

Arbeitszeitprobleme in der Gegenwart

Von H. Muggler†, Aarau¹

1. Die fabrikgesetzlichen Bestimmungen

Bei den Arbeitszeitbestimmungen des Fabrikgesetzes sind einige Eckpfeiler unverkennbar. Im Vordergrund steht das Verbot von *Nacht- und Sonntagsarbeit* für Frauen und Jugendliche. Unter Nachtarbeit ist hier aber nicht die Zeit außerhalb der Grenzen der Tagesarbeit zu verstehen, sondern diejenige zwischen 22 Uhr abends und 5 Uhr morgens. Bis 22 Uhr und ab 5 Uhr können Frauen und Jugendliche beschäftigt werden, jedoch nur auf Grund einer besonderen Bewilligung des Bundesamtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit, für die Verschiebung der Grenzen der Tagesarbeit oder den zweischichtigen Tagesbetrieb. Weil dies einen Einbruch in das grundsätzliche Verbot für Nachtarbeit bedeutet, wurde die Bewilligungskompetenz dem Bund vorbehalten, damit bestimmte Gewähr geboten ist, daß die für solche Bewilligungen vorgesehenen Voraussetzungen beachtet werden. Größtes Gewicht wurde offensichtlich auf eine zusammenhängende Nachtruhe von wenigstens 11 Stunden für Frauen und Jugendliche gelegt.

Am meisten beachtet und diskutiert wurde die Begrenzung der *wöchentlichen Arbeitszeit* im einschichtigen Betrieb, also im normalen Arbeitsregime, auf 48 Stunden. Die Begrenzung der täglichen Arbeitszeit hingegen wurde wohl in Erwägung gezogen, aber als inopportun abgelehnt. Als Grenzen der Tagesarbeit, innert welchen sich der einschichtige Betrieb abwickeln soll, wurde die Zeit zwischen 5 Uhr und 20 Uhr im Sommer und 6 Uhr und 20 Uhr im Winter (an Tagen vor Sonn- und Feiertagen 17 Uhr) festgelegt. Es steht somit dem Betriebsinhaber frei, die ihm zur Verfügung stehenden 48 Stunden beliebig auf die sechs Werktage zu verteilen; zu beachten hat er lediglich die Grenzen der Tagesarbeit, die Bestimmungen über die Pausen und die Bekanntgabe des Stundenplanes.

Mit der Gewährung dieser Freiheit bezweckte der Gesetzgeber die Förderung des freien Samstagnachmittags. An die Möglichkeit, daß die 48 Stunden auf fünf oder gar vier Tage verteilt werden könnten, dachte 1919 wohl niemand. Man fand eine Begrenzung der täglichen Arbeitszeit nicht für notwendig, weil man glaubte, daß auch bei Freigabe des Samstagnachmittags und der vorübergehenden Verlängerung der Arbeitsdauer durch Überzeit nie tägliche Arbeitszeiten auftreten können, die ungünstige Folgen für den Arbeiter zu bringen vermöchten.

¹ Autor: H. Muggler († 5. Mai 1959), Fabrikinspektor, Eidg. Fabrikinspektorat des II. Kreises, Aarau.

Einen maßgeblichen Schutz für den arbeitenden Menschen sah der Gesetzgeber in der Regelung der *Pausenfrage*. Es wurde festgelegt, daß die Arbeit um die Tagesmitte während mindestens einer Stunde unterbrochen werden muß, es sei denn, die Arbeitszeit dauere höchstens 8 Stunden oder gehe spätestens um 13 Uhr zu Ende. Bei achtstündiger Arbeitszeit wurde eine Pause von einer halben Stunde zugelassen, und für Frauen, die ein Hauswesen zu besorgen haben, wurde bestimmt, daß sie, sofern die Mittagspause nicht mindestens 1 1/2 Stunden beträgt, eine halbe Stunde vor dem üblichen Mittagsschluß nach Hause gehen können.

