnehmerinnen besetzt. Die Daten zur Voll- und Teilzeit deuten denn auch auf zwei verschiedene Normalarbeitsverhältnisse hin: die Teilzeit für Frauen, die Vollzeit für Männer. Damit einher geht das *Ausfransen der Arbeitszeiten* nach unten und oben. Der Anteil der Beschäftigten mit sehr kleinen Pensen (weniger als 15 Stunden pro Woche) ist bei den Frauen wesentlich höher als bei Männern, während wesentlich mehr Männer als Frauen länger als 45 Stunden arbeiten.

14. Die Teilzeitarbeit muss als *weibliche Antwort* auf zwei verschiedene Aufgabenbereiche verstanden werden, einerseits auf die finanzielle Notwendigkeit und das soziale Bedürfnis der Erwerbsarbeit, andererseits auf die Verantwortung für die Kinder und die Haushaltsarbeit. Mit zunehmenden Haushaltsaufgaben verschärfen sich für erwerbstätige Frauen die Schwierigkeiten der Synchronisation der Erwerbsarbeit als dem einen Pol und der Heimarbeit als dem anderen Pol ihrer Tätigkeit. Diese Doppelbelastung hat die paradoxe Folge, dass die auf dem Arbeitsmarkt als flexible Arbeitskräfte geschätzten Frauen in Tat und Wahrheit weniger flexibel sind als ihre männlichen Mitarbeiter. Angesichts dieses Spannungsfeldes ist es von fundamentaler Bedeutung, dass in Zukunft neben den betrieblichen Flexibilitätsbedürfnissen auch das *Planungsbedürfnis* der privaten Haushalte gesellschaftlich anerkannt wird.
15. Flexibilität ist in den letzten Jahren in verschiedenen Branchen, insbesondere im Detailhandel, zu einem Mythos geworden, der immer weniger Raum für planbare Arbeitszeiten lässt. So werden im Verkauf nur noch selten vertraglich garantierte Vollpensen angeboten. Diese müssen mit flexiblem Verhalten, das heisst mit zuschlagsfreien Überstunden, erkämpft werden. Als Ergänzung dienen auf Abruf beschäftigte Aushilfen mit Kleinstpensen. An Stelle der langfristigen Planung tritt die *institutionalisierte Improvisation*, wobei die Arbeit auf Abruf ein höchst problematisches Kernelement dieser Flexibilisierungsstrategie darstellt. Ein zweites Element stellt die *fehlende Überstundenregelung für Teilzeitarbeitende* dar. Einem Beschäftigten mit einem Stellenpensum von 50% werden erst nach Erreichen der 41. Wochen Stunde Überstundenzuschläge bezahlt. Auf diese Weise besteht keinerlei Anreiz dazu, die billigen Überstunden für Teilzeitbeschäftigte zu vermeiden. Teilzeitbeschäftigte stellen so ungewollt einen idealen *Puffer* für ungleichmässig anfallende Arbeit dar.

VII. Arbeitszeitverkürzung

16. Aus einer Auswertung von SAKE-Daten geht hervor, dass selbst bei einer proportionalen Lohnanpassung rund 20% der Erwerbstätigen in der Schweiz *lieber weniger arbeiten* würden. Bei weiblichen Beschäftigten ist der Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten mit 22.1% stärker verbreitet als bei Männern. Dabei fällt auf, dass sich insgesamt beinahe 10% der Befragten für eine massive Reduktion von 6 bis 10 Wochenstunden aussprechen. Vor allem Arbeitnehmende mit höherer Ausbildung und überdurchschnittlichem Einkommen wünschen sich eine Arbeitszeitverkürzung, darunter besonders oft Kadermitglieder. Aus einer internationalen Studie, in der 19'000 Beschäftigte über ihre gewünschte Zeiteinteilung zwischen Arbeits- und Familienleben befragt wurden, gehen drei Ergebnisse hervor: (1) Die Überarbeitung erreicht ihren Höhepunkt im Alter von Anfang 40. (2) Hoch qualifizierte Arbeitskräfte leiden am meisten. (2) Das Gefühl, am Leben vorbei zu arbeiten, ist unter Männern deutlich stärker ausgeprägt als unter Frauen.

17. Interessiert man sich für die *Aussichten einer baldigen Arbeitszeitverkürzung*, stimmt die günstige Konjunktorentwicklung optimistisch. In den fünf Nachkriegsjahrzehnten hat die Arbeitszeit in der Schweiz während der achtziger Jahre am stärksten abgenommen, wohingegen der schwächste Rückgang während der neunziger Jahre zu verzeichnen war. Eine Reihe von finanziellen, verteilungspolitischen und betriebswirtschaftlichen Gründen sind für den scheinbar paradoxen Befund verantwortlich, dass der Abbau der durchschnittlichen Arbeitszeit in konjunkturell schwachen Zeiten stockt – während welcher die Beschäftigungslage eher nach Arbeitszeitverkürzungen verlangen würde –, dafür aber in den Boomjahren mit Arbeit in Hülle und Fülle an Geschwindigkeit gewinnt. In den Branchen steht vor allem in der Maschinen- und der Uhrenindustrie der Abschied von der 40 Stunden Woche hoch oben auf der gewerkschaftlichen Prioritätenliste.

Abschliessende Bemerkungen

18. Auf der Makroebene der Branchen muss ein treibendes Element der Arbeitszeitgestaltung hervorgehoben werden, *die Flexibilisierung*. In deren Schlepptau sind drei Tendenzen von Bedeutung für die gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik: (1) Die *Individualisierung* der Arbeitszeiten, welche gesellschaftlich bedeutsame Zeitinstitutionen wie den Feierabend oder den freien Samstag unter Druck setzt. (2) Die *Verlagerung* der Arbeitszeitregulierung auf die Betriebsebene, welche ein dichtes Netz von qualifizierten Personalkommissionen nötig macht. (3) Die *Fragmentierung* der Beschäftigten, welche eine Unterteilung in GAV-unterstellte Arbeitnehmenden mit Normalarbeitszeit einerseits und Temporär- sowie Teilzeitbeschäftigte mit atypischen Arbeitszeiten ohne GAV-Abdeckung andererseits schafft.
19. Als Hauptbedingung für eine zukunftsweisende Arbeitszeitpolitik muss der Abschied von der *einseitigen Flexibilität ohne Planbarkeit* genannt werden. Für die negativen Konsequenzen dieser Flexibilität stehen die kurzen Ankündigungsfristen und die Arbeit auf Abruf ebenso stellvertretend wie die geteilten Dienste (Einsätze am Morgen und Abend mit Unterbrüchen am Nachmittag) oder die fehlende Mitbestimmung über den Moment der Kompensation der Zeitguthaben. Auch bei der Abnahme der entschädigten Überstunden sowie bei der Ausweitung der Arbeit auf den Abend und das Wochenende wird die Flexibilisierung zum Synonym für eine Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse.
20. *Sechs Bedingungen* müssen erfüllt sein, damit flexible Arbeitszeitmodelle auch für die Arbeitnehmenden einen Fortschritt bringen: (a) Flexibilisierungen dürfen nur eingegangen werden, wenn im Gegenzug die Arbeitszeit reduziert wird. (b) Flexible Modelle müssen kollektiv vereinbart und gesamtarbeitsvertraglich detailliert abgesichert sein. (c) Flexible Arbeitszeitformen müssen Rücksicht nehmen auf die Gesundheit sowie auf das familiäre und

gesellschaftliche Leben der Beschäftigten. (d) Arbeitszeitregelungen müssen für die Beschäftigten durchschaubar und gemäss eigenen Zielen mitbestimmbar sein. (e) Flexible Modelle müssen für die Arbeitnehmenden die Planbarkeit ihrer Arbeitszeit und die Kontrolle über ihre Arbeitszeit erhöhen. (f) Durch eine gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit soll Unterbeschäftigung ebenso wie Überarbeitung eingeschränkt werden.

Résumé

I. But de l'étude

1. L'objet de l'étude résumée ici est de présenter l'évolution des durées du travail ces dernières années selon les branches, et les stratégies adoptées par les syndicats sur ce point dans les négociations collectives. Ces questions sont étudiées à la lumière des deux différentes sources suivantes : la littérature scientifique et les données statistiques d'une part, des entretiens avec des secrétaires syndicaux et l'examen des conventions collectives de travail (CCT) d'autre part. Le but de la présente étude est par conséquent avant tout de réunir, par le moyen de discussions avec des expert(e)s, des connaissances informelles, accumulées sur plusieurs années et relatives à l'évolution du temps de travail, et de les coucher sur le papier.

II. Le temps de travail moyen en Suisse

2. Les personnes occupées à plein temps en Suisse font partie des catégories de travailleurs et travailleuses très assidus à la tâche, si on les compare avec leurs collègues de l'étranger. En 1998, les travailleurs et travailleuses suisses passaient 42 heures par semaine au poste de travail. Les seuls à faire " mieux " en Europe occidentale sont les salarié(e)s britanniques, dont le temps de travail s'est allongé de 3,8 heures entre 1983 et 1993, sous l'effet de la politique néolibérale conduite par les gouvernements Thatcher et Major. L'Allemagne et l'Autriche travaillent 1,8 heure de moins par semaine, le temps de travail en Italie est même inférieur de 3,4 heures hebdomadaires. Ce sont toutefois les Français(es) qui jouissent des horaires hebdomadaires les moins lourds, puisqu'ils sont en train de passer progressivement à la semaine de 35 heures.
3. Les années 90 laisseront un piètre souvenir aux travailleurs et travailleuses suisses, non seulement à cause des suppressions d'emplois et de l'évolution des salaires, mais aussi à cause du temps de travail : le temps de travail moyen d'un(e) salarié(e) à plein temps n'a diminué que de 0,3 heure, soit 18 minutes par semaine, entre 1990 et 1998. Dans la grande majorité des 15 branches étudiées, les horaires de travail se situent encore et toujours entre 40 et 42 heures. Dans deux des branches examinées sous la loupe, les horaires de travail ne sont pas négociés entre les partenaires sociaux, c'est pourquoi ils dépassent nettement – et ce n'est pas fortuit – les 40 à 42 heures habituelles. C'est le cas de la branche des *transports*, où la semaine de travail compte 48 heures ; c'est le cas aussi des *ouvrières et ouvriers agricoles*, dont l'horaire hebdomadaire peut durer, selon le contrat-type cantonal, entre 49 et 66 heures.
4. Les horaires de travail convenus par la voie des CCT ont toutefois une importance restreinte, du fait qu'un certain nombre de catégories salariales sont exclues du champ d'application de ces

mêmes CCT. Ainsi en est-il du *personnel intérimaire*, de la *main-d'œuvre payée à l'heure*, et, à un moindre degré, des *employé(e)s*. Ce qui paraît en l'occurrence tout particulièrement problématique est le fait que des entreprises de certaines branches soumises à des CCT font travailler de plus en plus du personnel qui leur est fourni par des agences intérimaires, afin de se soustraire aux normes conventionnelles. La fonction régulatrice des CCT est ainsi contournée par le moyen de personnel auxiliaire dans les branches industrielles, et par le moyen de salarié(e)s rémunérés à l'heure dans le secteur de la vente.

III. La durée annuelle du travail

5. Durant les années 90, la *durée annuelle du travail* a été introduite dans divers secteurs comme la chimie bâloise ou l'industrie des machines. Dans d'autres, comme l'industrie alimentaire et la construction, ou les installations électriques, l'artisanal du métal et la technique de l'habitat, l'annualisation d'un temps de travail variable en fonction des saisons fait depuis longtemps partie du décor. S'il est difficile d'apprécier la durée annuelle du travail, c'est à cause de la confusion qui entoure cette notion et engendre toutes sortes de controverses. C'est ainsi que la durée annuelle du travail signifiera d'une part qu'un volume de travail imposé peut être exécuté en dehors du carcan pénible d'horaires quotidiens préétablis. Dans d'autres contextes, l'annualisation du temps de travail équivaudra pour le patron à la liberté de réquisitionner son personnel au gré du volume de travail à accomplir, d'échapper de la sorte d'une part au paiement des temps morts et, d'autre part, aux compléments pour heures supplémentaires. Les deux cas se retrouvent bel et bien dans la réalité, les exemples les plus criants du premier cas pouvant être observés surtout dans la chimie, le second se rencontrant principalement dans quelques entreprises de l'industrie alimentaire.
6. Le développement de l'annualisation du temps de travail entraîne une dévalorisation du niveau de la branche jusque-là consacré comme lieu des négociations. Les systèmes de temps de travail, variables d'une entreprise à l'autre, ne peuvent souvent plus être définis qu'au *niveau de l'entreprise*. Les syndicats ont réagi à ce transfert de compétences en faisant inscrire dans les CCT un droit de veto par entreprise, reconnu au personnel, et qui lui donne la possibilité de donner son avis lors de l'introduction de nouveaux modèles. Les représentations des travailleurs et travailleuses dans l'entreprise jouent surtout un rôle essentiel en rapport avec deux éléments problématiques de l'annualisation du temps de travail : premièrement, la question du *délai de notification*, secondement la question de la *compensation en temps*. Du point de vue des travailleurs et travailleuses, le développement de commissions d'entreprise revêt par conséquent une grande importance, de même que la formation de leurs membres.

IV. Horaires de travail atypiques

7. En Suisse, 2% environ des personnes exerçant une activité lucrative ne travaillent que la *nuit* , et 11% travaillent aussi bien le jour que *le soir et la nuit* . Pendant les années 90, la proportion des salarié(e)s qui exercent occasionnellement une activité rémunérée nocturne a sensiblement augmenté. Les secrétaires syndicaux interrogés font état d'une augmentation encore plus forte du travail du soir entre 20 et 23 heures, qui ne nécessite pas d'autorisation. Dans la construction, cette croissance est à mettre en relation avec l'usage de plus en plus répandu de l'horaire variable, alors qu'elle est la conséquence du recours de plus en plus fréquent au travail en deux équipes dans l'horlogerie. Dans le secteur de la vente, l'extension du travail du soir est étroitement liée à la libéralisation en cours au niveau des heures d'ouverture des magasins.

8. Le tiers environ de la population active de Suisse travaille aussi le *week-end* . Les femmes, déjà surreprésentées parmi les travailleurs et travailleuses du soir et de la nuit, le sont aussi légèrement parmi la main-d'œuvre qui travaille aussi le samedi et le dimanche. Le travail de nuit et du week-end doit être replacé dans le contexte des suppléments. Selon le genre de supplément alloué, en argent ou en temps, les horaires atypiques sont une lourde charge ou une niche professionnelle dont l'intérêt est au moins financier. Les arts graphiques pratiquent ainsi un supplément salarial de 75 à 100% pour le travail de nuit, alors que d'autres branches, comme l'hôtellerie-restauration ou la vente (Migros), n'accordent que le supplément de 10% prescrit par la loi sur le travail.

9. Ces dernières années, des institutions sociales aussi sacrées que le *samedi de congé* et le *soir de congé* ont été soumises à de vives pressions dans une partie des entreprises. Le samedi de congé est surtout mis en cause pour les femmes ; celles-ci ne sont pas seulement majoritaires dans le commerce de détail, où le travail du samedi est usuel depuis longtemps, mais aussi dans l'industrie des loisirs, dans les " *call centers* " et dans la formation continue, toutes activités en pleine croissance, où le samedi risque de perdre son statut de jour particulier. Le rythme de plus en plus chahuté de la semaine, phénomène extrêmement problématique, s'observe aussi à travers les revendications de plus en plus fortes exprimées par les patrons qui demandent l'extension du travail à la soirée.

V. Les heures supplémentaires

10. Le *nombre élevé d'heures supplémentaires* est considéré par plusieurs secrétaires syndicaux comme un des problèmes qu'il faut résoudre de toute urgence dans leurs branches respectives, surtout dans l'horlogerie et l'industrie des machines, ainsi qu'aux CFF et dans les établissements hospitaliers. En 1997, 41,6% de la population disaient faire fréquemment des heures supplémentaires, les hommes en faisant davantage que les femmes. En 1998, le nombre d'heures

supplémentaires effectuées en Suisse se montait à 161 millions, ce qui correspond à 40 heures supplémentaires par année et par personne occupée. Au cours des années 90, les heures supplémentaires *rétribuées en tant que telles* ont diminué : en 1997, 32% du total des heures supplémentaires n'ont été compensées ni en temps ni en argent. Cette évolution va de pair avec la progression de l'annualisation du temps de travail, cette dernière permettant aux employeurs de compenser les pics d'activité sans recourir à des heures supplémentaires payées en tant que telles.

11. Dans le courant des années 90, le système de la *production au plus juste* “ *lean production* ” a pris pied dans maintes entreprises. Celles-ci tablent désormais uniquement sur un petit nombre de salarié(e)s fidèles et qualifiés, afin de réduire autant que possible les frais fixes de personnel. Elles font face aux fluctuations des commandes par des ressources internes (heures supplémentaires) ou externes (engagement de personnel intérimaire ou sous-traitance). Comme l'évolution conjoncturelle est actuellement favorable, ce système atteint ses limites. Le personnel victime des compressions des années 90 commence à faire défaut, l'intensification nécessaire du travail provoque le stress et le surmenage parmi les salarié(e)s restés au poste. Dans la chimie et aux CFF, partiellement aussi dans le commerce de détail, le sous-emploi et l'intensification du travail qui s'ensuit créent au moins autant de problèmes que la flexibilisation à sens unique.
12. Les heures supplémentaires devraient en principe faire figure d'exception. Or, dans différentes branches, l'évolution tend au contraire à les considérer comme la norme. Les dispositions des CCT ont leur part de responsabilité dans cette situation, du fait que *les heures supplémentaires sont trop bon marché*. Payée à hauteur du trop faible supplément en argent de 25% repris du Code des obligations (qui compense uniquement le droit aux vacances non compris ainsi que les jours fériés et la prime de fin d'année), une telle heure supplémentaire coûte exactement autant à l'employeur qu'une heure de travail normal. Tant que le supplément versé pour les heures supplémentaires ne sera pas majoré ou compensé par du temps libre plus 25%, la formule socialement et économiquement contestable des heures supplémentaires restera souvent plus avantageuse pour l'employeur que de nouvelles embauches.

VI. Occupation à temps partiel et flexibilité

13. Après les Pays-Bas, la Suisse est le pays d'Europe qui a *le pourcentage le plus élevé de personnes travaillant à temps partiel* : 27,4%. Le travail à temps partiel se pratique, dans sa grande majorité, au féminin. En 1999, 82% des postes à temps partiel étaient occupés par des travailleuses. Deux types de travail normal se dégagent des données relatives au travail à temps plein et au travail à temps partiel : le temps partiel est pour les femmes, le temps plein pour les hommes. Et l'“ *effilochement* ” *des horaires de travail* est aussi fonction du sexe : la proportion

de la main-d'œuvre ayant un taux d'activité très réduit (moins de 15 heures par semaine) est nettement plus forte parmi les femmes que parmi les hommes, alors que les hommes sont beaucoup plus nombreux que les femmes à travailler plus de 45 heures par semaine.

14. Le travail à temps partiel peut être interprété comme la *réponse féminine* à deux types de problèmes : premièrement, la nécessité financière et le besoin social d'exercer une activité rémunérée ; deuxièmement, la responsabilité des enfants et du travail ménager. Pour les femmes qui exercent une profession, l'accroissement des tâches ménagères exacerbe la difficulté de synchroniser le pôle lucratif et le pôle domestique de leurs activités. Cette double charge a pour conséquence paradoxale que les femmes, très appréciées sur le marché de l'emploi parce qu'elles sont une main-d'œuvre flexible, sont en fait moins flexibles que leurs collègues masculins. Au vu de ces contradictions, il est d'une importance cruciale pour la société de demain de reconnaître non seulement les besoins de flexibilité des entreprises mais aussi les *besoins de planification* des ménages privés.
15. La flexibilité a été élevée au rang de mythe ces dernières années dans plusieurs branches économiques, en particulier le commerce de détail, un mythe qui laisse de moins en moins de place à la possibilité de planifier un horaire de travail. Ainsi, dans le secteur de la vente, il est bien rare que des emplois à temps plein soient encore garantis par contrat. Un emploi de ce genre doit être conquis de haute lutte moyennant un comportement flexible, c'est-à-dire l'acceptation d'heures supplémentaires non rétribuées en tant que telles. Les auxiliaires occupant sur appel un micro-emploi servent à boucher les trous. En lieu et place d'une planification à long terme, on en est arrivé à une *improvisation institutionnalisée*, le travail sur appel constituant par ailleurs une pièce maîtresse extrêmement problématique de cette stratégie de flexibilisation. Le deuxième élément c'est l'*absence de réglementation des heures supplémentaires pour les personnes à temps partiel*. Des compléments de salaire pour heures supplémentaires ne sont versés à un(e) employé(e) travaillant à mi-temps qu'au moment où il/elle a atteint la 41^e heure de travail hebdomadaire. Personne n'est ainsi incité à éviter l'imposition d'heures supplémentaires bon marché aux personnes occupées à temps partiel. Celles-ci forment à leur insu l'*amortisseur* de main-d'œuvre idéal pour faire face aux fluctuations d'activité.

VII. Réduction du temps de travail

16. Il ressort d'une analyse des données de l'ESPA que 20% environ des salarié(e)s *préfèreraient travailler moins*, même si leurs salaires étaient adaptés proportionnellement. Les femmes sont 22,1% à souhaiter réduire leurs horaires de travail, soit une proportion qui dépasse le pourcentage correspondant chez leurs collègues masculins. Il est frappant de noter qu'au total près de 10% des personnes interrogées se prononcent pour une réduction massive, de 6 à 10

heures, de l'horaire hebdomadaire. La réduction du temps de travail est surtout souhaitée par les travailleurs et travailleuses détenteurs d'une formation supérieure et de revenus plus élevés que la moyenne, notamment des cadres. Une étude menée au plan international et portant sur 19'000 salarié(e)s, à qui l'on avait demandé comment ils souhaitaient répartir leur temps entre vie professionnelle et vie familiale, a abouti aux trois conclusions suivantes : (1) l'excès de travail atteint son apogée au début de la quarantaine ; (2) les travailleurs et travailleuses hautement qualifiés souffrent le plus ; (3) le sentiment de passer à côté de la vie à cause du travail est plus fortement ressenti par les hommes que par les femmes.

17. Si l'on examine les *perspectives de réduction prochaine du temps de travail*, l'évolution favorable de la conjoncture incite à l'optimisme. En étudiant le demi-siècle écoulé depuis la fin de la dernière guerre, on s'aperçoit que la durée du travail a le plus fortement diminué durant les années 80, alors que la diminution la plus faible se produisait pendant les années 90. Comment expliquer le paradoxe apparent qui veut que l'horaire moyen ne diminue pas ou peu pendant les périodes conjoncturelles de vaches maigres, alors que la situation de l'emploi appellerait plutôt des réductions du temps de travail, mais qu'il diminue plus rapidement dans les années de boom économique et d'emploi pléthorique ? Ce phénomène trouve son origine dans une série de causes financières et touchant à la répartition des richesses et à l'économie d'entreprise. Parmi les branches économiques, l'abandon de la semaine de 40 heures se situe surtout en très bonne place sur la liste des priorités syndicales dans l'industrie des machines et dans l'horlogerie.

Remarques finales

18. Au niveau macro-économique des branches, il faut souligner la *flexibilisation* comme étant un moteur de l'aménagement du temps de travail. Dans son sillage, trois tendances jouent un rôle important pour la politique syndicale en matière de temps de travail : (1) l'*individualisation* des horaires de travail, qui place la pression sur des institutions socialement aussi significatives que le soir de congé ou le samedi de congé ; (2) le *déplacement* de la réglementation du temps de travail vers les entreprises, qui nécessite un réseau serré de commissions du personnel qualifiées ; (3) la *fragmentation* de la classe salariée, qui crée une subdivision entre d'une part des travailleurs et travailleuses à horaire de travail normal et soumis à la CCT et, d'autre part, des travailleurs et travailleuses intérimaires ou occupés à temps partiel ayant des horaires atypiques et n'étant pas soumis à la protection de la CCT.
19. La condition première d'une politique appelée à durer en matière d'horaires de travail est *d'abandonner la flexibilité à sens unique qui interdit toute planification*. Les brefs délais de notification de changements d'horaires et le travail sur appel sont aussi emblématiques des conséquences négatives de cette flexibilité-là que le sont le travail fractionné (travailler le matin

et le soir avec une interruption l'après-midi) ou le manque de participation du personnel en ce qui concerne le moment où se peuvent prendre les compensations en temps. La diminution des heures supplémentaires indemnisées en tant que telles et l'extension du travail le soir et le week-end sont également synonymes de précarisation des rapports de travail.

20. Pour apporter un progrès aussi aux travailleurs et travailleuses, les systèmes d'horaires de travail flexibles doivent répondre à *six conditions* : (a) la flexibilisation ne doit être envisagée que si le temps de travail est réduit en contrepartie ; (b) les systèmes flexibles d'organisation du temps de travail doivent faire l'objet d'un accord collectif et le détail inscrit noir sur blanc dans la CCT ; (c) les formes de travail flexibles doivent prendre en compte la santé ainsi que la vie sociale et familiale des salarié(e)s ; (d) la réglementation du temps de travail doit être compréhensible pour les travailleurs et travailleuses et aménagée avec leur participation et en tenant compte aussi de leurs objectifs ; (e) les modèles flexibles doivent accroître les possibilités, pour les salarié(e), de planifier leurs horaires de travail et de les contrôler ; (f) une répartition équitable du travail rémunéré doit permettre de restreindre le sous-emploi et la surcharge de travail.



Einleitende Bemerkungen

Der Auftrag, der der vorliegenden Studie zugrunde liegt, lautet, “die branchenspezifischen Arbeitszeiten ebenso zu erfassen wie ihre Veränderungen in den letzten Jahren und die Strategien der Gewerkschaften in den GAV-Verhandlungen.” In den folgenden Seiten wird versucht, diesen Themenbereich mit Hilfe zweier verschiedenartiger Quellen zu erhellen: Einerseits handelt es sich dabei um *statistische Erhebungen* und Beiträge aus der *Fachliteratur*, die einen Überblick über gesamtgesellschaftliche Verschiebungen in den Arbeitszeiten verschaffen. Andererseits sind es *Interviews* mit Gewerkschaftssekretären und -sekretärinnen sowie das Studium der jeweiligen *Gesamtarbeitsverträge*, welche über die branchenspezifischen Probleme rund um die Arbeitszeit aufklären. In 14 Interviews vor Ort wurden die Branchenverantwortlichen während rund 90 Minuten über Entwicklungen bezüglich der Arbeitszeit befragt. Um eine möglichst flächendeckende Übersicht zu erhalten, wurde in der Auswahl der gewerkschaftlichen Gesprächspartner darauf geachtet, die grossen und mittleren Vertragsbereiche abzudecken. Im hintersten Teil der Studie sind die untersuchten Branchen mit den gewerkschaftlichen Gesprächspartnerinnen und -partner aufgelistet (siehe *Mündliche Quellen*).

Sich auf Branchensekretäre und -sekretärinnen abzustützen bringt einen gewichtigen Vorteil mit sich: Informelles, über mehrere Jahre hinweg angesammeltes Wissen über Vertragsverhandlungen und betriebliche Strategien, das nirgends schriftlich festgehalten wird, kann so erschlossen und weitergegeben werden. Gleichzeitig geht mit solchen Expertengesprächen die Gefahr einher, dass die Repräsentativität und die Genauigkeit der Aussagen nur schlecht nachgeprüft werden können. Es empfiehlt sich deshalb, bei der Lektüre der folgenden Seiten die Eigenart dieser methodischen Vorgehensweise im Hinterkopf zu behalten.

Die vorliegende Untersuchung versteht sich im Ansatz als eine Fortführung der Lohnstudie (“Aktuelle Probleme der Gewerkschaften in den Lohnverhandlungen”, Oesch, 2000). Ihr Ziel besteht ebenfalls darin, Einschätzungen aus den Branchen wiederzugeben, GAV-Regelungen auszuwerten, vergleichbares Zahlenmaterial zusammenzutragen. Konkret geht es darum, eine möglichst genaue Photographie des heutigen Standes der Arbeitszeitdiskussion in den verschiedenen Vertragsbereichen zu produzieren. In einem ersten Schritt (1.) wird dies versucht, indem die Normalarbeitszeiten in den verschiedenen Branchen verglichen werden. Ein zweites Kapitel (2.) geht auf den Vormarsch der Jahresarbeitszeit in verschiedenen Gesamtarbeitsverträgen ein. In einem dritten Schritt (3.) wird die Entwicklung der atypischen Arbeitszeiten wie Abend-, Nacht- und Wochenendarbeit nachgezeichnet. Der Problematik rund um die Überstunden ist das vierte Kapitel (4.) gewidmet. Die zwei folgenden Kapitel (5. und 6.) interessieren sich für verschiedene Aspekte der Teilzeitarbeit: Während das erste mit den prekären Formen wie Unterbeschäftigung und Arbeit auf Abruf beschäftigt ist, setzt sich das zweite mit der geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Bedeutung von Teilzeit auseinander. Ein letztes Kapitel (7.) dient der Diskussion der Aussichten von weiteren Arbeitszeitverkürzungen. Allen

Kapiteln gemeinsam ist das besondere Augenmerk, das auf der Darstellung von spezifischen Problemstellungen liegt im Zusammenhang mit Teilaspekten der Arbeitszeit.

1. Die Normalarbeitszeit in den verschiedenen Branchen

Ein Vergleich der Normalarbeitszeiten in Westeuropa bestätigt eine von 1988 herrührende Aussage des Kaufmännischen Verbandes: “Die Schweizer sind die rastlosen Rackerer Europas. Niemand singt das Hohelied der Arbeit mit grösserer Inbrunst” (zitiert von Holenweger und Conrad, 1998: 59). Ein Blick auf die branchenspezifischen Normal- und Höchstarbeitszeiten bringt allerdings bereits beträchtliche Unterschiede zwischen den Verbandsbereichen zu Tage (1.2). Unterschiede in den Gesamtarbeitsverträgen, die auch in Bezug auf die Ferien und die Feiertage, die Weiterbildung und den Urlaub erkennbar bleiben (1.3). Das Kapitel schliesst mit der Diskussion des Geltungsbereiches von Gesamtarbeitsverträgen: Ein GAV kann noch so gut sein, solange ihm nur die Kernbelegschaften unterstellt sind, bleiben Beschäftigungsgruppen wie Temporärarbeitende oder Stundenlöhnerinnen prekären Regelungen ausgesetzt (1.4).

1.1 Die Arbeitszeit in der Schweiz – eine Standortbestimmung

Das in Tabelle 1.1 zusammengefasste Zahlenmaterial gibt einen ersten Überblick über die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit einer vollwerbstätigen Person in der Schweiz. Daraus geht deutlich hervor, dass die in der Schweiz beschäftigten Vollerwerbstätigen im internationalen Vergleich zur Gruppe der Vielarbeiter gehören: 1998 verbrachten die Arbeitnehmenden hierzulande 42.0 Stunden pro Woche an der Arbeit. Dieser Wert wird in Westeuropa nur noch von den Britinnen und Briten übertroffen – dies aber nur deshalb, weil im Zuge der neokonservativen Politik Thatchers und Majors die durchschnittliche Arbeitszeit von 1983 bis 1993 um 3.8 Stunden zugenommen hat (Lehndorff, 1998: 570). Die nördlichen und östlichen Nachbarn der Schweiz, Deutschland und Österreich, kennen um 1.8 Stunden kürzere Arbeitswochen, in Italien beträgt die Arbeitszeit gar 3.4 Wochenstunden weniger. In den Genuss der kürzesten Arbeitswoche werden hingegen die Franzosen kommen, die sich auf dem Weg zur schrittweisen Einführung der 35 Stunden Woche befinden.

Tabelle 1.1: Normalerweise pro Woche geleistete Arbeitsstunden im internationalen Vergleich, 1998

Belgien	38.6
Dänemark	38.7
Deutschland	40.1
Frankreich	39.7
Grossbritannien	44.0
Italien	38.5
Niederlande	39.0
Österreich	40.1
Schweden	40.1
Schweiz	42.0
Spanien	40.7

Quelle : Botschaft des Bundesrates zur Volksinitiative “ Für eine kürzere Arbeitszeit ” (2000 : 3786).

Bemerkung: Die Definition der “normalerweise pro Woche geleisteten Arbeitsstunden” entspricht der individuellen Arbeitszeit von vollzeitlich beschäftigten Arbeitnehmenden, die keine Überstunden leisten und die nicht temporär vom Arbeitsplatz abwesend sind. Die Statistik basiert auf den Meldungen verunfallter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die im europäischen Vergleich lange Arbeitszeit in der Schweiz ist einerseits auf die Kräfteverhältnisse in Parlament und Regierung zurückzuführen. Andererseits hängt sie aber auch damit zusammen, dass Arbeitszeitverkürzungen in den hiesigen sozialen und politischen Auseinandersetzungen seit Ende des 2. Weltkrieges nur ein geringes Gewicht zugekommen ist. Vier verschiedene Faktoren können dafür verantwortlich gemacht werden (Rieger, 1993: 88): (1) Der geringe staatliche Einfluss auf die Arbeitszeit, da diese ein den Sozialpartnern vorbehaltenes Regulierungsfeld geblieben ist; (2) die vor allem in den fünfziger und sechziger Jahren stark ausgeprägte Segregation zwischen männlicher Erwerbsarbeit und weiblicher Haushaltsarbeit, die für die Akzeptanz der hohen Normalarbeitszeit in der Bevölkerung mitverantwortlich war; (3) der jahrelang ausgetrocknete Arbeitsmarkt und das damit einhergehende Argument, im Falle einer Arbeitszeitverkürzung müssten ausländische Beschäftigte hereingeholt werden, um das Beschäftigungsloch zu stopfen; (4) die Identifikation eines Teiles der Arbeitnehmenden mit der in der Exportwirtschaft tätigen Industrie und ihrer Bemühung um internationale Wettbewerbsfähigkeit. Zudem ist es wahrscheinlich, dass das Aufkommen von neuen Konzepten in den achtziger Jahren wie Arbeitszeit-Souveränität und Individualisierung der Arbeitszeit generellen Arbeitszeitverkürzungen ein Stück weit den Wind aus den Segeln genommen haben.

