

DIE ARBEITSZEITVERKÜRZUNG IST SIE FÜR HEUTE ~~ODER~~ UND FÜR MORGEN ~~?~~!

Zu einer Zeit, in der unsere Regierungen das einzige Ziel haben, die Flexibilität auf Kosten der Lebensqualität der Arbeitnehmer zu erhöhen ...Zu einer Zeit in der die Hälfte derjenigen, die eine Arbeit haben immer produktiver werden müssen und diejenigen, die in Teilzeit arbeiten strampeln, um am Ende des Monats rund zu kommen...Zu einer Zeit in der die Dauer der Karriere verlängert wird, während so viele junge Menschen nach der Schule keine Arbeit finden...wird unser Privatleben, werden unsere Lebenspläne für eine Wirtschaft im Dienste des Geldes geopfert.



Als Jugendliche weigern wir uns, mehr zu arbeiten, um weniger zu verdienen und weniger gut leben zu können. Wir weigern uns, auf eine simple Arbeitskraft reduziert zu werden, die keine Zeit mehr hat, sich ihrem Familienleben zu widmen, die keine Zeit mehr hat, kulturellen, sportlichen oder bürgerlichen Aktivitäten nachzugehen, weil die Arbeitspläne hyperflexibel geworden sind. Wir werden nicht die Generation Burn-out werden, die Generation ohne Ferien, die Generation der Depressionen und des Unwohlseins, die aus den Arbeitsbedingungen resultieren werden und aus dem kümmerlichen Sozial- und Kulturleben.

Als Jugendliche in einer Gesellschaft, die immer produktiver wird, lehnen wir eine Sparpolitik ab, die uns dazu verdammt, schlechter als die vorherigen Generationen zu leben. Zum Modernisieren gibt es verschiedene Maßnahmen, die qualitative Arbeitsplätze schaffen und eine herausragende Maßnahme ist die kollektive Arbeitszeitverkürzung. Es ist Zeit, zahlreicher weniger zu arbeiten, damit alle besser Leben und vom Leben profitieren können.

*Ludovic Voet,
Nationalverantwortlicher der Jung CSC*

Alles steigt! Jedes Jahr steigt die Produktivität, der Arbeitsrhythmus steigt, das Leiden an der Arbeit steigt, die Armut steigt, die prekären Arbeitsverhältnisse steigen, die Zeit, die in Staus verbracht wird steigt, das Renteneintrittsalter steigt, die Zahl der Ausgeschlossenen steigt, die prekäre Beschäftigung steigt, die Arbeitslosigkeit steigt,...

Die Arbeitnehmer ohne Arbeit werden von der Arbeitswelt ausgeschlossen und jede Betriebsschließung, jede Umstrukturierung, ist eine Chance weniger, eines Tages wieder eine Arbeit zu finden. Die Dauer der Arbeitszeit wurde gesenkt durch den gewerkschaftlichen Kampf mit dem Ziel des sozialen Fortschritts und der menschlichen Befreiung. Doch mit der strukturellen Arbeitslosigkeit ist daraus ein „mehr Arbeiten, um etwas zu verdienen“ geworden, die in den Rückschritt führt und dominiert. Insbesondere durch die Vervielfachung von atypischen Arbeitsverträgen und die Streichung von qualitativen Beschäftigungsverhältnissen.

Für die Gruppe der Langzeitarbeitsuchenden (TSE) ist die Arbeitszeitverkürzung mit gleichzeitiger besserer Verteilung der Arbeit eine ganz natürliche Lösung gegen die Geißel, die sich Arbeitslosigkeit nennt. Während viele (und dies nicht immer aus guten Gründen) über die Entwicklung der Arbeit und die Zerstörung von Arbeitsplätzen durch den technischen Fortschritt (Automatisierung, Vollautomatisierung, Digitalisierung, Uberisierung,...) debattieren, denken wir, dass dies der passende Moment ist, die Forderung nach einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung und die gerechtere Verteilung der Arbeit zu fordern.



Arbeiten wir weniger, damit alle arbeiten!

*Khadija Khourcha,
Nationalverantwortliche TSE-CSC*

Die Arbeitszeitverkürzung mit besserer Verteilung der Arbeit ist ein aussagekräftiges aktuelles Thema im heutigen politischen sozio-wirtschaftlichen Kontext. Müssen wir an die zahlreichen Rückschritte erinnern, die wir in der letzten Zeit auf Ebene der Sozialen Sicherheit erfahren haben?

In Frankreich haben das Robien-Gesetz von 1996 und das Aubry-Gesetz von 1998 und 2000 versucht, die Missstände der Unterbeschäftigung und alle diesbezüglichen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Probleme in den Griff zu bekommen. Dies über eine kollektive Arbeitszeitverkürzung und die Erleichterung der Sozialbeiträge der Arbeitgeber. In der Praxis gestaltet sich diese Maßnahme flexibel und auf verschiedene Art und Weise in den Unternehmen und über kollektive Arbeitsabkommen, die verhandelt wurden. Natürlich hat die Arbeitszeitverkürzung auch ihre Kritiker: Sie kann keine optimale Lösung für alle Probleme liefern, aber sie ist es wert, dass man sich seriös mit dem Thema auseinandersetzt und dabei das Experiment der Franzosen miteinbezieht. Denn ohne konsequente Anpassungen unseres Arbeitskonzepts, das einen direkten Einfluss auf die Wirtschaft unseres Landes und die Gesundheit ihrer Bewohner hat, bereiten wir unseren Kindern keine brillante Zukunft.



*Didier Smeyers,
Vize-Präsident CSC Transcom*

H heute ist die Arbeit total ungerecht verteilt. Einige können ihre Zeit selbst bestimmen, viele werden durch endlose Anforderungen ihres Berufes aufgefrassen und wieder andere in Ermangelung einer richtigen Arbeitsstelle mit ordentlicher Bezahlung, hängen in der unstrukturierte Zeitschleife der Armut. Dabei gibt es eine Lösung für diese ungerechte Situation. **Ein Auto herzustellen, ein Gebäude zu erbauen, ein Dossier zu bearbeiten oder einen Brief zu verschicken geht heute 4 bis 10 mal schneller als vor 40 Jahren. Das nennt man Wachstum der Produktivität. Das ist die gute Nachricht: mehr Reichtum zu produzieren in einer Stunde, oder denselben Reichtum in viel kürzerer Zeit, kann gleichzeitig freie Zeit erzeugen und das Wohlbefinden steigern.** In zweierlei Hinsicht: indem die globalen Einkommen steigen (der direkte Lohn, der sozialisierte Lohn über die Soziale Sicherheit und den öffentlichen Dienst) und indem die Arbeitszeit ohne Lohnverlust verkürzt wird. Seit 1945 wurden diese zwei Früchte der Produktivität stetig geerntet: Die realen Gehälter und die der sozialen Sicherheit sind gestiegen und die Arbeitszeit wurde reduziert...zumindes bis 1980. Seitdem steigert sich die Produktivität weiter (je nach Sektor mehr oder weniger), aber eine dritte Art die Früchte zu verteilen, wurde aufgezwungen: nicht etwa die Steigerung der Gehälter oder die Reduzierung der Arbeitszeit, nein die Steigerung des Profits und die Anhäufung des Kapitals. Ein Großteil des generellen Verfalls der Gesellschaft ist das Resultat einiger katastrophaler Entscheidungen, die Regierungen und Arbeitgeber uns seit 40 Jahren aufzwingen.

Es ist Zeit, dass das aufhört! Es ist Zeit, dass die Versprechen des Fortschritts endlich für alle eintreten und nicht nur für 2 %-3 % Privatiere, die uns beherrschen. Es ist Zeit, dass die Utopie der Arbeitszeitverkürzung wieder eine generelle Priorität in unserer Gesellschaft wird. Weil es möglich ist, weil es nötig ist, weil sie eine gute Antwort auf unsere Fragen ist, weil wir an sie glauben, sie wollen und sie bekommen werden. Für heute und für morgen

*Felipe Van Keirsbilck,
Generalsekretär der CNE*



Die Arbeitszeitverkürzung soll vor allem nicht mit einer Teilzeit verwechselt werden, die häufig Quelle von Armut und Ungleichheiten ist. Die Arbeitszeit misst die Zeit, während der eine Person dem Unternehmen zur Verfügung steht. Man spricht von Arbeitszeitverkürzung, wenn sich diese Zeit verringert. Sie wird kollektiv, wenn diese verhandelt wird, gleichberechtigt ist und die normale Vollzeitarbeitszeit ohne Lohnverlust reduziert, entweder am Tag, in der Woche oder innerhalb des Jahres.

Wahnsinn für die Konservativen, Träumerei für die Resignierten, ist die kollektive Arbeitszeitverkürzung doch der schönste Sieg der Arbeitnehmer seit sie sich in Gewerkschaftsbewegungen organisieren. Ursprünglich eine gewerkschaftliche Forderung ist sie auch ein kulturelles, soziales, philosophisches und umweltfreundliches Bestreben, eine kollektive Lösung für eine möglichst große Personengruppe. So sollte sie auch im Laufe dieser Broschüre und unserer Kampagne aufgefasst werden.

Manchmal stecken wir in unseren Gewohnheiten so fest, dass es schwierig ist, Abstand zu gewinnen und Dinge aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten, als würde die Wahl unserer Lebensführung nicht von uns abhängen. Auch wenn wir in kleinen und großen Dosen leiden. Und sogar, wenn das Leiden kollektiv ist: denn unsere Arbeitsorganisation befriedigt letztendlich nur wenige Menschen. Zwischen denen, die zu viel arbeiten und denen die mehr arbeiten wollen oder ganz einfach überhaupt arbeiten wollen,...

AUF SEITE 8, UM
GENAU ZU SEIN

...suchen Sie den Fehler.

Hat man mal einen kritischen Blick auf unser Arbeitszeitmodell geworfen, kann man für einen Moment sein kleines, getaktetes Leben beiseite schieben und nach hinten schauen. Warum zählt unsere Arbeitszeit im Jahr 2016 noch immer 38 Stunden pro Woche? Betrachten wir das Problem von einer anderen Seite und werfen wir ein Auge auf die Arbeitszeitverkürzung, ...

...um zu verstehen...

AUF SEITE 10

Und dann kommen wir zu uns, im kollektiven Sinne: Wie leben wir heute in Belgien unsere Arbeitszeit? Wie kommen wir zurecht, wie vereinbaren wir unser Privatleben mit dem Arbeitsleben im Jahr 2016? Welches sind unsere Erwartungen, unsere Frustrationen, was machten die letzten Regierungen, als sie über unsere Arbeitszeit entschieden? So viele Fragen, die uns zur Arbeitszeitverkürzung führen, ...

JA, JA! FLITZEN SIE
AUF SEITE 16
UM SIE ZU ENTDECKEN

...unsere Alternative zur Flexibilität
und Ermüdung

Die kollektive Arbeitszeitverkürzung

**Warum
nicht?**

06:00



14:00



16:00



Deine Mama hat angerufen, sie ist schon wieder auf der Arbeit. Die Nachbarin nimmt dich mit nach Hause.



20:00

DEN FEHLER FINDEN

Was haben diese 3 Personen noch gemeinsam?

Auf den ersten Blick haben die 3 Personen in ihrem Tagesablauf nichts gemeinsam. So wie rund 600.000 Menschen in unserem Land, pendelt die erste Person zwischen Arbeitsuche und Hoffnungslosigkeit bezüglich der Arbeitslosigkeit. Die zweite Person rennt ab Tagesbeginn bis zum Ende, erschöpft von ihrer Arbeit - spannend oder nicht- und dem Alltäglichen. Um die Enden zusammen zu bekommen, häuft die dritte Person kleine Jobs an, mit vollkommen verschobenen Arbeitszeiten.

Diese drei Leben, in denen Sie ohne Zweifel Ihr eigenes und das Ihrer Bekannten erkennen, haben also nicht viel gemeinsam, abgesehen von der Unzufriedenheit, die man ihnen am Ende des Tages vom Gesicht ablesen kann. Dabei haben alle drei Situationen eine Gemeinsamkeit: die Arbeitszeit, auf die man keinen Einfluss hat und die schlecht verteilt ist.

Alles läuft, als würde man das Problem von hinten anpacken. Statt die verfügbare Zeit zu messen und sie unter allen Personen, die eigentlich arbeiten könnten, gerecht zu verteilen, legt man eine Vollzeitarbeit willkürlich - heute 38 Stunden pro Woche - fest und einer kämpft gegen den anderen, um seinen Anteil zu erbeuten. Egal ob die Arbeitsmenge sinkt, egal, ob die Anzahl Personen, die arbeiten gehen müssen, um zu leben, sich zu entwickeln, ihre Familie zu ernähren, steigt. Welch seltsame Art, unser kollektives Leben zu organisieren, finden Sie nicht?

Denn es handelt sich sehr wohl um eine kollektive Entscheidung, die wiederkommt: Keine Götter, nicht die Natur hat entschieden, dass heutzutage in Belgien eine Vollzeitarbeitswoche 38 Stunden betragen muss und dass diese Anrecht gibt auf einen würdigen Lohn und eine erfüllte Karriere. Seit jeher wurde die Arbeitszeit durch die, die sie anbieten und die die sie leisten gebildet. Also wie und weshalb sind wir dort gelandet? Ein kleiner Blick auf die Geschichte der Arbeitszeit und die Arbeitszeitverkürzung und man versteht und relativiert die Existenz der obskuren Wesen, die die Nutzung unserer Zeit diktieren.



DIE ARBEITSZEITVERKÜRZUNG

Geschichte zum besseren Verständnis

Mit der Industrialisierung der Wirtschaft und der Geburt des Kapitalismus im 19. Jahrhundert intensiviert sich die Arbeit der Arbeiter stark. Die Arbeitnehmerorganisationen strukturieren sich nach und nach. Unter den herausragenden Forderungen befindet sich auch die der Senkung der Arbeitszeit, um Zeit für Muße und Freizeit zu gewinnen. Die kollektive Arbeitszeitverkürzung konkretisiert sich Schritt für Schritt, jeden Tag, in der Woche oder im Jahr. Langsam aber sicher.

1905

- Gesetz über die Sonntagsruhe

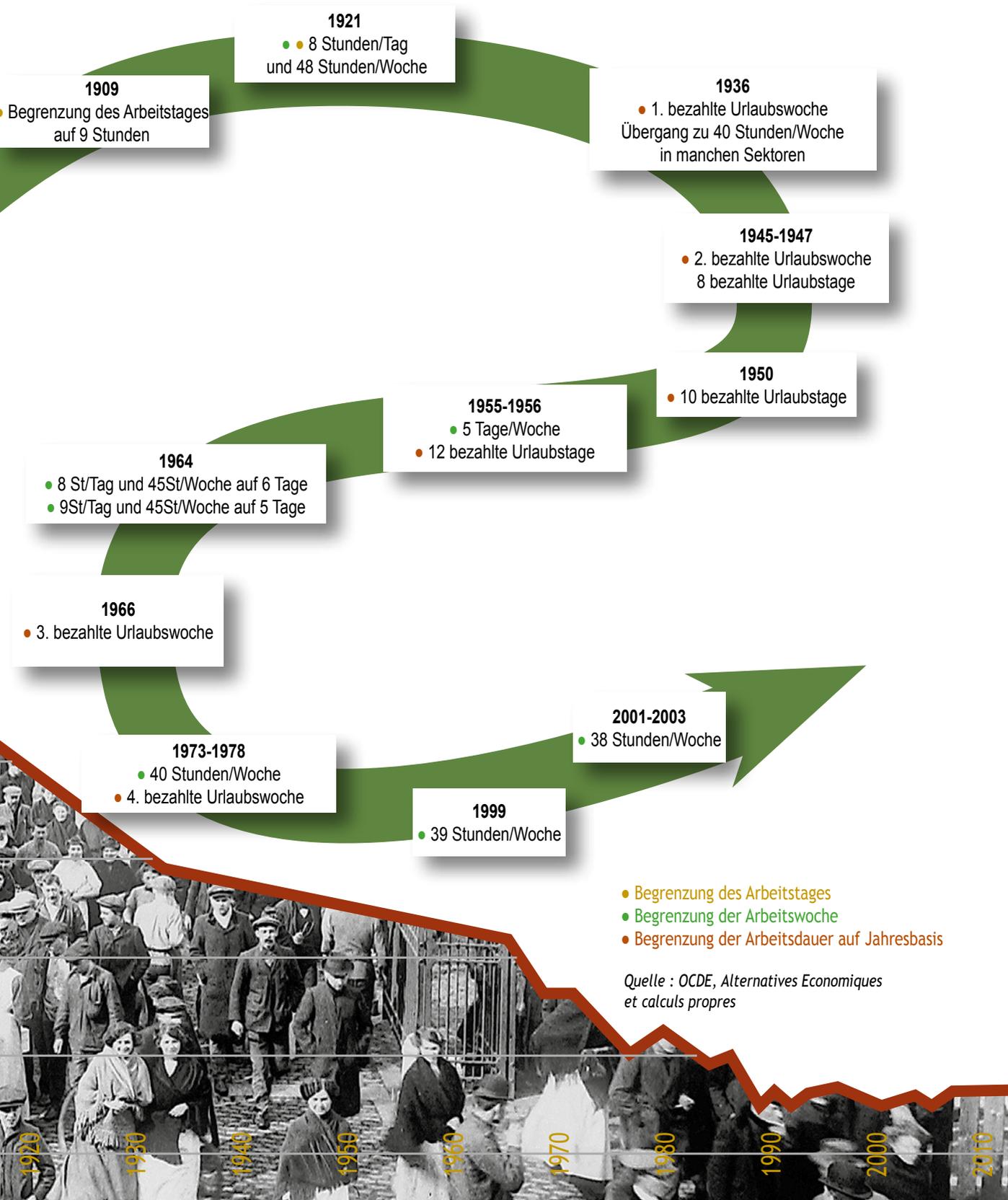
1889

- Reglementierung der Kinderarbeit

Ende 19. Jahrhundert

- Progressiver Rückgang des 12 Stunden/Tages auf den 10 Stunden/Tag





COMMISSION SYNDICALE DE BELGIQUE.

TRAVAIL
ARBEID

LOISIRS
UITSPANNING

REPOS
RUST



A. Van Hoor

SYNDIKALE KOMMISSIE VAN BELGIE

Mit Abstand betrachtet kann man feststellen, dass die kollektive Arbeitszeitverkürzung im Sinne der Modernisierung und des Fortschritts stattfindet. Ob nun als Reduzierung eines Arbeitstages, einer Arbeitswoche oder eines Arbeitsjahres, der Gewinn durch die höhere Produktivität erlaubte es, weniger zu arbeiten. Illustration in einigen Schlüsseldaten und großen Etappen der Arbeitszeitreduzierung ab dem 19. Jahrhundert bis heute.

19.JHD: Die Einführung der Industriegesellschaft führt zu einer unerhörten Intensivierung der Arbeit. Die Arbeitnehmer müssen 7 Tage auf 7 arbeiten, 52 Wochen im Jahr und mit einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 12 Stunden pro Tag, hinzufügen muss man noch die Hin- und Rückfahrt sowie die Pausen.

ENDE 19. JHD: Aufgrund des technischen Fortschritts und der wirtschaftlichen Konjunktur sinkt die tägliche Arbeitszeit von 12 auf 10 Stunden. Man stellt fest, dass die Produktivität der Arbeiter sich verbessert, obschon die Arbeitszeit sinkt. Hinzu kommt, dass sich die Arbeiterbewegung strukturiert, zunächst rund um Gehaltsfragen und Arbeitsorganisation, später rund um die Senkung der täglichen Arbeitszeit. Der Slogan der 3x8 Stunden wird eine der Hauptforderungen der Arbeiterbewegung: „8 Stunden Arbeit, 8 Stunden Freizeit, 8 Stunden Schlaf“, wie auf der Abbildung von Seite 12 zu sehen ist.

1889: Ein erstes Gesetz zur Arbeitsordnung wird am 13. Dezember 1889 verabschiedet. Es entspricht einem gesundheitlichem Ziel und dem Willen, die schwächsten Arbeitnehmerkategorien zu schützen: die Frauen und Kinder. Dieses Gesetz ist die Folge parlamentarischer Umfragen, die die harten Arbeitsbedingungen der Frauen und Kinder ans Licht bringt. Das Gesetz schränkt die Nachtarbeit ein und setzt eine maximale Tagesarbeitszeit fest.

1905: Das Gesetz zur Sonntagsruhe wird 1905 nach langen Debatten über die wirtschaftliche Machbarkeit und über ideologische und religiöse Motive den Sonntag als Ruhetag zu wählen, verabschiedet.

1909: Der Minensektor ist gleichzeitig der Sektor, der die meisten Menschen beschäftigt und am meisten für den sozialen Fortschritt kämpft. Nach zahlreichen harten Sozialkonflikten und einer wichtigen parlamentarischen Debatte, wird das Gesetz zur Reduzierung der Arbeitszeit auf 9 Stunden pro Tag in den Kohleminen trotz Opposition durchgesetzt.

1921: Der erste Weltkrieg hat wichtige soziale und gesellschaftlichen Veränderungen zur Folge. Die Kombination aus internen Faktoren wie dem universellem Wahlrecht für Männer, wichtige Sozialkonflikte und einer starken Entwicklung der Arbeiterbewegung in Belgien sowie externen Faktoren wie die russische Revolution, die Internationale Arbeitskonferenz in Washington, oder die aufständischen Bewegungen in Zentraleuropa, schaffen ein vorteilhaftes Klima für die Forderungen der Arbeiterbewegung. Der 8-Stunden-Tag sowie die 48 Stunden-Woche werden so Realität, zunächst auf dem Terrain, dann verallgemeinert durch das Gesetz vom 14. Juni 1921.

1936: Der Kampf um die Reduzierung der täglichen Arbeitszeit überlässt seinen Platz zwei Forderungen, die im Zusammenhang mit der Arbeitszeit stehen: der bezahlte Urlaub und der Kampf gegen die Arbeitslosigkeit durch die Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit. Der Kampf gegen die Arbeitslosigkeit wird aber eher defensiv verfolgt aus Angst, dass die Arbeitszeitverkürzung mit Lohnverlusten einhergehen könnte. Die erste bezahlte Urlaubswoche wird 1936 in Frankreich nach einer wichtigen Sozialbewegung eingeführt. Diese Bewegung breitet sich bis nach Belgien aus und führt zur ersten gewerkschaftlichen Gemeinschaftsfront zwischen und zu einem ersten Abkommen zwischen den Sozialpartnern, das in einem Gesetz mündet. Dieses macht die erste bezahlte Urlaubswoche und die Einführung der 40 Stunden-Woche in der Schwerindustrie rechtsgültig. Die Aufgabe liegt nun bei den jetzt aufkommenden paritätischen Kommissionen, diese Gesetzgebung auch in den anderen Sektoren anzuwenden. Was 40 Jahre dauern wird.

1945-1947: Zum Ende des 2. Weltkrieges wird der Sozialpakt unterschrieben. Er erklärt die Institutionalisierung des Sozialdialogs und eine gegenseitige Anerkennung der Sozialpartner für rechtsgültig. Für die Arbeitszeitverkürzung bedeutet dies, dass die Verlängerung des bezahlten Urlaubs und die Anerkennung von Feiertagen primär verfolgt wird. Die Anwendung der 40 Stunden-Woche findet Schritt für Schritt in den anderen Sektoren Anwendung. Die zweite bezahlte Urlaubswoche wird bewilligt sowie die Anerkennung von 8 Feiertagen.