Im Gegensatz zum einschichtigen Arbeitsregime wurde bei *Schichtarbeit* eine Begrenzung der Schichtdauer und der Arbeitszeit festgelegt. Die Arbeitszeit im Schichtbetrieb darf höchstens acht, die Schichtdauer (Arbeitszeit plus Pause) höchstens neun Stunden betragen. Eine Verlängerung der Schicht durch Überzeit kommt nicht in Frage. Warum die unterschiedliche Regelung gegenüber dem einschichtigen Betrieb? Bei der normalen Tagesarbeit handelt es sich um eine regelmäßige Arbeitszeit, bei der die Mahlzeiten zu den allgemein üblichen Stunden eingenommen werden können und die die volle Ausnützung der Nacht zum Zwecke der Erholung gestattet. Noch heute ist es der Großzahl der Arbeiter möglich, über Mittag nach Hause zu gehen, sich dort im Kreise der Familie zu erholen und zu zerstreuen. Anders ist es im Schichtbetrieb: früher Arbeitsbeginn oder später Arbeitsschluß, Verlust an Schlaf, Unmöglichkeit, um die Mitte der Arbeitszeit nach Hause gehen zu können, anomale Essenszeiten, ungenügende Ruhe- und Zerstreungsmöglichkeiten.

Einige besondere Worte seien noch dem *ununterbrochenen Betrieb*, das heißt dem auch über Sonntag aufrechterhaltenen Schichtbetrieb, gewidmet. Für dieses Arbeitsregime gestattet das Fabrikgesetz eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 56 Stunden, weil der Gesetzgeber für die Durchführung dieser Arbeitsorganisation einen dreischichtigen Betrieb ermöglichen wollte oder mußte. Außer durch die lange Arbeitszeit ist der ununterbrochene Betrieb auch noch dadurch gekennzeichnet, daß in ihm über das Wochenende zwölfstündige Schichten vorgesehen sind. Den Arbeitern wollte man insofern entgegenkommen, als man ihnen wöchentlich einen freien Tag, von denen 26 im Jahr auf einen Sonntag fallen müssen, sicherstellte. Auf dem Papier sieht sich dies ganz schön an; in Tat und Wahrheit aber kommen die Arbeiter beim ununterbrochenen Betrieb mit drei Schichten überhaupt nie in den Genuß eines wirklich freien Sonntages, denn entweder muß der Mann bis Sonntagmorgen arbeiten, oder er muß die Arbeit sonntags gegen den Abend aufnehmen. Obwohl diese Regelung gegenüber dem alten Fabrikgesetz einen Fortschritt darstellt, so konnte sie doch von Anfang an nicht befriedigen, und wo genügend Ablösepersonal zur Verfügung stand, suchte man sehr bald, die Arbeitszeit der 48-Stundenwoche anzupassen und den Arbeitern zu Sonn- und Ruhetagen zu verhelfen, die wirklich als solche bezeichnet werden dürfen. Leider ist es noch

nicht gelungen, sämtliche Fabriken dazu zu bewegen, ihren Schichtdienst in diesem Sinne umzugestalten; es sind dies diejenigen Betriebe, in denen die Schichten personell sehr stark besetzt sind und denen es deshalb nicht möglich ist, genügend Leute für die Ablöseschichten einzusetzen.

Es ist offensichtlich, daß sich der Gesetzgeber bei der Ausarbeitung der Arbeitszeitbestimmungen weitgehend von hygienischen Erwägungen leiten ließ. Er beschränkte sich aber nicht auf die eigentliche Hygiene, sondern berücksichtigte auch soziale und ethische Momente. Nachdem das Fabrikgesetz heute gerne und oft sehr leichtfertig kritisiert und als unzeitgemäß bezeichnet wird, dürfte es angezeigt sein, sich dieser Tatsache zu erinnern. Das schweizerische Fabrikgesetz hat als Arbeiterschutzgesetz noch heute in der ganzen Welt einen guten Namen.

2. Neuere Probleme

Die vorstehenden Ausführungen stellen nicht eine umfassende Schilderung der fabrikgesetzlichen Arbeitszeitbestimmung dar, sondern beschränken sich auf die Punkte, die heute von besonderem Interesse sind.