Aus einem Blick auf Tabelle 1.2 wird ersichtlich, dass die neunziger Jahre nicht nur in Bezug auf die Beschäftigung und die Lohnentwicklung, sondern auch auf die Arbeitszeit als eher düsteres Jahrzehnt in Erinnerung bleiben werden: Die durchschnittliche Arbeitszeit der voll-erwerbstätigen Beschäftigten ist zwischen 1990 und 1998 nur gerade um 0.3 Stunden oder 18 Minuten pro Woche gesunken. Derselbe Branchenüberblick in Tabelle 1.2 gibt zugleich eine erste, wenn auch lückenhafte Auskunft über die beträchtlichen Unterschiede, die zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen in Sachen Arbeitszeit weiterhin bestehen. Wie nachfolgend gezeigt werden wird, liegen die gesamtarbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeiten wesentlich tiefer.

Tabelle 1.2 : Durchschnittliche Arbeitszeit in Wochenstunden

<i>Jahr</i>	<i>Total</i>	<i>Gartenbau</i>	<i>Maschinen industrie</i>	<i>Chemie</i>	<i>Bau</i>	<i>Hotellerie</i>	<i>Öffentliche Verwaltung</i>
1946	47.6	...	48.2	46.5	49.9
1960	46.0	...	45.9	44.0	49.1
1970	44.7	...	45.0	43.1	47.4
1975	44.3	...	44.6	43.2	45.9
1980	43.8	...	44.1	42.9	45.6
1985	43.4	45.4	42.9	42.3	44.5	45.0	43.3
1990	42.2	44.4	41.0	40.9	43.5	43.4	41.8
1995	41.9	43.7	40.9	40.8	42.5	42.3	41.7
1998	41.9	43.5	40.9	40.8	42.3	42.9	41.7

Quelle : Botschaft des Bundesrates zur Volksinitiative "Für eine kürzere Arbeitszeit" (2000 : 3784).

Bemerkung: Zur Definition der durchschnittlichen Arbeitszeit, siehe die Bemerkung zu Tabelle 1.1.

Aus dem folgenden Abschnitt zu den gesamtarbeitsvertraglichen Regelungen wird deutlich, dass die Heterogenität der branchenspezifischen Lösungen ein definierendes Merkmal der Arbeitszeit in der Schweiz ist, und zwar sowohl was die Dauer als auch die Regelungsdichte anbelangt.

1.2 Die gesamtarbeitsvertragliche Arbeitszeit in den verschiedenen Branchen

Bevor in den späteren Kapiteln qualitative Aspekte der Arbeitszeit wie Lage, Autonomie und Intensität besprochen werden, präsentiert die Tabelle 1.3 ein paar quantitative Daten zur Dauer der vereinbarten Arbeitszeit in den 15 untersuchten Branchen. In der Übersicht fallen zwei Vielschaffer aus dem Rahmen, deren Arbeitszeiten nicht zwischen den Sozialpartnern verhandelt werden und deshalb nicht zufällig deutlich über den üblichen 40 bis 42 Stunden zu liegen kommen. Es handelt sich einerseits um das *Transportgewerbe*, in welchem zwar in einem Teil der Regionen Gesamtarbeitsverträge abgeschlossen werden, die Arbeitszeit sich jedoch nach den Bestimmungen der Chauffeurverordnung richtet. In dieser von 1981 datierenden Verordnung hat der Bundesrat die wöchentliche Arbeitszeit auf 48 Stunden festgelegt. Andererseits sind auch die *LandarbeiterInnen* von überlangen Arbeitswochen betroffen. Die Arbeitszeiten werden von den KAI (kantonalen Arbeitsinspektoren) in Normalarbeitsverträgen (NAV) festgelegt und sind je nach Kanton unterschiedlich. Die tiefsten Branchenarbeitszeiten finden sich in der Westschweiz. Im Kanton Genf ist es der Gewerkschaft SIT bereits in den achtziger Jahren gelungen, die Wochenarbeitszeit auf 49 Stunden zu senken. Die GBI ist im Kanton Waadt für ihre Mobilisierung mit einer Reduktion um drei Stunden belohnt worden (seit Mai 2000 52 statt bislang 55 Wochenstunden). In den restlichen Kantonen variiert die Arbeitszeit zwischen 50 für Arbeiten ohne Viehhaltung (Neuenburg, beide Basel, Solothurn; Tessin) und 60 Stunden. Im gewichtigsten Agrarkanton des Landes, dem Kanton Bern, liegt die Wochenarbeitszeit bei 60 Stunden. In einer ganzen Reihe von Ost- und Zentralschweizer Kantonen wird diese Arbeitszeit im Sommer um sechs Stunden überschritten (Gschwind, 1998).¹

Am anderen Ende der Arbeitszeitskala befinden sich die Angestellten der SBB mit einer um 35% kürzeren Arbeitswoche: Im erstmals auf 2001 ausgehandelten GAV ist die wöchentliche Arbeitszeit von 41 auf 39 Stunden reduziert worden. Die Finanzierung wird je zur Hälfte von den SBB und den Mitarbeitern getragen. Für die erste Stunde setzen die SBB Produktivitätsgewinne ein, während für die zweite Stunde der geplante Teuerungsausgleich von je 1% für die Jahre 2000 und 2001 verwendet werden soll. Im ebenfalls erstmals unterzeichneten Swisscom-GAV wird auf das Jahr 2001 die 40 Stunden Woche eingeführt (zuvor 41 Stunden Woche). In der Post rührt die letzte Arbeitszeitverkürzung von 1995 her – von 42 auf 41 Stunden.

In den Metall-, Elektro- und Haustechnikgewerbe wurden die Jahre des Lohnstillstandes dazu genutzt, die Arbeitszeit schrittweise zu reduzieren – ein Anliegen, das in kleinbetrieblichen Branchen in

¹ Diese überlangen Arbeitszeiten kontrastieren mit den bescheidenen Monatslöhnen: Massgebend ist die Mindestlohnempfehlung des Schweizerischen Bauernverbandes, die gegenwärtig brutto 2520.- Franken beträgt. Mit Ausnahme der Kantone Genf, Waadt und Zürich, die um 100 bis 200 Franken höhere Ansätze kennen, halten sich alle Kantone an diesen Betrag.

rezessiven Phasen leichter durchzubringen ist: Da für Lohnerhöhungen nur sehr wenig Spielraum besteht, lässt sich bei gleichzeitiger Auftragsflaute und drohender Arbeitslosigkeit noch am ehesten eine beschäftigungssichernde Arbeitszeit-Forderung durchbringen. Bis 2004 wird so in allen drei Gesamtarbeitsverträgen des Gewerbes die 40 Stunden Woche verankert sein. In der Haustechnikbranche ist dies bereits heute der Fall, die Metall- die Elektrobranche werden bis 2004 gleichziehen. Wesentlich länger her sind die letzten Arbeitszeitverkürzungen in der Industrie: Der Druck kennt die 40 Stunden Woche bereits seit 1980, die Maschinenindustrie seit 1986, die Uhrenindustrie seit 1988 und die Chemie seit 1990.

So einheitlich sich die Situation auf der Ebene der gesamtarbeitsvertraglichen Normalarbeitszeit präsentiert – zwischen dem GAV mit der längsten Arbeitszeit, dem GAV für das Personal Bernischer Spitäler, und demjenigen mit der kürzesten Arbeitszeit, dem SBB-GAV, liegen nur drei Wochenstunden –, so gross sind die Unterschiede, wenn man die branchenspezifischen Regelungen genauer betrachtet. So werden beispielsweise in der Basler Chemie 30 Minuten Pause täglich bezahlt, ebenso in der Post und in den Spitälern. Verglichen mit der Lebensmittel- und Graphischen Industrie, dem Metall-, Elektro- und Haustechnikgewerbe oder dem Verkauf, wo die Pausen nicht an die Arbeitszeit angerechnet werden, wird in jenen Branchen 2.5 Stunden pro Woche weniger gearbeitet.² Ein weiterer Unterschied rührt auch daher, dass es den GAV-unterstellten Unternehmen freisteht, die vereinbarten Leistungen zu übertreffen. In der Maschinenindustrie gibt es denn neu auch einige Betriebe, die die 39 Stunden Woche eingeführt haben, so zum Beispiel die Zuckerfabriken Aarberg und Frauenfeld für 300 Beschäftigte oder die ABB für 8000 Arbeitnehmende. In der Basler Chemie gelten bei Novartis und CSC für diejenigen Schichtarbeiter, die in Durchlaufmodellen von bis zu fünf Schichten auch am Samstag, am Sonntag sowie in der Nacht zum Einsatz kommen, Arbeitszeiten von 33 bis 36 Wochenstunden. Ein Drittel der Zulagen von ~35% wird nicht in Form von Geld, sondern von Freizeit verteilt, um auf diese Weise die schlecht liegende Arbeitszeit zu kompensieren (siehe 3.1 Schichtarbeit und 3.4 Zulagen für eine eingehendere Diskussion).

² Es muss zu diesem Umstand allerdings angefügt werden, dass nach dem Arbeitsgesetz Pausen dann als Arbeitszeit gelten und dementsprechend bezahlt werden müssen, wenn die Arbeitnehmenden ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen (Art. 15 ArG).

Tabelle 1.3: Normalarbeitszeit, Ferienregelungen, Feiertage und Weiterbildung in den Branchen-GAV

	<i>Normalarbeitszeit</i>	<i>Höchststarbeitszeit</i>	<i>Ferienanspruch</i>	<i>Feiertage</i>	<i>Weiterbildung</i>
Landwirtschaft	49-66h (VD: 52h)	(VD: 56h)	ab 20: 20T selten: ab 50: 25T	kantonal	Keine konkrete Anzahl T
Chemie	40h	45h	ab 20: 23T ab 50: 28T ab 60: 30T	9 bis 10	Keine konkrete Anzahl T
Graphische Industrie	40h	45h	ab 20: 25T ab 50: 30T	10	Keine konkrete Anzahl T
Maschinenindustrie	40h	45h	ab 20: 25T ab 40: 27T ab 50: 30T	9	Keine konkrete Anzahl T
Uhrenindustrie	40h	45h	ab 20: 25T ab 50: 30T	9	Keine konkrete Anzahl T
Haustechnikgewerbe	40h	45h	ab 20: 22T ab 50: 27T ab 60: 30T	9	3T bezahlt
Bau	40.5h	45h	ab 20: 25T ab 50: 30T	8	5T zu mind. 80% bezahlt
Transport	48h	52h	ab 20: 20T ab 50: 25T ab 60: 30T	kantonal	Keine konkrete Anzahl T
Verkauf (Migros und Coop)	41h	45h	ab 20: 25T ab 50: 30T ab 60: 35T	Coop: 10	Coop: 5T bezahlt
Gastgewerbe	42h (resp. 41h)*	50h	25T für alle (resp 20T für alle)*	6	3T bezahlt
Swisscom	40h	48h	ab 20: 25T ab 60: 30T	10	Individuelle Vereinbarung
Post	41h	2Überstunden /Tag	ab 20: 20T ab 50: 25T ab 60: 30T	11	Keine konkrete Anzahl T
SBB	39h	10h/Tag	ab 20: 20T ab 50: 25T ab 60: 30T	11	7T bezahlt während GAV-Laufzeit
Spital (Krankenpflegerinnen)	42h (GE, NE: 40h)	...	ab 20: 20T ab 45: 25T ab 55: 30T	kantonal	Keine konkrete Anzahl T

Bemerkungen: Als Quellen wurden die Gesamtarbeitsverträge benutzt, die am 1. Dezember 2000 in den jeweiligen Branchen in Kraft waren. Für die SBB und Swisscom wurden die ab 2001 gültigen GAV verwendet. Bei der Post und der Mehrheit der Spitäler gelten das öffentliche Personalgesetz, für die Landwirtschaft kantonale NAV, für das Transportgewerbe die Chauffeurverordnung von 1981.

1.3 Ferien und Feiertage, Weiterbildung und Urlaub

Die effektive jährliche Arbeitszeit hängt jedoch nicht nur von der wöchentlichen Normalarbeitszeit ab. Ebenso wichtig sind die Länge der Ferien und die Anzahl der Feiertage. Im Grossteil der untersuchten Verträge liegt die vereinbarte Feriendauer ein paar Tage bis eine Woche über dem OR-Minimum. Es sind jedoch die Branchen mit den längsten Wochenarbeitszeiten, die auch hier über die am wenigsten grosszügigen Regelungen verfügen: Im Gastgewerbe, in der Landwirtschaft, im Transport und in den Spitälern haben die Beschäftigten bis zu ihrem 50. Lebensjahr (Spital: 45. Jahr) Anspruch auf nur vier Wochen Ferien. Im Gegensatz dazu werden den Arbeitnehmenden in anderen Branchen zusätzlich zur 40 Stunden Woche mindestens fünf Wochen Ferien bis zu ihrem 50. Lebensjahr gewährt, so zum Beispiel im Druck, in der Uhrenindustrie, in der Maschinenindustrie und ab 2001 auch bei Swisscom. In der Basler Chemie werden die je nach Alter 23 bis 28 Ferientage ergänzt durch vier freie Halbtage pro Jahr, die dazu eingesetzt werden, um vor Feiertagen (an welchen in der Chemie nur halbtags gearbeitet wird) freie Brücken zu nehmen. Zudem kennt der GAV der Basler Chemie auch den Schichturlaub: Bei regelmässiger Schichtarbeit beträgt dieser monatlich zwischen $\frac{3}{4}$ Tagen (Durchlaufbetrieb), $\frac{1}{2}$ Tagen (Dreierschicht) und $\frac{1}{4}$ Tagen (Zweierschicht).

In mehreren Branchen sind Austauschregelungen zwischen Wochenstunden und Ferienwochen üblich. So arbeiten die Beschäftigten der Post trotz der 41 Stunden Woche 42 Stunden pro Woche, um die Mehrstunde mit fünf Ausgleichstagen zu kompensieren. Auch im Haustechnikgewerbe bevorzugen die Beschäftigten, statt der vereinbarten 40 Stunden weiterhin 41 Stunden wöchentlich zu arbeiten, um eine Woche mehr Ferien beziehen zu können. Im Gastgewerbe lässt der GAV die Möglichkeit offen, im Austausch gegen eine Woche weniger Ferien, 42 statt 41 Stunden zu arbeiten. Der interessanteste Fall findet sich jedoch bei den SBB: Obwohl der neue GAV offiziell die 39 Stunden Woche einführt, arbeiten die Beschäftigten weiterhin wöchentlich 41 Stunden, erwerben sich jedoch das Recht auf 10.5 zusätzliche Freitage. Die Kombination von 39 Wochenstunden und 10.5 Freitagen weniger kann auch gewählt werden – beispielsweise die Betriebskommission der Hauptwerkstatt Yverdon hat sich dafür entschieden –, ist aber die Ausnahme. Der SEV bevorzugt die andere Lösung, weil den Modellen mit Kompensationstagen eine grössere Beschäftigungswirksamkeit zugeschrieben wird. Während eine Verkürzung um 24 Minuten pro Tag mit Arbeitsintensivierung und gesteigerter Produktivität gutgemacht werden kann, steigt im Falle von aneinandergereihten wöchentlichen Abwesenheiten der Personalbedarf. Teil des Abkommens zwischen SEV und SBB ist denn auch die Vereinbarung, dass die Arbeitszeitverkürzung zur Sicherung von 500 Stellen beitragen soll.

Die Idee der Beschäftigungssicherung liegt auch dem von der Post beibehaltenen Kompensationsmodell zugrunde. Ebenso wichtig wie die Beschäftigungswirksamkeit ist jedoch die Tatsache, dass die Arbeitnehmenden in den betreffenden Branchen zusätzliche Ferien (oder auch nur verlängerte Wochenenden) einer minutenweisen Verkürzung vorziehen. Anschaulich zu Tage trat diese Präferenz anlässlich der letzten Arbeitszeitsenkung in den Spitälern Mitte der achtziger Jahre, als sich das betroffene Personal "Kompensationstage statt Minutenplage" wünschte.

Im Migros-GAV besteht nicht nur die Möglichkeit, eine Wochenstunde Arbeit gegen eine Ferienwoche einzutauschen (40 Stunden mit 4 Wochen Ferien oder 41 Stunden mit 5 Wochen Ferien). Die Migros bietet auch Zeit-Lohn-Optionen an: Es steht den Beschäftigten offen, eine zusätzliche Wochenstunde pro Jahr zu arbeiten bei einer prozentual angepassten Lohnerhöhung. Diese Regelung ist der Gewerkschaft VHTL ein Dorn im Auge aus beschäftigungspolitischen und gesundheitlichen Überlegungen. Darüber hinaus untergraben solche individuelle Verlängerungen Forderungen nach Arbeitszeitverkürzungen einerseits und vor allem nach Lohnerhöhungen andererseits, weil die Migros-Leitung darauf antwortet, es stehe jedermann die Möglichkeit offen, sich eine Lohnerhöhung durch Arbeitszeiterhöhung zu erarbeiten.

Was die bezahlten Feiertage anbelangt, sind die Unterschiede klein. Es gilt, zwei Regelungen hervorzuheben: Auf der einen Seite befindet sich die sehr grosszügige Feiertagsregelung der Post und der SBB mit elf bezahlten Tagen, auf der anderen Seite liegt die wenig beneidenswerte Vereinbarung der Landwirtschaft, wo in einem Teil der Kantone gar keine Feiertage gewährt werden müssen. Wenig grosszügig ist auch die Regelung im GAV des Gastgewerbes, wo nur sechs bezahlte Feiertage festgehalten werden. Dafür sind in demselben Vertrag drei bezahlte Weiterbildungstage verankert, ein gesamtarbeitsvertraglich stiefmütterlich behandelter Bereich, dem einzig im Metall-, Elektro- und Haustechnikgewerbe sowie in der Bauindustrie eine konkrete Anzahl bezahlter Tage zugeordnet werden. Nur gering sind die Unterschiede in Bezug auf die Urlaubsregelungen: Die Post - und mit Abstrichen die SBB- verfügen über wesentlich weitergehende Urlaubsregelungen als die restlichen GAV, die sich in aller Regel auf Geburten, Todesfälle, Wohnungswechsel und militärische Pflichten beschränken. So kann bei den beiden staatlichen Unternehmen für die Ausübung eines öffentlichen Amtes bis zu 15 Tagen Urlaub gewährt werden. Ebenfalls erwähnenswert ist die Regelung (die auch im Swisscom-Vertrag enthalten ist), welche alleinerziehenden Eltern bis zu fünf Tage Urlaub pro Jahr einräumt für unaufschiebbare Angelegenheiten.

1.4 Problemstellung: Den Gesamtarbeitsverträgen nicht unterstellte Beschäftigte

Die Aufstellung der gesamtarbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeiten in den verschiedenen Branchen ist insofern von nur beschränkter Relevanz, als eine Reihe von Beschäftigtengruppen vom Geltungsbereich der Gesamtarbeitsverträge ausgeschlossen bleibt. So zum Beispiel die *Angestellten*, die weder im GAV der Basler Chemie noch in demjenigen der Graphischen Industrie eingeschlossen sind. Während sie in der Basler Chemie von denselben Zeitregelungen profitieren wie die GAV-Unterstellten, ist dies in der Graphischen Industrie nicht der Fall: Die 40 Stunden Woche und die 5 (6 ab 50) Wochen Ferien für GAV-Unterstellte kontrastieren mit den 42 Wochenstunden und den 4 (5 ab 50) Wochen Ferien für Angestellte derselben Branche.

Mit schlechteren Arbeitsbedingungen als die Angestellten haben die *Aushilfen* (oder *Temporärarbeitenden*) zu rechnen, die in aller Regel nicht den GAV unterstellt sind. Es scheint, als sei gerade dieser Umstand dafür verantwortlich, dass Temporärarbeit in den letzten Jahren eine starke Zunahme erlebt hat. Der SMUV schreibt, ihr ursprünglicher Sinn sei pervertiert worden: "Zunehmend

werden Arbeitnehmende über Temporärfirmen beschäftigt, um die gesamtarbeitsvertraglichen Bedingungen nicht einhalten zu müssen und nicht um zeitlich begrenzte, unvorhergesehene Arbeitsbelastungen zu bewältigen“ (SMUV, 2000: 5). In der Chemie werden sie oft eingestellt als Antwort auf den ausgebauten Kündigungsschutz des GAV. Auch in den GAV der SBB oder der Graphischen Industrie sind sie nicht eingeschlossen. In der letztgenannten Branche verfügt die comedia immerhin über eine strenge Regelung der Temporäranstellung: “Aushilfsanstellungen sind schriftlich zu vereinbaren und dauern höchstens 4 Wochen. Eine Aushilfsanstellung kann ohne Unterbruch nur einmal erneuert werden” (Art. 218, GAV 2000 – 2004).

Am wenigsten Kopfzerbrechen schaffen Aushilfen in den Metall-, Elektro- und Haustechnikgewerbe, in der Bauindustrie sowie im Gastgewerbe. Die Allgemeinverbindlich-Erklärung (AVE) sorgt in diesen Branchen dafür, dass Vereinbarungen zu Arbeitszeit und Lohn auch für Temporärarbeitende zur Anwendung gelangen. Dass die Situation mit Aushilfen aber auch in diesen Branchen teilweise nur schwer überblickbar ist, bestätigt der für den Bau zuständige Gewerkschaftssekretär - eine Situation, die mit der Schwierigkeit zusammenhängt, von Arbeitsvermittlungsfirmen Daten zur Temporärarbeit zu erhalten. Er schätzt den Anteil der Aushilfen in der Bauindustrie grob auf 10 bis 15%. In der Post sind Zahlen zur Temporärarbeit erhältlich: Rund 10% der 50'000 Angestellten gehören in die Kategorie Aushilfspersonal. Die Tendenz ist steigend, zwischen 1995 und 1998 haben die Aushilfen um rund 15% zugenommen (von 4768 auf 5510), die Angestellten im Beamtenstatus gleichzeitig um rund 15% abgenommen zwischen 1995 und 1999 (von 27'469 auf 23'991) (Stammhaus Post, Kennzahlen Personal 1999). Der SMUV fordert in einem Positionspapier zur Flexibilität, dass pro Betrieb der Anteil der temporär Beschäftigten die Marke von 10% nicht übersteigen darf (SMUV, 2000).

Ebenfalls vom GAV ausgeschlossen ist eine dritte Kategorie Beschäftigter, die vor allem im Verkauf stark vertreten ist: *die Stundenlöhnerinnen und Stundenlöhner*. Zwar haben sowohl Migros als auch Coop einen Gesamtarbeitsvertrag unterzeichnet, in beiden GAV ist jedoch der Geltungsbereich beschränkt auf die Arbeitnehmenden mit einem Stellenpensum von mindestens 50%. Erst ab diesem Stellenpensum werden Beschäftigte im Monatslohn angestellt. Auf diese Weise können die GAV-Bestimmungen in Bezug auf die Ferien, die Gratifikation, die Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall sowie den Mutterschutzurlaub umgangen werden. Die Gewerkschaft VHTL berichtet im Gespräch von einer gezielten Strategie einzelner Migros-Genossenschaften, Mitarbeiterinnen für ein Pensum von 40-49 % zu rekrutieren. Globus garantiert Teilzeitarbeitenden gleiche materielle Bedingungen wie Vollzeitarbeitenden. Auch in der Lebensmittelindustrie sind Teilzeitarbeitende in der Regel erst ab einem Pensum von 50% dem GAV unterstellt. Für die Gewerkschaft VHTL kommt die Schlechterstellung von Teilzeitarbeitenden, soweit dadurch mehrheitlich Frauen betroffen sind, einer indirekten Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gleich, die gemäss Gleichstellungsgesetz nicht zulässig ist.

Die befragte Sekretärin der unia ist überzeugt, dass nur schon mit einer Ausweitung des gesamtarbeitsvertraglichen Geltungsbereiches auf die Stundenlöhner, die tiefen Teilzeitpensen sowie die Aushilfen ein grosser Teil der anfallenden Probleme im Verkauf gelöst werden könnten.

Eine Sonderkategorie von Beschäftigten stellen in der Landwirtschaft die *Praktikanten* dar. Es handelt sich um junge Personen aus Osteuropa mit Landwirtschaftserfahrung, die zwischen 4 und 6 (seltener bis zu 18) Monate in die Schweiz kommen. Diese Praktikanten unterstehen nicht den kantonalen Normalarbeitsverträgen (NAV) und können so zu anderen Bedingungen angestellt werden. Während für die Arbeitszeit dieselbe Höhe wie in den NAV gilt (zwischen 49 und 60 Stunden), beträgt der Bruttolohn nur Fr. 1'950.-. Die Praktikanten gelten zwar als Auszubildende, die Verantwortlichen des Schweizerischen Bauernverbandes stellen jedoch nicht in Abrede, dass man jene durchaus als Ersatz für die immer schwieriger erhältlichen Saisoniers ansehen könne (Hug, 2000).

2. Die Jahresarbeitszeit auf dem Vormarsch

Inbegriff der Hyperflexibilisierung für die einen, saisonal angepasste Zeitordnung für die anderen, die Jahresarbeitszeit stellt selbst innerhalb der Gewerkschaftsbewegung ein umstrittenes Politikum dar. Dies hängt unter anderem damit zusammen, dass der Begriff der Jahresarbeitszeit sehr schwammig ist und ein breites Spektrum verschiedener Arbeitszeit-Modelle umfassen kann. Um diesem Problem zumindest teilweise auszuweichen, sprechen wir in den nachfolgenden Abschnitten nur immer von den spezifischen Modellen in den verschiedenen Branchen. Nach einer kurzen Diskussion des Begriffes und der Verbreitung solcher Modelle (2.1 und 2.2) soll eine Übersicht über die Ausgestaltung (2.3) aufzeigen, wie unterschiedlich die Jahresarbeitszeit in den verschiedenen Branchen reguliert wird. Je nach Regelung ist es wenig verwunderlich, dass die verschiedenen Gewerkschaftssekretäre und -sekretärinnen zu sehr unterschiedlichen Einschätzungen der Jahresarbeitszeit gelangen (2.4). Im letzten Abschnitt wird das Augenmerk auf die wachsende Bedeutung der Betriebsebene gelenkt (2.5).

2.1 Eine kleine Einführung zum Begriff der Jahresarbeitszeit

Die begriffliche Verwirrung um das Konzept der Jahresarbeitszeit gibt zu allerlei Kontroversen Anlass, die nur schon bei einer klareren Definition substantiell entschärft würden. Für einige bedeutet Jahresarbeitszeit ein Arbeitssoll, das ohne das störende Korsett täglich vorgegebener Arbeitszeiten erledigt werden kann. Andere verstehen unter Jahresarbeitszeit einen Freipass für den Arbeitgeber, die Beschäftigten entsprechend dem Arbeitsanfall anzubieten und so die Bezahlung von Leerzeiten einerseits und Überstundenzuschlägen andererseits zu vermeiden. Beides findet sich in der Praxis - aber auch unzählige Mischformen wie erweiterte Gleitzeitmodelle, Teilzeitarbeitsmodelle mit saisonal unterschiedlichen Wochenarbeitszeiten, Jahreskontingente als Grundlage für die monatliche Lohnzahlung bei Arbeit auf Abruf, Kompensationsmodelle für Sabbaticals und gleitenden Ruhestand. So unterschiedlich die Modelle und ihre Auswirkungen sind, so unterschiedlich fällt die Bewertung von Nutzen oder Schaden der "Jahresarbeitszeit" aus. Der einzige gemeinsame Nenner der Jahresarbeitszeit stellt die Aufhebung der monatlichen und wöchentlichen Normalarbeitszeit dar.

2.2 Die Jahresarbeitszeit – ein Produkt der neunziger Jahre

In der Maschinenindustrie tat der Arbeitgeberverband seine Forderung nach der Einführung der Jahresarbeitszeit anlässlich der Vertragsverlängerung 1998 kund. Einerseits traf dieses Anliegen in der Branchenkonferenz des SMUV auf die grundsätzliche Ablehnung der Arbeitnehmenden. Andererseits war der Führung des SMUV bekannt, dass in rund einem Drittel der 600 Vertragsbetriebe die Arbeitszeit bereits sehr stark flexibilisiert worden war. Die Mehrheit der Mitglieder stimmte schliesslich damit überein, dass die Flexibilisierung, wenn nicht aufgehoben, so zumindest reguliert werden sollte – ein gangbarer Weg, wenn im Gegenzug die Arbeitszeit auf 36 Stunden reduziert werden würde. Doch der Kompromiss Flexibilisierung gegen Arbeitszeitverkürzung versagte: Konfrontiert mit dem Widerstand der Arbeitgeber und des Angestelltenverbandes (VSAM) gegen eine

Reduktion der Wochenstunden, bot sich dem SMUV nur die Wahl zwischen einem vertragslosen Zustand oder einem schlechten Vertragsabschluss. Die Gewerkschaft entschied sich für die zweite Alternative und hat seither die Jahresarbeitszeit im GAV. Zwei Jahre nach der Einführung der Jahresarbeitszeit erkennt der zuständige Sekretär der Maschinenindustrie keinen eindeutigen Trend in der Arbeitszeitgestaltung der Unternehmen. Während ein Teil der Betriebe neu auf Basis der GAV-Regelung mitarbeiterfreundliche Jahresarbeitszeitsysteme eingeführt hat, herrscht noch in vielen Firmen "flexibilisierter Wildwuchs", wie er in früheren Jahren eingeführt worden war. Wichtig ist in seinen Augen das Vetorecht der Betriebskommissionen, welche so über die Einführung der Jahresarbeitszeit-Modelle mitbestimmen können (siehe 2.5).

In der Graphischen Industrie gibt es im Gesamtarbeitsvertrag seit 1995 ein Fenster zur Flexibilisierung auf der Betriebsebene. In zwei detaillierten GAV-Artikeln werden die Bedingungen aufgeführt, unter welchen spezielle Arbeitszeitsysteme eingeführt werden können. In den Vertragsverhandlungen 1999 forderte der Arbeitgeberverband die bedingungslose Jahresarbeitszeit. Die zwei ausführlichen GAV-Artikel, die Leitplanken formulieren (siehe 2.5), sollten gestrichen und durch einen einzigen Satz ersetzt werden: "Die jährliche Arbeitszeit beträgt 2080 Stunden." Die Mitglieder der comedia wollten jedoch auf keinen Fall die völlige Flexibilisierung der Arbeitszeit in ihrem GAV. Es gelang der comedia denn auch, diese Forderung der Viscom abzuwehren, dafür büsste sie die Verhandlungsklausel ein, welche ihr erlaubte, jährlich auf Verbandsebene über die Teuerung zu verhandeln. Der comedia hatte sich die Wahl gestellt, ob sie die Arbeitszeit oder die Teuerung auf Verbandsebene behalten wollte. Indem sie den Teuerungsausgleich gegen die Flexibilisierungsleitplanken eintauschte, entschied sie sich für die Arbeitszeit.

In der Lebensmittelindustrie wird die Produktion von der Rohstoffseite her seit je saisonal beeinflusst (z.B. Gemüseverarbeitung). Auch Arbeitszeitanpassungen aufgrund saisonal stark unterschiedlichem Konsum gehören seit je zur Tradition der Branche (Brauereien/Getränkehandel). In den 80er Jahren wurde die VHTL von Seite der Vertragspartner jedoch vermehrt auch mit Begehren nach kostenbegründeter Flexibilisierung der Arbeitszeit konfrontiert. In der Schokoladeindustrie wird mittlerweile im wesentlichen auf Lagerhaltung verzichtet und "just in time", das heisst nach Bestellungseingang, produziert. Auch Betriebe wie Maggi und Knorr kennen die Just-in-time-Produktion, die Jahresarbeitszeit ist in der Lebensmittelindustrie heute die Norm.

Auch in den von den Jahreszeiten abhängigen Branchen, wie der Bauindustrie oder dem Neben- und Ausbaugewerbe, gehören saisonal unterschiedliche Arbeitszeiten seit jeher zur Arbeitszeitkultur. Der für die Elektro-, Metall- und Haustechnikgewerbe zuständige SMUV-Sekretär sieht denn auch in der Jahresarbeitszeit, wie sie in der Branche angewendet wird, keine grosse Beeinträchtigung der Arbeitsqualität der Beschäftigten. Im Bau ist es ebenfalls nicht so sehr der saisonal leicht schwankende Arbeitszeitkalender als die Gleitstunden, welche Probleme schaffen (siehe 2.2). Diese Bemerkungen geben uns einen ersten Hinweis darauf, dass die Beurteilung der Jahresarbeitszeit je nach Branche variiert. Dies hängt unter anderem mit der unterschiedliche Regulierung und

Ausgestaltung der Modelle zusammen – Fragen, die im nächsten Abschnitt eingehender behandelt werden.

2.3 Die Ausgestaltung der Jahresarbeitszeit in den verschiedenen Branchen

Die Verbreitung der Jahresarbeitszeit ist sehr unterschiedlich von Branche zu Branche. Tabelle 2.1 führt diejenigen der von uns untersuchten Branchen auf, die die Jahresarbeitszeit im Gesamtarbeitsvertrag verankert haben. Innerhalb dieser Branchen gibt es Wirtschaftszweige wie die Lebensmittelindustrie oder den Bau, wo die Jahresarbeitszeit im überwiegenden Teil der Unternehmen angewandt wird. In Branchen, wie den Elektro-, Metall- oder Haustechnikgewerbe, ist dem Einsatz von Jahresarbeitsplänen Grenzen gesetzt durch die kleingewerbliche Unternehmensstruktur, dennoch sind saisonal unterschiedliche Arbeitszeiten die Regel. Auch in der Maschinenindustrie findet die Jahresarbeitszeit rege Anwendung, ohne jedoch in der Gesamtheit der Branche verbreitet zu sein. Ähnlich sieht es in der Chemischen Industrie aus, wo die Jahresarbeitszeit seit 1996 in einzelnen Grossbetrieben eingeführt wurde. In der Graphischen und der Uhrenindustrie hingegen gehören jene Unternehmen, die die Arbeitszeit auf einer jährlichen Basis organisieren, zu den Ausnahmen: In der Graphischen Industrie schätzt sie der befragte Sekretär auf höchstens 30 kleinere und mittlere Betriebe. In der Uhrenindustrie haben laut zuständigem SMUV-Sekretär nur 20 von 400 Betriebe mit einer Minderheit der Beschäftigten die Jahresarbeitszeit eingeführt. Bei Swisscom findet die Jahresarbeitszeit vor allem Anwendung bei den im Bau und im Unterhalt von Netzwerken beschäftigten Mitarbeitern, d. h. bei rund 1.5% der Beschäftigten.