1950: zwei weitere Feiertage werden anerkannt. Nun gibt es 10 anerkannte Feiertage.

1955-1956: Die Aktionen der CSC nehmen immer größere Ausmaße an. Ihre Forderungen drehen um die Einführung der englischen Woche, also die Einführung der 5 Tage-Woche und das Erscheinen von Wochenenden. Infolge großer Samstagsstreiks, erhält diese Forderung die Anerkennung der Sozialpartner und ein Abkommen zur 5 Tage-Woche wird abgeschlossen mit einem Maximum von 45 Stunden-Woche unter Beibehaltung des Lohnes. Parallel dazu werden 12 bezahlte Urlaubstage bewilligt.

1964: Die Abkommen des vorausgegangenen Jahrzehnt werden durch Gesetzestexte formalisiert: die tägliche Arbeitszeit auf 8 Stunden mit maximaler Wochenarbeitszeit von 45 Stunden in einer 6 Tage-Woche und der Möglichkeit einer täglichen Arbeitszeit von 9 Stunden mit einem Maximum von 45 Stunden und einer 5 Tage-Arbeitswoche, wenn diese bereits angewandt wurde.

1966: die dritte bezahlte Urlaubswoche wird eingeführt.

1973-1978: Auf progressive Weise wird die 40 Stunden Woche nach und nach über sektorielle Abkommen in den verschiedenen Sektoren eingesetzt. 1973 macht ein überberufliches Abkommen die 40 Stunden-Woche offiziell. Dieses Abkommen mündet in dem Gesetz vom 20.7.1978, das die 40 Stunden-Woche auf alle Arbeitnehmer ausdehnt. Die 4. bezahlte Urlaubswoche wird bei dieser Gelegenheit zugestanden.

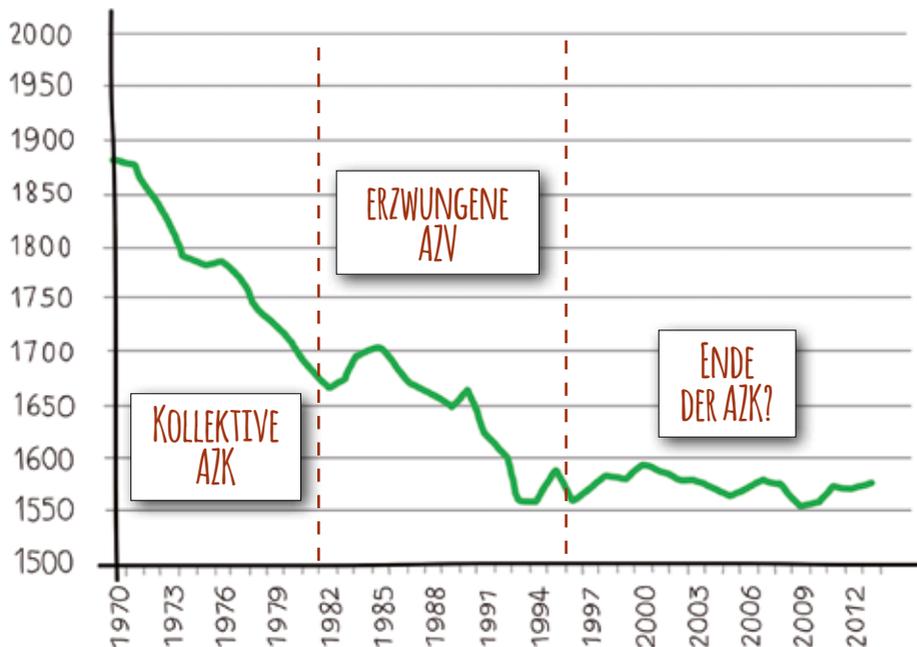
1999-2003: Die Bewegung der 60-70er Jahre wiederholt sich in den 90er Jahren. So erscheinen zahlreiche sektorielle Abkommen, die die Arbeitsstundenwoche auf 39 Stunden, 38 Stunden oder mehr reduzieren. Das Gesetz vom 10.8.2001 setzt die normale Arbeitsstundenwoche auf 38 fest und tritt ab dem 1.1.2003 in allen Sektoren in Kraft.

Die neoliberale Bremse lösen

Die Geschichte der kollektiven Arbeitszeitverkürzung zeigt, dass die Bewegung bis in die 70er Jahre wachsende Ausmaße annimmt. Seit 30 Jahren aber stagniert die Reduzierung der Arbeitszeit. Genauer gesagt nehmen die Arbeitszeitstunden ab, aber hauptsächlich weil die Teilzeitarbeit explodiert ist, häufig eine aufgezwungene Teilzeit, von der natürlich die Frauen betroffen sind. Die Teilzeitarbeit ist auch geprägt durch einen Aufschwung der individuellen Arbeitszeiteinteilung, die über die Soziale Sicherheit dazu beiträgt, einen Teil der Arbeitszeit zu verteilen. Wenn man dann die globale Anzahl der aktiven Bevölkerung nimmt, erfolgt die kollektive Arbeitszeitreduzierung auf die schlimmste Weise: durch die andauernde Höhe der Massenarbeitslosigkeit, die man auch zynisch als „die totale Reduzierung der Arbeitszeit“ bezeichnen könnte.

Die jüngste Politik hat es effektiv vorgezogen, die Wettbewerbsfähigkeit und die Senkung des Lohnanteils auf den Mehrwert zu wählen, indem sie eine Lohnmäßigung und die Reduzierung der Sozialbeiträge (hauptsächlich die der Arbeitgeber) bevorzugte. Dieses Modell der Wettbewerbsfähigkeit, welches seit 30 Jahren die wirtschaftliche Politik der rechten wie der Linken bestimmt, hat in eine Sackgasse geführt. Es hat zu einem wachsenden Ungleichgewicht auf Weltebene und auf europäischer Ebene geführt. Dieses kann nicht gelöst werden ohne die Verteilung des Reichtums und der Arbeit fundamental in Frage zu stellen und mit dem Liberalismus zu brechen. Der Kampf um die kollektive Arbeitszeitverkürzung ist ein exzellente Art und Weise dies zu erreichen.

JAHRESDURCHSCHNITT GEARBEITETE STUNDEN PRO ARBEITNEHMER



DIE ARBEITSZEITVERKÜRZUNG

Unsere Alternative zur Flexibilität und Erschöpfung

Trotz der geschichtlichen Entwicklung zeigen offizielle Statistiken zur Arbeit, sowie verschiedene universitäre Studien ein Gefühl auf, das eine wachsende Anzahl der Bevölkerung teilt: **Wir werden immer mehr, die erklären, keine Zeit zu haben und die Zeit nicht mehr zu beherrschen.**

Die Situation verbessert sich nicht. Seit einigen Jahren erscheint eine Konstante bei den Entscheidungen der Regierungen: Einschnedungen bei verschiedenen Rechten, die es dem Arbeitnehmer erlauben etwas kürzer zu treten. In so einem Kontext erscheint die kollektive Arbeitszeitverkürzung wie eine Alternative zum Risiko der Erschöpfung und zum Rückgang der Rechte auf ein wenig Lebenszeit außerhalb der Arbeit.

IMMER MEHR ARBEITEN

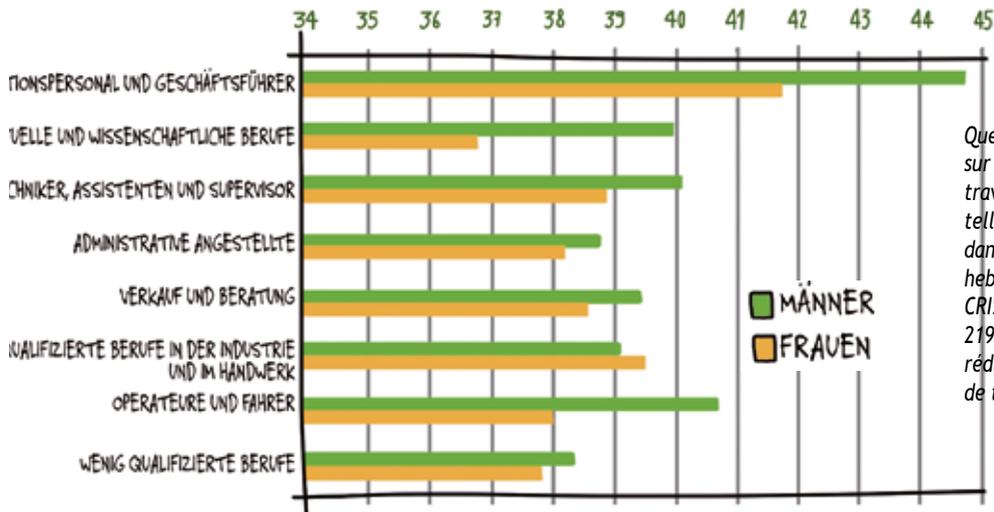
Der Staat sammelt ständig Statistiken zur Arbeitskraft in Belgien. Diese bescheinigen, dass die Arbeitnehmer in Belgien genau oder über die 38 Stunden Woche arbeiten. In Wahrheit arbeiten mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmer 38 Stunden und mehr. Für etwa ein Drittel der Arbeitnehmer überschreitet die wöchentliche Arbeitsdauer 38 Stunden. Diese Überschreitungen des legalen Limits erklärt sich durch eine übermäßige Anwendung von zahlreichen existierenden Ausnahmeregelungen, wie z.B. Überstunden und andere Übereinkünfte die außerhalb des Radarschirms der Gesetzgebung stattfinden. Wie viele Arbeitnehmer nehmen sich Arbeit mit nach Hause, ohne die legale Bezahlung dieser Überstunden einzufordern?

Die lange Zeit, die wir auf der Arbeit verbringen hat einen Einfluss auf unsere Gesundheit. Mehrere Studien von Soziologen haben aufgezeigt, dass eine große Mehrheit (mehr als 70 %) der belgischen Arbeitnehmer das Gefühl von Zeitmangel haben. Etwa 58 % geben an, die Zeit nicht mehr selbst einteilen zu können. Das erklärt die steigende Anzahl Arbeitnehmer, die unter Burn-out und anderen Krankheitsbildern leiden.

NICHT ALLE SITZEN IM SELBEN BOOT

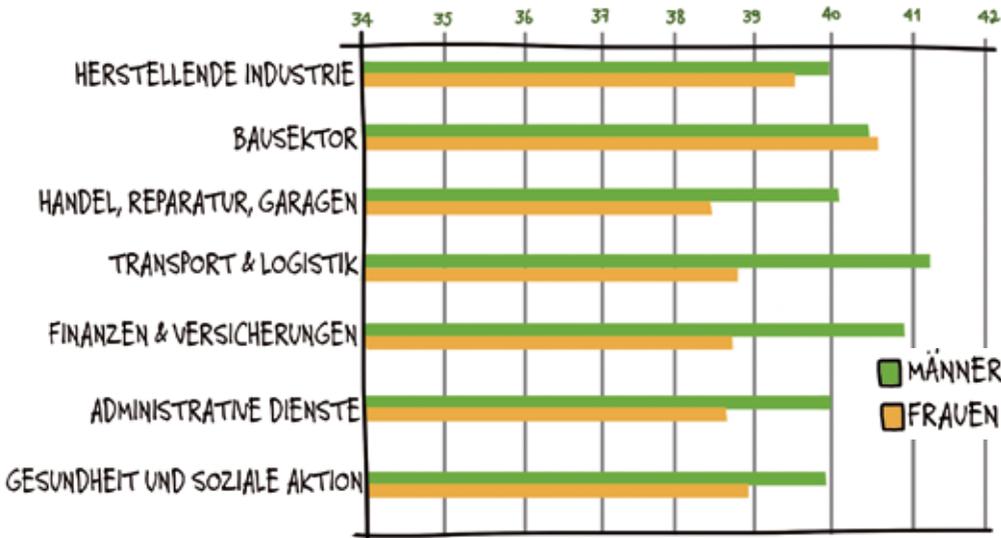
Die durchschnittliche Arbeitsdauer hängt vom Beruf ab. Wie die erste Grafik auf Seite 17 zeigt, sind manche Berufe Arbeitszeiten ausgesetzt, die durchschnittlich mehr als 38 Stunden pro Woche betragen. Darüber hinaus ist auch die wöchentliche Arbeitszeit nicht dieselbe für alle und hängt von den Sektoren ab. Die zweite Grafik zeigt, dass manche Sektoren längeren Arbeitszeiten ausgesetzt sind als andere.

**DURCHSCHNITTLICHE WÖCHENTLICHE ARBEITSDAUER (gewöhnliche Dauer)
FÜR DIE VOLLZEITIGEN LOHNEMPFÄNGER JE NACH BERUFSKATEGORIE UND
GESCHLECHT (in Stunden/Woche, BELGIEN, 2012)**



Quelle: Enquête sur les forces de travail (2012) telle que compilée dans le Courrier hebdomadaire du CRISP No. 2191-2192 consacré à la réduction du temps de travail.

**DURCHSCHNITTLICHE WÖCHENTLICHE ARBEITSDAUER (gewöhnliche Dauer)
FÜR DIE VOLLZEITIGEN LOHNEMPFÄNGER NACH SEKTOR UND GESCHLECHT
(in Stunden/Woche, Belgien, 2012)**



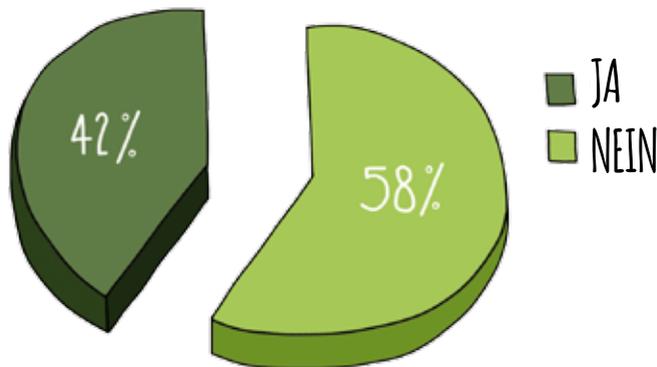
Quelle: Enquête sur les forces de travail (2012) telle que compilée dans le Courrier hebdomadaire du CRISP No. 2191-2192 consacré à la réduction du temps de travail.

Auf beiden Grafiken auf Seite 17 ist ersichtlich, dass es große Unterschiede zwischen den Arbeitszeiten verschiedener Bevölkerungskategorien gibt. Erstens beobachtet man eine unterschiedliche Arbeitszeit zwischen Männern und Frauen. Es arbeiten weniger Frauen als Männer 38 Stunden oder mehr pro Woche, obwohl der Anteil nach wie vor erheblich ist (ungefähr 30 %). Im Gegenzug sind die Frauen zahlreicher bei der Teilzeitarbeit vertreten; meistens aber gezwungenermaßen und nicht auf freiwilliger Basis. Zweitens, und im Kontrast zu den oben angeführten Zahlen, arbeitet ein bedeutender Anteil (ungefähr 25 % der Bevölkerung) null Stunden pro Woche, weil sie keinen Job finden.

NOCH MEHR ARBEITEN?

Damit steht fest: Die Belgier arbeiten viel und leiden unter Zeitmangel. In Antwort auf diese Anforderung erhielten und verteidigten die Gewerkschaften verschiedene Rechte, die es ermöglichen, seine Arbeitszeit zu reduzieren, um sich zu einem gewissen Zeitpunkt mehr außerhalb des beruflichen Rahmens bewegen zu können. Wie folgendes Panorama belegt, waren diese Rechte bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sehr beliebt. Trotzdem beschlossen die letzten Regierungen, diese verschiedenen Formeln des beruflichen Kürzertretens immer weiter einzuschränken. In diesem Kontext erscheint die kollektive Arbeitszeitverkürzung wie nie zuvor eine dauerhafte Lösung zu sein, um dem Wunsch der Belgier, weniger zu arbeiten, entgegenzukommen.

HABEN SIE DEN EINDRUCK, IHRE ZEIT ZU KONTROLLIEREN?



Quelle: Patricia Vendramin, *Enquête temps et travail*, FTU, 2007.

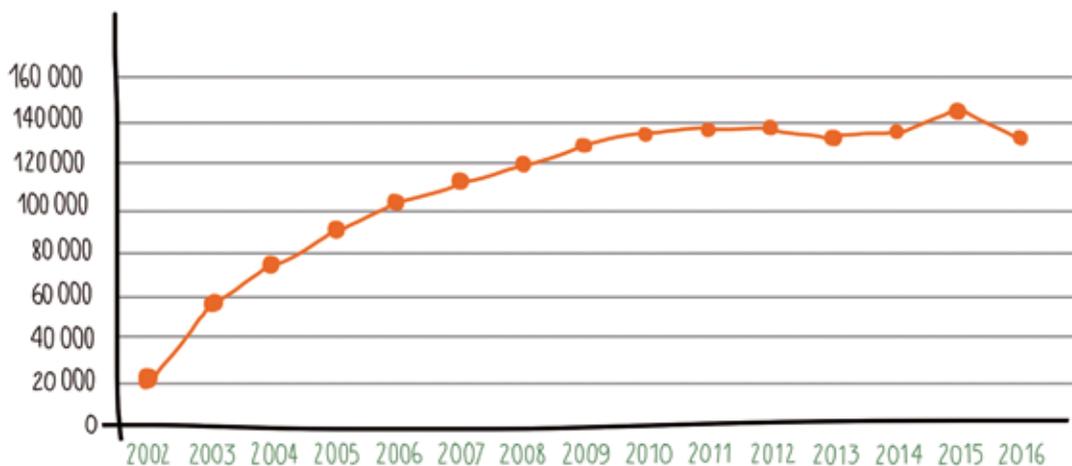
DER ZEITKREDIT IMMER UNZUGÄNGLICHER

Der Zeitkredit ist ein System, welches es den Arbeitnehmern ermöglicht, ihre Laufbahn ganz oder teilweise während einer bestimmten Periode zu unterbrechen. Je nach Art des gewählten Zeitkredits können sie Ihre Laufbahn während maximal 36 oder 48 Monaten unterbrechen. Am Ende ihrer Berufslaufbahn besteht das Recht auf halbezeitigen oder 1/5-Zeitkredit (unbefristet). Der Arbeitnehmer, die die eine oder andere Form des Zeitkredits in Anspruch nimmt, erhält während dieser Periode Entschädigungen vom Arbeitsamt.

Diese Recht ist sehr erfolgreich. Während das Landesamt für Arbeitsbeschaffung im Jahr 2002 „nur“ 23.165 Entschädigungen zahlte, stieg deren Anzahl im Jahr 2015 auf 143.387. Innerhalb von dreizehn Jahren hat sich die Zahl der Entschädigungen somit versechsfacht. Hinzu kommen mehr als 70.500 Entschädigungen, die den Nutzern des Systems der Laufbahnunterbrechung im öffentlichen Dienst gezahlt werden. Ein Beweis, dass die Belgier ihre Rechte in Bezug auf weniger Arbeitszeit zu schätzen wissen.

Und trotzdem versuchen die verschiedenen Regierungen seit einigen Jahren, den Zeitkredit abzubauen, indem sie ihn nicht mehr für die Berechnung der Rente gleichstellen und indem sie die gewährten Perioden kürzen. So können seit 2015 nur noch die Arbeitnehmer mit einem „legitimen“ Grund die Entschädigung für den Zeitkredit erhalten. Zulässig ist die Betreuung eines Kindes, die Pflege eines Kranken und die Absolvierung einer Ausbildung. Früher bestand das Recht auf Zeitkredit ohne Begründung für eine Dauer von 12 Monaten. Die rechtsgerichtete Koalition, die seit Oktober 2014 an der Macht ist, hat sich beeilt, diese LfA-Entschädigung zu streichen, sodass sie für die meisten uninteressant oder unzugänglich geworden ist. Heute haben die Arbeitnehmer nur noch Anspruch auf Zeitkredit mit Entschädigung, wenn sie einen der drei oben genannten Gründe anführen können. Und das reduziert unbestreitbar ihre Möglichkeiten, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Es überrascht auch nicht, dass sich die Anzahl der Zeitkreditanträge seitdem in freiem Fall befindet. Für die ersten Monate des Jahres 2016 registrierte das LfA 41 % weniger Anfragen als während des gleichen Zeitraumes in 2015. Auf dieser Grundlage erwartet das LfA, dass die Anzahl der Personen in Zeitkredit in 2016 auf 132.280 herabfällt. Das sind weit weniger als im Jahr 2014, vor den Gesetzesänderungen.

VOM LfA GEZAHLTE ENTSCHÄDIGUNGEN FÜR ZEITKREDIT (2002-2016)



Quelle: Statistiken LfA 2015 und Projektionen LfA 2016

THEMATISCHE URLAUBE ABGEWERTET

Neben ihrem Recht auf Zeitkredit haben die Arbeitnehmer ebenfalls Anrecht auf thematische Urlaube. Das Gesetz sieht vor, dass einer der folgenden Gründe vorliegen muss, um sie in Anspruch nehmen zu können: die Betreuung eines Kindes unter 12 Jahren, die Pflege von Kranken oder die Palliativpflege. Auch für den thematischen Urlaub zahlt das LfA eine Entschädigung, er unterscheidet sich aber vom Zeitkredit. Weil die Dauer der Unterbrechung kürzer ist (zwischen 1 und 4 Monaten je nach Art des Urlaubs) und weil eine Reihe von Regelungen bei der Umsetzung dieses Rechtes ändern. **Trotzdem ist diese Formel genauso erfolgreich wie der Zeitkredit.**

Tatsächlich zahlte das LfA 7,5 mal mehr Entschädigungen für thematische Urlaube in 2015 (74.126) als in 2000 (9.540). Wenn auch weniger als beim Zeitkredit, so hat dieses Recht ebenfalls unter den letzten Regierungen gelitten. Sie haben die Möglichkeit reduziert, die Dauer eines thematischen Urlaubs für die Pensionsberechnung gleichzustellen. Die Perioden des thematischen Urlaubs haben weniger Wert bei der Pensionsberechnung, was dieses Recht weniger attraktiv macht als es war.

FRÜHPENSIONEN GESCHRUMPF

Ab einem gewissen Alter konnten entlassene Arbeitnehmer frühpensioniert werden. Waren sie einmal in diesem System, dann erhielten sie bis zu ihrer Pension eine Arbeitslosenentschädigung und einen Zuschlag von ihrem ehemaligen Arbeitgeber. Die Frühpension bot daher ebenfalls die Möglichkeit, aus dem Berufsleben auszusteigen. Und diese Möglichkeit wurde gerne genutzt: im Jahr 2014 zählte Belgien etwas mehr als 100.000 Frühpensionierte.