Immer mehr findet in der Industrie die *Fünftageweche* Eingang und die *Arbeitszeitverkürzung* macht laufend Fortschritte. Geht der Fünftageweche eine massive Arbeitszeitverkürzung voraus, so kann man diese Entwicklung vom hygienischen Standpunkt aus sicher nur begrüßen. Leider wurde in der Schweiz aber vielfach die Fünftageweche vorher eingeführt und dies brachte Arbeitstage mit sehr langen Arbeitszeiten. Es ist dies besonders dann der Fall, wenn die normale Arbeitsdauer durch Überzeitarbeit verlängert werden muß. Da bei der Schaffung des Fabrikgesetzes die Fünftageweche ein unbekannter Begriff war, wurde dieser Auswirkung keine Beachtung geschenkt, sonst hätte sicher eine Begrenzung der täglichen Arbeitszeit im Gesetz Aufnahme gefunden. Wohl versuchen die kantonalen Behörden, die die Überzeitbewilligungen erteilen, die Überzeit in erster Linie auf den Samstagvormittag anzusetzen, doch stoßen sie dabei vielfach auf den entschiedenen Widerstand der Arbeiter, die, einmal im Genuß der Fünftageweche, nicht bereit sind, am Samstag Überzeitarbeit zu leisten. So kommt es denn, daß tägliche Arbeitszeiten (Normalstunden plus Überzeit) von 11 ½ Stunden keine Seltenheit darstellen. In hygienischer Hinsicht ist eine solche Arbeitsdauer sicher ein Unding; der Arbeiter nimmt sie aber in Kauf, wenn ihm dafür der freie Samstag erhalten bleibt. Dies will natürlich nicht heißen, daß es dem Arbeiter durchwegs gleichgültig ist, wie viele Stunden pro Tag er der Berufstätigkeit opfern muß. Sein Bestreben geht im Gegenteil dahin, die Arbeitszeit auf ein Minimum an Zeit zu konzentrieren. Auf wessen Kosten dies geht, ja einzig gehen kann, liegt auf der Hand: auf Kosten der Pausen und im besondern auch der Mittagspause. Den Arbeiter

davon zu überzeugen, daß Erholungspausen, wie sie das Fabrikgesetz in Form von Minimalvorschriften kennt, zu seiner Gesunderhaltung einfach notwendig sind, erweist sich als äußerst schwierig; hat er einmal einen frühern Feierabend im Auge, so zählen für ihn keine andern Argumente. Man kann nur hoffen, daß die Verkürzung der Arbeitszeit diese Probleme lösen hilft.

Fragen besonderer Art stellen sich in Betrieben, in denen einschichtig im Rahmen der Fünftageweche und in gewissen Abteilungen mehrschichtig gearbeitet wird. Einerseits liegt es der Betriebsleitung daran, die Fabrik am Samstag schließen, also auch für den Schichtbetrieb die Fünftageweche einführen zu können, andererseits sind es die Arbeiter, die schichtweise tätig sind, die ebenfalls in den Genuß der Fünftageweche kommen möchten. Bei Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen wäre dies möglich bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden, doch wird eine solche Regelung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite wegen des Zeit-, respektive Lohnverlustes abgelehnt. Das Biga ist nun bereit, für Schichtarbeit bei Einführung der Fünftageweche eine Arbeitszeit von neun Stunden zu bewilligen, was einer wöchentlichen Arbeitszeit von 45 Stunden entspricht. Nur schweren Herzens wurde eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit im Schichtbetrieb auch für Frauen und Jugendliche in Aussicht genommen; denn für Frauen im besondern bedeutet Schichtarbeit an sich eine große Belastung. Sie arbeiten ja nicht nur in der Fabrik, sondern vor und nach der Fabrikarbeit zu Hause, und am Samstag haben sie schon gar keine Ruhe, sondern benützen die Freizeit für die großen Haushaltarbeiten. Außerdem ruft eine Verlängerung der Schichtdauer der Umgehung einer weitem fabrikgesetzlichen Bestimmung, nämlich der Vorschrift betreffend den Arbeitsschluß um 22 Uhr. Es zeigte sich aber, daß es gerade die Frauen sind, die größten Wert auf die Fünftageweche legen, und in der Textilindustrie, in der die meisten Frauen tätig sind, ist es aus technischen Gründen nicht denkbar, Frauen und Männer nach verschiedenen Schichtplänen arbeiten zu lassen.