Interessiert man sich für die Regulierung der Jahresarbeitszeit innerhalb der Branchen, muss eine Tatsache zu allen Anfangs hervorgehoben werden: Der Blick auf die Verbandsebene verbirgt die betrieblichen Regelungen. In der Chemie, einem grossen Teil der Maschinenindustrie und einem kleinen Teil der Graphischen Industrie werden die Modelle der Jahresarbeitszeit in den Betrieben ausgehandelt. Auf der Verbandsebene sind oft nur einige wenige Leitplanken vereinbart. Dabei müssen mindestens fünf Komponenten beachtet werden. Sie sind in Tabelle 2.1 übersichtsartig dargestellt.

Tabelle 2.1: Regelung der Jahresarbeitszeit in den Gesamtarbeitsverträgen

	<i>Stunden pro Jahr</i>	<i>Höchst-, Mindestanzahl Std</i>	<i>Ende Jahr übertragbare Std</i>	<i>Monatliche Entlohnung</i>	<i>Mitwirkung</i>
Chemie	1982h	betrieblich	betrieblich	betrieblich, gleichmässig	BK: Recht auf Mitsprache
Graphische Industrie	Basis 40h	max: 45h/W min: 30h/W	60 Mehrstd. 60 Minderstd.	gleichmässig	BK: Vetorecht
Maschinenindustrie	2080h	max.: 45h/W min.: 5h/Tag	100 Mehrstd. 100 Minderstd.	gleichmässig	BK: Vetorecht
Uhrenindustrie*	Basis 40h	max: 45h/W min: 30h/W	-	gleichmässig	regionale Gewerkschaft: Vetorecht
Haustechnikgewerbe	2080h	-	-	gleichmässig	Beschäftigte/AN-V: gemäss ArG
Bau	2112h	max: 45h/W min: 37.5h/W	75 Mehrstunden (Gleitstunden)	gleichmässig	Beschäftigte/AN-V: gemäss ArG
Swisscom**	Basis 40h	max.: 45h/W min.: 5h/Tag**	100 Mehrstd. 50 Minderstd.	gleichmässig	Individuelles Vetorecht
SBB	1950h	mind.: 6h/Tag	75 Mehrstd. 30 Minderstd.	gleichmässig	Betriebliche Mitwirkung
Verkauf: Migros***	-	-	-	-	-

Bemerkungen: - steht für "keine Regelung", BK steht für "Betriebs- oder Personalkommission", AN-V für "Arbeitnehmervertretung", ArG für das neue Arbeitsgesetz.

* Das Modell für eine atypische Arbeitszeit, das der Uhren-GAV zulässt, ist nicht in erster Linie auf die Jahresarbeitszeit bezogen; historisch wurde es als Antwort gegen die Kurzarbeit eingeführt.

** "Die minimale Arbeitszeit *soll in der Regel* fünf Stunden pro Arbeitstag nicht unterschreiten" (Art. 2.3, Anhang 2; Swisscom-GAV 2001-2003).

*** Die einzige Regelung im GAV zur Jahresarbeitszeit lautet: "Die Unternehmen fördern Jahresarbeitszeitmodelle. Die Sozialpartner werden mindestens einmal pro Jahr über die Entwicklung informiert" (Art. 26.3; Migros-GAV 1999-2002).

Von grossem Interesse in den Verhandlungen sind die *Höchst- und Tiefstwerte*, welche ein Jahresarbeitszeitmodell einschränken: Mit der Ausnahme der Chemie, wo diese Eckdaten auf Betriebsebene ausgehandelt werden und der wenig detaillierten Regelung des Haustechnikgewerbes verfügen die Gesamtarbeitsverträge über solche Grenzwerte. In der Graphischen und der Uhrenindustrie darf die Arbeitszeit zwischen höchstens 30 und 45 Stunden schwanken, während der Spielraum in der Maschinenindustrie und bei Swisscom um 5 Stunden grösser ist und sich zwischen 25 (5 Stunden pro Tag) und 45 Stunden pro Woche bewegt. Am nächsten beieinander liegen diese Eckdaten im Bau (37.5 bis 45 Stunden), wobei allerdings die Gleitstundenregelung nicht vergessen werden darf: In der Bauindustrie entwickeln die paritätischen Berufskommissionen auf anfangs Jahr regionale Arbeitszeitkalender, welche die Bauferien, Feiertage, Kompensationstage und vor allem die täglichen Sollarbeitszeiten für das gesamte Jahr festlegen.³ Die tägliche Arbeitszeit, die 8 Stunden im Winter und 9 Stunden im Sommer übersteigt, kann mit Gleitstunden zuschlagfrei geregelt werden.

³ Der einzelne Betrieb kann unter Beachtung der Jahrestotalstunden auch einen eigenen betrieblichen Arbeitszeitkalender entwerfen. Dieser muss aber zur Genehmigung der paritätischen Berufskommission vorgelegt werden.

Der Name Gleitstunde ist insofern irreführend, als diese im Gegensatz zum Bürobereich oder auch der Chemie keine grössere Arbeitsautonomie mit sich bringen. Den Arbeitgebern steht es in der Bauindustrie frei, die relativ engen Höchst- und Tiefstwerte mit den 75 Gleitstunden pro Jahr zu umgehen, wobei pro Monat nur 15 Mehrstunden angehäuft werden können. Im Verhandlungsherbst 1999 war es ein Anliegen des Baumeisterverbandes, die Anzahl Gleitstunden auf 180 zu erhöhen. Die Forderung konnte abgewendet werden, sie zeigte der GBI jedoch den (beunruhigenden) Wunsch der Unternehmer nach einem grösserem Flexibilitätsspielraum. Als problematisch wird von den befragten Sekretären des Baus auch die Tatsache eingestuft, dass weder die immer länger werdenden Wegzeiten noch die Piquetdienste in der Arbeitszeit eingeschlossen sind. Die Zeit, während welcher die Beschäftigten dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen, übersteigt dementsprechend die 2112 Stunden der Jahresarbeitszeit.

Im Verkauf ist die Jahresarbeitszeit im klassischen Sinn wenig verbreitet. Schwankungen bei der Anzahl geleisteter Monatsstunden sind üblich, Plus-/Minusstunden werden jedoch in der Regel im Folgemonat verrechnet und nicht über den Zeitraum von 12 Monaten. Eine Jahresstundenzahl wird in Einzelfällen zur sogenannten sozialen Absicherung von Arbeit auf Abruf vereinbart: Das festgelegte Jahresstundenpensum ist Grundlage für die Errechnung eines durchschnittlichen Monatslohns, der regelmässig ausbezahlt wird. Der Arbeitseinsatz erfolgt auf Abruf und nach Bedarf des Unternehmens. Dieser Modus kann das Problem der Arbeit auf Abruf jedoch nicht lösen (siehe 5.4).

In der Lebensmittelindustrie liegt die Bandbreite je nach Branchensegment zwischen einem unteren Wert von 32 bis 36 Stunden und einem oberen Wert von 45 Stunden. Die genaue Regelung erfolgt in der Regel auf Betriebsebene. Die Ausgestaltung ist sehr unterschiedlich. Die Beispiele Nestlé Broc und Knorr illustrieren das Spektrum. Nestlé Broc legt auf der Grundlage der durchschnittlichen 41 Stunden-Woche eine generelle Arbeitszeit von 44.25 Stunden pro Woche fest. Die Kompensation der Plusstunden erfolgt durch 10 vorgegebene Brückentage. Weitere 9 Freitage sind in der Tiefsaison individuell zu beziehen. Bei Knorr wird die Arbeitszeit bei einer Sollarbeitszeit von 40 Stunden pro Woche innerhalb einer Bandbreite von 35-45 Stunden und festgelegten Rahmenbedingungen nicht erfasst.

Eine ähnlich umstrittene Komponente von Jahresarbeitszeitmodellen stellen die übertragbaren *Mehr- und Minderstunden* pro Jahr dar. Da es sich dabei im Grunde genommen um zuschlagsfreie Überstunden handelt (darin den Gleitstunden identisch), haben die Gewerkschaften ein Interesse daran, diese Werte möglichst tief zu halten: In der Regel verfallen darüber hinausgehende Minderstunden, wohingegen darüber hinausgehende Mehrstunden als Überstunden gelten. Der tiefste Wert der in Tabelle 2.2 aufgelisteten Regelungen ist im GAV der comedia mit +/- 60 Stunden vereinbart. Vor der Vertragserneuerung von 1999/2000 lagen die Mehr- und Minderstunden noch bei +/-40 Stunden.

In der Lebensmittelindustrie erfolgt die Übertragung der Mehr- und Minderstunden je nach Branchensegment unterschiedlich. Übertragen werden Plusstundensaldi von bis zu 100 Stunden und Minusstundensaldi bis höchstens 50 Minusstunden. So sieht zum Beispiel die Regelung bei Frisco-Findus vor, dass Ende Jahr +/- 50 Stunden auf eine neue Rechnung vorgetragen werden können. Ein darüber hinausgehender Plus-Saldo wird mit einem Zuschlag von 25% entschädigt. Wird ausnahmsweise am Samstag gearbeitet, werden die Stunden unabhängig vom Kontostand mit einem Zuschlag von 10% sofort ausbezahlt. Bei Knorr wird die Arbeitszeit in der Bandbreite von 35 bis 45 Stunden nicht erfasst. Überstunden ab der 46. Stunde werden mit einem Zuschlag von 25% gutgeschrieben. Der Saldo soll Ende Jahr maximal 35 Stunden betragen. Darüber hinausgehende Überstunden werden ausbezahlt.

Bei den Vertragsverhandlungen für den Swisscom-Vertrag forderte die Gewerkschaft Kommunikation mit Sicht auf die Beschäftigungssicherung nur 50 übertragbare Mehrstunden. Sie drang mit dieser Forderung aber unter anderem deshalb nicht durch, weil sich ein Teil der Arbeitnehmenden nicht an einer höheren Anzahl übertragbarer Arbeitsstunden störte, da diese auf einem neu einzurichtenden *Langzeitkonto* angespart werden können. Der GAV der Maschinenindustrie sieht ebenfalls ein individuelles Langzeitkonto vor, welches den Arbeitnehmenden ermöglichen soll, Zeitguthaben über eine längere Dauer hinweg anzusparen, um diese beispielsweise für eine Zusatzausbildung, einen Langzeiturlaub oder die flexible Pensionierung zu verwenden. Pro Jahr dürfen dem Langzeitkonto in der Maschinenindustrie - gleich wie bei Swisscom - höchstens 200 Stunden gutgeschrieben werden (Mehrstunden, Überstunden und Überzeit inklusive). Die Gewerkschaft Kommunikation ist daran, die Machbarkeit eines Langzeitkontos ebenfalls für die Beschäftigten der Post abzuklären. Ein Grund, weshalb die Gewerkschaften die neue Einrichtung mit Zurückhaltung beobachten, liegt darin, dass verschiedene Aspekte noch nicht zufriedenstellend geklärt sind: Zu erwähnen sind die Absicherung der Kontos gegen Betriebskonkurse, die Regelung im Falle von Firmenaustritten (Freizügigkeit) oder die Bewirtschaftung des Kontos.

2.4 Die unterschiedliche Bewertung der Jahresarbeitszeit in den Branchen

Die Forderung nach einer monatlich gleichmässigen Lohnauszahlung ist grundsätzlich in allen Gesamtarbeitsverträgen mit Jahresarbeitszeit verankert. Nicht sehr umstritten ist die Jahresarbeitszeit laut zuständigem GBI-Sekretär in der Chemie, wo sie auf betrieblicher Ebene relativ detailliert festgehalten wird. Sie wird von den Arbeitnehmenden denn auch als eine durchaus angenehme Erweiterung der Gleitzeit begrüsst. Der Monatslohn wird weiterhin gleichmässig ausbezahlt, die Kompensationsmöglichkeiten sind durch grössere Freizeitblöcke verbessert, die Blockzeiten der obligatorischen Präsenzzeit abgeschafft worden. Vor der Einführung der Jahresarbeitszeit 1996 bestanden in dieser Branche Befürchtungen hinsichtlich der Ankündigungsfristen und der Überstunden, welche sich aber im Nachhinein als nicht fundiert erwiesen haben. Dafür sind einerseits die vollautomatisierten Produktionsprozesse in der Chemie verantwortlich, die (zumindest im

Schichtbetrieb) einen beträchtlichen Spielraum für die Selbstorganisation bieten, andererseits fördern die stark entwickelten Mitwirkungsrechte die arbeitnehmerfreundliche Gestaltung der Jahresarbeitszeitmodelle.

Die Bilanz der Jahresarbeitszeit in der Basler Chemie fällt für die beteiligte GBI eher positiv aus. Fest steht für sie, dass die neuen Arbeitszeitmodelle beliebt sind bei den Beschäftigten. Dementsprechend wenig hält der befragte Gewerkschaftssekretär von einer pauschalen Diabolisierung der Jahresarbeitszeit. Zwei Unsicherheiten bleiben in der Chemie jedoch trotzdem bestehen im Zusammenhang mit der Jahresarbeitszeit: (1) Unterläuft die Flexibilisierung und die damit verbundene Individualisierung der Zeitreglemente eine generelle Arbeitszeitverkürzung? (2) Entzieht die mit der Jahresarbeitszeit einhergehende Verlagerung auf die Betriebsebene der Gewerkschaft den Einfluss auf die Arbeitszeitpolitik?

Der zuständige Sekretär der Elektro-, Metall- und Haustechnikgewerbe beurteilt die Jahresarbeitszeit für seine Branchen als notwendig, um bei schwankendem Auftragseingang die Beschäftigung zu sichern. Er verweist auf die neunziger Jahre, wo trotz eines massiven Auftragsrückganges die Beschäftigung stabil geblieben ist – unter anderem dank einer gewissen Anpassungsfähigkeit der Arbeitszeit. Nach Meinung des zuständigen Sekretärs der Bauindustrie sehen auch die Arbeitnehmenden auf dem Bau grundsätzlich die Notwendigkeit von saisonal schwankenden Arbeitszeiten ein. Wovor sie jedoch Angst haben, sind die überlangen Arbeitszeiten im Sommer einerseits und die zunehmende Unplanbarkeit ihrer Arbeits- und Freizeit andererseits.

In der Lebensmittelindustrie wird die Jahresarbeitszeit als Massnahme zur Erhaltung der Konkurrenzfähigkeit von den Arbeitnehmenden je nach konkreter Ausgestaltung mit mehr oder weniger Murren akzeptiert. Ein grosser Teil der Arbeitnehmenden kann sich mit den gegenwärtigen Regelungen abfinden. Ein nicht unbedeutender Teil fordert jedoch engere Grenzen: Nicht nur Frauen, sondern ebenfalls Männer fordern, dass der Samstag auch bei Jahresarbeitszeit als freier Tag respektiert wird. Verlangt wird im weitem eine genügend lange Ankündigungsfrist für die Bekanntgabe neuer Arbeitspläne. Probleme schaffen in diesem Zusammenhang die kurzfristige Anordnung von Minusstunden. Als Beispiel erwähnen die Gesprächspartner der VHTL die Grossmetzgereien, wo in den Verarbeitungs- und Verpackungsabteilungen die Anordnung der Arbeitszeit am Tag selber zur Usanz wird.⁴

2.5 Problemstellung : Die Verlagerung auf die Betriebsebene der Arbeitszeitkonflikte

1996 hat sich in Europa eine aus Wissenschaftlern und Gewerkschaftssekretären zusammengesetzte Expertenkommission mit der Entwicklung der betrieblichen Arbeitszeit auseinandergesetzt (OECD, 1996). Dabei wurde auf zwei Tendenzen aufmerksam gemacht, welche die gewerkschaftliche Verhandlungsposition in Arbeitszeitfragen zu untergraben drohen: In der ersten Tendenz handelt es sich um die abnehmende *Transparenz* in der betrieblichen Zeitordnung, die mit der Flexibilisierung

⁴ “Bei blauem Himmel und Grillwetter: *Du machsch hüt 10 Stund*. Regenwolken ziehen auf, der Spiessli-Umsatz sinkt: *Chasch hüt en halbe Tag izzieh.*”

und der Individualisierung der Arbeitszeit einhergeht. Die zweite Tendenz ist eine Folge der ersten und bezieht sich auf die zunehmende *Dezentralisierung* der Vertragsverhandlungen. Während die Normalarbeitszeit noch auf Verbandsebene verhandelt wird, kann die spezifische Ausgestaltung der Arbeitszeit nur mehr im Betrieb geregelt werden (OECD, 1996: 8). Die Interessen der Arbeitnehmenden können nur mehr dann wirkungsvoll verteidigt werden, wenn auf Betriebsebene eine qualifizierte Vertretung der Arbeitnehmerschaft existiert.

Dieses Problem stellt sich auch im Zusammenhang mit der Jahresarbeitszeit: So wird in zwei Gesamtarbeitsverträgen der Betriebskommission das Vetorecht eingeräumt bei der Einführung von Jahresarbeitszeitmodellen: In der *Maschinenindustrie* muss die Umsetzung der jährlichen Jahresarbeitszeit im Betrieb zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung erarbeitet und schriftlich vereinbart werden. Laut dem zuständigen SMUV-Sekretär hängt die Qualität der ausgearbeiteten Lösung vom Ausbildungsstand der Betriebskommission ab. In der *Graphischen Industrie* ist für die Einführung eines flexiblen Arbeitszeitsystems gar eine doppelte Mitarbeiter-Konsultation erforderlich: Zuerst, um überhaupt mit der Ausarbeitung eines alternativen Zeitmodells zu beginnen; danach, um das erarbeitete System im Betrieb umsetzen zu können. Die paritätische Ausarbeitung des Jahresarbeitszeitmodells ist ebenso wie in der Maschinenindustrie vorgeschrieben. In beiden Branchen wird zudem die Laufzeit einer neu eingeführten Zeitordnung auf ein Jahr befristet. Eine ähnliche Veto-Regelung findet sich im GAV der Uhrenindustrie, jedoch mit dem gewichtigen Unterschied, dass es nicht der Betriebskommission, sondern der regionalen SMUV-Vertretung obliegt, zusammen mit der Unternehmensleitung "spezifische Arbeitszeitmodelle" auszuarbeiten und zu vereinbaren. Dass die Gewerkschaft die Rolle der Betriebskommission übernimmt, ist insofern naheliegend, als Arbeitnehmervertretungen selten sind in der Uhrenindustrie. Da jedoch auch in Branchen mit einer stark entwickelten Mitwirkungstradition wie der Maschinenindustrie rund ein Drittel der 600 Betriebe über keine Betriebskommissionen verfügen, kann darüber gestritten werden, welche Regelung vorteilhafter ist für die Arbeitnehmenden – umso mehr, als Personalkommissionen in Zeiten von regelmässigen Umstrukturierungen einigem Druck ausgesetzt sind.⁵ Als am wenigsten solide muss wohl das Vetorecht im Swisscom-Vertrag betrachtet werden, wo die Jahresarbeitszeit *individuell* vereinbart wird.

Den betrieblichen Arbeitnehmervertretungen kommt eine kapitale Rolle zu im Zusammenhang mit zwei besonders umstrittenen Komponenten der Jahresarbeitszeit: den Ankündigungsfristen und den Kompensationszeiten. Während das Problem der zu kurzen Ankündigungsfristen im Zusammenhang mit der Arbeit auf Abruf unter Punkt 5.4 besprochen wird, soll hier kurz auf den Konflikt um die Bestimmung der Kompensationstage eingegangen werden. Für die Arbeitnehmenden kann die Jahresarbeitszeit eine Verbesserung der Lebensqualität mit sich bringen, wenn sie selber über den Moment des Bezuges ihres Zeitguthabens entscheiden können. Gerade aber dieser Moment der Kompensation ist Gegenstand häufiger Streitigkeiten. Die für die Mitarbeitenden schlechtest

⁵ Beispielsweise in der Graphischen Industrie hat die comedia die Erfahrung mit einem Unternehmen gemacht, welches durch den Einsatz von entschiedenem Druck auf die Beschäftigten ein sehr einseitig flexibles Jahresarbeitszeitsystem eingeführt hat.

mögliche Variante ist – wie im Gastgewerbe und dem Verkauf nicht völlig unüblich –, bei fehlender Arbeit frühzeitig nach Hause geschickt zu werden. Aber auch in Branchen mit vergleichsweise guter Regulierung, wie den SBB oder der Chemie, ist man sich über den Moment der Kompensation uneinig. So hat die SBB-Leitung für den Jahreswechsel 2000/2001 für verschiedene Betriebsbereiche Weihnachtsbrücken in Form von bis zu vierwöchigen Arbeitsunterbrüchen verordnet, um die wegen der Personalknappheit ungewöhnlich hohen Zeitguthaben zu senken.⁶ Laut SEV verspricht sich die Führung der SBB davon eine Ersparnis von 15 Millionen Franken (Allemann und Brodard, 2000: 3). Für die Beschäftigten ist diese Zwangskompensation insofern problematisch, als sie die im Frühling, Sommer oder Herbst mehr gearbeiteten Stunden weder nächstes Jahr einsetzen können, noch dafür mit dem Überstundenzuschlag bezahlt werden. Nach Meinung des SEV widerspricht das Vorgehen der SBB dem GAV: “Ohne ausdrückliche Zustimmung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen für diese Periode weder Ferien noch der Bezug von Überzeit angeordnet werden” (Allemann und Brodard, ob. zit.).

Auch in der Chemischen Industrie kommen Auseinandersetzungen um den Moment der Kompensation vor. Zurzeit der Niederschrift ist ein Streit hängig in einem Chemie-Unternehmen, das die Beschäftigten dazu zwingen will, während Weihnachten und Neujahr ihre im Laufe des Jahres angesammelten Gleitstunden zu kompensieren. Der befragte Sekretär ist davon überzeugt, dass es in der Chemie nicht möglich ist, Kompensationen über die Köpfe der Leute anzuordnen. Er ist dementsprechend optimistisch, was den erwähnten Konflikt anbelangt.

In der Lebensmittelindustrie wird in saisonal abhängigen, just-in-time produzierenden Unternehmen während der Hochsaison oft über mehrere Monate hinweg 45 Stunden und mehr gearbeitet, während die Kompensation gezwungenermassen in der Tiefsaison zu erfolgen hat. Hier machen vor allem auch betroffene Frauen mit Familienpflichten grosse Einwände. Einerseits erschweren die langen Arbeitstage das Familienleben sehr. Andererseits bringt die angeordnete Kompensation der Überstunden in der Tiefsaison den Arbeitnehmenden bei weitem nicht denselben Nutzen, so dass von einem wirklichen Ausgleich nicht gesprochen werden kann.

In einigen Unternehmen ist es der Betriebskommission jedoch gelungen, Regelungen auszuarbeiten, die für alle Beteiligten stimmen. Der befragte VHTL-Sekretär unterstreicht jedoch, dass auch gute Modelle in der Praxis durchgesetzt werden müssen: Es braucht eine informierte und entschiedene ArbeitnehmerInnenvertretung, damit die in den Reglementen vereinbarten Ankündigungsfristen und Kompensationsmodi auf der Ebene der Abteilungsleiter dann auch wirklich eingehalten werden. Vom Arbeitsablauf her ist es in der Lebensmittelindustrie wie im Verkauf nicht denkbar, im Rahmen einer abgemachten Jahresarbeitszeit den Zeitpunkt der Arbeitsleistung der Selbstbestimmung der Beschäftigten zu überlassen.

⁶ In den Zentral- und Administrativbereichen werden Feiertagsbrücken vom 22. Dezember 2000 bis zum 7. Januar 2001 angeordnet, in einem Industriebereich wird das Arbeitsende anstatt auf den 23. bereits auf den 18. Dezember angesetzt, in einem dritten Bereich (I-UE) wird gar ein Arbeitsunterbruch vom 10. Dezember bis zum 7. Januar verfügt.

3. Die atypischen Arbeitszeiten

Eine These der Arbeitssoziologie behauptet, dass die tertiäre Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft die Zeitinstitutionen der Industriegesellschaft über den Haufen werfe (Mückenberger, 2000: 205). Im folgenden Kapitel werden die verschiedenen Elemente der atypischen Arbeitszeit untersucht: Schichtarbeit (3.1), Abend- und Nachtarbeit (3.2), Samstags- und Sonntagsarbeit (3.3). Es interessieren dabei das Ausmass, die Entwicklung und die Probleme, die mit der Beschäftigung in jenen Stunden einhergehen. In einem weiteren Punkt werden die Zulagensysteme zwischen den verschiedenen Vertragsbereichen verglichen (3.4). Abgeschlossen wird das Kapitel mit einer Diskussion des zunehmenden Druckes, der auf Zeitinstitutionen wie dem Feierabend oder dem freien Samstag lastet (3.5).

3.1 Der Schichtbetrieb

Als Schichtarbeit bezeichnet man den zeitlich gestaffelten Einsatz mehrerer Gruppen am gleichen Arbeitsplatz, wobei "zeitlich gestaffelt" soviel heisst, als dass die Arbeitszeit hinsichtlich ihrer Lage von der Normalarbeitszeit abweicht. Ende der neunziger Jahre leisten nach SAKE (BfS, 2000a) rund 250'000 Beschäftigte Schichtarbeit. Bemerkenswert ist die Tatsache, dass Frauen entgegen der landläufigen Meinung leicht übervertreten sind unter den Schichtarbeitenden (BfS, 2000a; siehe Tabelle 3.1). Aus einer Befragung von 400 Unternehmen geht hervor, dass in rund einem Drittel der antwortenden Betriebe der Zweischicht-Betrieb eingesetzt wird. Die von der Schichtarbeit betroffenen Beschäftigten repräsentieren hingegen nur 7% der untersuchten Arbeitnehmerschaft (Davatz, 1997: 212; siehe Tabelle im Anhang, A1). Diese Zahlen stimmen überein mit denjenigen der SAKE, die in Tabelle 3.1 dargestellt sind.

Tabelle 3.1: Arbeitszeitenregelung in der Schweiz, in Tausend, 1999

	<i>Männer</i>		<i>Frauen</i>		<i>Total</i>	
Fixe Arbeitszeiten	848	39%	776	46%	1624	42%
Gleitende Arbeitszeiten	585	27%	363	21%	948	25%
Freie Arbeitszeiten	593	27%	438	26%	1031	27%
Schichtarbeit	129	6%	124	7%	253	7%
Total	2157	100%	1705	100%	3862	100%

Quelle: Bundesamt für Statistik (2000a), SAKE.

Die meisten Schichtarbeiter geben finanzielle Motive als Grund an für den Einstieg in ein Schichtsystem (Baillod und al., 1993). Entgegen einer weitverbreiteten Ansicht wird die meiste Schichtarbeit nicht in der Industrie, sondern im Dienstleistungssektor geleistet: Vornehmlich bei der Post, der SBB und in den Spitälern. Ein Umstand, der auch den hohen Frauenanteil an der Schichtarbeit erklärt (Baillod und al., ob. zit.).

In der Graphischen Industrie wird in allen grossen Zeitungsunternehmen im Dreischicht-Betrieb gearbeitet, ansonsten sind Zweischichten-Modelle die Regel. Der entsprechende GAV regelt die Einführung der Schichtmodelle relativ detailliert: “Schichtregelungen sind unter Mitsprache der Arbeitnehmervertretung und der Zustimmung der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer festzulegen” (Art. 205, 3.). Das dominante Modell, das beispielsweise im Firmenvertrag Edipress verankert ist, sieht wie folgt aus:

Frühschicht	6:00 – 14:00
Spätschicht	14:00 – 22:00
Nachtschicht	22:00 – 06:00

In der kapitalintensiven Chemischen Industrie finden die Dreier- und Viererschicht die grösste Verbreitung. Seit einiger Zeit wird in einigen Unternehmen auch im Durchlaufbetrieb mit einer Fünferschicht während der gesamten Woche (Montag bis Sonntag) gearbeitet. Wie bereits erwähnt werden in diesem System zwischen 10 und 15% der Zulagen (von insgesamt 36%) in Freizeit ausgerichtet, was je nach betrieblicher Schichtlösung den Beschäftigten zu Arbeitswochen von 33 bis 36 Stunden verhilft. Weil dieses Modell eine Arbeitszeitverkürzung bringt und neue Arbeitsplätze schafft (oder bestehende sichert), unterstützt die GBI dieses Modell. Für die Unternehmen ist es deshalb interessant, weil es eine schnellere Amortisierung des Maschinenparks ermöglicht. In der Lebensmittelindustrie ist Zwei- und Dreischichtbetrieb verbreitet. Zwei Arbeitsschichten sind auch bei den Grossverteilern im Detailhandel und in den Warenhäusern üblich.

In der Maschinenindustrie ist die Zweischicht die Regel, die Dreischicht die Ausnahme. Sie findet nur in besonders kapitalintensiven Bereichen Anwendung wie beispielsweise in der Stahl- und Kunststoffverarbeitung. Ähnliche Verhältnisse herrschen in der Uhrenindustrie, wo bereits die Zweischicht eher selten ist. Wie das Beispiel der Swatch Gruppe zeigt, kommt der Dreischicht eine völlig untergeordnete Rolle für den Unterhalt und den Service zu: 97% aller SchichtarbeiterInnen bei Swatch sind im Zweischicht-Betrieb beschäftigt, nur 3% im Dreischicht-Betrieb. Erwähnenswert ist, dass in der Uhrenindustrie die Einführung eines atypischen Arbeitsreglements (Schichtarbeit im allgemeinen, Nachtarbeit im besonderen) nach GAV ebenfalls des Einverständnisses der regionalen SMUV-Vertretung bedarf. Dies erlaubt der Gewerkschaft, eine Reihe von Anliegen im Detail zu verhandeln, so zum Beispiel die Pausen-, Essens- und Transportregelungen, die Zulagen und die medizinische Betreuung, die Teilnahme an ausserbetrieblichen Anlässen oder das Rückkehrrecht in den Normalstundenplan.

In der Bauindustrie war die Schichtarbeit traditionell eine Seltenheit und gelangte beinahe ausschliesslich in Tunnelbauten zur Anwendung. Seit wenigen Jahren sind die Schichtsysteme aber laut zuständigem GBI-Sekretär in einem massiven Wachstum begriffen und kommen neu auch im Tiefbau (zur schnelleren Sanierung von Autobahnteilstücken) sowie im Hochbau (für Warenhäuser, um die Umsatzeinbusse im Rahmen zu halten) zum Einsatz. Laut einer Semesterarbeit der Unternehmensschule des Schweizerischen Baumeisterverbandes lehnen die Arbeitnehmenden auf

dem Bau die Schichtarbeit zu 80% ab (Jäggi und al., 1996: 89). Die Verfasser der erwähnten Studie glauben allerdings, dass die Schichtarbeit längerfristig eine grösser werdende Bedeutung für die Bauwirtschaft erlangen wird. Gleichzeitig erwähnen sie, dass “es aber auch in der Zukunft kaum Sinn machen wird, die Sozialpartnerschaft mit einem ausgebauten Schichtarbeitsmodell als permanenten Zustand zu strapazieren” (Jäggi und al., ob. zit.). In den Spitälern wird auf der Intensivstation im Dreischichtbetrieb gearbeitet, für die restlichen Abteilungen genügen Nachtwachen, Notfallequipen und Störungsdienste. Bei der Post sind der nächtliche Schichtdienst beziehungsweise die unregelmässigen Dienstschichten verbreitet im Transport, im Postauto-Dienst, in den Paket- und Briefzentralen sowie mit Abstrichen bei der Postfinance und in der Informatik.

3.2 Die Abend- und Nachtarbeit

Aus der Übersicht in Tabelle 3.2 über die am Abend und in der Nacht beschäftigten Arbeitnehmenden wird eine Tatsache erkennbar: Frauen sind übervertreten unter den Erwerbstätigen mit einer atypischen Tagesarbeitszeit. So arbeiten 4% aller Arbeitnehmerinnen nur am Abend oder in der Nacht, während der gleiche Anteil bei den Männer nur 1% beträgt. Die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen sowohl am Tag als auch am Abend beziehungsweise in der Nacht bezahlt arbeiten, ist ebenfalls leicht höher als bei Männern: Sie trifft auf 12% aller weiblichen gegenüber 11% aller männlichen Beschäftigten zu. Dieser Unterschied erklärt sich durch den wesentlich höheren Anteil Frauen, die am Abend beschäftigt sind. Betrachtet man nämlich ausschliesslich die Daten für die Nachtarbeit (siehe Anhang, Tabelle A2), wird ein männliches Übergewicht deutlich: So befanden sich unter den Erwerbstätigen, die 1999 normalerweise (manchmal) zwischen 23:00 und 6.00 arbeiteten, 97'000 (389'000) Männer gegenüber nur 68000 (131'000) Frauen.

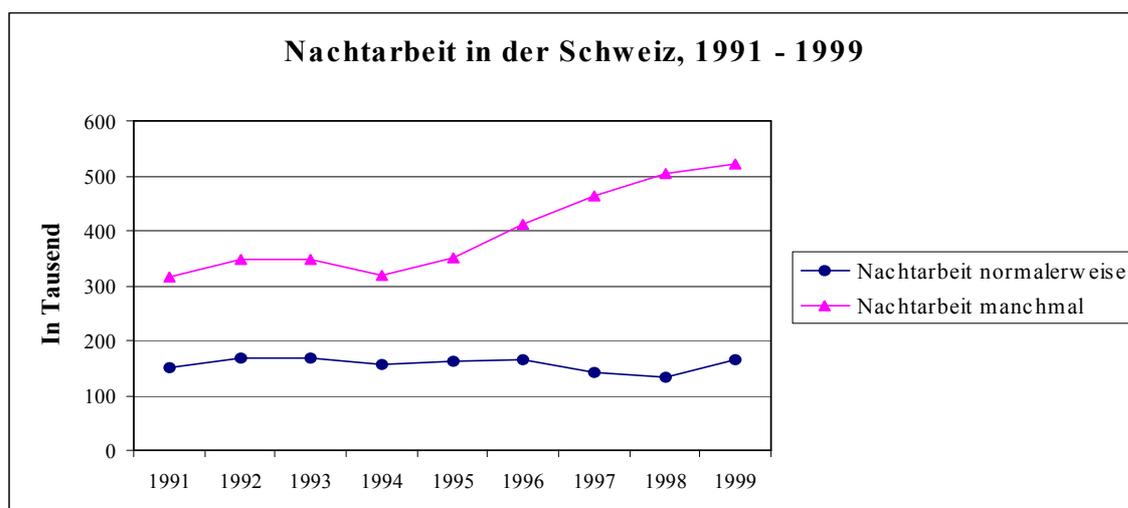
Tabelle 3.2: Tagzeitenregelung in der Schweiz, in Tausend, 1999

	<i>Männer</i>		<i>Frauen</i>		<i>Total</i>	
Nur tagsüber, Mo – Fr	1400	65%	939	55%	2340	61%
Nur tagsüber, Mo – Fr, Sa oder So	273	13%	335	20%	609	16%
Nur Abend oder Nacht	25	1%	63	4%	89	2%
Tagsüber und Abend/Nacht	241	11%	201	12%	442	11%
Gemischte Tagzeitenregelung	211	10%	165	10%	376	10%
Total	2157	100%	1705	100%	3862	100%

Quelle: Bundesamt für Statistik (2000a), SAKE.