Auch wenn sie immer noch besteht, so gehört die Frühpension (die sich heute SAB: System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsausgleich nennt) der Vergangenheit an. Die letzten Regierungen haben für einige Veränderungen gesorgt, die den Zugang zu dieser Frühpension stark einschränken. Für die Mehrheit der aktuellen Arbeitnehmer sind die Frühpensionen nur noch eine schöne Erinnerung. Seit 2015 wurden die Alters- und Laufbahnbedingungen angehoben. Zudem hat die Regierung die Frühpensionierten zur Arbeitssuche verpflichtet. Daher ist das SAB viel schwerer zugänglich und weit weniger interessant. Damit verlieren die Arbeitnehmer wieder einmal eine Gelegenheit, der Arbeit weniger Platz in ihrem Leben einzuräumen.

FLEXIBILITÄT ERHÖHT

Das belgische Arbeitsrecht sieht schon zahlreiche Möglichkeiten vor, um eine längere Arbeitszeit vorzusehen (bis zu 45 Stunden pro Woche und 9 Stunden pro Tag). Die Anwendung dieser Regelungen ist jedoch umrahmt. Zum Beispiel müssen die Gewerkschaften einverstanden sein, wenn ein Unternehmen die Arbeit flexibler gestalten möchte, was den Arbeitnehmern ein Mitspracherecht einräumt.

Vor kurzem kündigte Arbeitsminister Kris Peeters eine Reform des Arbeitsgesetzes an, die er bis Januar 2017 einführen möchte. Unter dem Vorwand, die Unternehmen hätten einen Bedarf an Flexibilität zur Schaffung von Arbeitsplätzen, sieht Kris Peeters nur ein Ziel: alle Regeln abbauen, die unsere Arbeitszeit schützen. **Wenn diese Reform durchkommt, können die Arbeitgeber jedem die Flexibilität ohne Verhandlung aufzwingen.** Nach eigenem Gutdünken können sie ihnen bis zu 6 % mehr Arbeitszeit pro Jahr aufzwingen... Ohne Mehrlohn.

Die kollektive Reduzierung der Arbeitszeit, warum nicht?

Ein bedeutender Anteil der Belgier arbeitet viel und bestätigt, nebenher zu wenig Zeit zum Leben zu haben. Auf ihre rechtmäßige Forderung kürzer zu treten, antworteten die letzten Regierungen mit einem Abbau der Rechte, die genau dies ermöglichten. Und zwar dergestalt, dass das Arbeitsrecht mit „Flexibilität“ und „mehr Arbeitsstunden“ einhergeht statt mit Zeitkredit, thematischem Urlaub oder vorgezogener Laufbahnbeendigung.

Neben diesen erschöpften Arbeitnehmern arbeiten andere zu wenig oder gar nicht. Nicht weil sie das so wollen, sondern weil die derzeit geführte Politik es den Arbeitgebern ermöglicht, Teilzeitarbeit aufzuzwingen und einen Teil von uns regelrecht Arbeitsplätze verwehrt. Seit Ende der 70er Jahre haben die verschiedenen Regierungen die Entwicklung der RAZ gebremst, was zur Explosion der Arbeitslosigkeit und der Teilzeitbeschäftigungen führte. Denn wie uns die Geschichte zeigt, führt der beste Weg zur Vollbeschäftigung über die RAZ.

Diese Feststellungen plädieren daher für eine neue kollektive Reduzierung der Arbeitszeit. Einerseits würde die RAZ zur Erhöhung der Arbeitszeit für jene führen, die nur teilzeitig oder gar nicht arbeiten können. Andererseits würde sie jene entlasten, die am meisten arbeiten und denen es an Lebenszeit außerhalb der Arbeit mangelt. Das werden wir detailliert im nächsten Kapitel dieser Broschüre behandeln.

Weitere Infos

- Carhop - FEC, *Questions d'histoire sociale*, 2005
- André Gorz, *Métamorphoses du travail. Critique de la raison économique*, Gallimard, 2004
- Jean Neuville, *La lutte ouvrière pour la maîtrise du temps, Vie Ouvrière*, Bruxelles, 1981
- Patricia Vendramin, *Enquête temps et travail*, FTU, 2007
- Patricia Vendramin et Gérard Valenduc, *La réduction du temps de travail*, Courrier hebdomadaire du CRISP, n°2191-2192, 2013

Einverstanden... warum nicht? Effektiv würde es jedem von uns gut tun, die Arbeitszeit zu reduzieren. Aber ist das wirklich möglich?

Natürlich! Und das Ziel dieses Kapitels besteht darin, dies zu beweisen, ohne Tabu, ohne Umschweife und ohne Heuchelei.

Vom Prinzip her zunächst, weil weniger arbeiten nicht nur bedeutet, weniger Zeit am Arbeitsplatz zu verbringen. Die Arbeitszeit kollektiv zu reduzieren heißt auch, weitere positive Auswirkungen auszulösen, die bei weitem die berufliche Sphäre überschreiten. Mit einem Satz,

weniger arbeiten um besser zu leben.

Aus all diesen Gründen war die RAZ immer eine wichtige Forderung unserer Organisation. Unsere Formel? „32 Stunden in 4 Tagen, ohne Lohnverlust, ohne Erhöhung des Tempos und mit ausgleichenden Einstellungen!“ Nicht mehr als das! Besinnen wir uns einen Moment, um zu verstehen, was wir damit meinen, denn

das ist nicht nur ein Slogan. Hinter jedem Wort versteckt sich eine Dimension der kollektiven Arbeitszeitverkürzung, die entdeckt werden muss, um das Thema gut zu verstehen.

BLÄTTERN SIE ZU SEITE 30

Dann stellt sich die zentrale Frage, die die RAZ-Gegner nervös macht und die Skeptiker entmutigt. Sie bildet den Kern des Kampfes, den Kriegsnerv, nämlich:

Die RAZ, wer zahlt und wie? Denn es ist klar: weniger zu arbeiten ist mit Kosten verbunden, die man, je nach Situation, verschiedenen Akteuren aufbürden kann.

Und da wir gerade von Situation sprechen, wird es Zeit konkret zu werden und, da sie ja überzeugt sind,

von der Theorie zur Praxis überzugehen. Sehen Sie zunächst, wie man die RAZ im wirklichen Leben anwenden kann, über drei gut erklärte Szenarien und dann... liegt es an Ihnen: Malen Sie sich eine RAZ aus, die Ihrem Unternehmen angepasst ist!

BEFINDET SICH AB SEITE 42

Am Ende eines jeden Kapitels muss sich eine zweite kleine Flamme entzünden... die der Überzeugung:
„die RAZ, wir glauben daran!“

ERKLÄRUNG AUF
SEITE 24

ANTWORT
AUF SEITE 36

Die kollektive Arbeitszeitverkürzung

**Wir glauben
daran!**

DIE Arbeitszeitverkürzung WENIGER ARBEITEN, UM BESSER ZU LEBEN

„Ohne Kapital keine Arbeit.

Die Fülle des Kapitals ist die Bedingung sine qua non des Anstiegs der Löhne (...) Die Interessen des Kapitals und die der Arbeit harmonisieren und es ist ein Verbrechen, die einen von den anderen zu trennen und die zwei Hauptfaktoren des öffentlichen Wohlstandes gegeneinander aufzuwiegeln.“

A black and white portrait of Graf von Smet de Naeyer, a Belgian politician. He is shown from the chest up, wearing a dark suit with a high collar and a sash. He has a full beard and mustache and is looking slightly to the right. Several medals and decorations are pinned to his chest.

So sprach Graf von Smet de Naeyer, belgischer katholischer Politiker Anfang des 20. Jahrhunderts und bestätigte, dass die Begrenzung der Arbeitsdauer Teil dieser Forderungen ist „die nicht legitim und für die Arbeiterklasse fatal sind“. Graf de Smet widersetzte sich damals dem 9 Stunden/Tag für die Minenarbeiter. Wenn auch einige Sätze geändert haben, so ist diese beschuldigende Meinung auch heute noch das Hauptargument der RAZ-Gegner: die Konservativen und Liberalen, im Namen der „Wettbewerbsfähigkeit“.

Doch um den niederländischen Historiker und Schriftsteller Rutger Bregman zu zitieren: „eine verkürzte Arbeitswoche ist die Lösung für fast jedes Problem unserer Zeit.“ Um hier und jetzt eine konkrete und realisierbare Utopie vorzuschlagen, sehen wir uns mal alle Vorteile und positiven Aspekte an, die eine signifikante RAZ auf die Arbeit und das Leben haben könnte.

Herkömmlicherweise können wir die RAZ als Mechanismus darstellen, der drei Hauptziele verfolgt: gerechte Verteilung des produzierten Reichtums, sozialer Zusammenhalt und die Beschäftigung. Aber ihr werden auch viele andere ebenso wichtige Zwecke zugeschrieben, wie die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Lebensqualität, die bürgerliche Beteiligung oder die Ökologie. **Wenn wir weniger arbeiten wollen, ist das um...**

... MEHR ZU LEBEN

RAZ ist Zeit, um mehr zu leben. Im Gegensatz zur herrschenden Sichtweise, müssen wir nicht länger arbeiten, nur weil wir länger leben, wir leben länger, weil wir weniger arbeiten.

Das Rentenalter zu verschieben oder es so hoch zu lassen ist absurd, solange wir mit Massenarbeitslosigkeit konfrontiert sind. Aber das ist wahrscheinlich auch Ursachen und Folgen verwechseln. Tatsächlich werden wir durch die Reduzierung der Arbeitsintensität und durch die RAZ älter. Man vergisst das manchmal, aber die Rente ist eine Super RAZ auf das Leben, wo die autonome Arbeit völlig von der Sozialversicherung bezahlt wird!

Indem man das Leben an der Arbeit reduziert, wird das Leben selbst verbessert. Dies könnte zu einer weiteren Steigerung der Lebensdauer führen, aber vor allem zu einer Verbesserung der Gesundheit und Lebensqualität nach der Arbeit ...



... BESSER ZU VERTEILEN



Die RAZ ist mehr Gleichheit: zwischen den Arbeitnehmerkategorien, zwischen Arbeitnehmern mit oder ohne Beschäftigung, zwischen Frauen und Männern.

Die RAZ produziert mehr Gleichheit zwischen Vollzeitkräften und Teilzeit-Arbeitnehmern. Da die Teilzeit sich der Vollzeit annähert, wenn Letztere sich reduziert, nähern sich die Arbeitnehmer und Teilzeitkräfte vollen Rechten, sei es in Bezug auf Lohn oder in der sozialen Sicherheit (Rente, Zulagen...). Die RAZ produziert auch mehr Gleichheit

zwischen den Arbeitnehmern und den Arbeitslosen, denn Erstere teilen die zur Verfügung stehenden Arbeitsplätze mit den Letzteren.

Schließlich hat die RAZ wahrscheinlich einen positiven Einfluss auf die Gleichstellung von Frauen und Männern, da die so frei gewordene Zeit es - potentiell - erlaubt, sich teilweise den häuslichen Aufgaben zu widmen: Es ist auf jeden Fall ein Anreiz für eine bessere Verteilung innerhalb des Paar. Dieser Anreiz alleine reicht als solcher zwar nicht aus, aber die Frage wird umso akuter, wenn alle Haushaltsmitglieder über mehr Freizeit verfügen.

...ANDERS ZU ARBEITEN

Mit der Neuorganisation der Arbeit, die sie mit sich bringt, hilft die RAZ dabei, erneut über den Sinn dessen nachzudenken, was wir produzieren. Sie ist der dynamische Träger, um anders zu produzieren und die Qualität könnte das rein Rechnerische übertrumpfen.

Aber im weiteren Sinne, fördert die RAZ auch den sozialen Zusammenhalt. Die Arbeitnehmerschaft induziert einen fundamentalen Unterschied: Sie entwickelt die heteronome Arbeit (entweder die Arbeit für andere, im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses) auf Kosten der autonomen Arbeit (die Arbeit für sich selber). Wenn die bezahlte Arbeitszeit reduziert wird, ermöglicht dies, den Bereich der autonomen Arbeit zu entwickeln, wo man Dinge schafft, arbeitet, autonom und gesellig Dienste erbringt. Um es mit anderen Worten auszudrücken, man erzeugt keinen Austauschwert, der verkauft werden könnte, aber einen Gebrauchswert, der Sinn macht, Wohlbefinden und Qualität schafft. Weniger für einen Arbeitgeber zu arbeiten verhilft zu mehr Freizeit, um für sich selbst und für andere zu arbeiten und sein Potential sinnvoll zu entwickeln: den Garten bestellen, wörtlich oder im übertragenen Sinne. Dann profitiert die gesamte Gesellschaft von dieser befreiten Zeit und von den Verbindungen, die man aufbauen kann für einen besseren sozialen Zusammenhalt.



UM
MEHR
ZU
VERDIENEN

...MEHR ZU VERDIENEN

Die RAZ ist Lohn, aber zudem auch eine Emanzipation.

Produktivitätsgewinne, die seit Jahrzehnten gemacht werden, erhöhen auch in Zeiten der Krise weiter den Mehrwert, das heißt, den durch Arbeit produzierten Reichtum. Ferner kann das Volumen der Waren und Dienstleistungen auch wachsen, was gleichzeitig die Wertschaffung erhöht.

All dieser geschaffene Mehrwert verteilt sich dann zwischen Unternehmen und Arbeitnehmern. Die Unternehmen können sich entscheiden zu investieren oder Aktionäre zu belohnen. Der Anteil des Mehrwertes an die Arbeitnehmer geschieht in Form von Lohnerhöhung als Gegenleistung für die geleistete Arbeit. Deshalb

kann die Erhöhung auf zwei Arten geschehen: Man arbeitet weiterhin so viel und erhält mehr verfügbares Einkommen oder man behält das gleiche verfügbare Einkommen und reduziert die Arbeitszeit. Man kann sogar beides auf einmal tun! Die RAZ ist also in der Tat eine Lohnerhöhung, aber in Form von Zeit statt Geld.

Die Emanzipation nimmt durch das steigende Einkommen genauso gut die Form des materiellen Komforts, als die Form des Lebenskomforts durch Erhöhung der arbeitsfreien Zeit an. Wenn eine RAZ für eine gegebene Gruppe von Arbeitnehmern eingesetzt wird, sind diese beiden Ziele kumulativ. Die vollzeitigen Arbeitnehmer behalten a priori ihr Einkommen aber verdienen an Zeit und die Teilzeitbeschäftigten behalten ihre Arbeitszeit, verdienen aber mehr Lohn. Tatsächlich, da der Anteil in Bezug auf die Vollzeit wächst, steigen die Einkommen proportional (ein Teilzeitbeschäftigter 19Std. / 38Std. wird einen halben Lohn erhalten; wenn zu 36Std. übergegangen wird, wird der Arbeitnehmer 19Std./36Std. eines Vollzeitlohnes erhalten, was mehr ist).



...SICH MEHR ZU ENGAGIEREN

Untersuchungen zeigen es: Das erste, was man aus Zeitmangel fallen lässt, ist das Engagement für eine Sache, sei sie militant, kulturell, ehrenamtlich, sportlich. Durch die RAZ kann man diese anderen Aktivitäten neu entdecken, die zwar nicht bezahlt werden, aber sehr sinnvoll sind. Gesellschaftliches Engagement macht sehr viel Sinn. Man kann sich Formen des Engagements vorstellen, die nicht mit Schlaf konkurrieren, sondern eher Perioden ersetzen, in denen vor Einsetzung der RAZ gearbeitet wurde.



...DAMIT ALLE ARBEITEN

Die RAZ ist schon immer der direkteste und meist benutzte Weg gewesen, die zur Verfügung stehende Beschäftigung zu teilen. Michel Rocard definiert so die Arbeitslosigkeit als die Differenz zwischen der Zunahme der Produktivitätsgewinne und fehlender Reduzierung der Arbeitszeitdauer. Effektiv, wenn die Produktivität steigt, benötigt ein Unternehmen weniger Arme, um die gleiche Arbeit zu tun. Wird die Arbeitszeit nicht reduziert, gibt es zu viele Arme und das Unternehmen wird sie loswerden und so Arbeitslosigkeit schaffen.

Um hingegen die bestehende Arbeitslosigkeit zu senken, ist eine der Möglichkeiten die RAZ. Dies ist die preiswerteste und wirksamste Politik, um die Arbeitslosigkeit zu reduzieren, wie der Romagnano Bericht für die französische Nationalversammlung zeigt. Dieser Bericht untersucht die gesellschaftlichen, sozialen, wirtschaftlichen und finanziellen Auswirkungen durch die schrittweise Verringerung der Arbeitszeit in Frankreich, die famosen 35 Stunden (lesen Sie Seite 67).



Natürlich kann die Arbeitslosigkeit nicht vollständig von der RAZ alleine resorbiert werden, aber man muss zugeben, dass die Rezepte, die seit 30 Jahren verwendet werden, d.h. die Arbeitskosten für die Betriebe zu senken, keine signifikante Wirkung in Bezug auf die Verringerung der Arbeitslosigkeit produziert haben. Es wird also Zeit, das Gewehr anders zu schultern und die RAZ wieder als eines der Heilmittel gegen die strukturelle Arbeitslosigkeit anzusehen.

...MEHR ZU LERNEN

Die RAZ, das ist Zeit, um zu lernen: dadurch kann man auch heute noch entdecken, welche Möglichkeiten der bezahlte Bildungsurlaub und die ständige Weiterbildung bieten: die Möglichkeit, sein Potenzial durch kritisches Lernen zu entwickeln, durch das Lesen, durch eine nicht direkt konsumorientierte Freizeitgestaltung.



Dies kann auch eine Gelegenheit sein, in den Betrieben eine Art Patenschaft zu entwickeln, Übertragung von Wissen zwischen den alten und den neuen Arbeitnehmern, oder zwischen den neuen und alten Arbeitnehmern, sowohl um das im Betrieb entwickelte Wissen zu übertragen oder um zum Beispiel neue Kompetenzen in der Informationstechnologie zu vermitteln. Die Arbeitsumstrukturierung welche die RAZ voraussetzt, ist die Gelegenheit, diesen Austausch und diese Polyvalenz zu entwickeln.

...DEN PLANETEN ZU RETTEN

Die RAZ könnte auch Luft für den Planeten sein. Einige Umweltschützer glauben, dass die wirtschaftliche Entwicklung unvereinbar ist mit dem Schutz unserer Umwelt, der natürlichen Ressourcen und des Klimas. Sie geben damit der RAZ eine zusätzliche Ambition, wie das Überlebenswerkzeug unserer Zivilisation.

In den letzten Jahren ist in den wirtschaftlichen Diskussionen die Entschleunigung zum Thema geworden und die RAZ spielt darin eine wichtige Rolle. Um eine neue Entwicklung zu verwirklichen, die sich nicht auf das Wachstum des BIP basiert, wie das heute befürwortet wird, glauben ökologische Ökonomen wie Tim Jackson daher, dass wir die Arbeitszeit erheblich reduzieren müssen, weil es „die einfachste Lösung ist und die am häufigsten zitierte als Antwort auf die Herausforderung der Beibehaltung der Vollbeschäftigung, ohne Produktionserhöhung.“



...BESSER ZU LEBEN

Die RAZ ist Zeit, um besser zu leben: das kann schlafen sein, träumen, lieben, tun, was wir wollen, frei sein. In ihrem Text „Chez soi. Une odyssee de l'espace domestique“ (Zu Hause. Eine Odyssee des heimischen Raums), beschreibt Mona Chollet perfekt wie die kleinen Freuden des Lebens gleichzeitig in Reichweite scheinen und doch auch unzugänglich.

„Man müsste sanft aus dem Schlaf aufwachen können, und an das Ufer des Tages bei stiller See ankommen, statt das Zerreißen des Traumes und den Schreck zu erleiden, den der schrille Schrei des Weckers verursacht. Man müsste noch etwas entspannt liegen können, im warmen, den leisen Geräuschen im Hause und draußen lauschend, träumend, die Decke betrachtend und die tausend guten Gründe aufzählen, die einen zum Aufstehen bewegen, nachzudenken, was man heute zu tun gedenkt, sich genüsslich das Menü des Frühstücks vorstellen - für mich einen grünen Tee mit Erdbeeren, heiße Schokolade und ein Croissant zum drin tunken, gegrillte Mandeln, frisch gepresster Orangensaft und ein Joghurt mit einel Löffel Honig; und für Sie? Schließlich den nötigen Elan um die Decke zurückzuwerfen, um in die Senkrechte zu finden und Fuß zu fassen, eher als dieser mutige Ruck gemischt mit Resignation mit dem man sich selbst aus dem Bett wirft.“

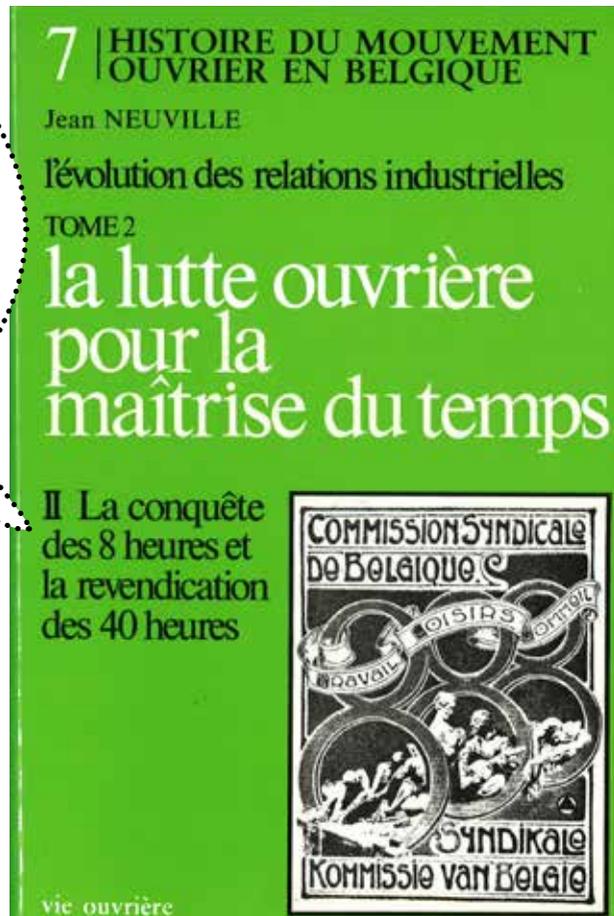


„Froh damit, noch kleine Aufgaben, Pflichten und Alltagsroutine zu haben, werden wir von uns aus viel mehr Dinge tun, als dies heute im allgemeinen bei den Reichen der Fall ist [Anmerkung: die einzigen, die zu der Zeit noch über freie Zeit verfügten]. Wir werden uns bemühen, die Butter dick aufs Brot zu schmieren, und wir werden uns arrangieren, die Menge der Arbeit, die noch bleibt, auf so viele von uns wie möglich zu verteilen. **Drei Stunden pro Tag oder eine Woche von 15 Stunden im Wechsel können das Problem für eine Weile zurückstellen. Tatsächlich sind drei Stunden pro Tag ausreichend, um den alten Adam zufriedenzustellen** [Anmerkung: denjenigen der seine Erfüllung in der Arbeit findet] bei den meisten von uns.“ Ein Jahrhundert später stellte sich der Ökonom John Maynard Keynes in seinem Buch „Perspectives économiques pour nos petits-enfants“ (Wirtschaftliche Perspektiven für unsere Enkelkinder) vor, dass 2028 dank Wachstum und technologischem Fortschritt, unser Hauptproblem darin bestehen würde, herauszufinden, wie wir unsere freie Zeit „in einer angenehmen, klugen und guten Art und Weise“ verbringen können, ohne in die Falle des Überflusses und des Nichtstuns zu tappen... Leider sind wir in Zeiten, wo diese Aussichten angeblich erreicht sein sollten, meilenweit davon entfernt!