Im ununterbrochenen Betrieb wird die Arbeitszeitreduktion auf das für den normalen Tagesbetrieb geltende Maß von den Arbeitern sehr begrüßt. Ihr Bestreben richtet sich aber vor allem auf die Abschaffung der zwölfstündigen Schichten über das Wochenende und auf die Festlegung einiger einwandfreier Sonn- und Ruhetage. Wo, wie schon erwähnt, genügend Ablösepersonal zur Verfügung steht, kann diesen Wünschen ohne Schwierigkeit entsprochen werden. Wo dies aber nicht der Fall ist, kann den erwähnten Anliegen der Arbeiter nicht Genüge getan werden, ohne die Bestimmung über die erforderliche Zahl der 26 freien Sonntage zu verletzen. Es kann nicht bestritten werden, daß die Forderung der Arbeiter nach Abschaffung der zwölfstündigen Schichten und nach Sonn- und Ruhetagen, wie sie andere Leute auch kennen, voll begründet ist und daß es verständlich erscheint, wenn sie auf 26 theoretische Sonntage keinen großen Wert legen.

3. Die Stellung der Behörden

Häufig kommt es vor, daß Gesuche von Firmen um Bewilligung einer neuen, von den gesetzlichen Bestimmungen abweichenden Arbeitsorganisation mit den folgenden Worten beginnen: «Auf Wunsch unserer Arbeiterschaft . . .». In andern Gesuchen heißt es am Schluß: «Die neue Arbeitseinteilung wurde mit den beteiligten Arbeitern besprochen, und sie unterstützen unser Anliegen.» Gelegentlich müssen wir auch anlässlich unserer Inspektionen feststellen, daß in gewissen Punkten von den geltenden Bewilligungen abgewichen wurde; man sagt uns dann, es sei dies auf einen Wunsch der Arbeiter zurückzuführen, oder diese haben ihr Einverständnis hiezu gegeben. Daß all die Sonderwünsche, die heute auf dem Gebiet der Arbeitszeitgestaltung in Erscheinung treten, für die Behörden, die sich mit dem Vollzug des Fabrikgesetzes zu befassen haben, zu einer ganz unerfreulichen Lage führen, dürfte nicht überraschen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind sich einig, und der Störefried ist der Beamte, der sich auf Paragraphen stützen muß! Das Biga und die Fabrikinspektorate sind sicher die letzten, die eine Regelung der Arbeitsorganisation eines Betriebes auf dem Wege der Verständigung zwischen Leitung und Arbeitnehmerschaft grundsätzlich nicht begrüßen würden. Wenn es aber darum geht, geltende und zweifellos auch begründete gesetzliche Bestimmungen mit vereinten Kräften zu torpedieren, so erhält ein solches Vorgehen eine gefährliche Eigenschaft. Keine der Arbeitszeitvorschriften des Fabrikgesetzes wurde unüberlegt erlassen, sondern sie entspringen dem ehrlichen Bestreben des Gesetzgebers, die Arbeit möglichst erträglich zu gestalten. Was 1919 hygienisch als richtig befunden wurde, gilt im Wesentlichen sicher auch heute noch. Die Arbeiter und deren Organisationen wären gut beraten, wenn sie sich bei der Beurteilung von Arbeitszeitfragen nicht allzusehr von momentanen Überlegungen leiten ließen, sondern wieder vermehrt die hygienischen, sozialen und ethischen Hintergründe der geltenden Bestimmungen beachten würden.

Der gegenwärtige Zug nach individueller Arbeitszeitgestaltung bedeutet auch eine Gefahr für das in Ausarbeitung befindliche Arbeitsgesetz. Werden die Behörden gezwungen, einer Großzahl von Betrieben Sonderwünsche zu erfüllen, so dürfte es schwer fallen, in das kommende Gesetz allgemein gültige, hygienisch begründete Vorschriften aufzunehmen. Ein Arbeitsgesetz, das nicht in konsequenter Weise die Gesunderhaltung der Arbeiter zum Ziele hat, sondern lediglich eine Verständigung zwischen Betriebsleitung und Arbeiterschaft fördert, hätte nicht mehr den hygienischen Wert des Fabrikgesetzes und würde gesamthhaft einen Rückschritt darstellen.