Die Graphik 3.1 illustriert die Entwicklung der Nachtarbeit während der neunziger Jahre. Sie zeigt einen relativ deutlichen Anstieg der unregelmässigen Nachtarbeit, während der Anteil der Beschäftigten, die normalerweise in der Nacht arbeiten, stabil geblieben zu sein scheint. Die weniger umfassende Statistik des seco über die Anzahl Arbeitsplätze mit bewilligten Stundenplänen dokumentiert sowohl für die Nacht- als auch die Sonntagsarbeit einen deutlichen Anstieg von rund 30% zwischen 1996 und 2000 (siehe Anhang, Tabelle A4).

Graphik 3.1: Die Entwicklung der Nachtarbeit von 1991 bis 1999



Quelle: Laessig (2000) gestützt auf die SAKE-Daten (für die Daten siehe Anhang, Tabelle A2).

Unter den befragten Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretären stellt nur der Verantwortliche der Graphischen Industrie eine Zunahme fest, und zwar bei der unregelmässigen Nachtarbeit. Er führt dies auf zwei Ursachen zurück: Einerseits kann mit dem neuen Arbeitsgesetz auch für Frauen eine Bewilligung für die Nachtarbeit eingeholt werden, andererseits liegen die im GAV verankerten Geldzuschläge für die unregelmässige Nachtarbeit unter denjenigen für die regelmässige Nachtarbeit (75% zu 100%). Berechnet man die durchschnittlich tieferen Frauenlöhne mit ein, ist zumindest die unregelmässige Nachtarbeit für die Unternehmen billiger geworden. Im Gegensatz zur Graphischen Industrie ist in der Post eher eine Abnahme der Nachtarbeit spürbar, die vor allem mit den kapazitätsstarken neuen Paketverteilzentren und der Unterteilung in A- und B-Post zusammenhängt (nur noch A-Post wird in der Nacht sortiert; für Pakete und B-Post genügen die vorhandene Tageskapazitäten). In der Uhrenindustrie und in der Chemie berichten die befragten Sekretäre von keiner Zunahme.

Während die Nachtarbeit mehrheitlich stabil geblieben zu sein scheint, hat in mehreren Branchen die nicht bewilligungspflichtige Abendarbeit von 20:00 bis 23:00 zugenommen. In der Bauindustrie hängt diese Zunahme mit dem vermehrten Einsatz von Gleitstunden zusammen, während sie in der Uhrenindustrie eine Folge des stärkeren Rückgriffes auf den Zweischichtbetrieb ist. Im Verkauf ist die Ausdehnung der Abendarbeit eng verbunden mit der gegenwärtigen Liberalisierungswelle der Ladenöffnungszeiten. Längere Ladenöffnungszeiten haben ebenfalls Rückwirkungen auf die Arbeitszeiten im Transport und in der Lebensmittelindustrie.

Aus welchen Gründen arbeiten die Leute in der Nacht? Nach Meinung des zuständigen Sekretärs machen in der Graphischen Industrie vor allem jüngere Arbeitnehmende wegen den materiellen Anreizen nicht ungern Nachtarbeit. Es gilt jedoch anzufügen, dass in keiner anderen Branche so hohe Zulagen bezahlt werden wie im Druck (siehe Abschnitt 3.4 für eine Übersicht). Wenig beliebt ist die Nachtarbeit in aller Regel bei älteren Arbeitnehmenden, die die Zulagen lieber in Form von mehr Freizeit hätten. Frauen im Tieflohnbereich der Spedition wählen vielfach Nachtarbeit aus

wirtschaftlichen Gründen: Ohne Nachtzuschlag reicht der Lohn nicht aus. Bei den Angestellten der Post wird die Nachtarbeit deshalb als sehr störend wahrgenommen, weil sie die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben stark erschwert. Mit dem Wirtschaftsaufschwung ist die Nachtarbeit denn auch nicht mehr gefragt bei jüngeren Beschäftigten, die bislang der Zulagen wegen gehalten werden konnten. Laut dem zuständigen Sekretär der Kommunikation kommen jedoch alleinerziehende Frauen und Hausfrauen weiterhin in der Nacht zur Arbeit, weil sie während jenen Stunden im Haushalt eher abkömmlich sind. In der Uhrenindustrie illustriert das Beispiel der Swatch Gruppe, wie unbeliebt Nachtarbeit ist: Obwohl bei Swatch nur 3% aller Schichtarbeiter im Dreischicht-Betrieb eingesetzt werden, hat die Unternehmensleitung bereits grosse Mühe, genügend Personal dafür zu finden.

3.3 Die Samstags- und Sonntagsarbeit

Rund ein Drittel der erwerbstätigen Bevölkerung in der Schweiz arbeitet auch am Wochenende (Laessig, 2000). Betrachtet man diese Beschäftigten genauer anhand der Tabelle 3.3, kommt dieselbe Erkenntnis zum Vorschein wie bei der Abend- und Nachtarbeit: Frauen sind übervertreten unter den Beschäftigten, die ebenfalls am Wochenende arbeiten. Dabei fällt eine kleine Gruppe erwerbstätiger Frauen auf, die ausschliesslich an den Wochenenden beschäftigt sind. Diese Zahlen beziehen sich auf die gewohnheitsmässige Wochenendarbeit. Wird aber die Frage nach der zeitweisen Wochenendarbeit gestellt, übersteigt der Anteil Männer denjenigen der Frauen. Dieser Umstand erklärt sich dadurch, dass Arbeitnehmende in leitender Funktion häufiger als andere Beschäftigte zeitweise am Wochenende arbeiten, und Männer sind übervertreten in Kaderpositionen (Dumont und Dellsperger, 1994).

Tabelle 3.3: Arbeitstagsregelung in der Schweiz, in Tausend, 1999

	<i>Männer</i>		<i>Frauen</i>		<i>Total</i>	
Montag bis Freitag	1563	72%	1070	63%	2633	68%
Nur Wochenende (Sa/So)	(5)	0.2%	28	2%	33	1%
Werktage und Wochenende	458	21%	418	25%	875	23%
Gemischte Arbeitstagsregelung	126	6%	189	11%	315	8%
Total	2157	100%	1705	100%	3862	100%

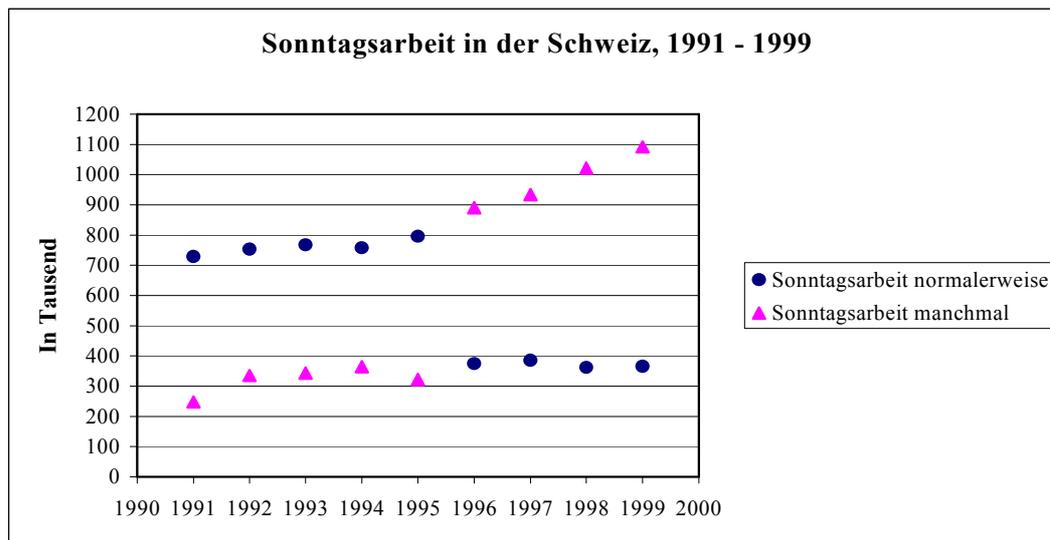
Quelle: Bundesamt für Statistik (2000a), SAKE.

Beschränkt man sich auf die Sonntagsarbeit, erhält man das gleiche Resultat: Beinahe gleich viele Männer wie Frauen sind *normalerweise* am Sonntag tätig, doch wesentlich mehr Männer geben an, *manchmal* am Sonntag zu arbeiten (siehe Anhang, Tabelle A3). 1999 waren insgesamt 365'000 Personen normalerweise auch am Sonntag erwerbstätig, beinahe 1.1 Millionen arbeiteten manchmal an jenem Tag (SAKE, 2000; Tabelle A3 im Anhang).

Aufgrund einer Revision der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung im Jahr 1996 ist es nicht ganz einfach, die quantitative Entwicklung der Sonntagsarbeit während der neunziger Jahre nachzuzeichnen. In Graphik 3.2 wird es dennoch versucht. Daraus herauszulesen sind zwei Tendenzen: Die normalerweise geleistete Sonntagsarbeit ist während der ersten Rechnungsperiode von 1990 bis 1995 ebenso stabil geblieben wie nachher von 1996 bis 1999. In der manchmal

geleisteten Sonntagsarbeit hingegen ist in der zweiten Hälfte der neunziger Jahre eine klare Zunahme erkennbar. Die Ausdehnung wird auch von der ansonsten wenig aussagekräftigen Statistik über die Anzahl Arbeitsplätze mit bewilligten Stundenplänen bestätigt, wo zwischen 1996 und 2000 eine Zunahme von 34% zu verzeichnen war (seco, 2000; siehe Tabelle A4 im Anhang). Diese Zunahme widerspiegelt sich nur schwach in den untersuchten Branchen.

Graphik 3.2: Die Entwicklung der Sonntagsarbeit in der Schweiz



Quelle: Laessig (2000), gestützt auf die SAKE-Daten (für die Daten siehe Anhang, Tabelle A3).

Die Verschiedenheit der Arbeitszeitkultur der untersuchten Branchen zeigt sich an der Wochenendarbeit. Für LandarbeiterInnen ist der Samstag traditionell ein Werktag, auf Höfen mit Viehhaltung muss zudem auch am Sonntag gearbeitet werden, wenn auch höchstens für ein paar Stunden. Im Gütertransport ist die Sonntagsarbeit die Ausnahme, die Samstagsarbeit hingegen die Regel, da der Verkauf auch am Samstag mit Waren beliefert werden muss. In der Bauindustrie bringt, ebenso wie in der Chemie, der Durchlaufbetrieb die Arbeit am Sonntag mit sich. Im Bau wird diese aber fast nur für Tunnel benötigt, bei Neu- und Umbauten hat die GBI das Gefühl, die Wochenendarbeit unter Kontrolle zu haben. Im Baunebengewerbe ist Wochenendarbeit ebenfalls selten und kommt praktisch ausschliesslich bei Umbauten von Warenhäusern oder Bahnhöfen zur Anwendung. Im GAV der SBB sind 125.5 arbeitsfreie Tage (Ruhetage) verankert, Wochenende, Feiertage und Kompensationstage inbegriffen. Von diesen Ruhetagen müssen mindestens 20 pro Jahr auf einen Sonntag fallen. Laut Auskunft zweier SEV-Sekretäre stellen die atypischen Arbeitszeiten immer mehr ein Grund dar, weshalb junge Mitarbeiter die SBB verlassen. In der Privatwirtschaft haben sie den gleichen Lohn, müssen aber weder nachts noch am Sonntag arbeiten. Gar keinen Anspruch auf einen freien Sonntag haben die Beschäftigten des Gastgewerbes: "Der Mitarbeiter hat Anspruch auf zwei Ruhetage pro Woche. Damit entfällt ein Anspruch auf arbeitsfreie Sonntage" (LGAV des Gastgewerbes 98).⁷

⁷ Diese Regelung widerspricht dem neuen Arbeitsgesetz: "Wird im Durchschnitt des Kalenderjahres die Fünf-Tage-Woche gewährt, so kann die Anzahl freie Sonntage bis auf vier herabgesetzt werden" (Art. 12, Verordnung 2 zum ArG).

3.4 Die verschiedenen Regelungen der Zulagen

Die Nacht- und Wochenendarbeit muss vor dem Hintergrund der Zulagensysteme beurteilt werden. Je nach Zuschlag in Geld oder Zeit stellen atypische Arbeitszeiten eine arge Zumutung oder einen zumindest finanziell interessanten Nischenjob dar. Nicht umsonst gehören bei Vertragsverlängerungen die Zulagen regelmässig zu den umstrittenen Verhandlungspunkten. Die Tabelle 3.4 gibt eine Übersicht über das Zuschlagswesen in den verschiedenen Branchen:

Tabelle 3.4: Zuschläge in den Gesamtarbeitsverträgen der verschiedenen Branchen

Arbeit	Nacht (23-6:00)		Abend (20-23:00)	Sonntag	Samstag
	regelmässig	unregelmässig			
Basler Chemie*		20-6:00: 50%		75%	25%
Graphische Industrie	100%	75% bis 100%	nichts	100%	ab 17:00: 100%
Maschinenindustrie		Betriebsebene	Betriebsebene	Betriebsebene	Betriebsebene
Uhrenindustrie	Swatch: 22-6h: +25%		Betriebsebene	Betriebsebene	Betriebsebene
Swisscom	7.-/h + 15% Zeit	50%	nichts	Tag: 7.-/h Nacht: 10.-/h +15% Zeit	nichts
Verkauf					
• Coop	35%	25% Geld, 10% Zeit	20-23:00: 20%	regelmässig: 50% unregelmässig: 75%	nichts
• Migros	mind. Basis ArG: 10% Lohn	25% Geld	nichts	mind. Basis ArG: 25%	nichts
Transport	nichts	22-5:00: 50% Zeit od. Geld	nichts	100%	nichts
Gastgewerbe	mind. Basis ArG		nichts	nichts	nichts
Spital (Krankenpflege)	5.-/h (Bern Inselspital)			5.-/h	nichts
SBB	24-4/5:00: 30% Zeit		20-24:00: 10% Zeit	von 8.-bis 26.-/ h (je nach Funktion)	ab 18:00 Nachtzulage
		Geld: 20-6:00: 5.80/h			
Post**	Zeit: 24-4:00: 30% (ab 55. J. 40%)		20-24:00: +10%	Geld: 33%	ab 18:00 Nachtzulage
		Geld: 20-6:00: 5.80/h			
Haus-technik	10% Zeit + 50% G	23-6h: + 50% Geld	nichts	100%	nichts
Bau	regelmässig 20:00 - 5/6:00: 2.-/h		unregelmässig 20:00 - 5/6:00: 25% / 50% Geld	Samstag 17:00 – Montag 5/6:00: 50%	nichts
Landwirtschaft**	nichts		nichts	nichts	nichts

Bemerkungen: Falls nichts anderes präzisiert wird (Zeit), bezieht sich ein Prozentsatz immer auf einen Geldzuschlag. In der Graphischen Industrie gelten als unregelmässige Nachtarbeit weniger als 30 Nächte pro Jahr.

* Die Chemie kennt für Schichtarbeit den Zuschlag in Form von Schichturlaub (bei Nachtschicht etwa 6 Tage im Jahr, bei Durchlaufschicht etwa 9 Tage im Jahr).

Quellen: GAV; **NAV für Landwirtschaft; **Personalreglemente für Post.

Richtet man das Augenmerk auf die Zulagen für die *Nachtarbeit*, fällt zu aller erst die grosszügige Regelung in der Graphischen Industrie auf, wo ein Lohnzuschlag von 100% für regelmässige und 75% für unregelmässige Nachtarbeit bezahlt wird. Die Comedia ist sich bewusst, dass diese hohe Zulage ein Dorn in den Augen der Arbeitgeber ist. Die Vertragspartner sind sich denn auch in Bezug auf die Zulagen uneinig, ob die vom neuen Arbeitsgesetz vorgeschriebenen 10% Zeitgutschrift integrierend (90% + 10%) oder kumulativ (100% + 10%) gehandhabt werden müssen. Ebenfalls interessante Zulagenregelungen kennen die Chemie mit 50% Lohnzuschlag sowie die SBB und die Post, die über einen fixen Frankenbetrag sowie eine Zeitgutschrift von 30% verfügen. Eine solche Zeitgutschrift bedeutet für Beschäftigte, die regelmässig in der Nacht arbeiten, eine massive Arbeitszeitverkürzung. Der für die Post verantwortliche Sekretär erklärt denn auch, dass sie seit den achtziger Jahren das Gewicht darauf legen, die Zeitzuschläge auszubauen, während die Lohnzuschläge nur noch an die Teuerung angepasst werden sollen.

Diese komfortablen Kompensationen kontrastieren mit den bescheidenen Regelungen im Gastgewerbe sowie in der Migros. In der erstgenannten Branche werden keinerlei Zulagen erwähnt, im GAV der Migros gilt die arbeitsgesetzlich obligatorische Leistung – falls die Genossenschaften keine darüber hinausgehende Regelungen treffen. Am billigsten kommt die Nachtarbeit jedoch die Arbeitgeber in der Landwirtschaft zu stehen: Auf agro-industriellen Gemüsefarmen ist es keine Ausnahme, bereits um vier Uhr morgens mit der Arbeit zu beginnen, damit das Gemüse ein paar Stunden später frisch in die Grossbetriebe des Detailhandels geliefert werden kann. Da die Beschäftigten in der Landwirtschaft jedoch nicht dem Arbeitsgesetz unterstehen, müssen sie weder für die Nacht- noch für die Sonntagsarbeit mit einem Zuschlag entschädigt werden.

Für die *Abendarbeit* wird nur in wenigen Branchen ein Zuschlag bezahlt. In der Chemie muss die Nachtzulage bereits ab 20:00 gewährt werden, ebenso auf dem Bau für unregelmässige Abendarbeit. Bei der SBB, der Post sowie bei Coop existiert eine spezifische Abend- beziehungsweise Nachtzulage, die bei den beiden staatlichen Betrieben teils in Form einer Zeitgutschrift gewährt wird. Die Tatsache, dass die Abendarbeit in den meisten Branchen weder bewilligungs- noch zuschlagspflichtig ist, erklärt zu einem Teil die festgestellte Ausdehnung der Arbeit nach acht Uhr abends.

Noch seltener als Zuschläge für die Abendarbeit sind solche für die *Samstagsarbeit*. Mit Ausnahme der Chemie besitzt keine Branche eine solche Zulage in ihrem Verbandsvertrag. In der Graphischen Industrie sowie bei der Post und den SBB beginnt die Nachtzulage am Samstag bereits um 17:00 beziehungsweise um 18:00. Es gilt hier allerdings hinzuzufügen, dass Samstagsarbeit in einem Teil der Branchen als Überstunden- oder als unregelmässige Schichtarbeit gilt und so zumindest um den Überstundenzuschlag von 25% aufgewertet werden muss. Die grosszügigsten Zuschläge werden in aller Regel für die *Sonntagsarbeit* gewährt. Mit der Ausnahme der Landwirtschaft und des Gastgewerbes sind sie in allen Branchen üblich. In der Graphischen Industrie, im Haustechnikgewerbe

sowie im Transport wird der Lohn am Sonntag verdoppelt, wohingegen sich die MitarbeiterInnen in den Spitälern und bei der Migros mit wesentlich bescheideneren Zulagen begnügen müssen.

Je nach Branche existieren aber noch eine ganze Reihe weiterer Zuschläge und Vergütungen. So stellen im Transport die regionalen Essenszulagen von rund Fr.16.- und Fr.20.- für das Mittagessen die wichtigste Zulage dar. In der Graphischen Industrie existieren Mahlzeitenentschädigungen von fünf Franken für schichtbedingte nicht-ortsübliche Essenszeiten. Im Baunebengewerbe wird eine Zulage bezahlt, wenn der Arbeitsort weiter als 15 Kilometer vom Betrieb entfernt liegt. Im Bauhauptgewerbe werden Wegzeiten zu Baustellen vergütet, die vom Unternehmen mehr als 30 Minuten (zweimal 15 min) Anreisezeit erfordern.⁸ Die Lebensmittelindustrie kennt je nach Betrieb die Kältezulage sowie in einem einzelnen Fall die Flexibilisierungszulage, die bei verschobenen Anfangszeiten unter der Woche zur Anwendung kommt.

Verschiedene Gewerkschaftssekretäre betonen die Bedeutung der Zulagen – besonders der Nacht- und Sonntagszuschläge –, da sie für viele Beschäftigte einen integralen Lohnbestandteil darstellen. Laut Angaben des für die Spitälern zuständigen VPOD-Sekretärs variiert der Druck auf die Zuschläge mit der Arbeitsmarktsituation: Während der Rezession wurde in den Spitälern versucht, die Zulagen den Sparprogrammen zu opfern. Mit dem zunehmenden Personalangel ist das Thema aber vorläufig vom Tisch, weil die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehalten werden müssen.

3.5 Problemstellung: Zeitinstitutionen unter Druck

Der Term “Zeitinstitution” steht für die Fähigkeit von gesellschaftlichen Akteuren – in erster Linie der Sozialpartner und des Gesetzgebers –, neue Zeitarrangements hervorzubringen, die zu Bestandteilen der alltäglichen Gewohnheiten einer Gesellschaft werden. Das Konzept der Zeitinstitution hängt eng zusammen mit der Erfahrung, dass Zeiten und Zeitgewohnheiten mach- und veränderbar sind, wobei an die Geschichte des freien Samstages und des Wochenendes, der Arbeitspause und des Erholungsurlaubes zu denken ist (Mückenberger, 2000: 205). Im Laufe der letzten Jahre haben sich aber in der Schweiz die Anzeichen gehäuft, dass verschiedene Zeitinstitutionen nicht mehr von der gesamten Gesellschaft als solche anerkannt werden. Von einem Teil der Unternehmer geraten vor allem zwei solcher gesellschaftlicher Freiräume unter Druck, einerseits der Samstag und andererseits der Abend.

In einer Untersuchung der Umsetzung der 28.8 Stunden Woche bei VW kommen zwei deutsche Soziologen zum Schluss, dass ein zusätzlicher freier Werktag einen verlorenen Wochenendtag nicht ersetzen kann. Laut besagtem Projekt waren die Beschäftigten und ihre Familien nicht damit einverstanden, für eine Arbeitszeitverkürzung, die nicht verlässlich ist, umgehend ihre gesamte Alltagsplanung und Lebensorientierung zu ändern (Hans Böckler Stiftung, 1999: 18). Eine Studie zur Geschichte des Samstages betont die Bedeutung des freien Samstages für die Frauen. Aufgrund ihrer Doppelbelastung in Beruf und Haushalt sind sie nicht mehr bereit, auf den arbeitsfreien Samstag zu

⁸ Nach dem neuen Arbeitsgesetz gilt der Arbeitsweg für Beschäftigte mit einem fixen Arbeitsort dann als Arbeitszeit, wenn er länger ist als der normale Arbeitsweg (Luchsinger, 2000: 22).

verzichten – es sei denn notgedrungen. Doch gerade für Frauen steht der freie Samstag zunehmend auf dem Spiel, denn ausser dem Einzelhandel, wo Samstagsarbeit seit jeher üblich ist, stellen sie auch im Freizeitgewerbe, in den Call Centern und im Weiterbildungsbereich den Grossteil der Beschäftigten – im Wachstum begriffene Bereiche, in denen der Samstag seinen Status als Zeitinstitution zu verlieren droht (Hans Böckler Stiftung, 1999: 25). In der Chemischen Industrie dokumentieren die Auseinandersetzungen um den Samstagszuschlag dasselbe Problem: Bei der Einführung der Jahresarbeitszeit bei Lonza in Visp war die Beibehaltung einer Zulage für die Samstagsarbeit der am meisten umstrittene Verhandlungspunkt. Da mit der Jahresarbeitszeit die bezahlten Überstunden grösstenteils verschwinden, hatten die Gewerkschaften alles Interesse daran, den Samstag mit einem Zuschlag zu verteuern – ein Unterfangen, das ihnen schlussendlich auch gelang. In der Lebensmittelindustrie manifestiert sich eine deutliche Opposition der Basis nicht nur gegen die Sonntags-, sondern genauso gegen die Samstagsarbeit. Dies steht im diametralen Gegensatz zu den Vorstellungen der Unternehmen, *just in time* auf die Anforderungen des Marktes zu reagieren. Aufgrund dieses Widerspruchs konnten sich die VHTL und der Kraft Foods-Konzern letztes Jahr nicht mehr auf den Abschluss eines Arbeitszeitreglements einigen. Im Verkauf steht die Forderung des Personals nach frühzeitigem Ladenschluss am Samstag den Vorstellungen der Grossverteiler und Warenhäuser gegenüber, die Ladenöffnungszeiten im Rahmen der Möglichkeiten des Arbeitsgesetzes auch am Samstag zu liberalisieren.

Eine andere Zeitinstitution, die zunehmend unter Druck gerät, ist der arbeitsfreie Abend. Die Tatsache, dass die Zuschläge für Abendarbeit nur in wenigen Branchen existieren, illustriert die Tendenz, die Stunden von 20:00 bis 23:00 als mehr oder weniger normale Arbeitszeit zu betrachten. Nicht überlebt haben die Abendzulagen in der Graphischen Industrie – wo vor der Vertragsverlängerung 1995 die Zeit von 20:00 bis 22:00 mit 40%, diejenige von 22:00 bis 24:00 mit 50% Lohnzuschlag versehen werden musste – sowie im Haustechnikgewerbe, wo sie in den letzten Vertragsverhandlungen gegen die Arbeitszeitverkürzung um eine Stunde eingetauscht wurde. In der Schokolade-Industrie gilt anstelle der bisher 40% ab 20:00 neu ein Zuschlag von 30% für Abendarbeit und ab 23:00 ein Zuschlag von 30% plus 10% Zeitzuschlag. Den bisherigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wurde der Verlust von 10% für die Zeit von 20:00 bis 23:00 in den Lohn eingebaut. In den Brauereien gilt der Zuschlag für Nachtarbeit weiterhin ab 20:00. Vom bisherigen Zuschlag von 40% werden neu 10% in Zeit abgegolten.

In den Spitälern sind Diskussionen darüber im Gange, neu Operationen und Behandlungen auf die Zeit von 17:00 bis 20:00 sowie auf den Samstag auszudehnen. Dies aus zwei Gründen: Erstens, um die teuren Operationssäle und Maschinen schneller zu amortisieren; zweitens, um den Patienten eine bessere Dienstleistung anzubieten und sie nach deren Arbeitszeit zu behandeln. Das letztgenannte Argument steht stellvertretend für eine Entwicklung, die unter anderem ebenfalls im Verkauf und in der Telekommunikation zu beobachten sind: Öffnungs- und Ansprechzeiten werden verlängert, um den Beschäftigten mit Normalstundenplänen die Dienstleistungen dann anzubieten, wann sie dafür Zeit haben. Das Dilemma, vor welches auch die Gewerkschaften gestellt werden, besteht darin, dass

dieser bessere Service für die einen mit einer “Zerfaserung des Wochenrhythmus” für die anderen einhergeht. Es stellt sich deshalb im Zusammenhang mit den atypischen Arbeitszeiten dieser Beschäftigten eine gesellschaftlich absolut zentrale Frage: “Wann sollen sich die Leute in Vereinen, Politik, Gewerkschaft noch treffen können, wenn sich die betrieblichen und individuellen Zeiten völlig beliebig auseinander entwickeln?” (Rieger, 2000).

4. Die Überstunden

Das hohe Niveau an Überstunden wird von mehreren Verbandssekretären als eines der vordringlichsten Probleme in ihrer Branche bezeichnet, so vor allem in der Uhren- und der Maschinenindustrie sowie bei der SBB und in den Spitälern. Im folgenden Kapitel wird in einem ersten Abschnitt (4.1) anhand von statistischem Material das Ausmass der Überstundenarbeit bestimmt. Zugleich interessiert die Frage, welche Gruppe von Beschäftigten Überstunden leistet. In einem zweiten Abschnitt (4.2) geht es um die Art der Kompensation der Mehrarbeit: In welchen Gesamtarbeitsverträgen existieren Zuschläge? Rund um die Erfassung der Arbeitszeit dreht ein dritter Abschnitt (4.3). Das Kapitel schliesst mit einer Diskussion der sozial- und wirtschaftspolitisch zu tiefen Kosten von Überstunden (4.4).

4.1 Überstunden in der Übersicht : Wer macht wieviele ?

1997 gaben 41.6% der Bevölkerung an, häufig Überstunden zu leisten. Diese Zahl war während der ersten Hälfte der neunziger Jahre rückläufig: 1991 arbeiteten noch 47.3% aller Erwerbstätigen häufig mehr Stunden als in ihrem Arbeitsvertrag vereinbart (Laessig, 1998: 8). Der Abwärtstrend hat sich zwischen 1996 und 1998 umgekehrt: Die Überstundenzahl hat sich in derselben Periode von jährlich 148 Millionen auf 161 Millionen erhöht, was durchschnittlich 40 zusätzlichen Stunden pro Jahr und angestellter Person entspricht. Eine hypothetische Hochrechnung dieser Überstunden auf Vollzeitstellen ergibt 81'000 Arbeitsplätze (Capezzali, 2000: 3).⁹ Es ist anzunehmen, dass die Zahl der geleisteten Überstunden in den letzten zwei Jahren weiter zugenommen hat. Aus Berechnungen der Konjunkturforschungsstelle der ETH (KOF) geht hervor, dass der Anteil der Überstunden an der gesamten Arbeitsleistung ziemlich genau die Konjunktorentwicklung abbildet. Bei einem Aufschwung steigen die Überstunden an, während der Rezession sinken sie (Bauer und Nyffeler, 1996: 27).

Auf wessen Konto gehen die Überstunden? Männer machen häufiger und mehr Überstunden als Frauen: 1997 leistete jeder zweite Mann oft Überstunden (49.3%), während dies nur für jede dritte Frau der Fall war (32.1%) (Laessig, 1998: 8). Für die Kategorie der Überstunden leistenden Männer beliefen sich dieselben im Durchschnitt auf 7.2 Stunden pro Woche, für die Frauen lag der gleiche Wert bei nur 5.3 Stunden, Teilzeitmitarbeitende mitinbegriffen (Dumont und Dellsperger, 1994: 31). Den Rekord an Überstunden hielt 1998 die Branche Finanzdienstleistungen und Versicherungen mit jährlich 77 Stunden pro Arbeitsplatz vor dem Gastgewerbe mit 48 Stunden (Capezzali, 2000: 2).

In einer ökonomischen Analyse der SAKE-Daten bestimmen Souza-Poza und Henneberger (2000a: 13) die Charakteristiken von Überstunden leistenden Personen. Sie kommen zum Schluss, dass folgende Attribute die Wahrscheinlichkeit für beide Geschlechter *erhöhen*, Überstunden machen zu müssen: ein hoher Ausbildungsstand; flexible Arbeitszeiten; eine Position im Management; Alter um die 31 Jahre. Drei Attribute *verkleinern* die Wahrscheinlichkeit, Überstunden zu machen, wobei die

⁹ Die Berechnung ist insofern hypothetisch, als es wahrscheinlich erscheint, dass mitunter eine Kluft besteht zwischen den gesuchten Qualifikationen und den Qualifikationen der Erwerbslosen (BfS, 2000b: 12).

zwei letzten lediglich für Frauen zutreffen: ein tiefer Ausbildungsstand; verheirateter Zivilstand; Gegenwart von Kindern. Ein bemerkenswertes Ergebnis dieser Studie besagt, dass Männer mit flexiblen Arbeitszeiten im Durchschnitt rund 1.33 Überstunden pro Woche mehr leisten als Männer mit fixen Arbeitszeiten.

4.2 Die Kompensation von Überstunden

Die Bestimmung des Obligationenrechtes, wonach Überstunden entweder mit Freizeit gleicher Dauer oder mit einem um 25% erhöhten Lohnansatz entschädigt werden müssen (Art. 321c OR), findet sich in den meisten Gesamtarbeitsverträgen wieder. Besagter OR-Artikel lässt jedoch die Möglichkeit offen, mittels schriftlichem Vertrag, NAV oder GAV eine andere Lösung zu vereinbaren. In den von uns untersuchten Branchen sind denn grosszügigere, erstaunlicherweise aber auch schlechtere Vereinbarungen zu finden. Über besonders gute Überstundenregelungen verfügen zwei regionale Gesamtarbeitsverträge in ansonsten wenig verwöhnten Branchen, was die Arbeitszeit anbelangt. Es handelt sich um den Genfer GAV im Detailhandel und den Zürcher GAV im Transportgewerbe, welche beide den Zuschlag von 25% nicht nur für die Entschädigung mit Geld, sondern auch für die Kompensation mit Freizeit vorsehen.¹⁰ Dieselbe Regelung findet sich auch im GAV der Graphischen Industrie sowie im Waadtländer NAV für die LandarbeiterInnen. Es ist jedoch zweifelhaft, ob die wenig genaue Erfassung der Arbeitszeit in der Landwirtschaft zu viel Überstundenkompensation Anlass gibt (siehe 4.3).

Weniger vorteilhaft als das Obligationenrecht ist die Überstundenregelung im GAV der *Berner Spitäler*, wo Überstunden entweder mit Freizeit oder mit Geld, jedoch ohne Zuschlag, entschädigt werden. Der zuständige VPOD-Sekretär berichtet zudem vom Problem, dass die Beschäftigten aus Spargründen zum zeitlichen Kompensieren gezwungen werden. Wegen des Personalmangels in den Spitälern haben sie jedoch oft nicht die Gelegenheit dazu, worauf die Überstunden verfallen. Bei *Swisscom* wird erst die Überzeit, das heisst diejenige Arbeitsstunden, die die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden übersteigen, mit einem Zuschlag von 25% auf den individuellen Basislohn entschädigt.¹¹ Ansonsten werden Überstunden mit Freizeit oder zuschlagsfrei mit Geld ausgeglichen.