Dabei haben wir es doch gesehen: gut verhandelt, gut überdacht, kann die kollektive Arbeitszeitverkürzung eine Art ideale Situation sein, in der jeder, Arbeitgeber, Arbeitslose, Beschäftigte und sogar Selbständige, sich wiederfinden ... und die ganze Gesellschaft würde von den Vorteilen profitieren. Wie kann man diesen Paradox erklären, in dem eine wohlhabende Gesellschaft wie die unsrige zu immer mehr Wettbewerb und Arbeit führt?

*„Von dem Moment an,
wo der Arbeitstag erträglich wird,
kann nur die Aktion der Arbeiterbewegung eine
Reduzierung bewirken, die eine andere ist als die
Zwangsarbeitslosigkeit. Wir glauben also, dass der
wirtschaftliche Fortschritt nur eine permissive
Bedingung ist. Die eigentliche Ursache
der Reduzierung ist die Aktion der Arbeitgeber.“*

Das Zitat von Jean Neuville beweist, dass trotz aller Tugenden, die die RAZ hat, diese dennoch nie erreicht oder angeboten wurde. Man hat sie damals erkämpfen müssen und heute ist dies wieder der Fall. Wahrscheinlich muss man gleichzeitig kämpfen, um nicht zurück zu gehen und sich auf den richtigen Weg begeben, damit eine neue RAZ wirklich emanzipierend ist, so dass die Arbeitslosigkeit bekämpft werden kann und sie uns zu einem glücklicheren, schöneren und volleren Leben führt. Die Wette gilt!



DIES IST KEIN SLOGAN



In punkto Arbeitszeit, ist das nun unser Motto. Wir haben uns verpflichtet, diese RAZ auf allen Ebenen unserer Aktion zu fördern. Allerdings müssen wir diesen Slogan wie einen Horizont lesen, als Idealrezept.

Dieser Horizont vereint vier Dimensionen. Sie sind notwendigerweise in allen Verhandlungen über eine kollektive Arbeitszeitverkürzung präsent:

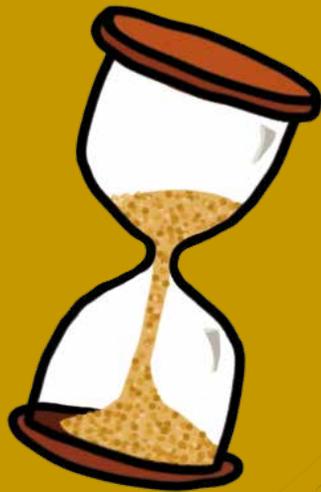
1. **Zeit:** Wie viele Stunden will man arbeiten und in welcher Referenzperiode?
2. **Geld:** Welchen Lohn will man im Austausch für die gearbeitete Zeit?
3. **Arbeitsrhythmen:** In welchem Rhythmus möchte man arbeiten?
4. **Jobs:** Wie viele Leute können mit der RAZ eingestellt werden?

Wie in der Küche ist es möglich, für jeden ein angepasstes RAZ-Rezept zu schaffen. Je nach Zwängen oder Kontext, mit dem Sie zu tun haben, können Sie mehr oder weniger auf eine der vier Dimensionen bestehen.

Kurz, Sie haben nicht nur die Wahl zwischen der aktuellen gesetzlichen Dauer oder der idealen Reduzierung der Arbeitszeit, die die 32 Stundenwoche, verteilt auf vier Tage ohne Lohnverlust und mit Ausgleichseinstellungen etabliert. **Sie können verschiedene Formen von RAZ einführen, die Sie näher an den Horizont führen. Wissend dass, sobald der erste Schritt in Richtung einer Reduzierung der Arbeitszeit getan ist, man immer noch vertieft verhandeln kann.** Mit anderen Worten, Sie können immer versuchen, im Nachhinein den einen oder anderen Aspekt der RAZ zu verbessern, die Sie ausgehandelt haben.

Auf den nächsten Seiten sehen Sie die vier Hauptdimensionen, die Sie kombinieren können, um eine kollektive Arbeitszeitverkürzung zu verhandeln. Wir präsentieren jede der Dimensionen, die Wege, wie sie diese abwandeln können sowie die Folgen, die dies auf die ausgehandelte RAZ haben.

DIE ZEIT



DAS GELD



DIE ARBEITSRHYTHMEN



DIE BESCHÄFTIGUNG



DIE ZEIT

Auf allen Ebenen unserer Aktion verfolgen wir eine Reduzierung der Arbeitszeit, die folgendes einführt: die 32 Stundenwoche über vier Tage verteilt, ohne Lohnverlust, ohne Erhöhung der Arbeitsrhythmen und mit Ausgleichseinstellungen.

Die Dimension „Arbeitszeit“ besteht aus zwei Komponenten:

- Eine Referenzperiode, während der die Leistungen durchgeführt werden: die Woche in unserem Idealrezept.
- Die Dauer der Leistungen: 32 Stunden in unserem Idealrezept.

Um eine Verkürzung der Arbeitszeit zu verwirklichen, müssen wir zunächst eine Referenzperiode definieren. Dann die Dauer der Leistungen in der Referenzperiode festlegen.

Die Referenzperiode muss nicht unbedingt die Woche sein. Dies kann der Arbeitstag sein, die Woche, der Monat, das Quartal, das Jahr oder sogar die gesamte Karriere sein. Je nach der gewählten Referenzperiode wird die Verkürzung der Arbeitszeit in Stunden, Tagen, Wochen, Monaten oder Jahren berechnet.

Mögliche Referenzperioden und die entsprechende Reduzierung der Arbeitszeit:

Referenzperiode	Reduzierung
Tag	X Minuten/Tag
Woche	X Stunden/Woche
Monat/Trimester	X Wochen/Monat oder Trimester
Jahr	X Wochen/Jahr
Karriere	X Jahre Karriere

Die Wahl der Referenzperiode ist nicht belanglos: eine zu kurze oder zu lange Periode hat Nachteile.

Je kürzer die Referenzperiode, umso mehr werden Sie sich dem Risiko von erhöhten Arbeitsrhythmen aussetzen. Die Leistungen ein paar Minuten pro Tag zu reduzieren hat wahrscheinlich nur den Effekt, Sie zu zwingen, den restlichen Tag schneller oder intensiver arbeiten zu müssen. In diesem Fall nimmt man Ihnen mit einer Hand, was man Ihnen mit der anderen gibt.

Im Gegensatz dazu, je größer die Verkürzung der Arbeitszeit über einen langen Zeitraum geplant ist, desto weniger haben Sie die Wahl, wann Sie Ihre Arbeitszeit reduzieren. Im Extremfall könnte das für einige (zehn) Jahre verschoben werden, wenn die RAZ für die Karriere organisiert ist. Wenn die Reduzierung auf die Woche, den Monat oder auf einer jährlichen Basis beruht, kann Ihr Arbeitgeber weniger auf Ihr Recht einwirken.

In Ihrer Aktion können Sie folgendes verhandeln...

... Eine Dauer der Leistungen zwischen der maximalen Arbeitsdauer in Ihrem Sektor und unserem idealen Horizont, d.h. das Äquivalent von 32 Stunden pro Woche (oder sogar weniger). Jede Verkürzung der Arbeitszeit, auch nur um eine Stunde sollte immer genommen werden!

DAS GELD

Auf allen Ebenen unserer Aktion verfolgen wir eine Reduzierung der Arbeitszeit, die folgendes einführt: die 32 Stundenwoche über vier Tage verteilt, **ohne Lohnverlust**, ohne Erhöhung der Arbeitsrhythmen und mit Ausgleichseinstellungen.

Heute werden die meisten Arbeitszeitverkürzungen individuell zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verhandelt, der dies wünscht. Diese Reduzierung liegt außerhalb jedes kollektiven Rahmens und unterliegt nur den einzelnen Regelungen, die die Parteien verhandeln konnten. Ergebnis: Der Arbeitnehmer verliert systematisch seinen Lohnanteil in Bezug zur reduzierten Arbeitszeit.

Ist die Arbeitszeitverkürzung kollektiv, betrifft sie eine große Zahl von Arbeitnehmern. Kollektive Lösungen können dann zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgebervertreter oder durch die Politik ausgehandelt werden. Diese Akteure können in der Tat kaum im individuellen Rahmen eingreifen, um maßgeschneiderte Mechanismen zu schaffen. Sie sind jedoch berechtigt, sich um diese Fragen zu kümmern, wenn es einen ausreichend hohen Anteil an Arbeitskräften betrifft.

Idealerweise wird die kollektive Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnverlust ausgehandelt. Aber in einigen Fälle, je nach Situation des Unternehmens oder des Sektors ist ein Lohnverlust eine Konzession, die erlaubt, die Leistungen zu reduzieren. Wird jedoch kollektiv verhandelt, bleibt der Lohnverlust deutlich unter dem einer individuellen Verhandlung. Dieser Lohnverlust kann unterschiedliche Formen annehmen. Somit können bei einer Verkürzung der Arbeitszeit Lohnerhöhungen gebremst werden (um wenige Zehntel Prozente) oder ein leichter Lohnverlust vorgesehen werden (für alle oder nur für die höchsten Löhne zum Beispiel). Die RAZ kann auch im Austausch für eine Reduzierung bei anderen Lohnanteilen verhandelt werden (Essensgutscheine zum Beispiel).

In Ihrer Aktion können Sie folgendes verhandeln...

... Eine Reduzierung der Arbeitszeit, nicht unbedingt bei unverändertem Lohn. Sie können natürlich innovativ sein: die höchsten Löhne anpeilen, zusätzliche Vorteile oder andere Lohnelemente, die möglicherweise in Ihrem Unternehmen zugeteilt werden, verhandeln...





DIE ARBEITSRHYTHMEN

Auf allen Ebenen unserer Aktion verfolgen wir eine Reduzierung der Arbeitszeit, die folgendes einführt: die 32 Stundenwoche über vier Tage verteilt, ohne Lohnverlust, **ohne Erhöhung der Arbeitsrhythmen** und mit Ausgleichseinstellungen.

Die Arbeitnehmer führen ihre Aufgaben in einem bestimmten Arbeitsrhythmus aus. Obwohl die Definition und Messung der letzteren von der Art der Funktion oder des Betriebes abhängt, unterliegen wir alle bestimmten Anforderungen in Bezug auf die Arbeitsleistung.

Historisch gesehen sind die Arbeitsrhythmen fortgesetzt gestiegen. In der Tat, aufgrund der Automatisierung bestimmter Aufgaben und / oder von den Arbeitgebern diktierten Erfordernissen, arbeiten die Arbeitnehmer schneller. Konkret produzieren Sie heute mehr in einer Stunde als das je der Fall war. Sie haben Ihre sogenannte Produktivität erhöht. Diese Produktivitätsgewinne kommen den Unternehmen zugute, da sie Ihren Lohn nicht erhöhen, obwohl Sie mehr produzieren. Die Unternehmen zahlen also immer weniger pro produzierte Einheit oder Dienstleistung.

Unser Modell der kollektiven Arbeitszeitverkürzung, ohne Erhöhung der Arbeitsrhythmen, hält also diese Erhöhung der Produktivität der Arbeitnehmer fest. Wir fragen lediglich, dass die Gewinne aus der Produktivitätssteigerung endlich den Arbeitnehmer in Form von reduzierter Arbeitszeit zugute kommt und zwar in Form einer 32 Stundenwoche ohne dass die Arbeitnehmer im Gegenzug ihre Arbeitsrhythmen erhöhen müssen. Dies ist nur gerecht, weil die Arbeitsrhythmen ständig gestiegen sind, ohne dass die Löhne notwendigerweise dieser Entwicklung gefolgt sind.

Aber auch hier können die Arbeitsrhythmen in einer Verhandlung diskutiert werden. Mit anderen Worten, Sie verhandeln eine Steigerung der Arbeitsrhythmen im Austausch für eine Reduzierung der Arbeitszeit. Wichtig ist es dann eine Erhöhung auszuhandeln, die den Nutzen einer Reduzierung der Arbeitszeit nicht annulliert. Zum Beispiel hat eine Person, die 7,30 Stunden pro Tag statt 8 Stunden arbeitet nichts von einer Verkürzung der Arbeitszeit um eine halbe Stunde pro Tag (weniger als 1/15tel der Arbeitszeit), wenn sie eine Erhöhung des Arbeitsrhythmus um 1/15tel akzeptiert. Mit anderen Worten, sie hat nichts zu gewinnen, wenn sie zustimmt jeder ihrer täglichen Aufgaben 14 Minuten zu widmen anstatt die 15 Minuten, die sie vor der RAZ verwendet hat.

Rund um das Arbeitstempo können auch Anfragen über die Anpassung von Arbeitsposten und Arbeitsmethoden verhandelt werden. Somit ist es möglich, dass eine Überlegung in punkto Reduzierung der Arbeitszeit auch den Weg öffnet für eine Änderung der Arbeitsrhythmen, die zum Kauf von neuen Maschinen führt oder zu einer Definition effizienterer Arbeitsmethoden.

In Ihrer Aktion können Sie folgendes verhandeln...

...Ein Arbeitstempo das dem spezifischen Kontext Ihres Unternehmens und seiner Anforderungen angepasst ist. Wichtig hierbei ist dann sicherzustellen, dass diese Erhöhung der Arbeitsrhythmen nicht die Arbeitszeitverkürzung nichtig macht.

DIE BESCHÄFTIGUNG

Auf allen Ebenen unserer Aktion verfolgen wir eine Reduzierung der Arbeitszeit, die folgendes einführt: die 32 Stundenwoche über vier Tage verteilt, ohne Lohnverlust, ohne Erhöhung der Arbeitsrhythmen und **mit Ausgleichseinstellungen**.

Vorausgesetzt, sie wird nicht durch erhöhte Produktionsraten vollständig kompensiert, befreit die kollektive Reduzierung der Arbeitszeit im Betrieb Arbeitszeit. Letztere kann Arbeitnehmern zugeteilt werden, die bereits teilzeitig im Unternehmen beschäftigt sind, die ihre Stunden erhöhen wollen oder neuen Arbeitnehmern, die von der Firma eingestellt werden.

Bleibt zu bemerken, dass der Lohn der Teilzeitbeschäftigten, selbst wenn diese ihre ursprüngliche Arbeitszeit behalten, steigt. Tatsächlich, wenn die Arbeitsdauer der Vollzeitbeschäftigung sinkt (z.B. von 38 auf 32 Stunden) steigt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten (in unserem Beispiel arbeiten sie 19/32stel statt 19/38stel). Ihr Lohn steigt dementsprechend (in unserem Beispiel werden sie 19/32stel eines Vollzeitlohnes und nicht 19/38stel verdienen). Es sei denn, Sie verhandeln eine Verkürzung der Arbeitszeit, die keine Erhöhung der Löhne der Teilzeitkräfte beinhaltet.

Unser Idealrezept verteilt den gesamten Bestand der freigewordenen Stunden. Somit kann eine Reduzierung der Arbeitszeit um drei Stunden pro Woche in einem Dienst von zehn Personen, einen neuen Arbeitsposten von dreißig Stunden (10 x 3 freigewordene Std.) schaffen.

Dies ist jedoch nicht die einzig mögliche Formel: Es gibt eine Vielzahl von Optionen zwischen diesem Szenario und dem völligen Fehlen von ausgleichenden Einstellungen. Die kollektive Arbeitszeitverkürzung kann zum Beispiel auch fünfzig Prozent Ausgleichseinstellungen vorsehen (5 x 3 Std., d.h. 15 Std. in unserem Beispiel) oder fünfunddreißig oder achtzig Prozent.

In Ihrer Aktion können Sie folgendes verhandeln...

... Eine Reihe von Optionen, von der Umverteilung der frei gewordenen Stunden, die ganz oder teilweise innerhalb des Unternehmens Teilzeitarbeitnehmern zugewiesen werden, die dies wünschen, bis hin zur Einstellung von neuen Arbeitnehmern.



Reduzierung der Arbeitszeit (RAZ)

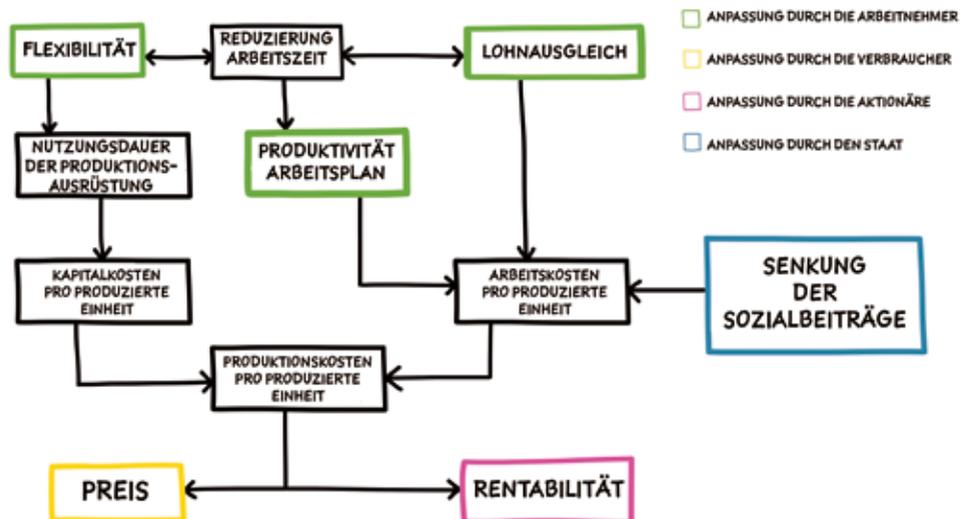
WER ZAHLT, UND WIE?

Manche glauben, dass die kollektive Arbeitszeitverkürzung die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und die belgische Wirtschaft untergräbt. Das derzeitige Wirtschaftsklima würde eine RAZ unmöglich machen und es lohne sich deshalb nicht, diese Diskussion wieder aufzugreifen. In diesem Kapitel nehmen wir die Gegner beim Wort, indem wir ohne Tabu die wirtschaftlichen Zwänge untersuchen, mit denen eine RAZ übereinstimmen muss.

EINE WIRTSCHAFTLICHE AKTIONSTAFEL: DIE MÖGLICHEN AKTIONSHEBEL

Die RAZ ist sozial wünschenswert, aber ist sie wirtschaftlich sinnvoll? Mit anderen Worten, führt sie nicht zu einer Erhöhung der Kosten, die für die Unternehmen unerträglich und schädlich für die Wettbewerbsfähigkeit und den Wohlstand der belgischen Wirtschaft sind? Die wirtschaftliche Realität der RAZ ist in der Tat weit differenzierter als die ewige Diskussion über den Verlust an Wettbewerbsfähigkeit denken lässt. In der Tat haben viele andere Parameter einen Einfluss auf das Unternehmen und seine Rentabilität, wie die Abbildung unten zeigt.

So wird die Auswirkung der RAZ (oben im Schema) auf die Rentabilität der Unternehmen (unten rechts im Schema) durch mehrere Etappen moduliert. Zu behaupten, dass die RAZ nur den Finanzen des Unternehmens und seiner Wettbewerbsfähigkeit schaden kann, hat daher nicht viel Sinn. Auf die Frage „Schadet die RAZ der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen?“ lautet die einzige ehrliche Antwort: „Es kommt darauf an.“ Um die RAZ zu finanzieren, gibt es mehrere Hebel, wie im Schema erklärt. Im Gegensatz zu den Arbeitgebern analysieren wir die RAZ im Detail, basierend auf diesem Schema. Machen wir dies ohne Tabus, das heißt indem wir alle möglichen Optionen untersuchen, sogar diejenigen, mit denen die Gewerkschaften nicht glücklich wären.



1. OPTION **DIE ARBEITNEHMER FINANZIEREN DIE RAZ**

Fangen wir mit dem Worst-Case-Szenario an: Weder die Unternehmen noch der Staat sind einverstanden, die kollektive Arbeitszeitverkürzung zu finanzieren. Die RAZ ähnelt dann der Quadratur des Kreises... Eine RAZ, mit ausgleichenden Einstellungen und ohne Lohnverlust, erhöht die Lohnmasse. In der Tat würden die Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit reduzieren, die gleiche „Lohnmasse“ verdienen, aber diese würde sich um die Löhne für die Neueingestellten erhöhen. Außerdem würde sich der Stundenlohn erhöhen, weil jeder Arbeitnehmer den gleichen Lohn erhielte für weniger Arbeitsstunden.

Wie das Schema auf Seite 36 zeigt, bleibt selbst in diesem sehr ungünstigen Fall eine RAZ möglich. Aber die Arbeitnehmer müssen bereit sein, den Preis dafür zu zahlen, was sie über vier verschiedene Aktionshebel tun können:

- 1** Die RAZ kann ohne vollständigen Lohnausgleich erfolgen, also mit Lohnverlust. Aus wirtschaftlicher Sicht wird sich die Lohnmasse und der Stundenlohn also weniger erhöhen. Natürlich ist dieser Lohnverlust schmerzhaft, vor allem für kleine Gehälter. Dieses Lohnzugeständnis könnte daher moduliert werden, um die weniger gut bezahlten Arbeitnehmer nicht zu bestrafen.
- 2** Die Löhne können während einer bestimmten Zeit eingefroren werden. Gehen wir einmal von zwei Jahren aus. Das bedeutet, dass dieser ursprüngliche Kostenanstieg durch die RAZ teilweise durch Produktivitätsgewinne ausgeglichen werden. Denn die Kosten, die ein Arbeitnehmer für das Unternehmen darstellt, werden nicht nur vom Stundenlohn (der mit der RAZ steigt), sondern auch von der Produktivität der Arbeit beeinflusst, wie im Schema dargestellt. Diese Produktivität erhöht sich „natürlich“ in normalen Zeiten. Die Arbeitsstückkosten (das Verhältnis zwischen Stundenlohn und Stundenproduktivität) sinken also. Wenn also der Stundenlohn für zwei Jahre eingefroren wird und die Produktivität steigt, sinken die Arbeitskosten pro produzierte Einheit.
- 3** Die Arbeit kann sich intensivieren und weitere Produktivitätssteigerungen schaffen. Statt einer „natürlichen“ Steigerung der Produktivität von ca. 2 % können Arbeitnehmer eine Steigerung von 4 % akzeptieren, über eine Erhöhung des Rhythmus. Die finanzielle Auswirkung der RAZ wird noch stärker reduziert werden. Auf der einen Seite werden die Arbeitnehmer produktiver (ihre Kosten pro Einheit sinken). Darüber hinaus kann der Umfang der Produktion mit weniger ausgleichenden Neueinstellungen gehalten werden.
- 4** Die Flexibilität der Arbeitszeit kann sich erhöhen. Die Arbeitnehmer können akzeptieren, dass das Unternehmen auch in Perioden funktioniert, die vorher inaktive Perioden waren. Nehmen wir ein Unternehmen, das in Spitzenzeiten 100 Stunden pro Woche funktioniert (eine Woche zählt 168 Stunden). Es könnte zum Beispiel in diesen Wochen 120 Stunden aktiv sein. Solche Änderungen setzen eine Anstrengung der Arbeitnehmer voraus, die eine Ausdehnung der Arbeit in Schichten, in Nacharbeit, in Wochenendarbeit... akzeptieren müssten. Auf wirtschaftlicher Ebene würde ein solches System es ermöglichen, die Nutzungsdauer der Ausrüstungen zu erhöhen und daher mehr mit der gleichen Ausrüstung zu produzieren. Die Produktivität der Ausrüstung (des Kapitals) steigt, was die Kapitalkosten und daher die Unkosten des Unternehmens senkt, wie im Schema angegeben. Dieses System hätte vor allem in den Industrieunternehmen einen Sinn, wo die Investitionskosten sehr hoch sind.