Eine zweideutige Regelung kennen die *Metall- und Haustechnikgewerbe*, wo es dem Arbeitgeber überlassen wird, die Entschädigung zuschlagsfrei auszuzahlen, wenn eine Kompensation mit Freizeit möglich ist, der Arbeitnehmende aber mit Geld entschädigt zu werden wünscht. Im neuen SBB-GAV gelten bei Überstunden die ersten 30 Minuten pro Tag als Arbeitszeit, erst danach werden die Überstunden mit einem Lohnzuschlag von 25% entschädigt – wenn sie nicht in Absprache mit dem Personal 1:1 in Zeit abgegolten werden. Dass bei *Swisscom* und im Metallgewerbe die Überstunden ohne Geldzuschlag vergütet werden, stört die dafür zuständigen Verbandssekretäre nicht allzu sehr, da

¹⁰ Die Überstundenregelung für Teilzeitarbeitende wird im Kapitel 6 besprochen.

¹¹ In diesem Punkt befolgt der *Swisscom-GAV* bloss die Vorschrift des neuen Arbeitsgesetzes, wonach Überzeitarbeit zuschlagspflichtig ist (min. 25%).

dadurch für die Arbeitnehmenden der Anreiz steigt, Überstunden mit Freizeit zu kompensieren. Dies ist ihrer Meinung nach sowohl vom gesundheits- als auch vom beschäftigungspolitischen Gesichtspunkt her (vor dem Hintergrund des massiven Stellenabbaus bei Swisscom) vorzuziehen.

Tabelle 4.1 zeigt das Verhältnis zwischen verschiedenen Formen der Kompensation von Überstunden. Rund ein Drittel der Beschäftigten, die 1997 häufig Überstunden geleistet haben, erhalten für dieselben keine Kompensation – 1991 lag dieser Anteil um 5% tiefer. Nur 13.6% aller Arbeitnehmenden werden für ihre Überstunden mit Geld entschädigt, ein Prozentsatz, der seit 1991 am Abnehmen ist. Zwischen 1991 und 1997 ist der Anteil der Erwerbstätigen, die die Überstunden mit Freizeit kompensierten, mehr oder weniger stabil geblieben bei rund 50%.

Tabelle 4.1 : Die Form der Überstundenentschädigung in der Schweiz

	1991	1997
Keine Entschädigung	27.4%	32.2%
Entschädigung in Form von Zeit	52.6%	54.2%
Entschädigung in Form von Geld	20.0%	13.6%

Quelle : Laessig (1998 : 9).

Die Abnahme der entschädigten Überstunden im allgemeinen und der mit Geld kompensierten Überstunden im besonderen hängt eng mit der Verbreitung der *Jahresarbeitszeit* zusammen, welche es den Arbeitgebern erlaubt, Auftragsspitzen ohne bezahlte Überstunden abzufangen. Beispielsweise in der Bauindustrie müssen nur sehr wenige Überstundenzuschläge ausgezahlt werden, weil die Mehrarbeit in aller Regel mit Gleitstunden erledigt werden kann. Der zuständige GBI-Sekretär ist sich denn auch bewusst, dass Gleitstunden auf dem Bau nichts anderes sind als Überstunden, die nicht mit einem Zuschlag belegt werden. In der Lebensmittelindustrie werden Überstundenzuschläge in der Regel erst nach Überschreiten der wöchentlichen Bandbreite im Rahmen der Jahresarbeitszeit bezahlt, das heisst ab der 46. Wochenstunde.

4.3 Kontrolle und Zeiterfassung

Jede Überstundenregelung steht und fällt mit der Qualität der Zeiterfassung: Werden die Arbeitsstunden nicht erfasst, bleiben auch die Regelungen über die Zuschläge ohne Folgen. Dieses Problem stellt sich in einer Reihe von Branchen, so zum Beispiel in der Landwirtschaft, wo laut zuständigem GBI-Sekretär Arbeitszeiten nur selten festgehalten werden – obwohl das neue Arbeitsgesetz den Arbeitgebenden verpflichtet, Verzeichnisse zur täglich und wöchentlich geleisteten Arbeitszeit zu führen. Im Gastgewerbe wird die Situation durch eine höchst eigensinnige Überstundenregelung im GAV verschärft: “Ist eine Kompensation nicht möglich, sind Überstunden spätestens am Ende des Arbeitsverhältnisses auszuzahlen” (LGAV 1998, Art. 15 Abs. 5). Gemäss der Auskunft des zuständigen unia-Sekretärs sind Rechtsstreitigkeiten im Gastgewerbe an der Tagesordnung, weil der Arbeitgeber die Arbeitszeit der Arbeitnehmenden häufig nicht erfasst. Nach seinen Angaben besitzt ein erster Viertel der Betriebe über keine korrekte und ein zweiter Viertel über gar keine Arbeitszeiterfassung. In einem auf paritätischer Basis veröffentlichten Bericht kommen die

Vertragspartner im Gastgewerbe zum Schluss, dass 1993 in einem Viertel der befragten Betriebe die vereinbarte Arbeitszeit permanent überschritten wird und dass über ein Viertel der Betriebe sich nicht an die Ferienregelung hält (Lopreno, 1995).

Schwierigkeiten in der Abrechnung von Überstunden sind auch im Detailhandel hinlänglich bekannt. In Ladenketten wie dem ABM, wo Stempeluhren fehlen, kommt es regelmässig zu Streit über die genaue Anzahl der gearbeiteten Stunden. Im Transportgewerbe werden Überstunden ebenfalls häufig nicht systematisch abgerechnet und gezahlt, umso mehr, als sich die Chauffeure nur allzu oft bereit erklären, den Fahrtschreiber während des Abladens abzustellen, um die vorgeschriebene Ruhezeit umgehen zu können. Die Beispiele des Transportes, der Landwirtschaft, des Gastgewerbes und mit Abstrichen des Verkaufes zeigen, dass in Branchen mit tiefer Wertschöpfung und Strukturproblemen öfters am Rande des gesetzlich Erlaubten gearbeitet wird als anderswo. Aber auch in der Graphischen Industrie vermutet der befragte Sekretäre, dass eine gewisse Anzahl von Unternehmen die gesamtarbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit nur teilweise einhält.

Über griffige Kontrollmechanismen verfügt der SMUV in den Metall-, Elektro- und Haustechnikgewerbe, wo die Gewerkschaft bei Verdacht auf Nichterfüllung eines GAV-Artikels die Möglichkeit besitzt, eine Treuhandstelle zur Kontrolle beizuziehen. Die Kosten dieser Dienstleistung wird in einem ersten Schritt von einer paritätischen Kasse übernommen. Wird die kontrollierte Unternehmung jedoch eines Vergehens überführt, bezahlt diese und kann zusätzlich nach GAV mit einer Konventionalstrafe und Nachzahlungen belegt werden. Dementsprechend hat der zuständige SMUV-Sekretär das Gefühl, die Missbräuche in den besagten Branchen im Griff zu haben. Ebenfalls gute, wenn auch regional unterschiedliche Vollzugssysteme gibt es im Bauhauptgewerbe, wo neben den Löhnen auch die Arbeitszeiten kontrolliert werden. Dabei stellt die GBI fest, dass die vertraglichen Arbeitszeiten, namentlich die vereinbarte Jahresarbeitszeit in der Regel eingehalten werden. Die Probleme entstehen eher daraus, dass die im LMV geregelte Flexibilität extensiv und zulasten der Arbeitnehmenden ausgenützt wird.

Mit einer neuen Strategie der Unternehmer sind die Gewerkschaften bei den SBB und Swisscom konfrontiert. Bei Swisscom entbrannte anlässlich der Verhandlungen zum ersten GAV ein Streit darüber, ob die Arbeitszeit überhaupt noch erfasst werden sollte. Die Unternehmensleitung von Swisscom wollte bei der gesamten Belegschaft zukünftig auf die Zeiterfassung verzichten, wie dies beim Kader bereits der Fall war. Für die Gewerkschaft Kommunikation war diese Forderung völlig unannehmbar, weil ohne Zeiterfassung sämtliche Arbeitszeitmodelle hinfällig würden. Zudem befürchtete sie ohne festgehaltenes Zeitpensum einen verstärkten Druck auf die Produktivität der Beschäftigten, vor allem nach Entlassungen. Die Forderung konnte schliesslich abgewendet werden für den ab 2001 gültigen Swisscom-GAV. Mit dem neuen Arbeitsgesetz ist sie hinfällig geworden, weil dieses die Zeiterfassung obligatorisch vorschreibt.

Mit einer identischen Offerte ist gegenwärtig der SEV beschäftigt: Die SBB hat im Herbst 2000 allen Beschäftigten ab der 20. Lohnklasse¹² angeboten, auf die persönliche Zeitaufschreibung zu verzichten. Der SEV bittet in seiner Gewerkschaftszeitung alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auf dieses Angebot aus folgender Überlegung nicht einzutreten: "Ohne genaue Zeiterfassung kann in diesem Bereich nicht belegt werden, dass die Aufgaben in den letzten Jahren enorm zugenommen haben und dass akuter Personalmangel herrscht... Zudem kann mit dem neuen Führen mit Zielen und Projekten nie belegt werden, dass die Aufgaben eventuell zu umfangreich sind" (Allemann und Brodard, 2000: 3). Auf jeden Fall kommt diesen zwei (voraussichtlich) erfolglosen Beispielen der Verdienst zu, auf eine neue Herausforderung der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik aufmerksam zu machen.

4.4 Lean Production und Arbeitsintensität

Vom Ende der Leerzeiten wird im Zusammenhang mit verschiedenen prekären Arbeitsformen berichtet: der Jahresarbeitszeit in den verschiedenen Branchen (2.3), der Arbeit auf Abruf im Detailhandel (5.4) und den geteilten Diensten in den Spitälern, Heimen, dem Gastgewerbe und dem Verkauf (6.4). Das Verschwinden der weniger produktiven Arbeitsstunden und die Verdichtung der Arbeit sind aber Tendenzen, die in beinahe allen untersuchten Branchen beobachtet werden. Im Laufe der neunziger Jahre hat sich in manchen Unternehmen das Modell der "Lean Production" durchgesetzt. In der Praxis sieht dies so aus, dass sich die Unternehmen nur auf eine kleine, jedoch gut ausgebildete Stammebelegschaft abstützen, um die fixen Personalkosten möglichst niedrig zu halten. Auftragsschwankungen werden mit internen (Überstunden) oder externen Ressourcen (Temporäranstellungen oder Subunternehmen) gemeistert. Dieses Modell, das durch seine rationalisierte Personalplanung an sich bereits eine Arbeitsverdichtung für die Beschäftigten mit sich bringt, stösst zur Zeit dieser Niederschrift an seine Grenzen. Mit der gegenwärtig günstigen Konjunktorentwicklung beginnt das während der neunziger Jahre abgebaute Personal zu fehlen: Die Personaldecke ist umso dünner, als der Aufschwung sowohl den Auftragseingang als auch die Fluktuation der Arbeitnehmenden in die Höhe treibt, gleichzeitig sind die Unternehmen zurückhaltend geblieben mit Neuanstellungen – die schlanke Produktion schlittert in die Magersucht.

Ein gutes Beispiel für diese beschriebene Situation stellt die Bauindustrie dar. Nachdem während der neunziger Jahre 40% der Arbeitsplätze abgebaut worden waren, zeichnet sich am Horizont wieder ein Personalmangel ab. Die verstärkte Arbeitszeitflexibilisierung bedeutet für die Beschäftigten gleichzeitig auch eine Arbeitsintensivierung: Auf dem Bau wird nur noch gearbeitet, wenn viel Arbeit vorhanden ist. Ansonsten werden die Gleitstunden vor- oder nachgeholt. In der Uhren- und der Maschinenindustrie geht die konjunkturelle Erholung mit einem Anstieg der Überstunden und einem vermehrten Einsatz von Temporärpersonal einher.

Laut zuständigem Sekretär der Gewerkschaft Kommunikation hat auch die Post eine Produktivitätskur hinter sich: Die Beschäftigten berichten seit ein paar Jahren über eine massive Zunahme der

¹² Die 20. Lohnklasse reicht (ohne Leistungsanteil) von einem Minimallohn von rund 68'000 Franken bis zu einem Maximallohn von etwa 105'000 Franken jährlich (SBB GAV 2001-2003: 102).

Arbeitsintensität. Eine Entwicklung, die sich durch die angespannte Personalsituation in den Agglomerationen in den letzten Monaten zusätzlich verschärft hat. Erwähnenswert am Rande ist die Tatsache, dass die Gewerkschaft keine Daten mehr zur Produktivitätsentwicklung mehr erhält – bis Mitte der neunziger Jahre bekam sie vor den Verhandlungen Zahlen über die Produktivitätszunahme der Post. Seither existieren die Daten offiziell nicht mehr, der neue Kennwert lautet nun “Ertrag pro Mitarbeiter”.

Dass die Arbeitsintensivierung auch einen Einfluss auf die gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik hat, zeigt das Beispiel der Chemischen Industrie. Der befragte Sekretär betont, dass in der Chemie die personelle Unterbesetzung und die damit verbundene Arbeitsverdichtung mehr Probleme schafft als die Flexibilität. Gerade die Zunahme an Stress macht aber Arbeitszeitverkürzungen schwierig, weil die Beschäftigten Angst haben vor einer zusätzlichen Arbeitsintensivierung. Bei den SBB wird die letzte Arbeitszeitverkürzung aus ähnlichen Gründen als Enttäuschung empfunden: Die Zunahme des Schienenverkehrs und die Abwanderung vor allem jüngerer Mitarbeitenden in die Privatwirtschaft haben kurz nach der Unterzeichnung des ersten GAV zu einem Personalmangel geführt. In der Folge war es für die SBB-Stammebelegschaft nicht mehr möglich, nur die vereinbarten 41 Stunden wöchentlich zu arbeiten.¹³ Überstunden sind die Regel. Angesichts dieser ungewollten Überstunden melden verdrossene Beschäftigte, sie hätten lieber eine Lohnerhöhung als diese wirkungslose Arbeitszeitverkürzung gehabt.

Auch die Vorbehalte des Stammpersonals im Detailhandel gegen eine generelle Arbeitszeitverkürzung basieren auf der Befürchtung, der Druck nehme noch stärker zu bei kürzeren Arbeitszeiten. Der für den Detailhandel zuständige Sekretär nennt die Arbeitsintensität denn auch im gleichen Atemzug mit der übergrossen Verfügbarkeit als eines der Hauptprobleme der Branche im Zusammenhang mit der Arbeitszeit. Es scheint ganz, als ob das geflügelte Wort eines Gewerkschaftssekretärs zutreffen würde: “Die Angst vor einer zusätzlichen Zunahme des Stresses bleibt die Achillesferse der Arbeitszeitverkürzung.”

4.5 Problemstellung : Zu billige Überstunden

Mit dem Konjunkturaufschwung sind die meisten GewerkschaftssekretärInnen in den Branchen mit der ärgerlichen Tatsache konfrontiert, dass die Personalsituation angespannt ist und die Arbeitgeber trotz der angestiegenen Arbeitsmasse nur wenige Neueinstellungen tätigen. Abgeholfen wird mit Temporäranstellungen und mit Überstunden. Die Aussage des für die Uhrenindustrie zuständigen Sekretärs steht stellvertretend für andere Branchen: “An sich sollten Überstunden die Ausnahme darstellen, die Tendenz geht jedoch dahin, dass sie zur Normalität werden.” Überstunden sind jedoch aus drei verschiedenen Überlegungen eine unbefriedigende Lösung: Aus *sozialpolitischen* Gründen, weil die Mehrarbeit nicht zu einem Ausgleich zwischen Vielarbeitern und Unterbeschäftigten führt und somit ein Teil der arbeitsfähigen Bevölkerung in der Prekarität eingeschlossen bleibt; aus

¹³ Die im GAV vereinbarte 39 Stunden Woche wird in der SBB als 41 Stunden Woche mit 10.5 zusätzlichen arbeitsfreien Tagen (Ruhetagen) umgesetzt (siehe 1.3).

gesellschaftlichen Gründen, weil die vollerbwerbstätigen Beschäftigten die Stunden am Abend und am Samstag statt für den familiären und gesellschaftlichen Austausch (Vereine, Gemeindearbeit) für Mehrarbeit verwenden müssen; aus *volkswirtschaftlichen* Gründen, weil die Mehrarbeit nicht zu einem Abbau der Arbeitslosigkeit und somit nicht zu einer Entlastung der Arbeitslosenkasse und der Sozialhilfe genutzt wird

An diesem unerwünschten Zustand der zu zahlreichen Überstunden tragen aber auch die GAV-Regelungen eine Mitschuld: Überstunden sind zu billig. In vielen Branchen ist die sozial- und wirtschaftspolitisch suboptimale Lösung der Überstunden für den Arbeitgeber kostengünstiger als Neueinstellungen zu tätigen. Die nachfolgende Übersicht schlüsselt den im OR verankerten Geldzuschlag von 25% auf und zeigt, dass eine solcherart bezahlte Überstunde den Arbeitgebenden genau gleich viel kostet wie eine normale Arbeitsstunde.

Berechnung des Überstundenzuschlages von 25%

• Anteil Ferien (5 Wochen)	10.64%
• Anteil Feiertage	4.0%
• Anteil Lohnfortzahlung bei Krankheit, Unfall	3.0%
• Anteil Jahresendzulage (13. Monatslohn)	8.33%

In Vertragsbereichen wie der Swisscom, dem Spital, der Chemie oder den Metall- und Haustechnikgewerbe, wo entweder gar kein Zuschlag bezahlt werden muss oder erst ab einer bestimmten Anzahl Überstunden, existiert die paradoxe Situation, dass eine mit Geld entschädigte Überstunde den Arbeitgeber 20% weniger kostet als eine normale Arbeitsstunde (weil in der Überstunde weder der 13. Monatslohn, noch die Ferien, noch die Feiertage inbegriffen sind). Einen betriebswirtschaftlichen Anreiz, die Überstunden aus Kostengründen zu vermeiden, schaffen einzig diejenigen GAV-Regelungen, die eine Kompensation mit einer um 25% erhöhten Freizeit vorschreiben. Der Verteuerung der Überstunden gehört jedoch insofern die gewerkschaftliche Priorität, als Überstundenarbeit genau betrachtet in Umkehrung der Win-Win-Situation eine "Lose-Lose-Situation" genannt werden kann: Einerseits verliert der Arbeitnehmende dabei, weil er durch die ungewollte Abend- oder Samstagsarbeit an Lebensqualität einbüsst. Andererseits verliert aber auch die Arbeitgeberin dabei – trotz der billigen Arbeitszeit –, weil Motivation und Produktivität des Arbeitnehmenden nach acht Stunden Arbeit stark nachlassen. Es muss jedoch betont werden, dass die Verteuerung der Überstunden Hand in Hand mit der Ausdehnung des Geltungsbereiches auf die von den GAV ausgeschlossenen Beschäftigten gehen muss. Ansonsten wird diese bereits sehr flexible Reservearmee von StundenlöhnerInnen, Temporärarbeitenden und Teilzeitbeschäftigten dazu genötigt, die teureren Überstunden der Stammebelegschaften mit zuschlagsfreier Überzeitarbeit zu ersetzen.

5. Teilzeit, Unterbeschäftigung und Prekarität

Die Beschäftigungsformen rund um die Teilzeit werden in zwei Kapiteln abgehandelt. In einem ersten Schritt soll anhand von Zahlenmaterial ein Überblick verschafft werden über die Verbreitung von Teilzeit und Unterbeschäftigung (5.1 und 5.2). Danach wird das Augenmerk auf prekäre Formen der Teilzeitbeschäftigung gelenkt wie die unfreiwillige Teilzeit, die kleinen und Kleinstpensen sowie die Arbeit auf Abruf (5.2, 5.3, 5.4). Ein letzter Abschnitt dient der Darstellung der diskriminierenden Überstundenregelung von Teilzeiterwerbstätigkeit (5.5). Die gesellschaftlichen und insbesondere die geschlechtsspezifischen Aspekte der Teilzeitarbeit sind Inhalt des Kapitel 6.

5.1 Teilzeit in der Übersicht

Vergleicht man den Teilzeitanteil in einigen OECD-Ländern anhand von statistischem Material, fällt eine Unterteilung in drei Kategorien auf (Tabelle 5.1). Eine erste Gruppe umfasst die Niederlande, die Schweiz, Grossbritannien sowie die drei skandinavischen Staaten Norwegen, Schweden und Dänemark, die allesamt einen relativ hohen Prozentsatz an Teilzeitbeschäftigten von zwischen 20 bis 35% haben. Bemerkenswert ist die Tatsache, dass die Schweiz nach den Niederlanden über den höchsten Anteil Teilzeiterwerbstätigen in Europa verfügt. In einer zweiten Gruppe befinden sich die grossen Volkswirtschaften Frankreich, Deutschland und die Vereinigten Staaten sowie auch Österreich mit einem geringeren Anteil von zwischen 10 und 20% Teilzeitarbeitenden. Sehr wenig verbreitet ist die Teilzeit in den südeuropäischen Ländern Italien, Spanien und Portugal mit nur rund 6 bis 9% (OECD, 1998: 175).

Tabelle 5.1: Der Teilzeitanteil im internationalen Vergleich, 1996

Dänemark	21.5%
Deutschland	15.1%
Frankreich	16.0%
Grossbritannien	22.2%
Italien	6.6%
Niederlande	36.5%
Norwegen	26.6%
Österreich	12.6%
Portugal	8.7%
Schweden	23.6%
Schweiz	27.4%
Spanien	7.7%
Vereinigte Staaten	18.3%

Bemerkung : Die Angabe für Deutschland bezieht sich auf das Jahr 1993.

Quelle : OECD (1998: 175).

Interessiert man sich für das Ausmass und die Verteilung der Teilzeitarbeit in der Schweiz, drängt sich eine Aussage zu allen Anfangs auf : Teilzeitarbeit wird grossmehrheitlich von Frauen geleistet. Rund 80% aller Teilzeitstellen in der Schweiz sind von Arbeitnehmerinnen besetzt. Während Teilzeit für Frauen die Regel darstellt, ist sie für Männer die Ausnahme. Aus Tabelle 5.2 geht so hervor, dass nur rund 10% aller erwerbstätigen Männer teilzeit arbeiten, hingegen mehr als die Hälfte aller

erwerbstätigen Frauen im Teilzeitverhältnis angestellt sind. Als Branchenbeispiel kann die Post dienen, wo die im Monatslohn teilzeitarbeitende Frauen 1999 12.8% des gesamten Personalbestandes ausgemacht haben. Für die Männer lag derselbe Anteil bei nur 1.8%.

Tabelle 5.2: Ausmass und Verteilung der Teilzeitarbeit in der Schweiz

<i>Jahr</i>	<i>teilzeiterwerbstätige Frauen</i>	<i>teilzeiterwerbstätige Männer</i>	<i>Total (Frauen und Männer)</i>	<i>Frauenanteil an den Teilzeiterwerbstätigen</i>
1991	49.1%	7.8%	25.4%	82.5%
1999	54.6%	9.4%	29.4%	82.0%

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

Quelle : Botschaft des Bundesrates zur Volksinitiative "Für eine kürzere Arbeitszeit" (2000 : 3786).

Aus derselben Tabelle 5.2 lässt sich auch der schnelle Vormarsch der Teilzeit während der neunziger Jahre beobachten. Arbeiteten 1991 erst 25% aller Arbeitnehmenden weniger als 100%, sind es 1999 beinahe 30%. Dass die Zuwachsrate der männlichen Teilzeit proportional leicht über derjenigen der weiblichen Teilzeit gelegen hat, ist insofern wenig erstaunlich, als das Ausgangsniveau der Männer wesentlich niedriger lag.

Tabelle 5.3: Der Beschäftigungsgrad der Teilzeiterwerbstätigen in der Schweiz für 1996

<i>Beschäftigungsgrad</i>	<i>< 19%</i>	<i>20 – 49%</i>	<i>50 – 74%</i>	<i>75 – 89%</i>
<i>Anteil der Teilzeiterwerbstätigen</i>	17%	31%	32%	16%

Quelle : Buhmann (1997 : 3).

Teilzeit ist nicht gleich Teilzeit. Wie Tabelle 5.3 zeigt, arbeitet die eine Hälfte aller Teilzeiterwerbstätigen weniger als 50%, die andere Hälfte mehr. Je ein Drittel der Teilzeitpensen befinden sich zwischen 20 und 49% sowie zwischen 50 und 74%. Immerhin 17% aller Teilzeitbeschäftigten leisten weniger als acht Stunden (20%) pro Woche. Im Zusammenhang mit diesen kleinen und Kleinstpensen stellt sich die Frage der Unterbeschäftigung - obwohl sich das Problem der Unterbeschäftigung keineswegs auf kleine Pensen beschränkt. Im folgenden Abschnitt 5.2 wird dieses wissenschaftlich wenig untersuchte Problem im Zusammenhang mit der unfreiwilligen Teilzeit näher besprochen.

5.2 Unterbeschäftigung und unfreiwillige Teilzeit

Neben der Arbeitslosigkeit ist die Unterbeschäftigung ein wesentlicher Indikator für das Ungleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Mindestens drei verschiedene Definitionen sind gebräuchlich, um das Ausmass der Unterbeschäftigung in einer Volkswirtschaft zu messen (Laessig, 1998: 6): (a) Als unterbeschäftigt gelten jene Personen, die mehr Stunden arbeiten möchten als sie dies tun; (b) Als unterbeschäftigt gelten jene Personen, die ein Pensum von weniger als 35 Stunden pro Woche leisten und mehr arbeiten möchten; (c) Als unterbeschäftigt gelten jene teilzeiterwerbstätigen Personen, die Vollzeit arbeiten möchten, aber keine Vollzeitstellung finden.

Die Tabelle 5.4 gibt auf der Basis der SAKE-Daten einen Überblick über die Unterbeschäftigung in der Schweiz in den Jahren 1991 und 1997. Aus einem Vergleich der absoluten Daten geht klar hervor, dass die Unterbeschäftigung wie die Teilzeitarbeit prioritär ein weibliches Phänomen ist: Je nach gewählter Definition waren 1997 zwischen 106'000 und 223'000 Frauen unterbeschäftigt. So wollten 1997 12.6% der Arbeitnehmerinnen, die für weniger als 35 Stunden pro Woche angestellt waren, mehr arbeiten. Bei den Männern variierte die Unterbeschäftigung im gleichen Jahr nur zwischen 36'000 und 52'000. Interessiert man sich für die Entwicklung, ist während der Zeitspanne von 1991 bis 1997 eine Zunahme der unterbeschäftigten Personen feststellbar, die je nach Zählart zwischen 20'000 und 80'000 schwankt. Es ist jedoch anzunehmen, dass die seither entspanntere Arbeitsmarktlage eine Abwärtsbewegung in der Unterbeschäftigung ausgelöst hat.

Tabelle 5.4: Die Unterbeschäftigung in der Schweiz

	<i>Männer</i>		<i>Frauen</i>		<i>Total</i>	
	<i>1991</i>	<i>1997</i>	<i>1991</i>	<i>1997</i>	<i>1991</i>	<i>1997</i>
(a) Personen, die mehr arbeiten wollen	94'000 4.3%	52'000 2.4%	164'000 10.0%	223'000 13.0%	257'000 6.7%	276'000 7.0%
(b) Personen, die weniger als 35h beschäftigt sind und mehr arbeiten wollen	34'000 1.6%	47'000 2.1%	151'000 9.2%	217'000 12.6%	186'000 4.8%	264'000 6.7%
(c) Personen, die teilzeitbeschäftigt sind und Vollzeit arbeiten wollen	10'000 0.5%	36'000 1.6%	54'000 3.3%	106'000 6.2%	64'000 1.7%	142'000 3.6%

Quelle : Laessig (1998 : 6).

Aus Tabelle 5.4 geht klar hervor, dass in absoluten Zahlen mehr Frauen unterbeschäftigt sind als Männer. Ein Befund, der auch von einem anderen Indikator bestätigt wird: Unter den Frauen, die 1997 auf Stellensuche waren, gaben 18.7% als Grund an, sie wollten eine *zusätzliche Arbeit* zu der Stelle, in der sie bereits beschäftigt waren. Bei Männern betrug dieser Prozentsatz nur 5.9% (Laessig, 1998: 8).¹⁴ Interessiert man sich jedoch für den *prozentualen* Anteil der teilzeitarbeitenden Männer, die lieber Vollzeit arbeiten würden, so übersteigt dieser Wert jenen für die Frauen, die unfreiwillig Teilzeit leisten. Tabelle 5.5 zeigt, dass in der Schweiz 1997 8.4% aller teilzeitarbeitenden Männer gegenüber nur 5.8% aller teilzeitarbeitenden Frauen lieber Vollzeit gearbeitet hätten.¹⁵ Dieses Verhältnis zwischen männlicher und weiblicher unfreiwilliger Teilzeitarbeit kann für die Mehrheit der westeuropäischen Staaten beobachtet werden: In aller Regel wollen proportional (nicht in absoluten Zahlen) mehr Männer als Frauen ihren Teilzeitstatus gegen eine Vollzeitstelle eintauschen. Aus der Übersicht in Tabelle 5.5 geht weiter hervor, dass der Anteil der unfreiwilligen Teilzeit an der gesamten Teilzeitarbeit eng mit der Verbreitung der Teilzeit zusammenhängt. In Ländern mit hoher

¹⁴ Dass es sich bei der Doppelbeschäftigung nicht um ein marginales Problem handelt, zeigen Zahlen aus Deutschland: Mitte der neunziger Jahre übte dort jeder zehnte Erwerbstätige mehr als eine bezahlte Beschäftigung aus (Dathe, 1998: 31).

¹⁵ Da jedoch vier Mal mehr Frauen als Männer Teilzeit arbeiten, bleiben in absoluten Zahlen Arbeitnehmerinnen mehr als doppelt so oft unterbeschäftigt

Teilzeitquote wie die Niederlande oder die Schweiz würden nur rund 5 bis 6% aller Teilzeitarbeitenden ihre Teilzeitstelle gegen eine Vollzeitstelle eintauschen. In Deutschland ist derselbe Prozentsatz hingegen doppelt so hoch, in Frankreich gar sieben Mal höher.¹⁶

Tabelle 5.5: Anteil der unfreiwilligen Teilzeit an der gesamten Teilzeiterwerbstätigkeit, 1997

	<i>Männer</i>	<i>Frauen</i>	<i>Total</i>
Dänemark	13.1%	13.9%	13.6%
Deutschland	17.8%	12.6%	13.3%
Frankreich	52.9%	38.8%	41.3%
Grossbritannien	23.8%	9.5%	12.2%
Niederlande	8.2%	4.6%	5.5%
Norwegen	17.2%	15.2%	15.7%
Portugal	16.1%	24.1%	21.6%
Schweden	34.7%	31.3%	32.0%
Schweiz	8.4%	5.8%	6.3%
Vereinigte Staaten	7.4%	8.0%	7.8%

Quelle: OECD (1999: 34).

Neben der unfreiwilligen Teilzeit existiert jedoch auch das weniger analysierte Phänomen der *unfreiwilligen Vollzeit*. In einer Auswertung der SAKE-Daten von 1991 kommen Dumont und Dellspenger (1994: 16) zum Schluss, dass rund 27% aller vollerwerbstätigen Frauen und 17% aller vollerwerbstätigen Männer lieber Teilzeit arbeiten möchten. In demselben Jahr gaben nur 8% aller teilzeitarbeitenden Frauen sowie 14% aller teilzeitarbeitenden Männer an, lieber Vollzeit arbeiten zu wollen (was in absoluten Zahlen jedoch immer noch heisst, dass doppelt so viele Frauen wie Männer unfreiwillig Teilzeit leisten). Die in die verschiedenen Richtungen zeigenden Prozentsätze zwischen den Geschlechtern weisen auf *zwei verschiedene Normalarbeitsverhältnisse* hin – die Teilzeit für Frauen, die Vollzeit für Männer:

- Vollzeiterwerbstätige Frauen möchten öfter teilzeit arbeiten, teilzeitarbeitende Frauen wollen weniger oft vollzeit leisten;
- Vollerwerbstätige Männer möchten weniger oft auf Teilzeit wechseln, teilzeiterwerbstätige Männer wollen öfter eine Vollzeitstelle (mehr dazu siehe Kapitel 6).

5.3 Kleine und Kleinstpensen vs. Zwangsteilzeit ehemals Vollzeitbeschäftigter

Die geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Normalarbeitszeiten kommen auch im Zusammenhang mit den kleinen und Kleinstpensen zum Ausdruck. Lehdorff (1998: 572) spricht vom *Ausfransen der Arbeitszeiten* nach unten und oben: “Der Anteil der Beschäftigten mit sehr kurzen Arbeitszeiten (weniger als 15 Stunden pro Woche) ist bei Frauen wesentlich höher als bei Männern, während wesentlich mehr Männer als Frauen länger als 45 Stunden pro Woche arbeiten.” In Deutschland verteilen sich die rund 4 Millionen geringfügig Beschäftigten zu 40% auf Ehefrauen, zu 25% auf

¹⁶ Der Anteil der unfreiwilligen Teilzeit hängt vor allem mit zwei Faktoren zusammen. Der *Teilzeitanteil* korreliert negativ, die *Arbeitslosenrate* korreliert positiv mit der unfreiwilligen Teilzeitarbeit: Je tiefer der Teilzeitanteil und je höher die Zahl der Arbeitslosen in einer Volkswirtschaft, desto mehr Beschäftigte arbeiten gegen ihren Wunsch teilzeit (anstatt vollzeit).

Schüler und Studenten, zu je 10% auf Rentner und Arbeitslose sowie zu 7% auf Alleinerziehende (Dathe, 1998: 28).

Ein hoher Anteil von Teilzeitpensen unter 50% finden sich in allen Branchen mit hohem Frauen- und Teilzeitanteil (siehe Anhang, Tabelle A5 für Zahlen aus dem Kanton Zürich). Besonders verbreitet sind solch tiefe Teilzeitpensen im Verkauf. Eine europäische Studie der Arbeitszeit im Detailhandel zeigt auf, dass in Deutschen Supermärkten der Vollzeitanteil zwischen 1990 und 1997 von 70% auf 50% zurückgegangen ist (Hans Böckler Stiftung, 1999: 35). Gleichzeitig hat der Anteil der Teilzeitstellen mit weniger als 15 Stunden pro Woche von 13% auf 29% zugenommen. Die Autoren der Studie beschreiben die beobachtete Entwicklung im Verkauf in wenig fröhlichen Farben: "In allen untersuchten Ländern (Deutschland, Frankreich, Grossbritannien, Niederlande) zeigt sich die Tendenz, die Arbeit mittels Teilzeit in kleine Beschäftigungs- und Arbeitszeiteinheiten aufzusplittern und den Arbeitskräfteeinsatz von Woche zu Woche, von Tag zu Tag neu zu regeln. Nicht nur die Lage und Verteilung der individuellen Arbeitszeit können die Beschäftigten immer weniger beeinflussen, auch ihre Arbeitsverhältnisse werden zunehmend instabil, die Zahl geringfügig Beschäftigter nimmt dramatisch zu" (Hans Böckler Stiftung, ob. zit.: 35).

Die hier gezeichnete Tendenz deckt sich mit den Erfahrungen der Gewerkschaft VHTL im Verkauf. In den Filialen der Grossverteiler finden sich neben der Filialleitung zunehmend weniger Angestellte mit vertraglich garantierten Vollpensen. Auch fest zugesagte regelmässige Arbeitszeiten sind zur Seltenheit geworden. Vollzeitangestellte wurden ersetzt oder auf verkürzte Pensen gesetzt. Die Vorstellung ist, dass Mitarbeiterinnen mit reduziertem Pensum (z.B. 80%) oder ohne feste Pensumzusage sich mit flexiblem Verhalten einen 100% Lohn gewissermassen erkämpfen sollen. Ergänzend werden sogenannte Aushilfen mit Kleinstpensen – vielfach auf Abruf – aufgeboten. Die zitierte Studie über die "Arbeitszeitarrangement im Einzelhandel" kommt denn auch zum Schluss, dass im Verkauf "Flexibilität in den vergangenen Jahren zu einem regelrechten Mythos geworden ist, der immer weniger Raum lässt für stabile Beschäftigungsverhältnisse, existenzsichernde Einkommen und planbare Arbeitszeiten". (Hans Böckler Stiftung, 1999:34). Laut den Forschungsverantwortlichen tritt an Stelle der langfristigen Planung zunehmend die "institutionalisierte Improvisation". Ein Kernelement dieser Flexibilisierungsstrategie stellt die Arbeit auf Abruf dar (siehe 5.4).

Teilzeitarbeitende mit Pensen unter 50% und Erwerbsarbeitende im Stundenlohn sind im Verkauf mehrfach benachteiligt. Wo Gesamtarbeitsverträge bestehen, sind sie diesen nicht unterstellt und bei der Abgeltung der Ferien, der Krankenlohnzahlung, des 13. Monatslohnes, familiär begründeten Absenzen wie Todesfall in der Regel benachteiligt (siehe 1.4). Da die Ferien oft als Lohnzulage ausbezahlt werden, verzichten Verkäuferinnen mit kleinen Pensen häufig auf den Ferienbezug, weil sie eine Rücklage nicht machen konnten und sich weder den Lohnausfall noch zusätzliche Ausgaben leisten können. Dies kommt einem schwerwiegenden Gesundheitsrisiko gleich, das für die befragte unia-Sekretärin im Zusammenhang mit kleinen Pensen und der Anstellung im Stundenlohn ein Hauptproblem darstellt. Aufgrund des tiefen Lohnes im Verkauf erreichen Teilzeitarbeitende mit

Pensen unter 50% den BVG-Koordinationsabzug von Fr. 24'120.- nicht und fallen damit aus der 2. Säule. Der Arbeitgeber spart die Pensionskassenprämie – ein zusätzlicher Grund, warum Unternehmen im Detailhandel Kleinpensen favorisieren. Beschäftigte mit kleinen Pensen werden so zur Konkurrenz für Kolleginnen, die gerne voll arbeiten möchten, den Arbeitgeber aber teurer zu stehen kommen.

Generell den Schluss zu ziehen, kleine Pensen seien des Teufels, wäre allerdings nicht ganz richtig. Das Beispiel aus den Spitälern zeigt, dass diese für einen Teil der Frauen einem Bedürfnis entsprechen. Während der Rezession der neunziger Jahre, als auf dem Arbeitsmarkt ausnahmsweise einmal genügend Pflegepersonal zu finden war, entschieden die Spitalleitungen, dass niemand mehr mit Pensen unter 40% angestellt würden. Begründet wurde dieser Entscheid mit dem unverhältnismässig grossen Verwaltungs- und Koordinationsaufwand sowie der zu grossen Unruhe für die Patienten. Ende der neunziger Jahre, als der Arbeitsmarkt für Pflegepersonal bereits wieder ausgetrocknet war, stellten die Spitalleitungen aufs Neue Mitarbeiterinnen mit kleinen Pensen an – konfrontiert mit einem Personalmangel hatten sie keine andere Wahl, als auf die Wünsche der Mitarbeiterinnen einzugehen. Wer die Bedingungen stellt, hängt auch in den Spitälern sehr stark von der Arbeitsmarktlage ab.

5.4 Arbeit auf Abruf und die Rolle von Ankündigungsfristen

Ein Beispiel für ein Arbeitsverhältnis mit unfreiwillig kleinen Pensen stellt die Arbeit auf Abruf dar, wobei zwei verschiedene Elemente unterschieden werden müssen:

- Auf der einen Seite bedeutet Arbeit auf Abruf die *Absenz von Planbarkeit* der Arbeitszeit für den Arbeitnehmenden. Diese planlose Arbeitszeit des Arbeitnehmenden geht einher mit der (beinahe) totalen Verfügbarkeit der Arbeitskraft für den Arbeitgebenden.
- Auf der anderen Seite wird die Arbeit auf Abruf dadurch gekennzeichnet, dass sie den Beschäftigten *kein fixes Arbeitsvolumen* und somit auch keinen festen Lohn garantiert.

Im GAV der Migros, der nur für Arbeitnehmende ab einem Pensum von 50% gilt, findet sich eine Grundsatzklärung, wonach nicht GAV-unterstellten MitarbeiterInnen mit einem Beschäftigungsgrad von mindestens 20% ein Richtarbeitspensum garantiert wird, das im Jahresdurchschnitt +/- 20% eingehalten wird.¹⁷ Keinerlei Regelung der Ankündigungsfrist existiert jedoch für Pensen unter 50%. Dem Verkaufspersonal, das dem GAV-unterstellt ist, wird der Einsatzplan “rechtzeitig, aber spätestens am Freitag der Vorwoche” bekannt gegeben. Diese Ankündigungsfrist erweist sich in der Praxis als viel zu kurz. Aufgrund eines Kongressantrages der Frauen verlangt die Gewerkschaft VHTL bei Verhandlungen im Verkauf, dass Einsatzpläne drei Wochen im voraus bekannt gegeben werden. Es bestätigt sich hier, dass das Problem der Absenz von Planbarkeit des Privatlebens nicht

¹⁷ “Für dem LGAV nicht unterstellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Beschäftigungsgrad von mindestens 20% verpflichten sich die Unternehmen zur Festlegung einer Richtarbeitszeit im Einzelarbeitsvertrag, die im Jahresdurchschnitt +/- 20% einzuhalten” (Art. 3.4; LGAV Migros, 1999-2002).

nur Klein- und Kleinstpensen betrifft, sondern im Gegenteil zum generellen Problem der Arbeitnehmenden im Verkauf geworden ist.

Tabelle 5.6 zeigt mit ein paar praktischen Beispiele aus dem Detailhandel, wie die Arbeit auf Abruf in Einzelarbeitsverträgen geregelt ist.

Tabelle 5.6: Beispiele für Einzelarbeitsverträge im Verkauf mit Arbeit auf Abruf

Manor 1996	“Die wöchentliche Arbeitszeit richtet sich nach den betrieblichen Bedürfnissen und wird von Ihrem direkten Vorgesetzten festgelegt. Nach Möglichkeit werden Ihre Wünsche berücksichtigt.”
Coop 1999	“Arbeit unregelmässig je nach Bedarf (stunden- oder tageweise nach kurzfristiger mündlicher Vereinbarung)”
Waro 1999	“Der Arbeitseinsatz ist unregelmässig und erfolgt jeweils stunden- oder tageweise nach Absprache mit dem zuständigen Vorgesetzten. Ein Anspruch auf Arbeitszuweisung durch den Arbeitgeber besteht nicht.”
Hiestand AG (Bäckerei) 2000	“Die Arbeitseinsätze erfolgen auf Abruf gemäss Zusatzvertrag.” Zusatzvertrag: “Begriffswesentlich für den Abrufvertrag ist, dass die Arbeitszeit in der Regel nicht vereinbart wird, sondern der Arbeitgeber sich das Recht vorbehält, einseitig zu entscheiden, wann der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung zu erbringen hat. Solange kein Abruf erfolgt, muss und kann der Arbeitnehmer seine Leistung nicht erbringen und es steht ihm für diese Zeit auch kein Lohnanspruch zu. Während der Kündigungszeit hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Abruf und somit auf Arbeitsleistung.”

Quelle: Diverse Arbeitsverträge, einzusehen bei unia, Bern.

Diese Liste ist bei weitem nicht komplett. Gemäss den Angaben der unia schliesst beispielsweise DENNER seit 1997 im Verkauf nur noch Verträge auf Abruf ab. Die zuständige Sekretärin gibt dabei zu bedenken, dass diese Arbeitsverhältnisse eine Ära der neuen Abhängigkeiten einläuten. Da der Lohn und die Pensen vielfach sehr niedrig sind, müssen Arbeitsstunden auch dann angenommen werden, wenn sie sehr schlecht liegen. Dementsprechend sind die Beschäftigten in grösserem Masse auf ein gutes Verhältnis mit den Vorgesetzten angewiesen, um erstens auf genügend Stunden und zweitens auf einigermaßen gut gelegene Stunden zu kommen. Zudem geht von den kurzen Ankündigungsfristen im Verkauf ein Dominoeffekt aus: Flexible Verkäuferinnen brauchen Krippen mit langen, durchgehenden Öffnungszeiten. Diese Krippen benötigen entweder flexibles Personal oder Personal im Zweischichtbetrieb, welches ihrerseits ebenso wie die Verkäuferinnen auf flexible Partner angewiesen sind, wollen sie ein Familienleben führen.

Das Problem der kurzfristigen Ankündigungsfristen beschränkt sich jedoch nicht nur auf den Verkauf. Im Gegensatz zur nur bedingt schwankenden Arbeitszeit und zum gleichmässigen monatlichen Lohn bereiten die Ankündigungsfristen im Zusammenhang mit der *Jahresarbeitszeit* Schwierigkeiten. Das neue Arbeitsgesetz sieht vor, dass die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der Regel zwei Wochen vor dem geplanten Einsatz zu informieren sind (Art. 69, Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz).

Wie die Übersicht in Tabelle 5.7 zeigt, werden Ankündigungsfristen nur in den wenigsten Gesamtarbeitsverträgen geregelt. Und selbst wenn sie geregelt sind, bleiben Fragezeichen offen.

Tabelle 5.7: Ankündigungsfristen in den GAV

Landwirtschaft	NAV
Chemie	Teils (betrieblich)
Graphische Industrie	Teils (betrieblich)
Maschinenindustrie	Teils (betrieblich)
Uhrenindustrie	erwähnt: Verhandlungsgegenstand bei Einführung flexibler Modelle
Haustechnikgewerbe	-
Bau	“Frühzeitige Information der Arbeitnehmenden” (Zusatzvereinbarung 2000)
Transport	-
Verkauf	
• Migros	“Einsatzplan rechtzeitig, aber spätestens am Freitag der Vorwoche”
• Coop	“In der Regel 2 Wochen vor geplantem Einsatz”
• Genfer GAV	“planning établi 9 jours à l’avance” (sauf besoin exceptionnel de l’entreprise)
Gastgewerbe	Arbeitsplan: 2 Wochen vorher (Saisonbetriebe: 1 Woche vorher)
Swisscom	10 Tage für Schichtarbeit
Post	-
SBB*	Bei Arbeitsanordnung später als 36h im voraus wird ursprünglich geplante Arbeitszeit angerechnet
Spital (Krankenpflege)	-

Quelle: GAV der verschiedenen Branchen; Personalreglement für die Post, NAV für die Landwirtschaft.

*Die 36h-Regelung der SBB bezieht sich auf *kurzfristige* Änderungen bei Dienstenteilungen. Ansonsten müssen die arbeitsfreien Tage sowie die Touren in den Dienstenteilungen anfangs Jahr sowie anfangs Monat bekannt gegeben werden.

Es soll hier nur auf eine Regelung der Ankündigungsfrist eingegangen werden, nämlich auf die 36 Stunden des SBB-GAV, welche trotz der scheinbaren Prekarität ein interessantes Element enthält: Wird die Arbeitsschicht später als 36 Stunden vor Arbeitsbeginn oder während der Arbeit geändert – was in der Praxis oft vorkommt, wenn beispielsweise ein Güterzug ausfällt –, muss die ausgefallene geplante Arbeitszeit trotzdem bezahlt, die mehr anfallende nicht geplante Arbeitszeit ab 30 Minuten mit dem Überstundenzuschlag entschädigt (oder mit Zeit abgegolten) und als Überzeit notiert werden. Die SBB-Angestellten sind vor schwankenden Arbeitszeiten nicht gefeit, aber wenigstens werden sie dafür mit Zeit- (bei Arbeitsausfall) oder Geldzuschlägen (bei Mehrarbeit) entschädigt. In diesem Beispiel wird die Flexibilität nicht verhindert. Da sie dem Unternehmen jedoch Mehrkosten bringt, besteht kein betriebswirtschaftlicher Anreiz, sie mehr als unbedingt nötig zu strapazieren. Umgekehrt liegt der Sachverhalt in der Überstundenregelung für Teilzeitbeschäftigte, die im nächsten Abschnitt besprochen wird.

5.5 Problemstellung : Die Überstundenregelung von Teilzeitbeschäftigten

Die Probleme, die die ungenügende Regelung des Arbeitsvolumens von Teilzeitarbeit mit sich bringt, sind zweierlei Natur: Im Falle von Arbeit auf Abruf fehlt eine Absicherung *nach unten*, ohne garantierte Mindeststundenanzahl sind viele Teilzeitbeschäftigte einem Armutrisiko ausgesetzt. Im

Zusammenhang mit Überstunden fehlt jedoch ebenfalls eine Absicherung *nach oben*: In verschiedenen Vertragsbereichen ist die Frage aktuell, ab wie vielen Stunden Teilzeitbeschäftigte Anrecht auf Überstundenzuschläge haben. Im überwiegenden Teil der Gesamtarbeitsverträge ist diese Frage nicht geregelt. Dementsprechend werden Teilzeitarbeitende in Bezug auf Überstunden wie Vollzeitbeschäftigte behandelt: Auch wenn eine Beschäftigte ein Stellenpensum von 50% hat, werden ihr erst nach Erreichen von 40 beziehungsweise 41 Wochen Stunden Überstundenzuschläge bezahlt. In der Migros wird diese Praxis gar explizit im GAV verankert: "Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben auf den Zuschlag nur Anspruch für Überstunden, die in Überschreitung der normalen wöchentlichen Arbeitszeit gemäss 26.1 (= die normale wöchentliche Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte beträgt 41 Stunden) geleistet werden" (Art. 29.3, Migros GAV, 1999-2002). Diese Praxis widerspiegelt die verbreitete Überzeugung, dass Teilzeitbeschäftigte einen idealen *Puffer* für ungleichmässig anfallende Arbeit darstellen: Für ein Pensum von 50% müssen nur die vereinbarten 20 Stunden fest bezahlt werden. Es stehen jedoch weitere 20 zuschlagsfreie Stunden zur Verfügung im Falle einer unvorhergesehenen Arbeitszunahme.

Gleichzeitig besteht keinerlei Anreiz dazu, Überstunden für Teilzeitbeschäftigte möglichst zu vermeiden. Denn auf diese zuschlagsfreien Stunden sparen die Unternehmen die Jahresendzulage, die Ferien- und Feiertagszulage sowie den Anteil der Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall (siehe 4.4). Sie sind demnach mit der paradoxen Situation konfrontiert, dass sie die ersten 20 Stunden eines Halbtagsbeschäftigten mehr kosten als die zweiten 20 Stunden – gesellschaftlich kostspielige, wirtschaftlich jedoch billige Überstunden.

Die befragten GewerkschaftssekretärInnen wissen von einem Gesamtarbeitsvertrag, in welchem die Überstundenregelung auch für Teilzeiterwerbstätige Zuschläge beinhaltet. Es handelt sich um den GAV des Genfer Detailhandels 1998-2000, der vorschreibt, dass Überstunden, die das vertraglich vereinbarte Pensum um mehr als vier Stunden übersteigen, mit einem Zuschlag entschädigt werden müssen. So erhält eine Genfer Verkäuferin des Non-Food Sektors, die ein Pensum von 50% erfüllt, ab der 25. Wochenstunde den üblichen Überstundenzuschlag von 25%, und zwar in Freizeit oder in Lohn. In der Graphischen Industrie hat die *comedia* während der letzten Vertragsverhandlungen versucht, eine proportionale Überstundenregelung für Teilzeitbeschäftigte im GAV zu verankern. Sie scheiterte jedoch am zähen Widerstand der *Viscom*, die nicht bereit war, auf diesen Flexibilitätsbuffer zu verzichten.

6. Teilzeitarbeit als Normalarbeitsverhältnis für Frauen

In Kapitel 5 ist das Augenmerk auf den prekären Formen der Teilzeitarbeit gelegen. In diesem Kapitel geht es darum, die gesellschaftliche und insbesondere die geschlechtsspezifische Bedeutung der Teilzeitbeschäftigung hervorzuheben. In einem ersten Abschnitt wird versucht, den Zusammenhang zwischen Teilzeitarbeit, Familienarbeit und Rollenverteilung darzustellen (6.1). In einem zweiten Abschnitt wird die Teilzeitbeschäftigung in das Spannungsfeld zwischen Akzeptanz und Diskriminierung gestellt (6.2), um anschliessend in einem dritten Schritt das gewerkschaftliche Interesse an der Mitgestaltung einer post-industriellen Zeitgestaltung aufzuzeigen (6.3). Das Kapitel 6 schliesst mit einer Interpretation der hohen Teilzeitpensen als individuelle Arbeitszeitverkürzungen (6.4).

6.1 Teilzeit als Antwort der Frauen auf verschiedene Aufgaben

Teilzeitarbeit ist ein weibliches Phänomen: 82% aller Teilzeiterwerbstätigen in der Schweiz sind Frauen, und 54.6% aller Frauen arbeiten teilzeit (siehe 5.1). Diese weibliche Teilzeitarbeit ist zugleich der dynamischste Faktor auf dem Arbeitsmarkt: Während des Wachstumszyklus 1983 bis 1992 ging in der Europäischen Union der mit Abstand grösste Beitrag zum Beschäftigungswachstum von der Teilzeit der Frauen aus, nämlich rund 42.7%. Die männliche Teil- und Vollzeit waren in derselben Zeitspanne zusammen für weniger als 25% der Beschäftigungszunahme verantwortlich, die Vollzeit der Frauen für immerhin 32.9% (Lehndorff, 1998: 571).

In der Schweiz sind Teilzeitstellen ein Synonym für Dienstleistungsstellen: 85% aller Teilzeiterwerbstätigen sind im Dienstleistungssektor tätig, und 31% aller Beschäftigten des Tertiärsektors leisten Teilzeitarbeit (1996: Buhmann, 1997: 2). Das Beschäftigungswachstum in den Dienstleistungen seit 1970 ist in grossem Masse auf die vermehrte Anstellung von Frauen und die Zunahme von Teilzeitstellen zurückzuführen. Buhmann (1997: 3) schreibt dazu: “Wären die Frauen in den siebziger und achtziger Jahren zu Hause geblieben, dann hätte das Wirtschaftswachstum in der Schweiz wohl nicht in diesem Ausmass erfolgen können. Es hätten – trotz Einwanderung ausländischer Erwerbstätiger – die Arbeitskräfte dazu gefehlt.”

Als Beispiel für eine von Arbeitnehmerinnen dominierte Branche kann das Spitalwesen betrachtet werden. Für den zuständigen VPOD-Sekretär hat das weibliche Übergewicht an den Beschäftigten zumindest vier spezifische Folgen für die Personalpolitik in den Spitälern:

- (1) Die indirekte Lohndiskriminierung von Frauen gehört zur Tagesordnung.
- (2) Die Teilzeitanstellung ist die Norm.
- (3) Mutterschaftsurlaube wirken sich stark auf Personalpläne aus und verursachen häufig Mehrbelastungen, da die ausgefallenen Arbeitnehmerinnen nicht kompensiert werden.
- (4) Die Mitarbeiterinnen sind angewiesen auf familienergänzende Betreuungsangebote wie Krippen, Horte und Tagesschulen, welche von den Spitalleitungen dann finanziert werden, wenn sich die Arbeitsmarktsituation verschärft.

Die letzten zwei Folgen machen darauf aufmerksam, dass Teilzeitarbeit die spezifisch weibliche Antwort auf zwei verschiedene Aufgabenbereiche ist: einerseits auf die finanzielle Notwendigkeit und das soziale Bedürfnis der *Erwerbsarbeit*, andererseits auf die Verantwortung für die Kinder und die *Haushaltsarbeit*. Wie aus der Tabelle 6.1 hervorgeht, ist für Frauen die Gegenwart von Kindern ausschlaggebend für die Wahl eines reduzierten Beschäftigungsgrades – dies im Gegensatz zu Männern, deren Stellenpensum von anderen Variablen abhängt. So sind Frauen mit Kindern entweder nicht erwerbstätig (38%) oder sie arbeiten teilzeit (47%). Nur selten gehen sie vollzeitlich einer Berufstätigkeit nach (15%). Frauen ohne Kinder sind wesentlich öfter in einer Vollzeitstelle beschäftigt (45%). Obwohl kinderlose Frauen weniger häufig teilzeit arbeiten als Mütter, sind sie übervertreten unter den Teilzeitbeschäftigten mit einem Stellenpensum von zwischen 50 und 89% (21% gegenüber 18%). Der grosse Anteil von teilzeiterwerbstätigen Frauen mit Kindern, die weniger als 50% arbeiten (29%), gibt einen Hinweis darauf, dass kleine und Kleinstpensen *nicht nur* ein Ausfluss betrieblicher Flexibilisierungsstrategien sind: Es scheint, als ob ein Teil der Frauen mit Betreuungsaufgaben darauf angewiesen wäre – eine Vermutung, die sowohl von Gewerkschafterinnen des Verkaufs als auch vom Sekretär der Spitäler bestätigt wird.

Tabelle 6.1: Beschäftigungsgrad nach Geschlecht und Kinderzahl

	Männer		Frauen	
	mit Kindern	ohne Kinder	mit Kindern	ohne Kinder
Vollerwerbstätig	94%	80%	15%	45%
50 – 89%	3%	4%	18%	21%
Weniger als 50%	1%	2%	29%	13%
Nicht erwerbstätig, arbeitslos	3%	14%	38%	23%

Quelle : Buhmann (1997 : 3).

Während bei Frauen der Teilzeitanteil bei zunehmender Kinderzahl (bis zwei Kindern) steigt, nimmt er bei Männern mit Kindern sogar ganz leicht ab. Es sind sehr junge Männer oder Männer im Rentenalter, die vermehrt Teilzeitarbeit leisten. Bei den Frauen nimmt der Teilzeitanteil mit steigendem Alter kontinuierlich zu (Buhmann, 1997: 7). Nicht zu unterschätzen ist der Einfluss der Heirat: 1991 arbeiteten 70% der verheirateten Frauen teilzeit, bei den ledigen waren es hingegen nur 23% (Dumont und Dellsperger, 1997: 33).

Mit zunehmenden Kinderbetreuungs- und Haushaltsaufgaben verschärfen sich für erwerbstätige Frauen die Schwierigkeiten der Synchronisation zwischen der Erwerbsarbeit als dem einen Pol und der Heimarbeit als dem anderen Pol ihrer Tätigkeit. Diese verschiedenartigen Aufgabenbereiche haben die paradoxe Folge, dass die auf dem Arbeitsmarkt als flexible Arbeitskräfte geschätzten Frauen in Tat und Wahrheit weniger flexibel sind als ihre männlichen Mitarbeiter. Sie werden zwar auf dem Arbeitsmarkt flexibler eingesetzt als Männer.¹⁸ Andererseits entwachsen ihnen (bei der

¹⁸ Was beispielsweise in der durchschnittlichen Dauer ihrer Arbeitsverträge zum Ausdruck kommt: 9.8% aller erwerbstätigen Frauen besitzen einen auf weniger als drei Jahre befristeten Arbeitsvertrag gegenüber nur 4.9% aller Männer (Zahlen für 1991: Dumont und Dellsperger, 1997: 33).

vorherrschenden traditionellen Rollenteilung) durch die Kinderbetreuung, den Haushalt sowie die Organisation des Familienlebens mannigfaltige Zwänge, die ihre Verfügbarkeit stärker einschränken als diejenige von Männern. Diese niedrigere Flexibilität drückt sich im bei Frauen stärker verbreiteten Wunsch nach einer kürzeren Normalarbeitszeit ebenso aus, wie in den tieferen durchschnittlichen Überstundenzahlen (siehe Abschnitt 4.1). Sie zeigt sich auch bei der Stellenvermittlung: “Die meisten Stellensuchenden, die eine Vollzeitstelle möchten, würden eine Teilzeitstelle annehmen, wenn sie nichts anderes finden. Das Umgekehrte trifft für Frauen, die eine Teilzeitstelle suchen, nicht zu. Frauen wären auch weniger zu einem Ortswechsel bereit. Das Privatleben ist sowohl bei arbeitslosen als auch bei den erwerbstätigen Frauen ein entscheidender Faktor” (Dumont und Dellsperger, 1994: 41). Selbstverständlich können aber die erwerbstätigen Frauen nicht als eine homogene Kategorie betrachtet werden. In einer deutschen Studie wird auf eine neue Arbeitsteilung aufmerksam gemacht “zwischen denjenigen Frauen, die genügend Geld verdienen, um sich die Entlastung auf dem (meist grauen) Arbeitsmarkt kaufen zu können und denjenigen, die auf diese Art von ungesicherten und schlecht bezahlten Arbeitsverhältnissen angewiesen sind – den im Haushalt arbeitenden Frauen wie Putzfrauen, Kindermädchen, unter ihnen besonders häufig Ausländerinnen” (zitiert von Dathe, 1998: 33).¹⁹

Für die befragte VHTL-Sekretärin ist es angesichts dieses Spannungsfeldes von grosser Bedeutung, dass in Zukunft auch das Planungsbedürfnis der privaten Haushalte gesellschaftlich anerkannt wird, was sich unter anderem im Arbeitsgesetz und den entsprechenden Verordnungen widerspiegeln müsste. Bisher ist nur das Anrecht des Unternehmens anerkannt, die Planung des Personaleinsatzes den betrieblichen Bedürfnissen entsprechend zu gestalten. Ein zentrales Ziel gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik muss es ihrer Ansicht nach sein, die Legitimität des privaten Planungsbedürfnisses neben dem Planungsbedürfnis des Unternehmens durchzusetzen.

6.2 Teilzeitarbeit zwischen Diskriminierung und Akzeptanz

Ist ein tieferer Beschäftigungsgrad eine Ursache für Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt? Eine Reihe von Anzeichen legen diesen Schluss nahe. Teilzeitarbeit erschwert den Aufstieg zu einer Kaderposition: 1996 arbeiteten nur 14% aller Personen mit Führungsaufgaben teilzeit, während der Teilzeitanteil für die gesamte erwerbstätige Bevölkerung bei 27% lag (Buhmann, 1997: 3). Eine befragte Gewerkschaftssekretärin erklärt sich die Versöhnung der männlichen Beschäftigten mit der überwiegend weiblichen Teilzeitarbeit damit, dass jene mit einer Karriereverhinderung verbunden ist. Sie zeichnet das Bild eines segmentierten Arbeitsmarktes, wo den vollzeiterwerbstätigen Männer nur sehr wenig Konkurrenz erwächst von den teilzeitbeschäftigten Frauen.

Die Tabellen 6.2 und 6.3 erlauben einige Aufschlüsse über den Lohnbereich. Aus Tabelle 6.2 geht hervor, dass der durchschnittliche (mediane) Stundenlohn der Teilzeiterwerbstätigen in Westeuropa rund 20 bis 30% unter demjenigen der Vollzeitbeschäftigten liegt. Interessiert man sich für die

¹⁹ Die niedrige Flexibilität begründet auch einen Teil der Lohndiskriminierung von Frauen: Aufgrund der geringeren Mobilität haben Frauen weniger Möglichkeiten, einem tieferen Lohn auszuweichen (Schelbert, 1997).

Lohnunterschiede innerhalb der Geschlechter, zeigt sich einmal mehr, dass teilzeit für Frauen die akzeptierte Regel, für Männer jedoch die unkomfortable Ausnahme darstellt: In den Niederlanden, Schweden, Deutschland oder Italien verdienen teilzeiterwerbstätige Frauen einen Stundenlohn, der höchstens 8 bis 12% unter demjenigen von vollerwerbstätigen Frauen liegt. In denselben Ländern liegt aber der mittlere Verdienst von teilzeitbeschäftigten Männer durchschnittlich um 25% tiefer als derjenige von vollzeitbeschäftigten Männer. Frauenlöhne liegen zwar deutlich unter den Männerlöhnen, gleichzeitig sind aber die Lohnunterschiede zwischen teilzeiterwerbstätigen und vollerwerbstätigen Frauen wesentlich geringer als zwischen teilzeitbeschäftigten und vollzeitbeschäftigten Männer. Im Gegensatz zu den Frauen scheint eine Teilzeitarbeit für Männer mit einer massiven Lohneinbusse verbunden zu sein.

Tabelle 6.2: Der mediane Stundenlohn von Teilzeiterwerbstätigen, 1995

	<i>Männer</i>	<i>Frauen</i>	<i>Total</i>
Dänemark	74.2%	76.4%	74.2%
Deutschland	78.4%	87.5%	82.5%
Frankreich	73.2%	81.7%	73.0%
Grossbritannien	54.2%	69.6%	58.0%
Italien	83.1%	103.0%	87.4%
Niederlande	69.8%	93.1%	73.2%
Schweden	88.7%	92.3%	87.2%
Spanien	66.4%	84.0%	67.8%
Vereinigte Staaten	44.0%	62.5%	54.3%

Bemerkung: Die in der Tabellen aufgeführten Daten entsprechen dem durchschnittlichen Stundenlohn (Median) von Teilzeiterwerbstätigen als Prozentsatz des durchschnittlichen Stundenlohnes (Median) von Vollzeiterwerbstätigen. Konkret kann aus der Tabelle herausgelesen werden, dass in Dänemark teilzeiterwerbstätige Männer im Durchschnitt pro Stunde nur 74.2% des Medianlohnes von vollzeiterwerbstätigen Männern verdienen.

Quelle: OECD (1999: 25).

Für drei angelsächsische Länder sind Lohndaten aufgeschlüsselt nach dem Beschäftigungsgrad erhältlich (Tabelle 6.3). Diese Aufstellung ist vor allem deshalb interessant, weil sie eine deutliche Diskriminierung von kleinen Teilzeitpensen erahnen lässt: je bescheidener der Beschäftigungsgrad, desto tiefer der durchschnittliche (mediane) Stundenlohn. Dieses Verhältnis trifft systematisch auf teilzeiterwerbstätige Frauen, wie auf teilzeiterwerbstätige Männer, in allen drei untersuchten Staaten zu. Es ist anzunehmen, dass auch in der Schweiz der *durchschnittliche* Stundenlohn parallel zum Beschäftigungsgrad abnimmt.

Tabelle 6.3: Der mediane Stundenlohn nach Beschäftigungsgrad, 1997

	<i>Grossbritannien</i>	<i>Kanada</i>	<i>Vereinigte Staaten</i>
<i>Männer</i>			
1 – 20 Stunden	49.6% ?	43.8%	44.0%
21 – 30 Stunden	64.1% ?	56.3%	48.0%
<i>Frauen</i>			
1 – 20 Stunden	66.1%	62.1%	60.0%
21 – 30 Stunden	78.1%	81.5%	70.0%
<i>Total</i>			
1 – 20 Stunden	57.7% ?	54.2%	53.1%
21 – 30 Stunden	69.2% ?	67.7%	59.0%

Quelle: OECD (1999:25).

In verschiedenen Branchen sind Anstrengungen im Gange, um der Teilzeitbeschäftigung zu grösserer Akzeptanz zu verhelfen. So existieren beispielsweise in den GAV der Uhrenindustrie sowie der SBB Regelungen, wonach die Teilzeitarbeit gefördert, im Falle der SBB “auf allen Stufen gefördert” werden soll. Laut den Auskünften der SEV-Sekretäre bleibt diese Klausel jedoch aus zwei Gründen ohne grosse Wirkung: Erstens lehnt die SBB-Leitung zur Zeit dieser Niederschrift jegliche Teilzeitgesuche ab wegen des akuten Personalmangels. Andererseits wird die Verbreitung der Teilzeit auf der Mentalitätsebene blockiert. In der Unternehmenskultur der SBB wird laut SEV noch immer nur ein 100% tätiger Arbeitnehmender als ein 100% Mitarbeitender betrachtet.

Von derselben Mentalitätsblockade berichtet der für den Bau zuständige GBI-Sekretär im Zusammenhang mit dem Projekt “Altersteilzeit”. Arbeitnehmende in der Bauindustrie, die 60 Jahre oder älter sind, können ihre Arbeitszeit bis zur Pensionierung auf 50% reduzieren. Sie verzichten auf 10% Lohn, weitere 10% werden vom Unternehmen und die restlichen 30% von der Arbeitslosenversicherung finanziert. Die Arbeitgeber schaffen für zwei Arbeitszeitreduktionen eine neue Lehrstelle oder stellen für vier Arbeitszeitreduktionen eine arbeitslose Person ein. Dem in der Theorie ausgefeilten Projekt steht nun aber in der Praxis oft die dominante Branchenkultur im Wege: Die Unternehmer tun sich auf dem Bau schwer mit Teilzeitbeschäftigten. Weniger Probleme diesbezüglich gibt es in der Uhrenindustrie, wo der GAV ebenfalls die Möglichkeit der Altersteilzeit vorsieht: Das Stellenpensum kann bis auf 80% reduziert werden bei gleichzeitiger proportionaler Lohneinbusse. Der Pensionsanspruch bleibt jedoch unverändert bei 100%. Gemäss dem zuständigen SMUV-Sekretär machen rund 100 Leute in der Branche Gebrauch von dieser Regelung.