2. OPTION DER STAAT FINANZIERT DIE RAZ

Kommen wir nun zu einem günstigeren Szenario: Die Unternehmen lehnen es ab, dass die RAZ ihre Kosten erhöht, aber der Staat übernimmt seine Verantwortung und gewährt den Unternehmen Subsidien, die die durch die RAZ verursachte Lohnerhöhung ausgleichen.

Der bevorzugte Hebel ist die Senkung der Arbeitgeberbeiträge an die soziale Sicherheit. Während die RAZ die Lohnmasse (über Neueinstellungen) erhöht, ermöglicht die Senkung der Sozialbeiträge (also der Bruttolöhne) eine Reduzierung dieser Lohnmasse.

ALLEINE DER TAX SHIFT WÜRDÉ MEHR ALS
EINE STUNDE ARBEITSZEITREDUZIERUNG
IM PRIVATSEKTOR FINANZIEREN

Wir erinnern daran, dass die Sozialbeiträge (vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer) aus wirtschaftlicher Sicht als Lohn gelten. Genau gesagt bilden sie den sozialisierten Teil des Lohnes, der die Kassen der Sozialsicherheit füllt. Diese Kassen ermöglichen die Zahlung von Entschädigungen bei sozialen Risiken (Krankheit, Arbeitslosigkeit, Pension, Familienzulagen,...).

In der Tat profitieren die Unternehmen schon seit zahlreichen Jahren von erleichterten Sozialbeiträgen. Zum Beispiel würden alleine die letzten Beitragsreduzierungen, die im Rahmen der Tax Shift vorgeschlagen wurden, mehr als eine Stunde an reduzierter Arbeitszeit im Privatsektor finanzieren (Übergang von der 38 auf die 37-Stunden/Woche).

Allerdings kann man sich fragen, ob diese Strategie der Senkung der Sozialbeiträge keine Gefahr für die soziale Sicherheit darstellt. Diese Ängste müssen differenziert werden, denn die RAZ bleibt nicht ohne positive Auswirkungen auf die Finanzierung der sozialen Sicherheit:

- 1 Die RAZ würde die Sozialversicherungsbeiträge pro Arbeitnehmer reduzieren, würde aber auch angesichts der ausgleichenden Einstellungen zu einer Erhöhung der Anzahl Arbeitnehmer und somit der Beitragszahlenden führen. Dieses System wäre weniger teuer als die linearen Beitragsreduzierungen, die gewährt werden ohne dafür die Schaffung neuer Arbeitsplätze zu fordern, wie dies seit Jahrzehnten der Fall ist.
- 2 Die RAZ würde, in Kombination mit einem Beschäftigungsanstieg, zu einer Senkung einer Reihe von Sozialausgaben führen. Darunter befinden sich die Ausgaben der Arbeitslosigkeit, aber nicht nur. Die Reduzierung der Arbeitszeit würde auch durch die Senkung des Arbeits- und Lebensrhythmus der Arbeitnehmer zu verringerten Ausgaben im Bereich der Gesundheit-Invalidität führen, weil die Arbeitnehmer weniger oft krank wären. Auch die thematischen Urlaube (Elternurlaub, Zeitkredit,...) zur Betreuung der Familie würden reduziert, denn diese Urlaube werden von der sozialen Sicherheit finanziert. Die RAZ könnte auch die Dauer der Berufslaufbahn verlängern, weil eine bessere Qualität der Arbeit so manchen Arbeitnehmer dazu veranlassen könnte, seine Pensionierung hinauszuschieben.
- 3 Wenn die RAZ zu mehr Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Organisation des Unternehmens führt, so kann man auch einen Wirtschaftsaufschwung erwarten, der sich nur positiv auf die Finanzen des Staates (höhere Steuereinnahmen,...) auswirken kann. Der Staat könnte beschließen, einen Teil seiner zusätzlichen Steuereinnahmen für die Finanzierung der sozialen Sicherheit aufzuwenden.

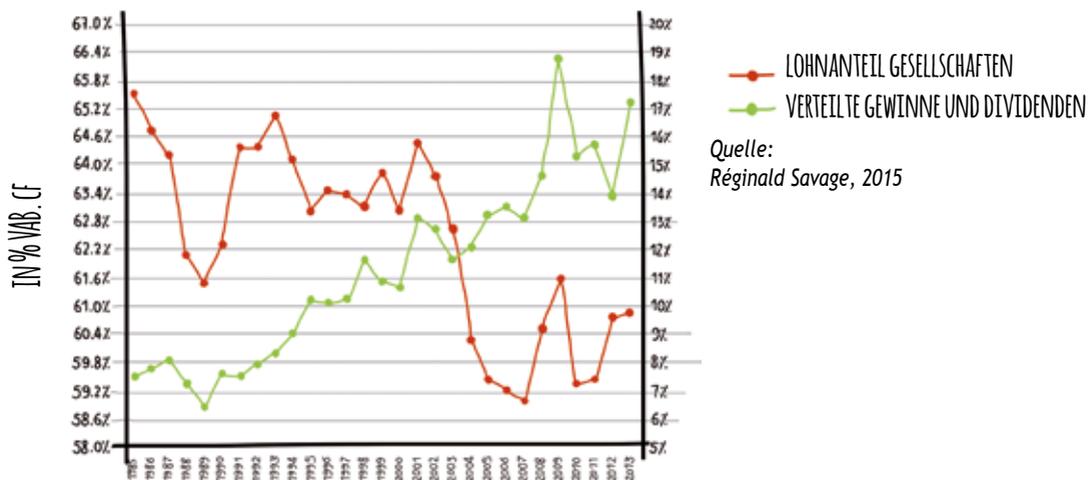
3. OPTION

DIE AKTIONÄRE FINANZIEREN DIE RAZ

Kommen wir zu einem dritten Szenario: Die Unternehmen werden zur Finanzierung der RAZ in Anspruch genommen. Wie das Schema auf Seite 36 zeigt, wird die Rentabilität des Unternehmens sinken, wenn die wirtschaftlichen Variablen unserer Informationstafel es nicht ermöglichen, zumindest die Produktionskosten pro Einheit zu stabilisieren. Das Unternehmen wird weniger Gewinn machen und die Arbeitgeber werden aufschreien. Seit dreißig Jahren wiederholen sie ständig - und werden dabei von der Politik unterstützt -, dass „die Gewinne von heute die Investitionen von morgen und die Arbeitsplätze von übermorgen sind.“

Doch eine der am besten von den Ökonomen in den letzten Jahrzehnten belegten Tatsachen besteht darin, dass die Gewinne deutlich gestiegen, aber die Investitionen stark gesunken sind (in % des BIP), wie die nächste Graphik darstellt:

LOHNANTEIL UND VERTEILTE GEWINNE (GESELLSCHAFTEN)



Quelle:
Réginald Savage, 2015

So haben die Unternehmen ihre Gewinne nicht zum Ausbau ihrer Wettbewerbsfähigkeit - Erneuerung ihre Ausrüstung, Investition in Forschung und Entwicklung, Weiterbildung ihrer Mitarbeiter... - benutzt, sondern um ihre Aktionäre mehr als stattdich zu bezahlen. Eine reine Verschwendung der Ressourcen des Unternehmens... Das führt dazu, dass unsere Gesellschaft eine Explosion des Reichtums (für Aktionäre oder Top-Manager oder beides zusammen) mit einem gleichzeitigen Zusammenbruch der Infrastruktur (Straßen, Eisenbahnen, Justiz, Gefängnisse...) und einer Explosion der Armut zur Schau stellt.

Die Wiederverwertung der unproduktiven Gewinne der Aktionäre in produktive Beschäftigung der Arbeitnehmer dank der RAZ könnte ein nicht mehr funktionierendes Wirtschaftssystem wieder auf die Schienen bringen. Wenn die Unternehmen nicht mehr investieren, dann auch, weil ihnen die Absatzmärkte fehlen. Um den Unternehmen wieder einen Anreiz zu geben, neu zu investieren, muss man ihnen auch Absatzmärkte bieten durch die Reduzierung der Arbeitslosigkeit, um die Kaufkraft der Bevölkerung zu verbessern. Die RAZ ist der effektivste Weg, dies zu tun.

Zusammenfassend ist es durchaus gerechtfertigt, den an die Aktionäre gezahlten Profitanteil zu reduzieren, um die RAZ zu finanzieren. Es ist eine Möglichkeit, die Unternehmen zu zwingen, wieder Unternehmen zu werden, d.h. Arbeitsplätze zu schaffen und zu investieren.

DIE UNTERNEHMEN HABEN IHRE GEWINNE NICHT BENUTZT ZUM AUSBAU IHRER WETTBEWERBSFÄHIGKEIT – ERNEUERUNG IHRER AUSTRÜSTUNG, INVESTITION IN FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, WEITERBILDUNG IHRER MITARBEITER, ... – SONDERN UM IHRE AKTIONÄRE MEHR ALS STATTLICH ZU BEZAHLEN.

4. OPTION **DIE VERBRAUCHER BEZAHLEN DIE RAZ**

Es besteht noch ein anderer Mechanismus, um eine mögliche Zunahme der Kosten infolge der RAZ auszugleichen: eine Preiserhöhung. Wenn die Produktionskosten steigen, können Unternehmen diese Erhöhung auf den Verkaufspreis ihrer Waren und Dienstleistungen übertragen. Ihre Gewinnspanne und ihre Profite blieben dadurch gewahrt.

In diesem Szenario wird also der Verbraucher zur Kasse gebeten. Die Waren, die er kauft, kosten mehr. Diese Idee lässt sich nicht gut verkaufen. Der Anstieg der Preise, d.h. die Inflation, wird von den Regierungen seit den 80er Jahren als außergesetzlich betrachtet, weil sie die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft untergraben soll: „Wenn die in Belgien produzierten Waren teurer werden, werden die belgischen wie ausländischen Verbraucher sie durch ausländische Waren ersetzen. Die Situation der in Belgien produzierenden Unternehmen wird sich verschlechtern und der Import von ausländischen Waren wird steigen, was die belgische Handelswaage zur falschen Seite neigen lässt. Dann ist die Finanzkrise nicht mehr weit...“. Diese Aussage ist nicht so unwiderlegbar, wie sie erscheinen mag:

1 Auf mikroökonomischer Ebene ist der Preis nur einer der Faktoren für die Wahl des Verbrauchers. Letzterer kann es akzeptieren, einen höheren Preis zu zahlen, wenn dies mit einer besseren Qualität des Produktes einhergeht, was einer rein wirtschaftlichen Rationalität entspricht. Wenn zum Beispiel der Konsum von Bio-Gemüse (teurer als normales Gemüse) die Gesundheit verbessert, die Arztbesuche oder den Medikamentenkonsum verringert, dann hebt er den Lebensstandard der Menschen, die Bio-Ware konsumieren.

2 Auf makroökonomischer Ebene ist nicht bewiesen, dass die Inflation - insofern sie keine zu hohen Werte erreicht - den Export bremst und der Handelswaage schadet. Die Wettbewerbsfähigkeit eines Landes hängt mehr von ihrer produktiven Spezialisierung, vom kreativen und innovativen Charakter ihrer Unternehmen ab als nur von der Inflation. Es ist übrigens nicht die Inflation, die den Zusammenbruch des kommerziellen Gleichgewichts in Griechenland, Spanien, Irland... bewirkte, sondern der Kreditboom, verursacht durch Finanzblasen und ein Mangel an Regulierung der Banken. Die RAZ, wenn sie eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation des Unternehmens erlaubt, kann auch die belgische Produktionsstruktur auf Produkte mit höherem Wertzuwachs ausrichten.

Wir plädieren nicht dafür, die Inflation aus den Augen zu lassen. Wir möchten nur daran erinnern, dass wenn die RAZ während des Nachkriegsbooms umgesetzt werden konnte, dann auch weil die Regierungen eine etwas höhere Inflationsebene als heute akzeptierten.

EINE FRAGE DER POLITISCHEN WAHL

Der Zweck dieses Artikels bestand darin, die wirtschaftlichen Hebel der RAZ zu identifizieren. Diese Identifizierung erlaubt es:

- die Thematik einer politischen Wahl zu unterstellen. Im Gegensatz zu den Arbeitgebern, die glauben dass die RAZ nicht zu bezahlen ist, zeigen wir auf, dass die RAZ möglich ist, aber dass sie auch Entscheidungen benötigt, vor allem bezüglich der Verteilung der Anstrengungen zwischen den verschiedenen Akteuren des Unternehmens und der Wirtschaft.
- die Thematik einer gewerkschaftlichen Debatte zu unterstellen. In diesem Kapitel wollten wir die verschiedenen Optionen darstellen, ohne Tabu. Aus gewerkschaftlicher Sicht sehen wir aber, dass manche Optionen wünschenswert sind, andere nicht. Eine RAZ, die sich zum Beispiel über eine Intensivierung der Arbeit (Erhöhung der Produktivität) finanzieren würde, wäre nicht zu vertreten, weil sie die Arbeitsbedingungen verschlechtern und wenig Arbeitsplätze schaffen würde. Das wichtigste Ziel, das Leben der Arbeitnehmer zu verbessern und die Arbeit besser zu verteilen, würde verfehlt.
- die belgischen und europäischen institutionellen Bestimmungen zu identifizieren, die die RAZ potentiell blockieren und die reformiert werden müssten:
 - Die Lohnnorm: diese begrenzt die Erhöhung des Stundenlohnes, während die RAZ dazu tendiert, den Stundenlohn zu erhöhen
 - Die Inflationsnorm der Europäischen Zentralbank: diese liegt bei max. 2 %, während die RAZ einen Inflationsanstieg von über 2 % annimmt
 - Die europäischen Haushaltsnormen: diese verpflichten den Staat, seine Ausgaben zu kürzen, während die RAZ mehr als wahrscheinlich öffentliche Mittel zu ihrer Finanzierung benötigt.

AUS GEWERKSCHAFTLICHER SICHT SEHEN WIR,
DASS MANCHE OPTIONEN WÜNSCHENSWERT SIND,
ANDERE NICHT.

Zusammenfassend lässt sich sagen , dass die RAZ möglich ist, aber sie benötigt Entscheidungen: im Unternehmen und auf politischer Ebene in Belgien und in Europa.

DIE RAZ

VON DER THEORIE ZUR PRAXIS!

Sie werden verstehen: Wir legen die kollektive Arbeitszeitverkürzung als positive Alternative zur aktuellen Arbeitspolitik auf den Tisch. Unser Ideal: 32 Stunden in vier Tagen, ohne Lohnverlust, ohne Erhöhung des Tempos und mit kompensatorischen Neueinstellungen. Dieses Ideal ist eine Kombination von vier Dimensionen - Zeit, Geld, Tempo (Rhythmus) und Einstellungen - und fordert eine Finanzierung seitens einem oder mehrerer Akteure - Arbeitnehmer, Staat, Aktionäre oder Verbraucher. Durch den Umgang mit diesen Elementen und den Finanzierungshebeln kann man eine wirkliche Arbeitszeitreduzierung durchsetzen. **Die Frage ist also nicht mehr, ob diese Arbeitszeitreduzierung möglich ist (wir wissen jetzt, das es das ist), sondern wie man sie praktisch umsetzt.**

Es ist natürlich nicht möglich, jeden Fall im Rahmen dieser Broschüre abzuhandeln. Wir präsentieren Ihnen einfach drei Szenarien.

Das erste Szenario ist unser Ideal oder das sogenannte „offensive“ Szenario.

Das zweite Szenario ist bedeutend defensiver, wo die Arbeitszeitreduzierung in schwierigeren Kontexten durchgeführt wird (wie bei einer Umstrukturierung oder in Betrieben in Schwierigkeiten).

Das dritte Szenario ist ein medianes Szenario (unter vielen anderen möglichen Szenarien), wo die Umsetzung der Arbeitszeitreduzierung verhandelt wird gegen einen Lohnverlust oder eine Temposteigerung. Wie alle sozialen Errungenschaften verhandelt sich die Arbeitszeitreduzierung Schritt für Schritt: Es ist nicht, weil man ein defensives oder medianes Szenario wählt, dass man später nicht noch bessere Bedingungen aushandeln kann.

Diese Szenarien bilden natürlich kein Vorbild für die Verhandlungen im Sektor oder im Unternehmen. Wir wollen nur aufzeigen, dass die RAZ überall angewandt werden kann, nach verschiedenen Modalitäten, um sich der Realität vor Ort anzupassen.

Wir haben gesehen, dass die Einführung der RAZ über vier Dimensionen geschieht: Zeit, Geld, Tempo und Neueinstellungen. In Funktion der gewählten Option für jede dieser Optionen ergibt dies ein eher offensives, defensives oder medianes Szenario.

Stellen wir uns vor, dass Sie derzeit 38 Stunden in 5 Tagen arbeiten. Schauen Sie sich also drei Arten von Szenarien an, die wir skizzieren können, um eine kollektive Arbeitszeitverkürzung zu verhandeln.

OFFENSIV:
32 STUNDEN
IN 4 TAGEN

MEDIAN: WÖCHENTLICHE
REDUZIERUNG: 35 STUNDEN
IN 4 TAGEN



DEFENSIV: JÄHRLICHE REDUZIERUNG:
36 STUNDEN IN 4 TAGEN (RUHIGE ZEITEN) UND
40 STUNDEN IN 5 TAGEN (STARKE ZEITEN)

OFFENSIV:
OHNE LOHNVERLUST

MEDIAN:
OHNE LOHNVERLUST



DEFENSIV: LOHNEINFRIERUNG AUF
MITTLERE UND NIEDRIGE LÖHNE UND MIT
LOHNVERLUST FÜR HOHE LÖHNE

OFFENSIV: MIT
UNVERÄNDERTEM TEMPO

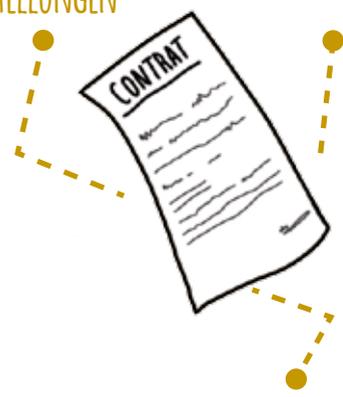
MEDIAN:
TEILERHÖHUNG DES
TEMPOS



DEFENSIV: ANPASSUNG
DES TEMPOS AN DEN
PRODUKTIONSRYTHMUS

OFFENSIV:
MIT KOMPENSATORISCHEN
EINSTELLUNGEN

MEDIAN:
MIT KOMPENSATORISCHEN
EINSTELLUNGEN



DEFENSIV: MIT
KONSTANTER ANZAHL
ARBEITSPLÄTZEN

OFFENSIVES SZENARIO

Das ist das ideale und optimistische Szenario, das wir letzten Endes für alle realisieren möchten.

Es hat nur Vorteile für die Arbeitnehmer: Umverteilung der Beschäftigung durch die Reduzierung der Arbeitslosigkeit, Teilung der Arbeitszeit zwischen Teilzeiten und Vollzeitern, besseres Gleichgewicht zwischen Privat- und Berufsleben. Kurz, die Idee besteht darin, uns auf die **32 Stunden in 4 Tagen** hinzubewegen, **ohne Lohnverlust, mit kompensatorischen Neueinstellungen** und **ohne Erhöhung des Tempos**. Wenn in diesem Falle keine staatliche Beihilfe vorgesehen wird, werden die Arbeitgeber die gesamte Finanzierung übernehmen müssen. Utopisch? Dies erscheint vielleicht ein wenig so unter diese Regierung Michel und mit wenig dialogbereiten Arbeitgeberverbänden. Aber es sind die Utopien, die uns in Richtung Gleichstellung und sozialen Fortschritt bewegen und diese Utopie ist ständig dabei, sich zu realisieren, wie die Entwicklung der Arbeitszeit seit einem Jahrhundert anzeigt.

DEFENSIVES SZENARIO

Es gibt eine Reihe von Fällen, wo die Verkürzung der Arbeitszeit sehr viel schwieriger umzusetzen ist wegen wirtschaftlichen oder ideologischen Hemmnissen (Umstrukturierungen, Unternehmen in Schwierigkeiten, Arbeitgeber, die diese Maßnahme ohne Diskussion ablehnen...). In diesen Fällen kann die RAZ als Maßnahme zur Wiederankurbelung der Aktivität des Unternehmens oder zur Vermeidung einer Umstrukturierung betrachtet werden. Man zielt dann auf ein anderes Gleichgewicht als beim offensiven Szenario: diese RAZ ist für die Arbeitnehmer nicht so ideal wie im ersten Fall, aber sie bleibt nicht weniger wünschenswert!

Das Gleichgewicht zwischen den vier Dimensionen kann in der Tat zu einem interessanten Deal für alle Beteiligten innerhalb eines Unternehmens führen. Auf der einen Seite wollen Arbeitnehmer die besten Arbeitsbedingungen erhalten, eine Umstrukturierung und Stellenabbau vermeiden. Auf der anderen Seite will der Arbeitgeber sich der wirtschaftlichen Realität anpassen und die Aktivität des Unternehmens fördern. Die Idee ist daher folgende: anstatt dass das Betriebsmanagement den Arbeitnehmern immer mehr Flexibilität aufzwingt, je schlechter es dem Unternehmen geht, verhandelt man diese Flexibilität gegen die RAZ. Alle Dimensionen geraten auf diese Weise ins Gleichgewicht: Je nach Lohnniveau kann eine Lohnmäßigung in Betracht gezogen werden, das Tempo kann erhöht werden und es wird keine kompensatorischen Neueinstellungen geben, denn man vermeidet schon eine Umstrukturierung. Viele Veränderungen, die im Rahmen einer Umstrukturierung systematisch diskutiert werden. Aber statt dass man sich diese Veränderungen aufzwingen lässt, verhandelt man sie gegen eine Reduzierung der Arbeitszeit.

Wozu kann das in der Praxis führen?