6.3 Das gewerkschaftliche Interesse an der Mitgestaltung einer post-industriellen Zeitordnung

Mit welchen Entwicklungen der Teilzeitarbeit sind in der Zukunft zu rechnen? Eine Untersuchung der Beratungsfirma McKinsey kommt zum Schluss, dass im Jahre 2020 beinahe jeder zweite Arbeitsplatz in der Schweiz eine Teilzeitstelle sein werde (Schaufelberger, 1997). Dieser Projektion einer massiven Zunahme der Teilzeit stehen die Erfahrungen in den skandinavischen Ländern gegenüber. Im Laufe der achtziger Jahre sank in Schweden und vor allem in Dänemark die damals hohe

Frauteilzeitquote spürbar. Gleichzeitig stieg die Beschäftigungsquote stark an, was soviel bedeutete, als dass Frauen von Teilzeit- zu Vollzeitstellen wechselten. Lehndorff (1998: 574) wertet diesen Übergang in den zwei Ländern mit traditionell hohen Frauenerwerbsquoten als Zeichen für die gesellschaftliche Akzeptanz und institutionelle Förderung von Frauenerwerbstätigkeit. Seiner Meinung nach hat die breite Versorgung mit Kinderbetreuungseinrichtungen eine ausschlaggebende Rolle gespielt. Dementsprechend kommt er für Skandinavien zu einem McKinsey entgegengesetzten Schluss, was die Bedeutung und die Zukunft der weiblichen Teilzeitarbeit angeht: "Ähnlich wie in Schweden erweist sich also in Dänemark weibliche Teilzeitarbeit als historische Durchgangsetappe auf dem Weg zu gesellschaftlich gleichrangiger Erwerbstätigkeit beider Geschlechter" (Lehndorff, 1998: 574).

Die mittelfristige Entwicklung der Teilzeitarbeit in der Schweiz ist unsicher. Als relativ wahrscheinlich können höchstens zwei Annahmen betrachtet werden: (1) Auf die nächsten paar Jahre hinaus steht der Schweiz keine skandinavische Abnahme der weiblichen Teilzeitarbeit in Aussicht. (2) Frauen werden in den nächsten Jahren verstärkt auf den Arbeitsmarkt drängen. Mit der weiterhin steigenden Frauenerwerbstätigkeit verliert nicht nur die traditionelle Rollenverteilung zwischen Haushalt und Arbeitsmarkt an Bedeutung, auch das sogenannte "Ernährerlohn-Modell" wird vom Normal- zum Sonderfall (Buhmann, 1997: 6).

Für eine deutsche Soziologin erwachsen den Gewerkschaften aus diesen Entwicklungen grosse Herausforderungen, falls sie die Frauen nicht vollständig aus ihrer Zeitpolitik ausschliessen wollen (Geissler, 2000: 230-235). Geisslers Analyse beginnt mit der Feststellung, dass die Interessen von Frauen oft quer zu gewerkschaftlichen Zielen und Strategien liegen: "Man denke an die Schwierigkeiten, die es in den grossen Gewerkschaften mit der Anerkennung von Teilzeitarbeit gab und gibt. Auch bei der geringfügigen Beschäftigung und bei anderen flexiblen Erwerbsformen, in denen überdurchschnittlich viele Frauen arbeiten, fällt es ihnen schwer, das (in sich widersprüchliche) Interesse vieler Frauen an solchen Erwerbsformen ernst zu nehmen" (Geissler, 2000: 230). Sie unterscheidet zwischen dem immer mehr überkommenen industriellen Zeitregime und einer neuen, noch schwammigen post-industriellen Zeitordnung:

- *Das industrielle Zeitregime:* Aufbauend auf der Normalarbeitszeit bestimmt es die Zeitstrukturen von Mann und Frau. Um in der Normalarbeitszeit arbeiten und zugleich ein gutes Leben führen zu können, muss ein Mann mit einer anderen Person - einer Frau - zusammenleben, die die unterstützende Hintergrundsarbeit erledigt: Haushaltsführung, Kindererziehung, Sorge für Kranke, Nachbarschaftshilfe. Die Erwerbsarbeit von verheirateten Frauen findet statt neben der Heimarbeit, in Abweichung von Normalarbeitstag und Berufskontinuität: "Trotz gesteigerter Qualifikation, manifestem Erwerbsinteresse und gewachsenen Erwerbschancen können sich die meisten Frauen nicht in das herrschende Zeitregime von Normalarbeitstag und Normalbiographie einordnen, und sie wollen es auch nicht" (Geissler, ob. zit.: 232).

- *Neues Geschlechterverhältnis – neue Zeitordnung*: In den Augen Geisslers haben die Gewerkschaften ein existentielles Interesse an der Mitgestaltung einer post-industriellen Zeitordnung: “Das Festhalten am bisherigen Zeitregime würde auf Dauer den Charakter der Gewerkschaften als Männerbund festschreiben, für Frauen wären sie unattraktiv. Aber auch jüngere Männer in den Dienstleistungsberufen sehen keinen Anlass, die industrielle Zeitordnung zu verteidigen. Kurz: Eine Politik, die die bisherige Arbeitszeitordnung fortschreibt, würde dazu führen, dass immer mehr Erwerbstätige in einem zentralen Aspekt ihrer Arbeitsbedingungen bei den Gewerkschaften auf eine programmatische Leerstelle treffen würden” (Geissler, ob. zit.: 234). Für die Gestaltung einer solchen post-industriellen Zeitordnung schlägt Geissler eine Reihe von Neuerungen vor, von welchen zumindest drei zentral sind:

- (1) Die Gewerkschaften müssen in ihrer Zeitpolitik eine bewusste Gestaltung flexibler Arbeits- und Arbeitszeitformen anstreben;
- (2) Ein Ziel dabei muss die gesamtarbeitsvertragliche und/oder die betriebliche Absicherung individueller Gestaltungsspielräume der Zeitverwendung sein;
- (3) Die bisher als “weiblich” bezeichneten Arbeitszeitformen müssen in der Zielbestimmung gewerkschaftlicher Zeitpolitik in derselben Weise anerkannt werden, wie die der Normalarbeitszeit zugeordneten Arbeitszeitformen (Geissler, ob. zit.: 235).

Dass sich Geisslers Analyse nicht auf Deutschland beschränkt, zeigt eine Studie über die Erwerbstätigkeit von Frauen im Kanton Zürich aus dem Jahr 1998. Darin kommt der Verfasser zum Schluss, dass Teilzeit das neue Normalarbeitsverhältnis von Frauen sei (Baumann, 1998: 77). Er bemängelt ebenfalls, dass dieser zentrale Sachverhalt in der politischen und gewerkschaftlichen Praxis noch wenig Niederschlag gefunden hat.²⁰ Anders als beim Normalarbeitsverhältnis gibt es keinerlei anerkannte Standards darüber, was als angemessene Teilzeitarbeit zu gelten hat.

6.4 Problemstellung : Teilzeit als individuelle Arbeitszeitverkürzung

Dass die individuelle Teilzeit als Gegenprogramm zur generellen Arbeitszeitverkürzung propagiert wird, ist nicht neu. Die Unternehmensberatungsfirma McKinsey lehrte dies bereits 1996: “Zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit wird oft eine allgemeine Reduktion der Arbeitszeit gefordert. Wesentlich sinnvoller erscheint eine Anpassung auf individueller Basis” (zitiert nach Rieger, 1996: 146). Ein neueres Phänomen stellt die Tatsache dar, dass vornehmlich Arbeitnehmerinnen ihr Vollpensum reduzieren, weil die Belastung eines Vollzeitpensums wegen des Stresses am Arbeitsplatz zu gross ist. Tatsächlich ist gerade in typischen Frauenberufen die Arbeitsbelastung oft so hoch, dass ein 100%-Pensum auf die Dauer nur schwerlich bewältigt werden kann: Individuelle

²⁰ Im Zusammenhang mit dieser Feststellung fällt einer befragten VHTL-Sekretärin auf, dass die verbesserte Rechtslage bisher nicht ausgeschöpft wurde: Das am 1. Juli 1996 in Kraft gesetzte Gleichstellungsgesetz verbietet die indirekte Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Eine solche liegt vor, wenn durch die Ungleichbehandlung von Teilzeitarbeitenden im Vergleich zu Vollzeitarbeitenden grossmehrheitlich Frauen betroffen sind (Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, Hrsg. Margrith Bigler-Eggenberger, Claudia Kaufmann, Basel 1997, S. 56). Obwohl eine Diskriminierung von Teilzeitarbeit in der Schweiz vor allem Frauen trifft und damit verfassungs- und gesetzeswidrig scheint, ist die Nichtunterstellung von Teilzeitarbeitenden unter den GAV und deren Benachteiligung in der Privatwirtschaft noch immer weit verbreitet.

Arbeitszeitverkürzungen sind hier der (teure) Ausweg. Von solchen berichten die VHTL und die unia im Verkauf ebenso wie die Gewerkschaft Kommunikation in den Call Centers. Besonders verbreitet scheint die individuell erkaufte Arbeitszeitverkürzung wegen zu hohem Stress jedoch in den Spitälern zu sein, wo der zuständige VPOD-Sekretär von vielen hohen Teilzeitpensen spricht: Die Frauen leisten sich eine 36- oder 38-Stunden Woche – aus Sicht Dritter mag das nach einem Privileg aussehen, die Betroffenen selber aber sind durchaus der Überzeugung, ein volles Pensum zu leisten. Die Begründungen für die Verbreitung der individuellen Arbeitszeitverkürzungen in diesen weiblich dominierten Branchen ähneln sich:

- Die unregelmässige Arbeitszeit: Abend- und Nachtarbeit ist ebenso verbreitet wie Dienst am Wochenende;
- Die Arbeitsintensität: Neben der sehr grossen durchschnittlichen Belastung kommt es wegen den unbesetzten Stellen zu Überstunden;
- Die Absenz von Arbeitsautonomie: Die Arbeitszeit ist schlecht planbar. Sie wird an der Kasse, am Telefon oder im Operationsraum auferlegt und kann nicht selbst mitgestaltet werden (siehe 7.2).

Die befragte VHTL-Sekretärin vermutet zusätzlich ein grundsätzliches Problem. Dass die überdurchschnittliche psychische und physische Belastung gerade bei spezifischen Frauenberufen nicht erkannt und bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen nicht angemessen berücksichtigt wird, ist ihrer Meinung nach auch Ausdruck eines gesellschaftlich weit verbreiteten Fehlurteils im Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit von Frauen: Wenn vollzeitarbeitende Arbeitnehmerinnen aufgrund von Überbelastung ihr Arbeitspensum reduzieren, wird dies mit den zusätzlichen familiären Aufgaben von Frauen begründet. Die Anforderungen des Arbeitsplatzes werden dabei nicht in Frage gestellt.

Am Beispiel des Detailhandels lässt sich auch zeigen, dass es bereits innerhalb *einer* Branche schwierig, ja unmöglich ist, allgemeine Aussagen zur Teilzeit und zum Phänomen der Flexibilisierung der Arbeitszeiten zu machen. Gleichzeitig berichten zwei befragte Gewerkschafterinnen von Arbeitnehmerinnen, die unter anderem aus finanziellen Gründen 100% arbeiten möchten, aber keine Vollzeitstelle erhalten. Sie werden zu 80% angestellt, mit der Möglichkeit, durch (zuschlagsfreie) Überstunden auf ein 100% Pensum zu kommen.

Im Falle des Verkaufes, des Gastgewerbes und vor allem des Gesundheitswesens verschärft eine besonders unbeliebte Variation des Stundenplanes das subjektive Gefühl der grossen Arbeitsbelastung: *die geteilten Dienste*. Um Leerzeiten zu vermeiden, kommt es laut unia im Verkauf vor, dass Leute beispielsweise während des Ausladens der Lastwagen von 6 bis 9.30 Uhr morgens arbeiten. Danach kehren sie heim, kommen um 16 Uhr jedoch wieder zur Arbeit, um bis 19 Uhr hinter der Kasse den Abendandrang zu bewältigen. In den Spitälern, Alters- oder Behindertenheimen sind geteilte Dienste selbst in Städten noch üblich. Das Personal erscheint um 7 Uhr morgens zur Arbeit und kehrt nach der Organisation des Mittagssessens um 12.30 Uhr heim. Vier Stunden später müssen sie jedoch wieder zur Arbeit erscheinen, um von 16.30 bis 20 Uhr das Abendessen zu organisieren und den Leute bei den Schlafvorbereitungen zu helfen. Diese geteilten Dienste erlauben es den

Unternehmensleitungen in Verkauf und Pflege, auf den kostspieligen Zweischicht-Betrieb zu verzichten. Leerzeiten während des Nachmittags, während welcher in den Läden, Spitälern und Heimen der Arbeitsanfall kleiner ist, werden mit geringerem Personalaufwand überbrückt.

7. Perspektiven der Arbeitszeitverkürzung

Die Diskussionen um Arbeitszeitverkürzungen sind von unregelmässiger Natur: Sie brausen auf und nehmen während ein paar Jahren einen wichtigen Platz ein, um darauf hin wieder für einige Zeit zu verschwinden. Beispielsweise die Vereinigten Staaten erlebten während den dreissiger Jahren eine Periode, in welcher Grossunternehmen wie Kellogg's, Sears oder Standard Oil die 30 Stunden Woche einführten, um diese in nachfolgenden Berichten ein paar Jahre später in den höchsten Tönen zu loben (Rifkin, 1996: 27). Heute scheinen solche Zustände zumindest in Übersee ferne Vergangenheit. Erhebungen zeigen jedoch, dass ein gewichtiger Teil der erwerbstätigen Bevölkerung weniger arbeiten und mehr Zeit mit der Familie verbringen möchte (7.1). Obwohl sich die bevorzugten Formen der Arbeitszeitverkürzung je nach Geschlecht leicht unterscheiden, erfreuen sich verlängerte Wochenenden der grössten Beliebtheit bei den Beschäftigten (7.2). Während der neunziger Jahre war die Frage der Arbeitszeitverkürzung eng mit der Arbeitsmarktlage verknüpft (7.3). Die Aussichten für eine weitere Reduktion der Arbeitszeit werden denn auch in den untersuchten Branchen verschieden eingeschätzt (7.4). Übereinstimmung herrscht hingegen in der Meinung, dass die Gewerkschaften in der Arbeitszeitpolitik die verlorene Initiative zurückgewinnen müssen (7.5).

7.1 Wer möchte weniger arbeiten?

In der jährlich durchgeführten Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) wird mit einer präzisen Frage nach der *gewünschten* Arbeitszeit gefragt: "Wie viele Stunden pro Woche möchten Sie arbeiten bei einer proportionalen Lohnanpassung?" In Tabelle 7.1 sind die Ergebnisse zusammengefasst. Daraus geht hervor, dass rund 20% der in der Schweiz beschäftigten Erwerbstätigen lieber weniger arbeiten würden. Diese 20% verteilen sich ungleichmässig auf Frauen und Männer: Bei weiblichen Beschäftigten ist der Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten deutlich stärker verbreitet (22.1%) als bei männlichen Erwerbstätigen (16.5%). Immerhin 7.5% der Arbeitnehmenden würden lieber mehr arbeiten. Allerdings handelt es sich bei diesen Beschäftigten vorwiegend um Frauen, die die grosse Mehrheit der Teilzeitarbeitenden stellen. Es ist anzunehmen, dass sich ihr Wunsch nach längeren Arbeitszeiten auf höhere Teilzeitpensen oder ein Vollzeitpensum bezieht (siehe Abschnitt 5.2 zur Unterbeschäftigung). Bemerkenswert ist die Tatsache, dass deutlich mehr Männer (81.4%) mit ihren tatsächlich gearbeiteten Stunden zufrieden sind als Frauen (64.3%).

Tabelle 7.1: Die gewünschte Arbeitszeit in der Schweiz bei einer proportionalen Lohnanpassung 1998

	<i>Weniger</i> arbeiten	>10 h <i>weniger</i> pro W.	6-10 h <i>weniger</i> pro W.	1-5 h <i>weniger</i> pro W.	Zufrieden mit Ist- Zustand	1-5 h <i>mehr</i> pro W.	6-10 h <i>mehr</i> pro W.	>10 h <i>mehr</i> pro Woche	Mehr arbeiten
Männer	16.5%	3.9%	9.0%	3.6%	81.4%	0.7%	0.6%	0.7%	2.0%
Frauen	22.1%	5.0%	9.3%	7.8%	64.3%	6.0%	3.6%	3.9%	13.5%
Gesamt	19.2%	4.4%	9.2%	5.6%	73.3%	3.2%	2.1%	2.2%	7.5%

Bemerkung: Die Prozentsätze beziehen sich auf die Antworten von 4095 Männer und 3727 Frauen, die im Rahmen der SAKE befragt worden waren.

Quelle: Sousa-Poza und Henneberger (2000a: 5).

Interessiert man sich für das Ausmass der gewünschten Arbeitszeitverkürzung, fällt auf, dass sich beinahe 10% eine massive Reduktion von 6 bis 10 Wochenstunden wünschen, gegenüber nur 5.6%, die mit der Hälfte zufrieden wären – bei einer proportionalen Lohneinbusse, wohlverstanden (Sousa-Poza und Henneberger, 2000a: 5).

Auf der Grundlage dieser Daten stellen Sousa-Poza und Henneberger (2000a) die effektiv geleisteten Wochenstunden den gewünschten Arbeitszeiten gegenüber. Während für Frauen zwischen diesen zwei Werten ein beträchtlicher Unterschied besteht, widerspiegeln die effektiv gearbeiteten Wochenstunden der Männer erstaunlich gut deren gewünschte Arbeitszeit. Diese Tatsache bestätigt eine Gewerkschafterin in ihrem Gefühl, dass ein Grossteil der männlichen Beschäftigten nicht an einer Arbeitszeitverkürzung interessiert sei, wenn diese unter die 40 Wochen Stunden gehe. Besonders zwei Konsequenzen der Arbeitszeitverkürzung begründen ihrer Meinung nach das Desinteresse eines Teiles der Männer: Einerseits befürchten diese, dass eine solche mit einer zusätzlichen Arbeitsverdichtung einhergehe. Andererseits sind sie wenig erpicht darauf, sich in der gewonnenen Freizeit zusätzlich in der Haushaltsarbeit zu engagieren. Zur Entlastung der männlichen Beschäftigten muss hinzugefügt werden, dass ihr Desinteresse an Arbeitszeitverkürzungen zu einem Teil auch mit ihrer Interpretation der “Ernährerlohnrolle” zusammenhängt: Sie fühlen sich dafür verantwortlich, genügend Lohn für den Haushalt zu verdienen.

Differenziertere Ergebnisse gehen aus Regressionen der SAKE-Daten hervor, darüber Aufschluss gebend, welche Kategorien von Beschäftigten weniger oder mehr arbeiten möchten (Sousa-Poza und Henneberger, 2000a: 11). Für beide Geschlechter spielt die *Ausbildung* eine wichtige Rolle: Sowohl Männer als auch Frauen mit einer höheren Bildung würden lieber weniger Stunden arbeiten, als sie dies tatsächlich tun. Gerade umgekehrt verhält es sich mit unqualifizierten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die – unter anderem aus finanziellen Gründen – längere Arbeitszeiten vorziehen würden. Zwei Gruppen von vorwiegend Teilzeitbeschäftigten – Frauen *mit Kindern* und Frauen *mit flexiblen Arbeitszeiten*²¹ – möchten lieber längere Erwerbsarbeitszeiten. Im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen sind es Arbeitnehmende mit *höherem Einkommen* und Beschäftigte mit einem *sicheren Arbeitsplatz*, die angeben, weniger arbeiten zu wollen. Wie erwartet werden kann, wünschen sich auch Erwerbstätige mit einer *anstrengenden Arbeit* kürzere Arbeitszeiten (Sousa-Poza und Henneberger, 1999: 10, 11). Das *Alter* ist nur bei Männern ein statistisch signifikanter Faktor: Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Arbeitnehmer weniger arbeiten möchte, steigt bis zu einem Alter von 44 Jahren. Danach sinkt sie wieder.

Eine französische Untersuchung von Unternehmen, die die Arbeitszeit auf zwischen 33 und 35 Stunden verkürzt haben, kommt zum Schluss, dass vor allem *Kadermitglieder* von einer Arbeitszeitreduktion träumen. Dies bestätigt die Bedeutung der Ausbildung, des Einkommens und mit Abstrichen des Alters im Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten. Bei den anderen Kategorien der

²¹ Leider machen Sousa-Poza und Henneberger (1999) keine Angaben darüber, was sie unter “flexiblen Arbeitszeiten” verstehen. Dementsprechend muss dieses Resultat mit Vorsicht interpretiert werden.

Beschäftigten musste ein anfänglicher Widerstand überwunden werden, bis die Arbeitnehmenden die freie Zeit zu schätzen begannen (Mandraud, 1999). Dies kann unter anderem damit zusammenhängen, dass die Gesetze Aubry in Frankreich Arbeitszeitverkürzungen mit Flexibilisierungen koppeln.

Eine internationale Studie, die sich für das Verhältnis zwischen Arbeits- und Familienzeit interessiert, verhärtet denselben Eindruck. Rund 19'000 Beschäftigten in 27 Ländern wurde 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 zeigen grosse Unterschiede auf zwischen dem Land der Überarbeitung, den USA, wo 46% der Befragten viel mehr Zeit mit der Familie verbringen möchten, und Spanien, wo nur 8% dieselbe Option wählen würden (Oswald, 2000). Die Schweiz befindet sich im unteren Mittelfeld der OECD-Staaten: 23% aller befragten Arbeitnehmenden würden lieber viel mehr, 48% ein bisschen mehr und 28% gleich viel Zeit mit der Familie verbringen. Der Studienverantwortliche kommt zu drei Ergebnissen: "Erstens: Die Überarbeitung erreicht ihren Höhepunkt im Alter von Anfang 40. Zweitens: Hoch qualifizierte Arbeitskräfte leiden am meisten. Drittens: Das Gefühl, am Leben vorbei zu arbeiten, ist unter Männern viel deutlicher ausgeprägt als unter Frauen" (Oswald, 2000).

Auf der Ebene der Arbeitnehmervverbände besteht in zumindest zwei Branchen Uneinigkeit in Bezug auf eine Arbeitszeitverkürzung. Besonders ausgeprägt ist dieser Gegensatz in der Chemischen Industrie, wo sich die Angestellten- und Hausverbände gegen eine Arbeitszeitverkürzung aussprechen, dafür jedoch die Flexibilisierung der Arbeitszeit unterstützen – Positionen, die denjenigen der GBI diametral entgegengesetzt sind. In der Maschinenindustrie musste der SMUV 1998 seine Forderung nach einer Arbeitszeitverkürzung unter anderem auch wegen des Widerstandes der Angestellten (VSAM) begraben. Dieselbe Verzettelung der Kräfte zwischen Angestelltenverbänden und Gewerkschaften ist aus dem Lohnbereich hinlänglich bekannt (siehe beispielsweise Eberle und Schächli, 2000: 77), sie wirkt aber ebenso bremsend in der Arbeitszeitpolitik.

7.2 Die bevorzugte Form der Arbeitszeitverkürzung

Die festgestellten Unterschiede zwischen den männlichen und den weiblichen Beschäftigten in Bezug auf die Arbeitszeit setzen sich fort in den Präferenzen der Form der Arbeitszeitverkürzung. Aus einer Umfrage des ehemaligen BIGA, die einige Jahre zurückliegt, geht hervor, dass Männer mehr Freizeit in der Form von ganzen Tagen bevorzugen. Die Frauen sprechen sich jedoch mehrheitlich für eine tägliche Arbeitszeitverkürzung aus. Der befragte Sekretär der *Post* begründet dies damit, dass viele Arbeitnehmerinnen auch an freien Tagen den Haushalt besorgen müssen. Ein anderer Grund ist in der Tatsache zu suchen, dass Arbeitstage für erwerbstätige Frauen mit der Verantwortung für einen Haushalt (Hüttedienst, Einkaufsmöglichkeiten, Essenszubereitung etc.) sehr lange sind.

In der *Bauindustrie* ist der Wunsch nach der 36 Stunden Woche weniger verbreitet als die Forderung nach mehr Freitagen, um Brücken zu bauen, und mehr Ferien. Dieser Befund wird von einer (allerdings 15 Jahre alten) Studie aus Deutschland bestätigt: Konfrontiert mit drei verschiedenen Formen der Arbeitszeitverkürzung, sprachen sich 42% der Befragten für die Verlängerung des

Wochenendes aus, 33% für mehr Urlaub und 23% für die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit (Baillod und al. 1993: 51).

Im *Verkauf* müsste für die 36 Stunden Woche noch einiges an Überzeugungsarbeit geleistet werden. Am ehesten wünschen sich die Verkäuferinnen und Verkäufer mehr Ferien. In der *Maschinenindustrie* sind die Arbeitnehmenden nicht mehr damit einverstanden, der Flexibilität wegen mehr und intensiver zu arbeiten. Der Wunsch nach einer Arbeitszeitverkürzung ist dementsprechend stark verbreitet: Gut qualifizierte Beschäftigte bevorzugen kürzere wöchentliche Arbeitszeiten aus ergonomischen, gesundheitlichen Gründen. Die “Blue Collars” wünschen dagegen mehr Ferien. So traten die Ingenieure bei der letzten Branchenkonferenz deutlich für kürzere Wochenarbeitszeiten ein, wohingegen die restlichen Arbeitnehmenden auch mit mehr Ferien zufrieden waren.

Einen höchst interessanten Aufschluss über die Präferenz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verschafft eine Erhebung, die der SMUV 2000 bei seinen Mitgliedern in der *Uhrenindustrie* durchgeführt hat. 8100 Beschäftigten wurden befragt zu Lohnforderungen, zur Arbeitszeit und zur Weiterbildung. Eine Frage bezog sich auf die bevorzugte Form der Arbeitszeitverkürzung. Drei Antworten standen zur Auswahl: eine stundenweise Verkürzung, eine Erhöhung der Ferien, die Einführung der 4 Tage Woche. Zum Erstaunen des zuständigen Sekretärs sprachen sich 45% der befragten Gewerkschaftsmitglieder für die 4 Tage Woche aus, wohingegen bloss 33% eine Erhöhung der Ferien bevorzugten. An letzter Stelle kam eine stundenweise Verkürzung der Wochenarbeitszeit, welche nur von 22% aller Antwortenden gewünscht wurde (siehe Tabelle 8.2). Bemerkenswert an diesem Ergebnis ist unter anderem, dass es die Resultate der oben erwähnten Deutschen Studie 15 Jahre später beinahe prozentgenau wiedergibt (damals waren 42% für die Verlängerung des Wochenendes, 33% für mehr Urlaub und 23% für die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit).

Tabelle 7.2: Bevorzugte Art der Arbeitszeitverkürzung der SMUV-Mitglieder in der Uhrenindustrie

	<i>Stundenweise Verkürzung</i>	<i>Erhöhung der Ferien</i>	<i>4 Tage Woche</i>
In Antworten	311	457	632
In Prozent	22%	33%	45%

Quelle: SMUV, Enquête horlogerie 2000.

Der Vorteil einer gut geregelten Jahresarbeitszeit besteht darin, dass sie das Problem der bevorzugten Art der Arbeitszeitverkürzung entschärft – ein (umstrittener) Vorteil, den auch die SGB-Initiative aufnimmt. Für die GAV-Neuaushandlung in der Uhrenindustrie 2002 hat sich der SMUV auf die Forderung der 36 Stunden Woche festgelegt. Nach Angaben des befragten Sekretärs ist die SGB-Initiative dafür mitverantwortlich, dass man sich gegen die 38 Stunden Woche entschieden hat. Für die Umsetzung der geforderten 36 Stunden Woche schlägt der SMUV einen alternierenden Turnus zweier ungleich langer Arbeitswochen vor: Eine erste bestehend aus vier Arbeitstagen zu je acht Stunden (32h) wird abgelöst von einer zweiten mit fünf Arbeitstagen zu ebenfalls je acht Stunden (40h). Damit versucht der SMUV, den 9-Stunden Arbeitstag zu vermeiden, der mit den in der Branche üblichen Überstunden zu einer Überbelastung der Arbeitnehmenden führen könnte.

7.3 Arbeitszeitverkürzungen und Beschäftigungslage

Ob und in welchem Masse Arbeitsverkürzungen ein geeignetes Mittel sind, um die gesamtwirtschaftliche Beschäftigung zu steigern, darüber streiten sich die Ökonomen (siehe Henneberger, 2000 für eine Übersicht). Unbestritten ist jedoch, dass die Arbeitszeit in den verschiedenen Branchen immer dann im Blickpunkt des Interesses steht, wenn die Konjunktorentwicklung wenig Gutes für die Arbeitsplätze erahnen lässt.

In der Graphischen Industrie ist laut comedia-Sekretär die Umverteilung von Zeit bei gleichzeitiger Lohnkürzung kein allzu wichtiges Thema mehr bei den Arbeitnehmenden, seit die Zeitungen wieder von Vollbeschäftigung schreiben. Aus demselben Grund hat auch die 36 Stunden Initiative des SGB in der Chemie etwas an Aktualität verloren: Die Initiative fand Anklang beim Sammeln wegen ihrer erwarteten Beschäftigungswirksamkeit. Die Argumentation schoss sich in erster Linie auf die Arbeitslosigkeit ein und war nicht prioritär gegen die Überarbeit oder die Zuvielarbeit gerichtet. Ein Umstand, den die Entwicklungen bei den SBB und im Haustechnikgewerbe bestätigen. In beiden Fällen war die Einführung der 39 beziehungsweise 40 Stunden Woche die Frucht eines impliziten Konsenses zwischen den Vertragspartnern, dass die Beschäftigung dank einer Arbeitszeitverkürzung eher gehalten werden könnte. Im Zuge der sich erholenden Konjunktur wird hinter vorgehaltener Hand, sowohl bei der SBB-Leitung wie im Swiss-Mem, gar über eine Arbeitszeitverlängerung gesprochen. Für den SMUV-Sekretär der Maschinenindustrie ist denn auch klar, dass die Beschäftigten die Arbeitszeitverkürzung nicht mehr der Beschäftigungswirkung wegen wollen, sondern um die Überstunden abzubauen.

Auch bei Swisscom wird die Arbeitszeit erst prioritär, wenn es um den Erhalt von Arbeitsplätzen geht. Genau darum ging es in den letzten Jahren, und nichts deutet darauf hin, dass der Umstrukturierungsprozess bereits zu Ende ist.²² Die Gewerkschaft Kommunikation reagierte bereits 1998, indem sie die Einführung von beschäftigungssichernden Arbeitszeitmodellen forderte. Ein solches Pilotprojekt ist seit Januar 2000 mit der 36 Stunden Woche in Kraft. Mit deren Einverständnis wurde 170 Beschäftigten, die in der Wartung des Netzwerkes tätig sind, die Arbeitszeit um 11.9% (von 42 auf 36 Stunden) und der Lohn um 5% gesenkt. Während der arbeitsreicheren Sommer- und Herbstmonate sind die Arbeitnehmenden wöchentlich 43 Stunden im Einsatz. Dafür reduziert sich die Arbeitszeit im Frühling, August und Spätherbst auf 36 Stunden, und in den ersten drei Wintermonaten beträgt die wöchentliche Arbeitszeit gar nur 32 Stunden. Dafür müssen sich die Beschäftigten dazu verpflichten, sich ausserhalb der Arbeitszeit während 12 Tagen pro Jahr (zwei Stunden pro Woche) weiterzubilden. Das Pilotprojekt läuft bis Ende Juni 2001. Bis dann werden auch die ersten Ergebnisse der wissenschaftlichen Auswertungen erwartet.

²² Die Unternehmensleitung von Swisscom hat in einem ersten Schritt vorgesehen, von Mai 1998 bis Dezember 2000 4300 Arbeitsplätze abzubauen. In einem zweiten Schritt sollen zwischen 2001 und 2003 weitere 3000 Stellen verschwinden (Rodrik, 2000).

7.4 Aussichten für eine Arbeitszeitverkürzung

In den fünf Nachkriegsjahrzehnten hat die Arbeitszeit in der Schweiz während der achtziger Jahre am stärksten abgenommen, wohingegen der schwächste Rückgang während der neunziger Jahre zu verzeichnen war. Wolter (1997: 116) führt drei Gründe dafür auf, dass der Abbau der durchschnittlichen Arbeitszeit gerade in konjunkturell schwachen Zeiten (wie den neunziger Jahren) stockt, während welcher die Beschäftigungslage eher nach Arbeitszeitverkürzungen verlangen würde, dafür aber in den Boomjahren mit Arbeit in Hülle und Fülle (wie in den achtziger Jahren) an Geschwindigkeit gewinnt. Erstens verringert sich in Rezessionszeiten mit stagnierenden oder gar rückläufigen Einkommen die Bereitschaft der Arbeitnehmenden, auf Lohnerhöhungen zu verzichten oder gar weitere Lohneinbussen in Kauf zu nehmen. Zweitens wächst in konjunkturell unsicheren Zeiten für einzelne Beschäftigungsgruppen mit stagnierenden oder rückläufigen Löhnen der finanzielle Druck, mehr zu arbeiten. Drittens hängt der Handlungsdruck der Unternehmer von der Beschäftigungslage ab – bei einem ausgetrockneten Arbeitsmarkt steigt er, bei hohen Arbeitslosenzahlen fällt er (Wolter, 1997). Zu diesen drei Punkten müssen zumindest zwei weitere hinzugefügt werden: In Zeiten der Hochkonjunktur mit guter Auftragslage und Personalengpässen verschieben sich die Kräfteverhältnisse und die damit einhergehende Verhandlungsstärke zugunsten der Arbeitnehmenden und deren Vertretungen. Zudem nehmen in konjunkturell guten Zeiten die Arbeitsbelastung und die Zahl der Überstunden zu, was auch den Druck auf Arbeitszeitverkürzungen anwachsen lässt.

Für die Gewerkschaften sind Arbeitszeitverkürzungen nur dann möglich, wenn auch gleichzeitig Einfluss auf die Arbeitsbedingungen genommen wird. Wie schätzen die befragten Branchensekretäre und Branchensekretärinnen die Aussichten für weitere Arbeitszeitverkürzungen ein? In der *Post* will die Gewerkschaft Kommunikation in ihren ersten GAV-Verhandlungen mit den SBB gleichziehen und die 39 Stunden Woche verankern. Bei den *SBB* spricht, trotz der Signalwirkung ihrer Arbeitszeitverkürzung auf andere Branchen, zurzeit niemand mehr von weiteren Schritten. Zuerst müssen die Überstunden abgebaut werden. Im *Detailhandel* hat sich die VHTL zum Ziel gesetzt, bis 2003 sowohl bei Migros als auch Coop die 40 Stunden Woche zu erreichen. Allerdings kommen im Verkauf – wie im Gastgewerbe – Arbeitszeitverkürzungen bei gleichzeitiger Lohneinbusse nicht in Frage. Selbst ein Lohnstillstand ist bei den tiefen Branchenlöhnen problematisch.

In den *Metall-, Elektro- und Haustechnikgewerbe* liegen die Prioritäten auf mehr Ferien, mehr bezahlter Weiterbildung sowie Zeitzuschlägen für Überstunden. Je stärker in diesen Branchen die Arbeitszeit reduziert wird, desto grösser ist die Angst bei den Arbeitgebern, dass die Schwarzarbeit zunimmt in der Freizeit (Reparaturen, kleine Renovationen, Service und Montage). Der SMUV sieht sich im Gewerbe deshalb dem Vorwurf ausgesetzt, er fördere mit seinen Forderungen nach Arbeitszeitverkürzungen die Schwarzarbeit. Kein grosses Thema ist die 36 Stunden Woche der SGB-Initiative: Laut zuständigem Gewerkschafter wissen die meisten Beschäftigten, dass die Unternehmer in diesen kleingewerblichen Branchen eine Arbeitszeitverkürzung um 10% nicht mit

Produktivitätsfortschritten auffangen können. Er ist überzeugt, dass es nun an den grossen Industriebranchen liegt, die 40 Stunden-Mauer zu durchbrechen.

Genau dies ist das erklärte Ziel in der *Maschinenindustrie*, wo die seit 1986 bestehende 40 Stunden Woche spätestens 2003 der Vergangenheit angehören soll. Dementsprechend ist auch die SGB-Initiative ein willkommenes Druckmittel, das auf der politischen Ebene die GAV-Verhandlungen vorbereitet. Ähnlich präsentiert sich die Ausgangslage in der *Uhrenindustrie*, wo eine Arbeitszeitverkürzung ebenfalls hoch oben auf der Forderungsliste steht. Falls eine solche anlässlich der Vertragsverhandlungen 2002 nicht erreicht wird, hat die Arbeitszeit im Uhren-GAV während beinahe 20 Jahren stagniert (von der Einführung der 40 Stunden Woche 1988 bis 2006/7). Neben der erwähnten 36 Stunden Woche wird der SMUV in der Uhrenindustrie 5 bezahlte Weiterbildungstage sowie die verbindliche Ausdehnung des Geltungsbereiches auf die Temporärarbeitenden fordern.

In der *Bauindustrie* liegt die Priorität nicht nur auf der Arbeitszeitverkürzung, sondern ebenfalls auf der Arbeitszeitgestaltung. Der GBI liegt viel daran, die Gleitstunden wieder abzubauen und durch Arbeitszeit-Modelle zu ersetzen, die Flexibilität mit Planbarkeit verbinden. Die Basis fordert zudem mehr Ferien und vor allem Lösungen für einen vorzeitigen Ruhestand, ein dringendes Anliegen im Bau: Gemäss einer Studie der GBI erreichen mehr als 40% der Beschäftigten der Bauindustrie das AHV-Alter nicht, sei es wegen Invalidität oder Todesfall. Im am Kongress 2000 vorgestellten Positionspapier forderte die GBI (2000) jedoch auch, dass die Arbeitszeiten einerseits re-reguliert, andererseits massiv abgesenkt werden.

Im Bereich Lebens- und Genussmittel wurden die meisten Verträge letztes und vorletztes Jahr neu ausgehandelt. Die Arbeitszeitverkürzung war kein Thema. Die Begeisterung für die Arbeitszeitinitiative des SGB hält sich bei den aktiven GewerkschafterInnen in der Lebensmittelindustrie in Grenzen. Prioritäre Forderung der Arbeitnehmenden ist hier einerseits eine Produktionsplanung, die mehr Rücksicht nimmt auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden und andererseits die Verteidigung des freien Samstags.

Schwierig durchzusetzen sind Arbeitszeitverkürzungen im *Spital*: Während der achtziger Jahre verhinderte dies der Personalmangel. Im darauffolgenden Jahrzehnt standen der unübliche Personalüberschuss sowie vor allem Budgetkürzungen im Wege. Und Ende der neunziger Jahre ist der Arbeitsmarkt für Pflegepersonal bereits wieder ausgetrocknet. Im Spital wünschen sich viele Beschäftigte zwei freie Wochenende pro Monat, was jedoch bisher längere aneinanderhängende Arbeitszyklen mit sich brachte.

7.5 Problemstellung: Die gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik in der Defensive

Die in Europa seit langem bemerkenswerteste Massenaktion für Arbeitszeitverkürzungen fand 1998 in Dänemark statt. Während elf Tagen streikten die Arbeitnehmenden für eine sechste Ferienwoche. Der Generalstreik wurde von der Regierung mit einer umstrittenen Zwangsschlichtung beendet: Alle Beschäftigten sollten fortan einen Tag mehr Urlaub erhalten, Frauen und Männer mit Kindern drei

Kinderbetreuungstage. Das Ergebnis ruft in Erinnerung, dass in der Debatte um Arbeitszeitverkürzungen andere Elemente ebenso wichtig sein können wie die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit (Lehndorff, 1998: 570). Gerade aber den nicht ökonomischen Aspekten der Zeitpolitik kommt in aller Regel nur wenig Aufmerksamkeit zu in der öffentlichen Diskussion. Im Zusammenhang mit der Einführung der 35 Stunden Woche weist ein französischer Soziologe darauf hin, dass die Arbeitszeit in Frankreich seit zwanzig Jahren für die Beschäftigung und die Wettbewerbsfähigkeit instrumentalisiert wird, nicht jedoch dafür, *um besser zu leben* (J.-Y. Boulin, interviewt von Mandraud, 1999).

Auch in der Schweiz scheint eine (Arbeits)Zeitpolitik, die Lebensqualität und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit zum Ziel hat, in der gewerkschaftlichen Praxis bisher nicht wirklich Boden gefasst zu haben. Kritik in diese Richtung gab es 1997 am SGB-Frauenkongress. Die SGB-Frauen verlangten unter anderem eine gewerkschaftliche Zeitpolitik, die von einem neuen Verständnis von Vollbeschäftigung ausgeht: Vollbeschäftigung als Summe der Beschäftigung von Frauen und Männern im bezahlten und unbezahlten Bereich - bei einem Einkommen, das ein gesellschaftlich angemessenes Leben ermöglicht (Ökonomie ist Frauensache, Resultate der Arbeitsgruppe 1, in: Ergebnisse des 6. Frauenkongresses, SGB-Dok Nr. 51/97).

Für Klaus Lang (2000), Mitglied des Vorstandes der IG Metall, muss die gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik drei Stossrichtungen miteinander verbinden: (1) eine beschäftigungspolitische – Arbeitsplätze sichern und schaffen; (2) eine gesundheitspolitische – Arbeit humanisieren; (3) eine gesellschaftspolitische – Leben und Gesellschaft gestalten. Laut Lang (2000) ist jedoch die gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik im Laufe der neunziger Jahre in die Defensive gedrängt worden von der aufkommenden Standortdebatte. Eine Feststellung für Deutschland, die Lehndorff (1998: 572) auf Westeuropa ausdehnt: "Die Initiative in der Arbeitszeitpolitik, die jahrzehntelang vor allem bei den Gewerkschaften gelegen hatte, ist in hohem Masse auf die Unternehmen übergegangen." Mindestens drei Gründe liegen dieser Entwicklung zugrunde (Lang, 2000): Erstens die *Globalisierung*, die die weltweit unterschiedlich langen Arbeitszeiten zu einem massgeblichen Element der Standortdiskussion macht. Zweitens die *Individualisierung der Lebensformen*, die für das nachlassende Interesse an kollektiven Arbeitszeitmustern beziehungsweise für den fehlenden Widerstand gegen ihren Abbau verantwortlich ist. Drittens neue *Managementstrategien*, die die Entlohnung nicht mehr mit der Arbeitszeit, sondern mit dem Arbeitsergebnis verknüpfen (Ende der Zeiterfassung).

Die problematische Konsequenz dieser Entwicklung besteht darin, dass der Kompromiss Arbeitszeitverkürzung gegen Flexibilisierung, wie er in den Niederlanden und Deutschland Tradition hatte, sich in Richtung Flexibilisierung *ohne* Verkürzung verschoben hat (Lehndorff, 1998: 576). Es ist fraglich, ob derselbe Kompromiss in der Schweiz überhaupt je funktioniert hat. Die Einführung der Jahresarbeitszeit in der Maschinenindustrie 1998 steht als Beispiel für eine Flexibilisierung *ohne* Reduktion der Arbeitszeit, obwohl der SMUV dies gefordert hatte. Das Nicht-Funktionieren dieses

Kompromisses ist insofern problematisch, als Flexibilisierungen der Arbeitszeit in aller Regel zu einer Arbeitsrationalisierung und -verdichtung und damit zu einer Verbesserung der Produktivität führen. Ohne eine Rückgabe dieses Produktivitätsfortschrittes in Form von Arbeitszeitverkürzungen (oder eventuell Lohnerhöhungen) verbleibt der geschaffene Mehrwert der Flexibilisierung einzig in den Händen des Arbeitsgebers – für die Arbeitnehmenden ist dabei einzig die Arbeitsqualität gesunken und die Belastung gestiegen.

Abschliessende Bemerkungen

Anstelle einer wortreichen Wiederholung der geschilderten Probleme in der Arbeitszeitpolitik schliessen wir diese Untersuchung mit einer kurzen Übersicht auf drei Ebenen: (a) Die Entwicklungen auf der betrieblichen Ebene; (b) die Entwicklungen auf der Ebene der Branchen; (c) die Bedingungen für eine zukunftsweisende flexible Arbeitszeitgestaltung.

Die betriebliche Ebene

Auf der Mikroebene der Unternehmen ist die Arbeitszeit in den neunziger Jahren endgültig zu einer Ressource geworden. Sie kann von den Betrieben schematisch auf zweierlei Arten eingesetzt werden: Der *qualitätsorientierte Einsatz* findet in Unternehmen Anwendung, die auf das Schaffen von Mehrwert durch Innovation setzen und deshalb auf motivierte Mitarbeitende angewiesen sind. Die Arbeitszeitgestaltung gilt dementsprechend als Mittel zur Bindung der Beschäftigten und ergänzt den Lohn als Rekrutierungsargument. Der *kostenorientierte Einsatz* der Arbeitszeit steht dagegen in Betrieben im Vordergrund, die mittels Preisverdrängung auf dem Markt bestehen wollen. In Bezug auf die Arbeitszeit bedeutet dies das Ende der Leerzeiten und den Rückgang der bezahlten Überstunden. Die kurzfristig umdisponierbare Arbeitszeit wird als Puffer gegen Auftragsschwankungen eingesetzt; der Einsatz von flexiblen Teilzeitarbeitenden erlaubt es, die fixen Personalkosten möglichst niedrig zu halten. Klarheit über die Natur des Systems schafft ein Messwert, die *Fluktuationsrate* des Personals. In der qualitätsorientierten Gestaltung der Arbeitszeit wird alles daran gesetzt, die Mitarbeitenden an den Betrieb zu binden – dies im Gegensatz zum rein kostenorientierten Einsatz, wo sich die fehlende Planbarkeit der Arbeitszeit und die allzu grosse Verfügbarkeit über die Arbeitnehmenden in Zeiten der Hochkonjunktur in einer hohen (und kostspieligen) Rotation niederschlagen.

Die Branchenebene

Auf der Makroebene der Branchen muss ein treibendes Element der Arbeitszeitgestaltung hervorgehoben werden, die Flexibilisierung. In deren Schlepptau sind drei Tendenzen von Bedeutung für die gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik: (1) Die *Individualisierung*. Während in den grossen industriellen Produktionshallen ehemals Sirenen Arbeitsbeginn und –ende für eine Vielzahl von Beschäftigten markierten, teilen heute immer weniger Arbeitnehmende denselben Stundenplan. Die mit der Individualisierung der Arbeitszeit einhergehende Intransparenz erschwert nicht nur effiziente Kontrollen durch Arbeitsinspektoren und Gewerkschaften, sie führt unweigerlich auch zu einer Desolidarisierung der Arbeitnehmenden unter sich. Als Beispiel für die Individualisierung der Arbeitszeit dient Kalifornien, wo 1999 nur noch 33% aller Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis angestellt waren²³ (Castells, 2000: 287) – Vorboten eines Abschiedes auch in der Schweiz. Gleichzeitig entspricht die Individualisierung der Arbeitszeit einem Bedürfnis der Arbeitnehmenden. Für die Gewerkschaften stellt sich daher die schwierige Situation, einerseits dieses Bedürfnis zu

²³ Als Normalarbeitsverhältnis wird eine Vollzeitarbeit definiert, die während dem Tag für einen einzigen Arbeitgeber als festangestellte(r) Arbeitnehmende(r) *nicht* von zu Hause aus geleistet wird.

anerkennen und andererseits gesellschaftlich bedeutsame Zeitinstitutionen wie den Feierabend oder den freien Samstag zu bewahren.

Die Vielfalt der individuellen Arbeitszeitmodelle verunmöglicht es den Vertragspartnern, detaillierte Regelungen auf Branchenebene zu vereinbaren – der zweiten Tendenz Vorschub leistend: (2) Die *Dezentralisierung*. Während der neunziger Jahre hat sich der Lohnbereich aus einigen Verbandsverhandlungen verabschiedet. In ein paar Gesamtarbeitsverträgen trat der Lohn seinen Weg auf die Betriebsebene jedoch nicht alleine an, die Arbeitszeit – oder zumindest deren *Gestaltung* – folgte ihm gleich nach. In der Chemie, der Maschinenindustrie, der Graphischen Industrie sowie der Migros sind die Gewerkschaften auf funktionierende Personalkommissionen angewiesen, wollen sie eine allzu einseitige Flexibilisierung der Arbeitszeit verhindern. Einem dichten Netz von qualifizierten Betriebskommissionen kommt im Lichte dieser Entwicklungen eine stets wachsende Bedeutung zu.

Eine direkte Folge der Individualisierung und der Dezentralisierung stellt die dritte Tendenz dar: (3) Die *Fragmentierung* der Arbeitszeitverhältnisse. Diese beginnt bei der physischen Fragmentierung von Konzernen, wie im Beispiel der Firma Novartis, die im Basler GAV mit elf verschiedenen Unternehmen vertreten ist. Die Fragmentierung setzt sich jedoch fort in den verschiedenen Anstellungsverhältnissen der Beschäftigten: Beispielsweise im Verkauf arbeiten Stundenlöhnerinnen neben Vollzeitwerbstätigen, Nicht-GAV unterstellte Teilzeitarbeitende (Stellenpensum <50%) neben Kadermitgliedern, GAV-unterstellte Teilzeitbeschäftigte (Stellenpensum >50%) neben Temporärarbeitenden – eine Fragmentierung, die auch als Segmentierung des Arbeitsmarktes interpretiert werden kann, zwischen GAV-unterstellten Arbeitnehmenden im Normalarbeitsverhältnis einerseits und Temporär- und Teilzeitbeschäftigten mit atypischen Arbeitszeiten ohne GAV-Abdeckung andererseits.

Bedingungen für eine zukunftsweisende Arbeitszeitflexibilisierung

Obwohl die drei geschilderten Begleiter der Flexibilisierung der Arbeitszeit – Individualisierung, Dezentralisierung, Fragmentierung – allesamt vorwiegend problematische Folgen für die Arbeitnehmenden und ihre Vertretungen zeitigen, ist es allzu einfach, die Flexibilität in Bausch und Bogen zu verdammern. Die Flexibilität kann nämlich in zwei grundverschiedenen Dimensionen gedacht werden: (a) Flexibilisierung bedeutet *Prekarisierung*: Geteilte Dienste und Arbeit auf Abruf stehen ebenso stellvertretend für die negativen Konsequenzen der neuen Flexibilität wie die kurzen Ankündigungsfristen und die fehlende Mitbestimmung über den Moment der Kompensation der Zeitguthaben. Die Flexibilisierung wird auch im Falle des Verschwindens der entschädigten Überstunden sowie der Ausweitung der Arbeit auf den Abend und das Wochenende zum Synonym für eine Prekarisierung des Arbeitsverhältnisses. Als Antwort auf diese Prekarisierung forderten die VHTL-Frauen 1999 von ihrer Gewerkschaft, auf unverbindliche Flexibilisierungsstrategien zu verzichten und “die Durchsetzung *geregelter* Arbeitsbedingungen zur Priorität” zu erklären. Verlangt wurden eine schnelle Realisierung einfacher Standards wie die 5-Tage-Woche, zusammenhängende

Freitage, eine Mindestankündigungszeit von drei Wochen für Einsatzpläne sowie eine Befragung der Basis, was sie unter zeitgemässen Arbeitsbedingungen verstehe.

Den dunklen Flecken der Flexibilisierung kann jedoch auch eine hellere Seite entgegengesetzt werden: (b) Flexibilisierung bedeutet *Emanzipierung*: Unbestritten ist, dass bestimmte Formen der Flexibilisierung die Autonomie des Arbeitnehmenden vergrössert haben, so zum Beispiel die Einführung der Gleitzeit und die Abschaffung der Blockzeiten, geregelte Formen der Teilzeit, Sabbaticals und der gleitende Ruhestand. In diesem Zusammenhang ist auch die folgende Aussage zu verstehen: "Neue Arbeitszeitformen versprechen mehr Zeitsouveränität und damit eine Erweiterung der Freiräume für die individuelle Lebensgestaltung. Und was gibt es aus gewerkschaftlicher Sicht Verlockenderes als Zeitsouveränität, denn die spürbarsten Zwänge, denen ArbeitnehmerInnen heute ausgesetzt sind, sind zweifellos jene einer starren Arbeitszeit" (Schäppi, 1998: 149). Ebenso wie die Flexibilisierung mit vergrösserter Zeitautonomie einhergehen kann, kann sie im positiven Falle zu mehr Selbstorganisation und Mitwirkung sowie zur Übertragung von Verantwortung führen.

Es ist jedoch unbestritten, dass der Übergang von einer befreienden flexiblen Arbeitszeitgestaltung zur Prekarität fliegend ist. Es ist deshalb Aufgabe der Gewerkschaften, sich auf diese äusserst anspruchsvolle Gratwanderung zu wagen und dafür zu sorgen, dass neue Arbeitszeitmodelle im Interesse der Arbeitnehmenden gestaltet werden. Sechs Hauptkriterien helfen dabei, die Modelle im konkreten Fall zu beurteilen (Schäppi, 1998: 151):

- *Arbeitszeitverkürzungen als Gegenleistung*: Flexibilisierungen dürfen nur eingegangen werden, wenn im Gegenzug die Arbeitszeit reduziert wird.
- *GAV-Regelungen*: Flexible Modelle müssen kollektiv vereinbart und gesamtarbeitsvertraglich detailliert abgesichert sein. Dazu gehören gewerkschaftlich ausgestaltete Leitplanken.
- *Gesundheits- und Sozialverträglichkeit*: Flexible Arbeitszeitformen müssen Rücksicht nehmen auf die Gesundheit sowie auf das familiäre und gesellschaftliche Leben der Beschäftigten.
- *Mitbestimmung und Förderung der Persönlichkeit*: Arbeitszeitregelungen müssen für die Beschäftigten durchschaubar und gemäss eigenen Zielen und Bedürfnissen mitbestimmbar und gestaltbar sein. Der Raum für Weiterbildung und Selbstorganisation ist unerlässlich.
- *Mehr echte Zeitautonomie*: Neue Modelle müssen für die Arbeitnehmenden die Planbarkeit ihrer Arbeitszeit und die Kontrolle über ihre Arbeitszeit erhöhen.
- *Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit*: Neue Modelle sollen das Auseinanderklaffen der Arbeitszeitschere unterbinden, Unterbeschäftigung ebenso wie Überarbeitung verhindern.

Ebenso wenig wie die Gewerkschaften darum herum kommen, einseitig flexibilisierte Modelle ohne Planbarkeit stärker zu verunglimpfen, werden sie darum herum kommen, sich auf eine post-industrielle Zeitordnung einzulassen, in der das traditionelle Normalarbeitsverhältnis nur noch für eine Minderheit der Beschäftigten aktuell ist.

Bibliographie

- Allemann, M. und V. Brodard (2000) "Wenig sinnvoll und rechtlich nicht rechtens", *Arbeit und Verkehr* 44: 3, 31. Oktober 2000.
- Baillod, J., Holenweger, T., Ley, K. und P. Saxenhofer (1993), *Handbuch Arbeitszeit*, Zürich: vdf Hochschulverlag, zweite Auflage.
- Baillod, J., Davatz, F., Luchsinger, Ch., Stamatiadis, M. und E. Ulich (1997), *Zeitenwende Arbeitszeit: Wie Unternehmen die Arbeitszeit flexibilisieren*, MTO Band 147, Institut für Arbeitspsychologie, Zürich: vdf Hochschulverlag AG.
- Bauer, T. und B. Nyffeler (1996), *Arbeitszeitregelungen in den Gesamtarbeitsverträgen*, Bundesamt für Statistik, Bern.
- Baumann, B. (1998), *Zur Erwerbstätigkeit von Frauen im Kanton Zürich*, Büro BASS, Bern.
- BfS (Bundesamt für Statistik) (2000a), *Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 1999*, Neuchâtel.
- BfS (Bundesamt für Statistik) (2000b), *Arbeitsmarktindikatoren 1999*, Neuchâtel.
- Buhmann, B. (1997), "Zahlen und Fakten zur Teilzeitarbeit und deren Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation", *SAKE-News* 5/97, Bundesamt für Statistik, Bern.
- Bundesrat (2000), *Botschaft des Bundesrates zur Volksinitiative "Für eine kürzere Arbeitszeit"*, 28. Juni, Bern.
- Capezalli, E. (2000), "Heures de travail en 1998: communiqué de presse", *SAKE-NEWS* 6/2000, Office fédéral de la statistique, Neuchâtel.
- Castells, M. (2000), *The rise of the network society*, second edition, Oxford : Blackwell.
- Dathe, D. (1998), "Wechselwirkungen zwischen Arbeitszeitpolitik und Arbeitsangebotsverhalten", *Discussion Paper* FS1 98-201, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Davatz, F. (1997), "Verbreitung von Arbeitsmodellen in der Schweiz", in: Baillod, J., Davatz, F., Luchsinger, Ch., Stamatiadis, M. und E. Ulich (1997), *Zeitenwende Arbeitszeit: Wie Unternehmen die Arbeitszeit flexibilisieren*, MTO Band 147, Institut für Arbeitspsychologie, Zürich: vdf Hochschulverlag AG.
- Dumont, P. und Ch. Dellsperger (1994), *La situation des femmes et des hommes sur le marché du travail*, Office fédéral de la statistique, Bern.
- Eberle, W. und H. Schächli (2000), "Für eine Repolitisierung der Lohnfrage: zur neoliberalen Politik der Lohnflexibilisierung und des Lohnabbaus", *Widerspruch* 39/00.
- GBI (2000), *Positionspapier Arbeitszeit (C)*, GBI-Kongress 2000.
- Geissler, B. (2000), "Arbeit – Zeit – Geschlechterverhältnis", in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 4/2000.

- Gschwind, S. (1998), *Auszug aus den Kantonalen Normalarbeitsverträgen*, Vorsorgestiftung der Schweizerischen Landwirtschaft, Brugg, Oktober 2000.
- Hans Böckler Stiftung (1999), *Arbeitszeit zukunftsfähig gestalten. Impulse aus der Forschung*, Düsseldorf.
- Henneberger, F. (2000), "Arbeitszeitpolitik als Beschäftigungspolitik? Zur Diskussion der Beschäftigungseffekte von Wochenarbeitszeitverkürzungen in Privatwirtschaft und Öffentlichem Dienst", *Diskussionspapier 64*, Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitsrecht, Universität St. Gallen.
- Holenweger, T. und H. Conrad (Hrsg.) (1998), *Arbeit und Zeit*, Kontrast Verlag, Zürich.
- Hug, R. (2000), *Prekäre Arbeit auf dem Land: Untersuchung zur Lage der Landarbeiter/-innen in sechs Schweizer Kantonen*, GBI, Zürich.
- Jäggi, F., Herzog, U., Fisler, T., und W. Furrer (1996), *Individuelle Freizeit auf dem Bau*, Semesterarbeit an der Unternehmerschule SBV des Schweizerischen Baumeisterverbandes, September 1996.
- Laessig, V. (1998), "Profondes mutations sur le marché du travail en Suisse entre 1991 et 1997 – une analyse basée sur les données de l'ESPA", *SAKE-NEWS* 3/98.
- Laessig, V. (2000), "SAS-Nachtarbeit", Statistische Übersicht auf der Basis der SAKE 1991 – 1999, unveröffentlichtes Dokument, Bundesamt für Statistik, Neuchâtel, Mai 2000.
- Lang, K. (2000), "Gewerkschaftspolitik als Zeitpolitik? Thesen zur Diskussion", in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 4/2000.
- Lehndorff, S. (1998), "Von der kollektiven zur individuellen Arbeitszeitverkürzung?", *WSI Mitteilungen* 9/1998.
- Lopreno, D. (1995), "Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz", *Die Volkswirtschaft*: 10/95.
- Luchsinger, Ch. (2000), *Das neue Arbeitsgesetz: Leitfaden zum Handeln*, Schweizerischer Gewerkschaftsbund, Bern.
- Mandraud, I. (1999), "Le temps libre, ambition éclipée de la réforme des 35 heures", *le Monde* 29. Juli 1999.
- Mückenberger, U. (2000), "Zeitwohlstand in neuen Zeiten", in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 4/2000.
- OECD (1996), "Le temps de travail", *Programme travailleurs/employeurs*, OECD/GD (96)140, Paris.
- OECD (1998), "Le temps de travail", in: *Les perspectives de l'emploi*, Paris.
- OECD (1999), *Les perspectives de l'emploi*, Paris.

- Oesch, D. (2000), *Aktuelle Probleme der Gewerkschaften in den Lohnverhandlungen*, Schweizerischer Gewerkschaftsbund, Bern.
- 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.
- Rieger, A. (1993), "Arbeit umverteilen – Arbeit verkürzen", *Widerspruch* 25/93.
- Rieger, A. (1996), "Arbeitszeitverkürzung gegen Arbeitslosigkeit", *Widerspruch* 31/96.
- Rieger, A. (2000), "Der Arbeitszeit ein gesellschaftliches Mass geben", 2. Entwurf für *Positionspapier Kongress GBI*, 31. 5.
- Rifkin, J. (1996), *The end of work*, New York: Putnam Books, Paperback Edition.
- Rodrik, P. (2000), "Swisscom crée un mode d'emploi pour mettre à la porte", *Tribune de Genève*, 1. 11. 2000.
- Schäppi, H. (1998), "Neue Wege in der Arbeitszeitpolitik", *Widerspruch* 36/98.
- Schaufelberger, C. (1997), "Individuelle Arbeitszeitmodelle: Wegkommen vom Standardmodell 8 Stunden, 5 Tage", *Schweizer Arbeitgeber* 6. März.
- Schelbert Syfrig, H. (1997) "Referat zum Thema Frauen und Wirtschaft", in: *Ökonomie ist Frauensache*, SGB-DOK Nr. 51/1997.
- SMUV (1998), *Die Jahresarbeitszeit im Gesamtarbeitsvertrag der Maschinenindustrie*, September, Bern.
- SMUV (2000), "Position der Gewerkschaft SMUV zur Flexibilität", *Positionspapier der Gewerkschaft SMUV zu Arbeitszeit, Lohn und Weiterbildung*, SMUV-Kongress, Oktober.
- Sousa-Poza, A. und F. Henneberger (1999), "Why do individuals want to work more or less than they actually do? An empirical analysis for selected OECD countries", *Diskussionspapier 61*, Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitsrecht, Universität St. Gallen.
- Sousa-Poza, A. und F. Henneberger (2000a), "Working-Time policies: an analysis of desired working time, overtime and hours constraints in Switzerland", unpublished draft, 10. Februar, Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitsrecht, Universität St. Gallen.
- Sousa-Poza, A. und F. Henneberger (2000b), "A cross-national analysis of hours constraints", *Diskussionspapier 67*, Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitsrecht, Universität St. Gallen.
- Wolter, S. (1997), "Arbeitszeitpolitik im Rahmen der Beschäftigungspolitik des Bundes", *Arbeitszeitpolitik, Beschäftigungssituation und soziale Integration*, Schriftenreihe des Eidg. Personalamtes, Band 8.

Mündliche Quellen

Landwirtschaft: Philippe Sauvin, GBI Section de la Côte, Nyon.

Graphische Industrie: Heinz Thommen und Pierre-André Charrière, comedia, Bern.

Uhrenindustrie: Jean-Claude Rennwald, SMUV, Bern.

Chemische Industrie: Hans Schächli, GBI, Basel.

Maschinenindustrie: Beda Moor, SMUV, Bern.

Metall-, Elektro- und Haustechnikgewerbe: Rolf Frehner, SMUV, Bern.

Bauhauptgewerbe: Hans Baumann, GBI, Zürich.

Lebensmittelindustrie: Martin Meyer, VHTL, Bern; Beat Stettler, VHTL, Winterthur.²⁴

Transport: Hans Baumgartner, VHTL, Zürich.

Verkauf: Robert Schwarzer, VHTL, Zürich; Catherine Laubscher, unia, Bern.

Gastgewerbe: Mauro Moretto, unia, Bern

Spital: Urs Wüthrich, VPOD, Zürich.

Swisscom: Alain Carrupt, Kommunikation, Ostermundigen.

Post: Samuel König, Kommunikation, Bern.

SBB: Martin Allemann und Vincent Brodard, SEV, Bern.

Flexibilisierung und Frauen: Erika Trepp, VHTL, Zürich.

²⁴ Die Interviews in der Lebensmittelbranche hat Erika Trepp von der Gewerkschaft VHTL geführt.

Anhang

Tabelle A1: Die Verbreitung von flexiblen Arbeitsformen, 1996

	<i>Anteil der Unternehmen, die diese Formen der Arbeitszeit anwenden</i>	<i>Anteil der Beschäftigten, die diesen Formen der Arbeitszeit unterstellt sind</i>
Teilzeitbeschäftigte	87%	20%
Arbeit auf Abruf	72%	...
Gleitende Arbeitszeit	63%	56%
Flexibles Pensionsalter	61%	44%
Sabbatical	57%	3%
Samstagsarbeit	35%	14%
Zweischichtarbeit	34%	7%
Job sharing	29%	1%
Andere Abendarbeit	28%	7%
Sonntagsarbeit	22%	7%
Andere Modelle	12%	6%

Bemerkung: Die Ergebnisse stammen aus einer schriftlichen Erhebung bei 400 Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten.

Quelle: Davatz (1997: 211, 212).

Tabelle A2: Nachtarbeit in der Schweiz, in Tausend, 1991 – 1999

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Normalerweise									
Männer	98	112	95	98	98	97	79	77	97
Frauen	53	56	58	58	64	67	64	56	68
Total	151	167	153	156	162	164	143	134	165
Manchmal									
Männer	240	270	263	238	269	311	352	382	389
Frauen	74	77	86	81	81	101	111	123	131
Total	315	348	349	318	351	412	463	505	521

Quelle: Laessig (2000) gestützt auf die schweizerische Arbeitskräfteerhebung 1991 – 1999.

Tabelle A3: Sonntagsarbeit in der Schweiz, in Tausend, 1991 – 1999

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Normalerweise									
Männer	425	428	440	421	446	191	201	191	197
Frauen	304	325	327	336	349	183	184	170	168
Total	728	753	767	757	795	374	385	361	365
Manchmal									
Männer	176	226	232	263	223	581	606	645	672
Frauen	79	109	111	101	99	310	326	376	420
Total	255	335	343	364	322	890	933	1021	1092

Bemerkungen: 1996 wurde der SAKE-Fragebogen revidiert. Die Daten der Sonntagsarbeit sind deshalb ab diesem Jahr nicht mehr mit den Vorjahren 1991 - 1995 vergleichbar.

Quelle: Laessig (2000) gestützt auf die schweizerische Arbeitskräfteerhebung 1991 – 1999.

Tabelle A4: Sonntags- und Nachtarbeit, Anzahl Arbeitsplätze mit bewilligten Stundenplänen

	1996	1997	1998	1999	2000	Total
<i>Nachtarbeit</i>	20160	22170 +10.0%	23640 +6.7%	23790 +0.6%	26020 +9.4%	+129.1%
<i>Sonntagsarbeit</i>	12370	13972 +12.9%	15130 +8.3%	15000 -0.9%	16580 +10.5%	+134.0%

Quelle: SECO (2000).

Tabelle A5: Beschäftigungsstruktur nach Branchen, Kanton Zürich / Schweiz, 1995

	<i>Güterorientierter Bereich</i>	<i>Produktionsorientierter Bereich</i>	<i>Beratungs- und Informatikbranche</i>	<i>Soziale Dienstleistungen</i>	<i>Verkauf</i>	<i>Gastgewerbe</i>	<i>Freizeitorientierte Dienstleistungen</i>	<i>Haushaltsorientierte Dienstleistungen</i>
Teilzeitanteil	16.3%	22.1%	25.9%	45.5%	36.8%	28.7%	42.6%	53.8%
Teilzeit < 50%	7.8%	11.8%	14.7%	18.3%	19.7%	16.1%	24.0%	44.8%
Frauenanteil	27.6%	35.2%	34.2%	74.9%	61.4%	54.8%	48.4%	57.8%
AusländerInnenanteil	22.6%	12.3%	10.6%	22.3%	17.5%	43.6%	9.6%	55.9%
Wöchentliche Arbeitszeit	41.7 h	42.0 h	41.8 h	41.7 h	42.1 h	42.3 h	41.4 h	42.6 h
Durchschnittslöhne								
Frauen	4660	5056	5038	4738	3629	3385	4691	3243
Männer	6242	7273	7547	6289	4992	3844	6226	4632
Total	5806	6492	6689	5127	4155	3592	5483	3830
GAV-Abdeckung	48%	38%	5%	4%	38%	...	21%	14%

Bemerkungen: Die Daten für den Teilzeitanteil, den Teilzeitanteil von weniger als 50% sowie der Frauen- und AusländerInnenanteil beziehen sich auf den Kanton Zürich, wohingegen die Daten zur Arbeitszeit und zu den Löhnen ebenso wie zur GAV-Abdeckung schweizerische Durchschnitte widerspiegeln.

Quelle: Baumann (1998: 48-62).