Stellen Sie sich vor, dass Sie 38 Stunden an 5 Tagen während des ganzen Jahres arbeiten und das Unternehmen in Schwierigkeiten ist. Sie können zum Beispiel eine Form der RAZ verhandeln, in der die Arbeitszeit auf durchschnittlich 37 Stunden pro Woche reduziert wird. Die Besonderheit besteht nur darin, dass in ruhigen Zeiten 36 Stunden in 4 Tagen gearbeitet wird und in starken Zeiten 40 Stunden in 5 Tagen (4 Monate pro Jahr). Die kollektive Verhandlung zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaften muss eine Vereinbarung über diese Perioden finden, aber die Idee ist folgende: Die Arbeitnehmer arbeiten global weniger im Jahr, aber im Gegenzug erlaubt eine Flexibilität dem Arbeitgeber, die Produktionsgeschwindigkeit nach Bedarf zu erhöhen. So entscheiden wir uns für eine Verringerung der globalen Arbeitszeit innerhalb einer jährlichen Referenzperiode und einer wöchentlichen Erhöhung während des anderen Teiles des Jahres. Manche werden sich mit Recht die Frage stellen, wo denn hier der Unterschied zum Gesetzentwurf von Peeters liegt, den wir so vehement ablehnen. In Wirklichkeit bestehen zwei große Unterschiede: nicht nur die jährliche Arbeitszeit wird reduziert (unter dem

Peeters-Gesetz muss genau so viel wenn nicht mehr gearbeitet werden) und die Flexibilität wird verhandelt (während sie beim Peeters-Gesetz vom Arbeitgeber aufgezwungen wird).

Stellen wir uns nun vor, dass Sie nach einer Überprüfung der Konten im Gewerkschaftsteam feststellen, dass nicht viel Geld in den Kassen des Unternehmens ist. Die Verhandlung kann dann zu einer sehr defensiven Option für die Einführung der RAZ führen: **Eine Lohnneinfrierung für die niedrigen Einkommen im Unternehmen akzeptieren und einen Lohnverlust für die hohen Einkommen**, mit der Wahl für die Arbeitnehmer zwischen einem begrenzten Lohnverlust direkt (über die Mahlzeitschecks) oder später (Senkung der Arbeitgeberbeitrages für die Gruppenversicherung) zum Beispiel.

Wenn das Unternehmen in Schwierigkeiten ist, gibt es keine kompensatorischen Einstellungen... Resultat: während den eher ruhigeren Zeiten **wird das Tempo steigen müssen um das gleiche in 36 Stunden innerhalb von 4 Tagen zu produzieren als innerhalb von 38 Stunden in 5 Tagen**. Man kann in der Tat davon ausgehen, dass bei einer konstanten Dauer von 38 Stunden pro Woche, die Arbeitnehmer in ruhigeren Zeiten weniger schnell arbeiteten. Auf 36 Stunden zu gehen, wenn das Unternehmen weniger gut läuft, passt daher besser zur Realität. Umgekehrt gilt ebenso: Wenn man davon ausgeht, dass die Arbeitnehmer in starken Zeiten schneller arbeiten bei 38 Stunden, kann man auch davon ausgehen, dass ein Übergang zu 40 Stunden während dieser Periode ein vernünftiges Tempo ermöglicht.

Im Kontext eines Unternehmens in Schwierigkeiten, das die Umstrukturierung vermeiden möchte, hat die RAZ gerade zum Ziel, die bestehende Beschäftigung zu behalten. **Es gibt daher keine kompensatorische Einstellung.**

Wer bezahlt diese RAZ?

Diese Form der kollektiven Arbeitszeitreduzierung wird von allen Akteuren bezahlt. Die Arbeitnehmer zahlen auf drei verschiedene Arten: Lohnneinfrierung/-verlust, ein etwas erhöhtes Tempo während Schwachlastperioden und Flexibilität. Der Arbeitgeber zahlt die RAZ über die Akzeptanz einer Senkung der jährlichen Arbeitszeit, über die Wahrung der bestehenden Arbeitsplätze und indem er einen Teil des Geldes der Tax Shift der RAZ zuteilt. Der dritte Akteur ist der Staat, der dem Unternehmen hilft über das Gesetz Vande Lanotte - Di Rupo (lesen Sie den Paragraphen „Beitragsreduzierungen für eine Reduzierung der Arbeitszeit“ auf Seite 56).

DAS MEDIANE SZENARIO

Die beiden vorigen Szenarien sind einerseits sehr optimistisch und andererseits zu pessimistisch. In vielen Unternehmen wird sich die Realität zwischen diesen beiden Polen abspielen. Natürlich ist die Palette für die Mittelwege groß. Um dies zu verdeutlichen, präsentieren wir Ihnen einen Mittelweg, unter vielen anderen.

Stellen wir uns ein Unternehmen vor, das global gesehen gut läuft und das über Verhandlungsspielräume verfügt, zum Beispiel nach einem überberuflichen Abkommen, das eine Lohnspanne von 0,5 % gewährt. Indem dieses Geld integral für die RAZ genutzt wird, kann das Unternehmen von 38 Stunden in 5 Tagen auf etwas mehr als 36 Stunden (36 Stunden 12 Minuten) pro Woche gehen. Aber die Arbeitnehmer sind motiviert und wollen ein Ziel erreichen: die 35 Stunden/Woche in 4 Tagen, mit kompensatorischen Einstellungen, um von der guten Gesundheit des Unternehmen profitieren zu können. Es folgt ein Hin und Her von Aktionen und Verhandlungen mit der Direktion. Sie möchte nicht mehr geben als die 36 Stunden in 4 Tagen, mit Lohnverlust (der Übergang auf 4 Tage führt zum Verlust des Mahlzeitschecks für den nicht gearbeiteten 5. Tag). Aber die Arbeitnehmer geben nicht nach und es wird ein Kompromiss gefunden.

Wie kann das in der Praxis aussehen?

Über die Zeit finden die Direktion und die Gewerkschaften eine Vereinbarung bezüglich der Alterspyramide des Unternehmens, das viele Arbeitnehmer über 45 Jahre beschäftigt. Eine Reduzierung der Arbeitszeit wird **allen ohne Ausnahme gewährt: der Übergang zu 36 Stunden in 4 Tagen**. Ein zusätzlicher Vorteil wird für die **Arbeitnehmer ab 45 Jahren gewährt: die 35 Stunden in 4 Tagen**, wie ursprünglich im Gewerkschaftsteam vorgesehen. Es gibt zwei verschiedene Möglichkeiten zur Wahl: entweder 35 Stunden in 4 Tagen oder 36 Stunden in 4 Tagen mit 6 Ausgleichsruhetagen pro Jahr.

Die Reduzierung der Arbeitszeit erfolgt schließlich **ohne Lohnverlust**: Der Wert der Mahlzeitschecks wird erhöht, um den verlorenen 5. Tag auszugleichen. Für diejenigen, die schon den Höchstwert erhielten, wird ein gleichwertiger Vorteil bei der nachhaltigen Mobilität verhandelt.

Das Unternehmen befindet sich in gemäßigtem Wachstum und stellt sowieso regelmäßig neues Personal ein. Die RAZ ist die Gelegenheit, die Art zu arbeiten zu überdenken und **kompensatorisch einzustellen**. Ein Anfangsdatum für die Einstellungen wird sogar zwischen den Gewerkschaftsteams und der Direktion vereinbart.

Die Arbeitnehmer akzeptieren, die Produktivität zu erhöhen, damit die Entwicklung des Unternehmens gesichert bleibt und erhalten im Gegenzug die 4 Tage/Woche ohne Lohnverlust. Die RAZ im Unternehmen mit den verschiedenen Modalitäten ermöglichen es, die Arbeit kohärenter zu gestalten.

Wir glauben an die Reduzierung der Arbeitszeit!

Fassen wir zusammen. Weniger arbeiten bedeutet, dass alle arbeiten, mehr leben, besser verteilen, mehr verdienen, anders arbeiten...

Kurz, besser leben. Alle diese Vorteile machen aus der RAZ ein wirkliches Gesellschaftsprojekt, dessen positive Auswirkungen das Arbeitsleben weit überschreiten.

Aus diesem Grund gehört sie zu unseren wichtigsten Forderungen. Hinter unserem Slogan „32 Stunden in 4 Tagen, ohne Lohnverlust, ohne Erhöhung des Rhythmus und mit kompensatorischen Neueinstellungen“ gehören vier Zutaten zum RAZ-Rezept: die Zeit, das Geld, der Rhythmus und die Beschäftigung.

Vier Dimensionen, deren Dosierung es ermöglicht, sich dem Unternehmen und dem Sektor anzupassen und eine RAZ unter anderen zu erfinden, die wirklich angewendet werden kann. Denn wenn wir auf die ideale Formel der RAZ (unser Slogan) abzielen, ist es wichtig, dies ab jetzt etappenweise zu konkretisieren. Und das ist nur möglich, wenn man sich nicht in Positionen einschließt, die die Realität vor Ort außer Acht lassen. Mit, im Zentrum der Debatte, die Frage der Finanzierung dieser RAZ... Prinzipiell können wir argumentieren, dass die Produktivitätsgewinne, die natürlich steigen (heute braucht man viel weniger Zeit, um das gleiche wie gestern zu leisten), ausreichen, um weniger Arbeitszeit zu fordern. Aber je nach Kontext des Unternehmens kann man die Kosten der RAZ auch auf verschiedene Akteure verteilen: die Arbeitnehmer, den Staat, die Aktionäre oder die Verbraucher. Alles ist eine Frage des Pragmatismus und des Gleichgewichtes, solange wir unser Ideal nicht aus den Augen verlieren.

Nun, da Sie davon überzeugt sind, dass die RAZ kein Projekt auf Papier ist, wird es Zeit, Ihnen Werkzeuge zu geben, um sie umzusetzen. Das beginnt ab der nächsten Seite: Wir schlagen Ihnen vor, die Ärmel hochzukrempeln und Ihre eigene RAZ in zwei Etappen zu zeichnen!

Weitere Infos

- *L'ABC de la réduction du temps de travail*, <http://collectif-roosevelt.fr/actu/l-a-b-c-de-reduction-temps-de-travail/>
- *Ralentir, Travailler 3h/jour ?*, Books, n°74, mars 2016
- Gerhard Bosch et Steffen Lehndorff, *Working-time reduction and employment: experiences in Europe and economic policy recommendations*, Cambridge Journal of Economics, 2001
- Mona Chollet, *Chez soi. Une odysée de l'espace domestique*, Zones, Paris, 2015
- Luca Ciccia, *Réduction collective du temps de travail : le temps d'agir*, Analyse SAW-B, août 2011, <http://www.saw-b.be/EP/2011/A1111RCTT.pdf>
- Luca Ciccia, *Réduire collectivement le temps de travail : pour une plus juste distribution des richesses pour travailler tous et pour vivre mieux !*, Collectif solidarité contre l'exclusion ASBL, 2011, <http://www.asbl-csce.be/documents/CSCEE2011RTT02.pdf>
- Michel Husson, *Réduction du temps de travail et chômage : un scénario européen*, Avril 2016, <http://www.econospheres.be/Reduction-du-temps-de-travail-et>
- Pierre Larroustou, *Pour la semaine de quatre jours*, La Découverte, Paris, 1999
- Klara Zwickl, Franziska Disslbacher et Sigrid Stagl, *Work-sharing for a sustainable economy*, Ecological Economics, 2016

Eine RAZ, die die Besonderheiten Ihres Sektors und Ihres Unternehmens berücksichtigt

JETZT SIND SIE AN DER REIHE!

Jetzt sind Sie an der Reihe: Welches Gleichgewicht können Sie finden zwischen den vier Dimensionen der RAZ, um diese in Ihrem Unternehmen zu fordern und einzuführen? Um diese Frage zu beantworten, müssen Sie einerseits die Besonderheiten Ihres Sektors herausstreichen und andererseits herausfinden, was Ihre Kollegen sich wünschen. Eine 4 Tage/Woche? Eine Priorität für die Teilzeitbeschäftigung für kompensatorische Einstellungen? Eine Möglichkeit der Einfrierung der hohen Gehälter gegen eine sehr ehrgeizige RAZ? Sprechen Sie mit Ihrem Berufssekretär und mit dem Gewerkschaftsteam, um herauszufinden, was verhandelt werden kann. Sie können dann die drei für Sie möglichen Szenarien ausfüllen: ein offensives Szenario, das das für Sie perfekte Ziel darstellen würde, ein defensives Szenario, das das niedrigste zu akzeptierende Szenario für Sie wäre und, dazwischen, viel Platz für mögliche Mittelwege! Wobei Sie natürlich die RAZ in mehreren Etappen verhandeln können, damit Sie sich dem idealen Szenario immer mehr annähern... oder es sogar überschreiten!

1. ETAPPE: BESCHREIBEN SIE DIE SITUATION IHRES UNTERNEHMENS



Welches ist die derzeitige Arbeitszeit im Unternehmen und/oder im Sektor? Arbeiten Sie in einer 4 oder 5 Tage/Woche? Welchen Anteil hat die Teilzeitarbeit in Prozenten der Vollzeit? Gibt es viele Teilzeitbeschäftigte? Sind das Arbeiter oder Arbeiterinnen? Arbeiten sie freiwillig teilzeitig oder nicht? Welche Ziele verfolgt der Arbeitgeber in punkto Beschäftigung? Gibt es Flexibilitätsforderungen seitens des Arbeitgebers und/oder der Arbeitnehmer? ...



Wie ist das Lohnniveau in Ihrem Sektor, wissend, dass der Mittellohn in Belgien ungefähr 3.000 Euro brutto pro Monat für eine Vollzeit beträgt (50 % der Vollzeitbeschäftigten verdienen also mehr, 50 % weniger)? Gibt es große Unterschiede? Welche außergesetzlichen Vorteile gibt es im Unternehmen und wie werden sie zwischen den Arbeitnehmern verteilt? Welches ist der Lohnunterschied zwischen dem niedrigsten und dem höchsten Lohn? Zwischen Männern und Frauen? Wollen die Arbeitnehmer eher mehr Zeit oder mehr Geld oder beides?...



Ist der Rhythmus im Unternehmen/Sektor erträglich oder führt er schon zu einer Reihe von Berufskrankheiten? Gibt es Anfragen seitens des Arbeitgebers, um den Rhythmus oder die Flexibilität zu erhöhen? Gibt es diesbezüglich Verhandlungen oder gab es kürzlich neue Zwänge? Unterliegt Ihr Unternehmen einem ständigen Rhythmuswechsel von Anfrage und Produktion? ...



Wie hat sich die Beschäftigung in den letzten Jahren entwickelt? Wie sehen die Perspektiven im Unternehmen oder im Sektor aus? Gibt es eventuell einen Mangel an Arbeitsstellen? Ist das Unternehmen einer wirklichen internationalen Konkurrenz ausgesetzt (Produkte oder Dienstleistungen in Konkurrenz mit Produkten oder Dienstleistungen aus Nachbarländern)?...

2. ETAPPE :STELLEN SIE SICH SZENARIEN DER RAZ VOR



DEFENSIV	MEDIAN	OFFENSIV
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



DEFENSIV	MEDIAN	OFFENSIV
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



DEFENSIV	MEDIAN	OFFENSIV
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



DEFENSIV	MEDIAN	OFFENSIV
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Sicher hat die RAZ alles, um zu gefallen und jetzt ist der Zeitpunkt gekommen, sie zu einzufordern. Aber wie macht man das konkret?

Zum Glück sind wir schon organisiert: In den Unternehmen, den Sektoren, im Landesrat der Arbeit oder auch in der Zehnergruppe vertreten wir unsere Meinung und unsere Projekte. Wir haben auch die Gelegenheit, Druck auf die politischen Parteien auszuüben, egal ob sie in der Mehrheit oder in der Opposition stehen. So bieten sich uns eine Reihe von Aktionsmöglichkeiten, um die RAZ zu realisieren, vom Unternehmen bis zur politischen Ebene.

Sehen Sie
auf Seite 52



Die RAZ, vom Unternehmen bis zur Politik.

Trotzdem können wir, egal wie organisiert und strukturiert wir sind, die RAZ nicht einfordern ohne das Einverständnis der zuerst Betroffenen. Wenn wir die RAZ erreichen wollen, müssen wir zuerst die Arbeitnehmer überzeugen, ihre Einwände beantworten, ihre Zurückhaltung überwinden und ihre Unterstützung gewinnen. Und so

Punkt für Punkt vorgehen  ab Seite 58

... bis wir **das Gleichgewicht finden.**


auf Seite 70

Und so kommen wir schon zum letzten Teil unserer Broschüre und zum Start unserer Kampagne, um die RAZ durchzuführen. Mit einer dritten kleinen Flamme in den Augen, die liebste der Militantinnen und Militanten, ... die Aktion: „**Die RAZ, jetzt geht's los!**“

Die kollektive Arbeitszeitreduzierung

Los gehts!

DIE RAZ

VOM UNTERNEHMEN BIS ZUR POLITIK

Die gewerkschaftliche Aktion zeichnet sich durch eine sehr breite Palette von Möglichkeiten aus: Wir sind natürlich präsent in den Unternehmen, in den Sektoren (über die Paritätischen Kommissionen) und auf überberuflicher Ebene in den Konzertierungsinstanzen (Landesrat der Arbeit und G10). Aber wir stehen auch im Dialog mit der politischen Welt, damit die Arbeitnehmer mit oder ohne Beschäftigung berücksichtigt werden.

Dies sind viele Orte, wo die Sorge der Arbeitszeitverkürzung ehrgeizig und innovativ getragen werden kann. Halten wir einen kleinen Überblick über jede Ebene der Kollektivverhandlung (von Ihrem Unternehmen bis zur überberuflichen Ebene) und die politische Ebene: Hier finden Sie Ideen, die zu diskutieren sind, um die kollektive Reduzierung der Arbeitszeit zu verwirklichen!

Die Absicht besteht darin, jeden Kontext so zu nehmen, wie er ist und zu schauen, was wir als Gewerkschaft dort direkt tun können, ohne darauf zu warten, dass sich die Welt verändert.

IM UNTERNEHMEN

Durch die Lektüre der vorhergehenden Seiten werden Sie verstanden haben, dass die Reduzierung der Arbeitszeit heute schon in Ihrem Unternehmen verhandelt werden kann. Großer Vorteil dieser Verhandlung: Die Dosierung der Dimensionen der RAZ (Zeit, Geld, Rhythmus, Beschäftigung) bietet die Gelegenheit, der Realität Ihres Unternehmen sehr nahe zu kommen.

Wir erinnern daran, dass das Prinzip der Arbeitszeitreduzierung darin besteht, eine gerechte Entschädigung (Lohn-Zeit) für die Produktivitätsgewinne zu erhalten. In Funktion des Ausmaßes der ausgehandelten RAZ ist es auch möglich, dass zusätzliche Anstrengungen in Bezug auf Lohn, Flexibilität oder Rhythmus von den Arbeitnehmern als Gegenleistung für die RAZ gefordert werden. Wenn dies der Fall ist, zögern Sie nicht, einen Jahresbericht über die Umsetzung der RAZ zu verhandeln, der dem AGS und dem BR jährlich vorzulegen ist. Diese Analyse der Arbeitsorganisation, Flexibilität, Beschwerlichkeit, Qualität und Intensität der Arbeit wird es Ihnen ermöglichen, darauf zu achten, dass die vereinbarte RAZ gut angewandt wird und effektiv zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen Ihrer Kollegen führt.

Wenn wir die RAZ als Win-Win-Deal zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer betrachten, muss sie auch beiden Parteien zugutekommen: weniger arbeiten gegen besseres Arbeiten, unter der Bedingung, dass dieses bessere Arbeiten nicht mit höherem Rhythmus und Burn-out gleichzusetzen ist. Das Abkommen sollte sich in einer positiven Dynamik vor Ort konkretisieren.

Sollte Ihr Unternehmen zu denen gehören, für die es wichtig ist, eine kompensatorische Einstellung zu garantieren (entweder weil es sehr gesund ist oder weil es Teilzeitbeschäftigte gibt, die ihren Stundenplan vervollständigen möchten), muss das KAA, das die RAZ einführen möchte, idealerweise Modalitäten vorsehen, die diese Einstellungen verfolgen und kontrollieren. Denn werden diese vereinbarten kompensatorischen Einstellungen nicht zur Realität, riskieren Sie eine starke und ungewollte Intensivierung Ihrer Arbeit.

Eine Teamarbeit!

Sehen Sie diese Elemente zur Konkretisierung eher als Herausforderungen statt als Hindernisse. In der Wirklichkeit Ihres Unternehmens gibt es bestimmt noch weitere davon. Sprechen Sie darüber in Ihrem Gewerkschaftsteam und mit Ihrem Berufssekretär, damit Sie ein Gleichgewicht zwischen diesen vier Dimensionen der RAZ finden und eine Strategie, die Ihrem Unternehmen angepasst ist.

Man darf nicht aus den Augen verlieren, dass uns seit Jahren eine Lohneinfrierung aufgezwungen wird und die Flexibilisierung kaum verhandelt wird. In diesem Rahmen ist der Erhalt der Arbeitszeitverkürzung, auch wenn sie nur bescheiden ausfällt, ein wirklicher Fortschritt für das Leben Ihrer Kollegen. Zumal Sie Schritt für Schritt vorgehen können und auch später noch nachverhandeln können... Jetzt liegt es an Ihnen!

SEIT JAHREN WIRD UNS EINE LOHNEINFRIERUNG
AUFGEZWUNGEN UND DIE FLEXIBILISIERUNG WIRD
KAUM VERHANDELT. IN DIESEM RAHMEN IST DER
ERHALT DER ARBEITSZEITVERKÜRZUNG, AUCH WENN
SIE NUR BESCHIEDEN AUSFÄLLT, EIN WIRKLICHER
FORTSCHRITT FÜR DAS LEBEN IHRER KOLLEGEN.

IM SEKTOR

Die Verhandlung der kollektiven Arbeitszeitverkürzung in den Sektoren ist sehr oft ein komplementärer Ansatz zu der Verhandlung im Unternehmen. In einigen Sektoren ist es oft sogar schwer vorstellbar, nur die Betriebsdelegationen handeln zu lassen. Weshalb? Es gibt mehrere Gründe, auf Seiten der Arbeitgeber wie der Gewerkschaften.

Zunächst, wenn man auf sektorieller Ebene etwas erreicht, dann gilt das überall, auch in den Unternehmen, wo die Gewerkschaften weniger präsent sind: Das ist eine Solidarität zwischen den Arbeitnehmern. Zudem bevorzugen die Unternehmen eines Sektors es oft, mit den gleichen sozialen Abkommen zu tun zu haben, als dass sie einzeln mit individuellen Abkommen experimentieren (obschon dies manchmal von Sektor zu Sektor verschieden ist).

Tatsache ist auch, dass auf sektorieller Ebene die gleichen vier Dimensionen diskutiert werden können wie auf Betriebsebene. Die Modalitäten sind bestimmt etwas breiter, damit jedes Unternehmen das Abkommen auf seine Realität anpassen kann, aber die Idee bleibt die gleiche: Welche Arbeitszeitverkürzung? Was ist mit dem Lohn? Dem Rhythmus? Den kompensatorischen Einstellungen? Und, wie bei den Betriebsverhandlungen, muss man Mechanismen der Kontrolle und der Begleitung der Umsetzung der RAZ vorsehen, damit sie den festgesetzten Zielen auch entspricht.

Auf sektorieller Ebene ist die Überlegung über die Finanzierung der RAZ potentiell einfacher. Denn das ist die Ebene, wo die Anwendung der Lohnspanne, die aus dem überberuflichen Abkommen hervorgeht, diskutiert wird. In 2017-2018 gibt es vielleicht ein Abkommen über eine Spanne der Lohnerhöhung, die auf sektorieller Ebene umzusetzen ist. In diesen Paritätischen Kommissionen kann diese Spanne also ganz oder teilweise in eine Arbeitszeitverkürzung münden. Das geschieht natürlich nicht ohne einen gewissen Druck der Arbeitnehmer: Bewusstseinsbildung in den Unternehmen, den BR über die Notwendigkeit einer RAZ interpellieren, sektorielle Aktionen durchführen,... All dies kann den gewerkschaftlichen Verhandlungsführern helfen, eine RAZ auf sektorieller Ebene einzuführen.

DIE UNTERNEHMEN EINES SEKTORS BEVORZUGEN ES OFT, MIT DEN GLEICHEN SOZIALEN ABKOMMEN ZU TUN ZU HABEN, ALS DASS SIE EINZELN MIT INDIVIDUELLEN ABKOMMEN EXPERIMENTIEREN, OBSCHON DIES MANCHMAL VON SEKTOR ZU SEKTOR VERSCHIEDEN IST.

Zur Finanzierung kann auch ein anderer Mechanismus herangezogen werden: die vom Gesetz Vande Lanotte - Di Rupo gewährte Beitragsreduzierung gilt vorrangig für die Unternehmen, die die Arbeitszeit reduzieren. Man könnte diesen Mechanismus aber auch auf sektorieller Ebene einsetzen und sich vorstellen, dass die den

Unternehmen gewährten Senkungen in einen gemeinsamen Fonds fließen, der der RAZ gewidmet wird. Man könnte sogar, warum auch nicht, diesem Fonds einen Teil der durch die Tax Shift erworbenen Beitragsreduzierungen, die bis 2019 steigen (siehe Kampagne: Wer profitiert davon?), hinzufügen. Mit diesem Geld könnte der Sektor dann ein „Versprechen“ der Regierung selbst konkretisieren: die Beschäftigung und der soziale Fortschritt. Sonst könnte das Geld der Tax Shift in den Taschen der Aktionäre oder der Unternehmen verschwinden. Der Sozialdialog muss dazu dienen, die Arbeits- und Lohnbedingungen zu verbessern und wertvolle Arbeitsplätze für alle zu schaffen. Soweit einige Anregungen und Überlegungen, damit die Reduzierung der Arbeitszeit dazu beiträgt.

Wer profitiert davon?

Mit den Maßnahmen der Regierung Michel werden die Unternehmen von 2016 bis 2019 von den Beitragsreduzierungen und dem Indexsprung profitieren. Laut Regierung wird dieses Geld die Wirtschaft ankurbeln und Arbeitsplätze schaffen... Sollen wir wetten? Dank der Angaben in den Jahresbilanzen der Unternehmen wissen wir, wie viel jedes Unternehmen bekommen wird. Und wir haben für jedes dieser Unternehmen berechnet, was dieses Geld an Lohn, Arbeitsplätzen oder Arbeitszeit darstellt. Möchten Sie wissen, welchen Betrag Ihr Unternehmen bekommt?

Gehen Sie auf unsere Website www.lacsc.be und sprechen Sie mit Ihrem CSC-Berufssekretär!

Durch das Tax Shift und den Indexsprung erhält

BRICO BELGIUM

bis 2019

9 135 270 €

Wer profitiert?

Mit diesem Geld könnte BRICO BELGIUM:

- Die Löhne um 1851 € pro Jahr anheben
- 56,21 Arbeitsplätze schaffen
- Die Arbeitszeit um 61 Stunden pro Person und pro Jahr kürzen



Das ideale KAA zur Umsetzung der RAZ im Unternehmen oder im Sektor:

- Kreativ sein im Inhalt und im Gleichgewicht zwischen den vier Dimensionen, die eine RAZ ausmachen: Zeit, Geld, Rhythmus und Beschäftigung
- Genaue Erklärung des Mechanismus der Zeitverkürzung (Referenzperiode, Modalitäten der Reduzierung)
- Kontrolle der eventuellen Bestimmung der Lohneinfrierung oder des Lohnverlustes oder der Erhöhung des Rhythmus
- Kontrolle der kompensatorischen Einstellungen (Ziel, Timing, Priorität für Teilzeitbeschäftigte....)

AUF ÜBERBERUFLICHER EBENE

Auf überberuflicher Ebene diskutieren die Gewerkschaftsvertreter mit den Vertretern der Arbeitgeber. Auf dieser Ebene werden die großen Entscheidungen getroffen, die das Leben aller Arbeitnehmer des Landes beeinflussen. Alle Themen bezüglich Lohn- und Arbeitsbedingungen können im Landesrat der Arbeit (LRA) behandelt werden. Die Diskussion kann ebenfalls in der Zehnergruppe (G10) geführt werden, wo sich die Hauptverantwortlichen der Arbeitgeber- und der Gewerkschaftsorganisationen versammeln.

DIE ÜBERBERUFLICHE DISKUSSION KÖNNTE ZU EINEM RAHMENABKOMMEN FÜHREN, Z.B. ÜBER EINE GENERELLE ARBEITZEITVERKÜRZUNG, WIE DIES ZUM BEISPIEL DER FALL WAR, ALS DIE 38 STUNDENWOCHE EINGEFÜHRT WURDE.

Auf dieser Ebene könnten die Verhandlungen zu einem Rahmenabkommen führen, z.B. über eine generelle Arbeitszeitverkürzung (wie dies zum Beispiel der Fall war, als die 38 Stundenwoche eingeführt wurde). Heute könnte ein auf überberuflicher Ebene unterzeichnetes ideales KAA die RAZ auf breiter Basis umrahmen und zwar für alle: zum Beispiel eine Reduzierung der Arbeitszeit um 2 Stunden pro Woche, was aber jeder Sektor gestalten kann innerhalb einer Referenzperiode; ein überberufliches

Abkommen, das einen Spielraum bietet für die Reduzierung der Arbeitszeit, ein Rahmen für die Lohneinfrierung oder eine mögliche Lohnsenkung zur Finanzierung dieser RAZ; ein Abkommen, das den Teilzeitbeschäftigten des Sektors Priorität bei den kompensatorischen Einstellungen gewährt... Kurz: Ziel ist die Verallgemeinerung der RAZ für die gesamte Bevölkerung.

AUF POLITISCHER EBENE

Traditionsgemäß soll die Politik die Arbeitgeber und die Gewerkschaften dazu ermutigen, Abkommen abzuschließen (oder sie gewähren lassen) im Rahmen dessen, was man als Sozialdialog bezeichnet. Aber seit einiger Zeit und besonders markant unter der Regierung Michel unterliegt diese Konzertierung der politischen Macht: Diese beschließt alles und danach haben die Gewerkschaften das nur noch anzuwenden, indem sie nur noch am Rande verhandeln.

Abgesehen vom Prinzip besteht das Hauptproblem dieses Missstandes darin, dass der politische Wille dieser Regierung absolut nicht in die Richtung eines sozialen Fortschritts geht, sondern einer Individualisierung in der Gesellschaft und eines Abbaus der Solidarität und des Sozialschutzes. Das ist nicht das von den Gewerkschaften verteidigte Modell, denn es entspricht nicht den zukünftigen Herausforderungen.

Wir geben der politischen Welt daher regelmäßig einige Hinweise, um die Einführung einer RAZ zu erleichtern. Danach obliegt es den Sozialpartnern, dies auf überberuflicher, sektorieller oder betrieblicher Ebene zu verhandeln. Wir glauben in der Tat, dass die Politik eine katalytische Rolle im Sozialdialog haben kann, indem sie wirtschaftliche und soziale Bedingungen schafft, die die Einführung einer RAZ erleichtern.

Reduzierungen des Beitrags für eine Reduzierung der Arbeitszeit

Heute zielt ein einziger Mechanismus ausdrücklich auf die Konkretisierung der RAZ ab: Es handelt sich um das Gesetz Vande Lanotte-Di Rupo, das den Unternehmen, die eine RAZ umsetzen, Beitragsreduzierungen gewährt. Diese Senkungen sind im Moment an das Ausmaß der Reduzierung gebunden (was positiv ist), aber diese Reduzierung ist zeitlich begrenzt.

Die Regierungen der letzten zehn Jahre haben die bedingungslosen Beitragsreduzierungen erheblich erhöht, ohne jede Auswirkung auf die Arbeitslosigkeit. Würden diese Geschenke durch eine Reduzierung der Arbeitszeit

bedingt, hätten sie zumindest eine Auswirkung auf die Beschäftigung und auf die Arbeitsbedingungen.

In der Tat ist der aktuelle Nutzen der Beitragsreduzierungen (und daher der sozialen Sicherheit selbst) unwirksam. Durch ihre Bindung an die RAZ würde das System mehr in Einklang stehen mit dem Ziel des Wohlstandes, der Solidarität und des sozialen Fortschritts...

Umgehung des Gesetzes von 1996 über die Lohnnorm

Es gibt eine weitere Option für die politische Welt, um zu einer schnelleren Konkretisierung der RAZ zu verhelfen: eine Anpassung des Gesetzes von 1996, das die Lohnverhandlungen beim überberuflichen Abkommen alle zwei Jahre umrahmt. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist nichts an diesem Gesetz gut, denn die Verhandlungsfreiheit wird eingeschränkt, ohne davon abweichen zu können: Wenn die Regierung beschließt, dass es keine Lohnspanne gibt, dann gibt es auch nichts zu verhandeln. Außer dass in diesem Gesetz bestimmte Formen der Entlohnung aus dem Spektrum des Gesetzes fallen. Und deshalb können Arbeitgeber und Gewerkschaften vereinbaren, die Vorteile zu erhöhen, ohne das Gesetz zu brechen. Eine Idee, die man der Regierung empfehlen könnte, wäre die Formen der Arbeitszeitreduzierung als nicht in den Anwendungsbereich des Gesetzes 1996 hinzuzufügen. Auf diese Weise wären sie erlaubt und dieses Gesetz würde nicht als Vorwand dienen, um eine Initiative zu bremsen, die es ermöglichen würde, Arbeitsplätze in Belgien zu schaffen.

2019 WERDEN WIR WIEDER ZUR WAHL AUFGEFORDERT.
NUTZEN WIR DIESE ZUSÄTZLICHE CHANCE UND
MACHEN WIR AUS DER RAZ EIN WAHLTHEMA!

Nutzen wir die Wahlen

Sich daran zu erinnern, dass die nächsten Wahlen unvermeidlich kommen werden, ist bei einer Regierung wie der unseren immerhin ein Trost... Im Jahr 2019 werden wir wieder zur Wahl aufgefordert. Nutzen wir diese zusätzliche Chance und machen wir aus der RAZ ein Wahlthema! Unser gewerkschaftliches Ideal ist der Erhalt einer Arbeitszeitverkürzung auf 32 Stunden in 4 Tagen, ohne Lohnverlust, ohne Erhöhung des Rhythmus und mit kompensatorischen Einstellungen... Und wenn wir in 2019 alles daran setzen würden, um die 36 Stunden in 4,5 Tagen zu erreichen? Das wäre zweifellos ein guter sozialer Fortschritt für alle!

Weitere Infos

- *Pourquoi il faut réduire le temps de travail*, Alternatives économiques, n° 357, mai 2016
- *Temps de travail, temps de vie*, Politique, n° 67, Novembre Décembre 2010
- *Réduction collective de la durée du travail et semaine de quatre jours*, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=390>
- *Le (bon) bilan des 35 heures*, Alternatives économiques, Hors-série n° 92, février 2012
- *1 minute pour comprendre : un nouveau partage du temps de travail*, Nouvelle Donne, Vidéo : https://www.youtube.com/watch?v=U1r_VggYVdk
- Des auteurs à suivre, d'hier et d'aujourd'hui : Dominique Méda, Ivan Illich, Paul Lafargue, Alain Lipietz...
- Des collectifs à suivre : Tout Autre Chose, Roosevelt.be...

ICH HAB NUR
DIE ARBEIT
IM LEBEN!

Mit der Regierung?
Unmöglich!

PAH! Als ob das
klappen würde!

WIEDER SO EIN
HIPPIEZEUGS!

Arbeit ist
Gesundheit.

Das ist zu
kompliziert...

HAST DU WAS
GENOMMEN? Die

Bin Teilzeit
und suche
stunden.

ALLES FA

SO KOMMEN WIR
AUS DER KRISE

MEIN CHEF WIRD
MICH AUSLACHEN

Ihr seid Utopisten
Das Leben ist kein
PONYHOF.

DIE CHINESEN
ÜBERNEHMEN UNS
SOWIESO

Man muss in
die Hände spucken!

Arbeit von 5 Tagen auf 4? Nein Danke!

ULENZER

Das schaffen wir nie

2 NICHT

Das führt zu nichts

BLÖDSINN!

...
NICHT ÜBERZEUGT?
NOCHMAL VON VORN

DIE RAZ WIRD MEINE ARBEIT ERSCHWEREN

Beginnen wir damit, aufzuzeigen, dass die schwierigsten Arbeitstage nicht immer die längsten sind. Die schlimmsten sind diejenigen, die eine höhere Arbeitsintensität erfordern. In den Unternehmen bekämpfen wir täglich die Forderung der Arbeitgeber, die Arbeit zu intensivieren. Langfristig erscheint uns die Reduzierung der Arbeitszeit als Schutz gegen solche Anforderungen.

Die kompensatorischen Einstellungen ermöglichen die 4 Tage/Woche und garantieren auch eine Reduzierung der Belastung.

Zunächst einmal zeichnet sich eine RAZ durch kohärentere und weniger anstrengende Arbeitszeiten aus. Man organisiert die Arbeit nicht auf die gleiche Weise, wenn sie in 32 oder 38 Stunden geleistet wird. Deshalb wird bei einer Verhandlung der Anzahl Arbeitstage pro Woche (oder Monat/Jahr) immer die Arbeitszeit neu definiert. So wird Ihre Woche (Ihr Monat oder Jahr) sicher weniger Zeitblöcke enthalten und diese Blöcke werden kohärenter sein. Zum Beispiel werden Sie eher 4 ganze Tage zu 8 Stunden arbeiten als 4 Tage zu 8 Stunden und 1 an fünf Stunden. Auf diese Weise reduziert die RAZ getrennte oder absurde Arbeitszeiten (nur für ein paar Stunden).

In unserem idealen Beispiel befreit die RAZ Sie auch von einem Arbeitstag. Denn was eine Arbeit erschwert ist die Schwierigkeit, sich ihrer danach zu entziehen. Bei 3 freien Tagen erscheint die Arbeit sofort weniger anstrengend und eher aufwertend. Nach der Einführung der 35 Stunden/Woche in Frankreich gaben 25% der Arbeitnehmer an, dass sich die RAZ positiv auf ihre Arbeitsbedingungen ausgewirkt hat und 50% haben keine Auswirkungen bemerkt. Aber eine sehr große Mehrheit glaubt, dass sich die Lebensbedingungen verbessert haben.

Und wenn der Übergang auf die 4 Tage nicht verhandelt werden kann? Das Gesetz besagt, dass ein Übergang auf 3 volle und 2 halbe Tage für die Anwendung des Gesetzes über die Arbeitszeiten 4 Tagen entspricht. Wenn lange Arbeitszeiten nur während 3 Tagen die Woche zu leisten sind und der Rest der Woche „light“ ausfällt, wird die Gesamtanstrengung ebenfalls reduziert.

Darüber hinaus ist die kompensatorische Einstellung auch eine Garantie für die Reduzierung der Anstrengung. Wenn Ihr Unternehmen mehr Arbeitskräfte hat, wird die Belastung auf mehrere Köpfe verteilt und somit erhöht sich das Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Dieses Wohlbefinden steigt auch durch die Reduzierung der Arbeitsunfähigkeiten. Die Tatsache, weniger arbeiten zu müssen, führt zu einer besseren Gesundheit der Arbeitnehmer und die Verbesserung der Lebensbedingungen führt zu einer besseren Beziehung zur Arbeit und damit sogar zur Steigerung der Produktivität.

DIE RAZ FÜHRT ZU FLEXIBLEREN ARBEITSZEITEN UND ZU MEHR POLYVALENZ

Dieser Einwand ist zugleich am einfachsten und am schwierigsten zu verwerfen. Am einfachsten, weil es offensichtlich ist, dass die Forderungen nach Vielseitigkeit, Flexibilität und Produktivitätssteigerung durch die Einführung neuer Technologien schon seit langem auf der Agenda der Arbeitgeber und der Regierung stehen. Wie wir im ersten Teil (Seiten 16-20) beschrieben haben, hat die Regierung nicht auf die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung gewartet, um Gesetze zur Flexibilisierung der Arbeit zu erlassen und die Arbeitgeber versuchen, die Arbeiter wie Zitronen auszupressen!

Andererseits wird die Einführung der 4 Tage/Woche mit kompensatorischen Einstellungen von den Arbeitgebern als zusätzlicher Kostenfaktor betrachtet (trotz der eventuellen Finanzhilfe der Öffentlichen Hand oder des reduzierten Absentismus, den dies mit sich bringt). Daher erfordern diese Kosten in ihren Augen einen Ausgleich.

So gilt es denn, diese Aspekte der Flexibilität und Vielseitigkeit zum Vorteil der Beschäftigten zu verhandeln. Bezüglich der Flexibilität zeigt die Erfahrung, dass es nützlicher und „rentabler“ ist, wenn man den Arbeitnehmerkollektiven Vertrauen entgegenbringt statt eine Flexibilität „von oben“ aufzuzwingen. Der Übergang zur 4 Tage/Woche und die entsprechenden Einstellungen öffnen also ein Opportunitätsfenster, wo die Arbeitnehmer an Autonomie gewinnen. Gleiches gilt für die Vielseitigkeit: Wenn in der Woche mehr Arbeitnehmer im Unternehmen präsent sind, können die zu leistenden Aufgaben geteilt werden und man ist nicht mehr gezwungen, alles „allein“ zu machen.

Aber diese erhöhte Flexibilität und diese geforderte Vielseitigkeit sind in der Tat... wahrscheinlich gar nicht nötig! Die Tatsache, mehr Arbeitnehmer zu haben, die alle ein bisschen weniger arbeiten, führt an sich zu einer flexibleren Arbeitsorganisation, ohne dass die Stundenpläne der einzelnen Arbeitnehmer völlig flexibel und unvereinbar mit ihrer Privatsphäre gestaltet werden.

Und selbst wenn mehr Flexibilität und Vielseitigkeit verlangt werden oder neue Technologien eingeführt werden zur Verbesserung der Produktivität, so könnte es ja auch eine Gegenleistung für die Arbeitnehmer geben! Schon lange wird die Flexibilität aufgezwungen (eruldete variable Teilzeitarbeit) oder die Vielseitigkeit von den Arbeitnehmern gefordert mit nur sehr schwachem Lohnausgleich. Hier könnte der „Deal“ sehr viel klarer sein: Wenn die Arbeitgeber Flexibilität wollen, dann wollen wir eine Reduzierung der Arbeitszeit! Und diese RAZ reduziert die Auswirkung der Flexibilität auf die Arbeitnehmer durch die Verpflichtung, auf integriertere und vernünftigeren Stundenblöcke zurückzugreifen.

**Diese erhöhte Flexibilität
und diese geforderte
Vielseitigkeit sind in der Tat...
wahrscheinlich
gar nicht nötig!**

DIE RAZ REDUZIERT DIE WETTBEWERBSFÄHIGKEIT MEINES UNTERNEHMENS. IN KRISENZEITEN SELBSTMÖRDERISCH.

Die Wettbewerbsfähigkeit hat zwei Komponenten: die „preisliche“ Wettbewerbsfähigkeit und die „nicht-preisliche“. Man muss also die Auswirkungen der RAZ auf beide Komponenten untersuchen.

Beeinflusst die RAZ die preisliche Wettbewerbsfähigkeit auf negative Weise? Die RAZ führt nicht unbedingt zu einer Erhöhung der Kosten und damit der Preise. Das Unternehmen kann verschiedene Hebel in Bewegung setzen, um die Auswirkungen einer RAZ auf die Löhne auszugleichen, wie eine Verlängerung der Nutzungsdauer der Ausstattung, die Produktivität der Arbeit, die von den Regierungen gewährten Beitragsreduzierungen,...

Die „nicht-preisliche“ Wettbewerbsfähigkeit beruht auf die Qualität der durch das Unternehmen verkauften Produkte. Hier spielen Innovation, Forschung und Entwicklung, die Effizienz der Arbeitsorganisation, die Weiterbildung der Arbeitnehmer eine wichtige Rolle. Die RAZ kann diese Dimensionen der Wettbewerbsfähigkeit sicher stärken. Besser ausgeruhte, ausgeglichene Arbeitnehmer sind auch phantasievollere und kreativere Arbeitnehmer.

Folgende Tabelle zeigt auf, dass die RAZ das Unternehmen nicht ausbremst. Die Länder werden nach zwei Kriterien eingestuft: die Arbeitsdauer und die Klassierung im „globalen Wettbewerbsindex“, der vom Weltwirtschaftsforum in Davos erstellt wird. Die Länder, wo die Arbeitsdauer sehr hoch ist (Rumänien, Griechenland, Ungarn) stehen weit hinten in der Klassierung. Die Länder, wo die Arbeitsdauer schwach ist (Finnland, Schweden, Dänemark und in geringerem Maße Deutschland) haben ein ausgezeichnetes Wettbewerbsniveau. Und man arbeitet deutlich weniger in Deutschland als in Griechenland...

Daraus könnte man folgende Schlussfolgerung ziehen: Es genügt natürlich nicht (!) die Arbeitszeit zu verkürzen, um die Wettbewerbsfähigkeit zu steigern, aber es ist auf jeden Fall ersichtlich, dass die RAZ mit einem hohen Niveau an Wettbewerbsfähigkeit einhergehen kann. Daher ist es auch nicht nötig darauf zu warten, dass Europa eine Harmonisierung und eine Arbeitszeitverkürzung plant und umsetzt. Jedes einzelne Land kann sich für eine RAZ entscheiden.

	Durchschnittliche Jahresdauer der Arbeit (Vollzeit - in Stunden)	Klassierung im Wettbewerbsindex
Finnland	1648	8
Frankreich	1661	22
Schweden	1685	9
Dänemark	1744	12
Belgien	1765	19
Deutschland	1847	4
Ungarn	1969	63
Griechenland	2010	81
Rumänien	2099	53

DIE RAZ FÜHRT ZUR ENTWICKLUNG DER TEILZEITARBEIT

Manche glauben, die Reduzierung der Arbeitszeit führe zu einer Explosion der Anzahl Teilzeitbeschäftigten, weil die Arbeitgeber infolge der RAZ Teilzeitbeschäftigte statt Vollzeitbeschäftigte einstellen würden.

Um dies zu widerlegen, müssen wir die Entwicklung der Beschäftigung in den letzten Jahren untersuchen.

In der Tat gibt es bereits eine Progression der Teilzeitbeschäftigung in Vergleich zu den Vollzeiten, ohne dass dies „verhandelt“ wurde. Im Jahr 1997 waren 15,2 % der Beschäftigungen Teilzeit gegen 27 % in 2015. Aber schon 1997 arbeiteten 32,4 % der Frauen in Teilzeit gegen 44,3 % in 2015! Ohne jede Maßnahme der Arbeitszeitreduzierung explodierte die Teilzeitbeschäftigung vor allem bei den Frauen. Bestimmte Sektoren sind anfälliger dafür als andere: in 2015 ist fast jeder Zweite in den Sektoren Gesundheit und Soziales oder in der Hotel-Restaurant-Branche teilzeitig beschäftigt. Auch im Einzelhandel ist die Teilzeitbeschäftigung verbreitet.

Die Arbeitgeber stellen also jetzt schon vermehrt Teilzeitbeschäftigte ein und das ohne Konzertierung oder Ausgleich. Die Menschen, die sich in dieser Situation befinden, sind „erlittene Teilzeitbeschäftigte“. In 2015 erklärten nur 7,6 % der teilzeitig Beschäftigten, dass dies ihrer eigenen Wahl entspricht. Die anderen Gründe variieren: man findet keine Vollzeitbeschäftigung (10,1 %), die gewünschte Beschäftigung wird nur teilzeitig angeboten (15,9 %), Betreuung von Kindern oder abhängigen Personen (19,5 %) oder andere persönliche oder familiäre Gründe (25,4 %).

Die Reduzierung der Arbeitszeit hat auch zum Ziel, diesen Zustand zu ändern, wo die Teilzeit immer mehr erduldet wird und sich massiv verbreitet. Die RAZ ist in diesem Sinne ein verhandelter sozialer Fortschritt. In den Sektoren mit hohem Anteil an Teilzeitbeschäftigten muss die RAZ dazu führen, dass diese Personen ihre Arbeitszeit vervollständigen können. Und wenn diese Personen nicht auf eine Vollzeit aufstocken, profitieren sie trotzdem vom sozialen Fortschritt der RAZ, denn ihr Lohn wird nach oben angepasst. Damit bekämpft man die doppelte Diskriminierung der Frauen: ein durchschnittlich niedriger Lohn als ihre männlichen Kollegen und ein schwerer Zugang zur Vollzeitbeschäftigung.

DIE RAZ VERPFLICHTET DEN ARBEITGEBER NICHT ZU NEUEINSTELLUNGEN, ALSO MUSS DIE GLEICHE ARBEIT IN WENIGER ZEIT ERLEDIGT WERDEN!

Das einzige was einen Arbeitgeber dazu zwingt, ob RAZ oder nicht, einen Arbeitnehmer einzustellen, ist sein Ehrgeiz für das Unternehmen. Ein Unternehmen stellt niemals einen Arbeiter ein, den es nicht benötigt.

Davon abgesehen können wir nur feststellen, dass ein erhöhter Rhythmus schon zur Realität in vielen Unternehmen wurde: Um die kurzfristige Rentabilität zu erhöhen, drängen manche Arbeitgeber ihr Personal dazu, schneller und intensiver zu arbeiten, ohne dass dies verhandelt oder angekündigt wird.

Die Arbeitszeitverkürzung bietet daher gerade die Gelegenheit, den Arbeitsrhythmus und die Arbeitsbelastung im Unternehmen zu diskutieren und zu verhandeln.

Das Projekt der Arbeitszeitverkürzung bietet daher gerade die Gelegenheit, den Arbeitsrhythmus im Unternehmen zu diskutieren und zu verhandeln. Da alles offen steht und verhandelt werden muss... beginnend mit der kompensatorischen Einstellung als solche: Das Abkommen kann explizit eine Anzahl oder einen Prozentsatz der zu schaffenden oder zu besetzenden Arbeitsplätze vorsehen. Das gleiche gilt für den Arbeitsrhythmus. Einige Formen der RAZ begünstigen über ihre Referenzperiode (Tag/Woche/Monat/Jahr) den Schutz der Arbeitnehmer gegen eine Intensivierung der Arbeit. Garantien für die Einhaltung des Tempos ermöglichen dies ebenso.

Kurz, ab dem Moment wo die RAZ gut verhandelt, umrahmt und von den Konzertierungsorganen bei der Umsetzung begleitet und verfolgt wird, hat der Arbeitgeber nur noch die Wahl zwischen zwei Optionen: weniger produzieren oder mehr Personal einstellen.

EINE LOHNERHÖHUNG WÄRE MIR LIEBER...

Das hängt zunächst von der Situation ab: In manchen Unternehmen und Sektoren gelten die Löhne als zufriedenstellend, aber die Arbeitszeiten sind belastend. Logischerweise verlangen diese Arbeitnehmer eher mehr Zeit als Geld. Das gleiche gilt für die Sektoren mit guten Löhnen, aber mit schlechten Arbeitsplatzperspektiven, wo Umstrukturierungen drohen: Die Leute würden eher ihre Arbeitszeit reduzieren als eine Lohnerhöhung zu fordern, die sowieso unerreichbar ist und die RAZ würde ganz einfach Entlassungen vermeiden.

Dann darf man die beiden Forderungen nicht zu schnell voneinander trennen: In Sektoren, die die Teilzeitarbeit nutzen und ausnutzen, mit niedrigen Löhnen, erlaubt die RAZ diese zu erhöhen. Denn wenn die Referenzvollzeit sinkt, steigt der Anteil der Teilzeit und damit auch der Lohn. Resultat: Die Vollzeitbeschäftigten behalten ihren Lohn und gewinnen an Zeit. Die Teilzeitbeschäftigten erhöhen ihren Lohn, ohne mehr zu arbeiten. Und sie können sogar doppelt gewinnen, wenn sie die durch die RAZ freigewordenen Stunden in Anspruch nehmen, um ihren Vertrag zu erweitern.

Es steht uns nicht zu, anstelle und für alle Arbeitnehmer zu urteilen, ob es besser ist, Zeit oder Geld zu fordern. Aus pragmatischer Sicht müssen wir nur der Tatsache Rechnung tragen, dass es seit einigen Jahren besonders schwierig geworden ist, auch nur die leichteste Lohnerhöhung durchzusetzen. Obschon wir diese Forderung weiterhin aufrecht erhalten, hält uns dies nicht davon ab, in den Unternehmen und Sektoren eine andere Taktik anzuwenden, denn Zeit ist auch Geld...

Trennen wir die zwei Forderungen nicht zu schnell voneinander: die RAZ ermöglicht es auch, die Löhne zu erhöhen.

REDUZIERT EINE VERRINGERUNG DER ARBEITSZEIT AUTOMATISCH ALLE MEINE ZUSÄTZLICHEN VORTEILE... UND DAMIT AUCH MEINEN LOHN?

Die Reduzierung der Arbeitszeit, ob in Stunden (Übergang auf weniger als 38 Stunden zum Beispiel) oder in Tagen (Übergang zur 4 Tage/Woche), hat keinerlei Auswirkungen auf die direkten oder indirekten Vorteile, insofern dies nicht ausdrücklich beschlossen wird. Besser noch: Die Gesetzgebung sieht vor, dass die Reduzierung der Arbeitszeit nicht umgehend zu einem Lohnverlust führen darf. Alle Stundenlöhne werden daher angepasst... nach oben. Das ist ein offensichtlicher Vorteil für die Teilzeitbeschäftigten, den man Angleichung (Perequation) nennt.

Beispiel:

- Ein Arbeitnehmer arbeitet teilzeitig 20 von 35 Stunden (= Vollzeit) und bekommt vor der Arbeitszeitverkürzung einen Lohn von 1500 € brutto (2625 € vollzeitig).
- Die Arbeitszeit wird von 35 Stunden auf 33 Stunden reduziert.
- Nun arbeitet der Teilzeitbeschäftigte 20 von 33 Stunden, sein Lohn wird angeglichen und er muss 1590,90 € brutto ($20/33 \times 2625 \text{ €}$) erhalten.

Die Vollzeitbeschäftigten behalten ihren Lohn, arbeiten aber weniger Stunden und / oder Tage pro Woche.

In der sozialen Sicherheit ist dies genauso klar. Als Ausgangspunkt nehmen wir das System der Vollzeitarbeit im Unternehmen. Beträgt dieses 4 Tage pro Woche, werden alle Berechnungen für die Leistungen der sozialen Sicherheit auf dieser Basis festgelegt. Ob in der Arbeitslosenversicherung, bei der Rente, bei Krankheit, nichts ändert sich, wenn man die Arbeitszeit reduziert. Für die Teilzeitbeschäftigten, die Gegenstand einer Angleichung sind, werden die Rechte sogar erhöht, weil diese proportional sind und diese Proportion sich verbessert.

Für die Mahlzeitschecks hängt alles vom Zählsystem ab.

Gewährt man einen Mahlzeitscheck pro effektiv gearbeiteten Tag, kann der Übergang zur 4 Tage/Woche einen Rückschritt bedeuten. Aber das hindert ja niemanden daran, eine proportionale Aufwertung des Mahlzeitschecks zu verhandeln (Bsp. 5 Mahlzeitschecks zu 4 € werden zu 4 Mahlzeitschecks zu 5 €). Gewährt man sie nach der Anzahl Arbeitsstunden, dann kann die Anzahl der Schecks die gleiche bleiben. Die Berechnung ist immer das Ergebnis einer Proportion: die Gesamtanzahl der effektiv vom Arbeitnehmer gearbeiteten Stunden im Quartal, geteilt durch die normale Anzahl Arbeitsstunden pro Tag im Unternehmen. Alles kann verhandelt werden um sicherzustellen, dass kein Lohn bei diesem Vorgang verloren geht.

IST DIE 35 STUNDEN/WOCHE EIN FLOP ?

Der Übergang zur 35 Stunden/Woche in Frankreich ist zentral erfolgt über das berühmte Aubry-Gesetz. Das erste Gesetz von 1998 verpflichtet zum Übergang zur 35 Stunden/Woche ab einem gewissen Datum und schlägt eine Staatshilfe vor, wenn die RAZ zu mehr als 10 % effektiv ist und wenn die kompensatorischen Einstellungen mehr als 6 % betragen. Der französische Arbeitgeberverband leistet erbitterten Widerstand. Ein zweites Gesetz im Jahr 2000 bietet ihnen dann eine Reihe von Erleichterungen: die Berechnung der Arbeitszeit ist günstiger für die Unternehmen, Flexibilitätsmaßnahmen werden ihnen angeboten und die Pflicht der kompensatorischen Einstellung wird deutlich aufgeweicht.

Die Folgen des Übergangs zur 35 Stunden/Woche sind Gegenstand heftiger Debatten zwischen den Befürwortern und den Gegnern der RAZ. Die wirtschaftliche Bilanz ist weitgehend positiv. Zunächst stellt die RAZ eine wirkliche Beschäftigungspolitik dar. Zwischen 1998 und 2002 und nach offiziellen Angaben schuf die 35 Stunden/Woche 350.000 zusätzliche Arbeitsplätze. Manche gehen sogar von 500.000 Arbeitsplätzen aus. Während dieser Zeit wird Frankreich zu einem der Länder Europas, wo die Beschäftigung dank der 35 Stunden/Woche am meisten wuchs. Dann hat sich auch herausgestellt, dass die Wettbewerbsfähigkeit nicht unter der RAZ gelitten hat. Eine Reduzierung der Arbeitgeberbeiträge wurde den Unternehmen gewährt, die ein Abkommen „35 Stunden“ unterzeichneten; eine Einfrierung oder eine langsamere Entwicklung der Lohnerhöhungen in den 2 oder 3 Jahren nach dem Übergang zu den 35 Stunden wurden in zahlreichen Abkommen vereinbart. Bestimmte Perioden galten nicht mehr als Arbeitszeit (Pausen, die Zeit zum Umziehen, Schulung,...). Zu guter Letzt erlaubte das Gesetz, die Arbeitszeit auf Jahresbasis zu berechnen und verschiedene Formen der Flexibilität zu nutzen... Insgesamt erlebte Frankreich einen starken Anstieg des BIP in diesem Zeitraum, 1 % mehr als der europäische Durchschnitt, dank der 35 Stunden/Woche.

Die Sozialbilanz ist dagegen kontrastreicher. Die Lohnmäßigung und die Reduzierung der Überstunden führten zu einer Stagnierung des verfügbaren Einkommens und in manchen Fällen zu einem Rückschritt. Das bestätigt sich vor allem bei den Industriearbeitern. Was die Arbeitsbedingungen angeht, geben 25 % eine deutliche Verbesserung an, hauptsächlich bei den Angestellten und Kadern, 25 % eine Verschlechterung, hauptsächlich bei den Arbeitern, in der öffentlichen Funktion und im Gesundheitssektor und 50 % sahen wenig Veränderung. Sehr viele waren sich aber darüber einig, dass sich die Lebensbedingungen verbessert hatten. Der qualitative Sprung erklärt sich durch die gewonnene Zeit, in Form von Urlaubstagen, auf die heute kein Franzose mehr verzichten möchte.

Weder als Katastrophe noch als Allheilmittel erweist sich die RAZ als effizienteste und billigste Beschäftigungspolitik seit den 1970er Jahren. Sie zeigt eine wirtschaftlich günstige Bilanz und eine kontrastreiche Sozialbilanz. Es liegt an uns, den Nutzen daraus zu ziehen, indem wir der „lineären RAZ“ sektorielle Verhandlungen vorziehen, um eine möglichst positive Sozialbilanz zu erreichen.

WIR BRAUCHEN WACHSTUM UM UNS EINE RAZ ZU ERLAUBEN.

Wirtschaftliches Wachstum erleichtert die RAZ, weil sie mit einem Anstieg der Produktion einhergeht. In der Tat, das Produktivitätswachstum „ölt die Räder“ der RAZ, indem es die Arbeitskosten pro produzierte Einheit reduziert. Die RAZ-Gegner möchten uns glauben lassen, dass die Produktivitätsgewinne verschwunden sind und es daher nicht mehr möglich sei, die RAZ zu finanzieren. Aber das ist falsch. Die Stundenproduktivität steigt weiterhin durchschnittlich um 2 % pro Jahr; das ist weniger als in den goldenen dreißiger Jahren - in denen die Produktivität durchschnittlich um 5,7 % pro Jahr stieg - aber sie ist nicht verschwunden!

Problematisch ist die Verteilung der Produktivitätsgewinne. Diese gehen in die Taschen der Aktionäre. Die RAZ ist gerade ein Mittel, um diese Anomalie zu stoppen. Sie würde eine gerechte Verteilung der „Früchte des Wachstums“ ermöglichen. Und das ist aus wirtschaftlicher Sicht sinnvoll: Es ist besser, die Arbeitnehmer zu verwöhnen, die produzieren - und konsumieren - als die Aktionäre, die nichts produzieren und die sich auf Kosten der Ressourcen der Unternehmen bereichern.

Problematisch ist die Verteilung
der Produktivitätsgewinne.

Diese gehen in die Taschen
der Aktionäre.

Die RAZ ist gerade ein Mittel,
um diese Anomalie zu stoppen.

Ihr seid Utopisten

DAS IST EINE ZU STARRE SICHT DER ARBEIT.

ZUR ZEIT DER NEUEN ÖKONOMIE MÜSSEN WIR UNSERE BEZIEHUNG ZUR ARBEIT VÖLLIG NEU ÜBERDENKEN.

Wir müssen tatsächlich die Zentralität der Arbeit in unserer Gesellschaft hinterfragen. Man lebt nicht nur um zu arbeiten, man arbeitet einfach um sich ein menschenwürdiges Leben zu ermöglichen. Die Reduzierung der Arbeitszeit geht in diese Richtung. Sie beabsichtigt, die Arbeit erträglicher zu machen für diejenigen, die eine solche haben und den anderen eine solche zu ermöglichen. Die zugrunde liegende Philosophie ist erneut seine Freizeit zu beherrschen und die Emanzipation zu fördern.

In einer Zeit, wo neue Wirtschaftsformen entstehen (Uber, Airbnb,...), glauben manche, dass die entlohnte Arbeit gestorben ist, dass alle daran gebundenen Institutionen verschwinden werden und dass die RAZ in diesem Rahmen keine gute Antwort bietet.

Kurzfristig ist es möglich, dass die sogenannte „kooperative“ Wirtschaft einen Teil der Arbeitsbeziehungen und der Arbeitsorganisation verändert. Diese Veränderungen stellen die soziale Sicherheit infrage, die Art ihrer Finanzierung und den Schutz, den sie bietet. Es besteht die Gefahr, dass die derzeitigen wirtschaftlichen Veränderungen zu einer Welt führen, wo der Sozialschutz bedeutend schlechter als heute ist. Um dies zu vermeiden, müssen die neuen Wirtschaftsformen sowohl auf kollektiver (Beitrag zur sozialen Sicherheit, Besteuerung) wie auf individueller Ebene geregelt werden. Der Arbeitsvertrag „in Uber-Version“ ist tatsächlich ein Rückschritt und eine extreme Flexibilisierung, die den Arbeitnehmer in die Lage einer völligen Abhängigkeit versetzt, ohne Schutzgarantie. Und was die Problematik der Arbeitszeit angeht, erfüllt der Arbeitnehmer seine Aufgaben auf Abruf, fast genauso wie es im 19. Jahrhundert der Fall war. Wenn dieses Modell die Oberhand gewinnt, haben wir es mit einem noch nie da gewesenen sozialen Rückschritt zu tun. Die Reduzierung der Arbeitszeit führt zu einem anderen Modell, wo der Arbeitnehmer ein Gleichgewicht behält zwischen Arbeit und Freizeit.

Im weiteren Sinne spielt die Reduzierung der Arbeitszeit, unabhängig vom Statut des Arbeitnehmers, eine zentrale Rolle: Wenn sie sich auch auf die Lohnempfänger bezieht, so wird sie zur Referenz für alle. Die Selbstständige haben eine längere Arbeitswoche, aber sie beziehen sich auf eine Reihe von Errungenschaften der Arbeitnehmer, aufgrund derer ihr Sozialschutz und ihr Sozialrecht aufgebaut ist, wobei die Arbeitszeit natürlich ein Teil dieser Errungenschaften darstellt. Wenn man diese Norm der wöchentlichen Arbeitszeit senkt, dient das als Leitfaden für die gesamte Gesellschaft. Zudem ist die Senkung der Arbeitszeit ohne Lohnverlust mit einem höheren Stundenlohn gleichzusetzen, der sich ebenfalls auf die Stundenlöhne auswirkt, die die Selbstständigen für ihre Leistungen bei ihren Kunden berechnen. Schließlich stellt die selbstständige Arbeit 16 % der gesamten Erwerbstätigkeit in Belgien dar. Daher kann die Debatte über die Selbstständigen und die neue Ökonomie eine Realität nicht verschleiern: die Reduzierung der Arbeitszeit würde schon hier und heute einer Mehrheit der Bürger und der Personen ermöglichen, besser und weniger zu arbeiten.

06:00



14:00

Hallo! Ich bin
der neue Kollege!



16:00



Kaffee bevor
wir fahren?



Lang nicht mehr
gesehen!
Wie geht es dir?



20:00



DAS GLEICHGEWICHT FINDEN

Erinnern Sie sich an unsere drei Personen am Anfang auf Seite 8, „vor der RAZ“.

Schauen Sie sich sie gut an.

Und jetzt... wozu inspirieren sie Sie?

Ein Eindruck von Harmonie, Optimismus und Gelassenheit - so hoffen wir doch. Ohne Zweifel auch ein Lächeln, vielleicht sogar ein Hauch von Ironie angesichts ihrer Naivität? Das macht nichts.

Natürlich ist die Realität immer nuancierter als ein Comic-Strip. Und wir können sie so oft wie möglich realisieren, die RAZ wird niemals perfekt sein. Sie wird nicht allen Herausforderungen der Menschheit gerecht werden und auch nicht allen Herausforderungen der Arbeit.

Unbestreitbar wird die RAZ uns aber jedes Mal zu einem größeren Gleichgewicht führen. Ein besseres Gleichgewicht in unserem Leben zwischen Arbeitszeit und Freizeit, Ruhe, Familie, Freunden und dem ganzen Rest. Aber auch ein besseres Gleichgewicht zwischen uns, in einer Gesellschaft, die die vorhandene und notwendige Arbeit sowie den Reichtum, den sie produziert, miteinander teilt.

Deshalb bleibt die RAZ eine dauernde Forderung, die unsere Träume, unsere Energie und unseren Enthusiasmus benötigt. Zumindest bis zu dem Tag, an dem wir Keynes schließlich Recht geben; wir werden nur noch einige Stunden pro Tag arbeiten und unsere Hauptbeschäftigung wird darin bestehen, unsere Freizeit positiv zu gestalten...

In Erwartung dessen handeln wir hier, jetzt und gemeinsam. Es wird Zeit, die Reduzierung der Arbeitszeit auf den Weg zu bringen, Schritt für Schritt und mit Freude!



LEXIKON

Arbeitskosten pro produzierte Einheit oder „Lohnstückkosten“

Die Lohnstückkosten werden berechnet, indem man den gesamten Lohn durch die produzierten Einheiten teilt. Um die Arbeitskosten (zum Beispiel zwischen zwei Ländern) zu vergleichen, genügt es nicht, die Löhne miteinander zu vergleichen, auch die Produktivität der Arbeit muss berücksichtigt werden. Es ist normal, dass ein Land höhere Löhne zahlt als ein anderes, wenn die Produktivität der Arbeit höher ist. Die Lohnstückkosten berücksichtigen die Produktivitätsunterschiede und sind daher ein relevanterer Indikator als der Stundenlohn.

Flexibilität

Die Flexibilität der Arbeit ist eine der Möglichkeiten für ein Unternehmen, sich der Entwicklung seines Bedarfs und seines Umfeldes anzupassen. Sie bezieht alle Quellen des Unternehmens ein, besonders sein Personal, über die Art und Weise des Personalmanagements. In Bezug auf die Arbeitszeit geht es um eine mitunter erhebliche Änderung der Arbeitszeiten je nach Periode. Aus gewerkschaftlicher Sicht geht die Flexibilisierung oft mit bedeutenden Deregulierungen und dem Verlust von Rechten und Schutz der Arbeitnehmer einher.

Inflation

Allgemeine Preiserhöhung, meistens gemessen über den Verbraucherpreisindex.

Europäische Haushaltsnormen

Werte von Defizit und Schulden, die die Staaten nicht überschreiten dürfen, unter Androhung von Sanktionen seitens der EU. Diese Normen sind in mehreren europäischen Rechtsakten vermerkt (Stabilitätspakt, Europäische Verordnungen, Haushaltsvertrag...).

Perequation (Lohnausgleich)

Mechanismus durch den sich die Arbeitszeitverkürzung auf die Teilzeitbeschäftigten auswirkt. Ihre Arbeitszeit wird nicht verändert, aber die Proportion verbessert sich, was den Lohn anhebt. Da nämlich das Verhältnis zur Vollzeitbeschäftigung steigt, wird auch das Einkommen proportional erhöht (ein Halbzeitbeschäftigter $19/38$ bekommt einen halben Lohn; bei einer RAZ auf 36 Stunden beträgt sein Anteil $19/36$, was zu mehr Lohn führt).

Produktivität des Kapitals

Verhältnis zwischen dem Produktionsvolumen (geschaffener Wertzuwachs) und dem produktiven Kapitalstock. Diese Variable misst daher die Effizienz des produktiven Kapitals (Ausstattung, Maschinen, Computer, usw.).

Produktivität der Arbeit

Verhältnis zwischen dem Produktionsvolumen (gemessen über den vom Unternehmen geschaffenen Wertzuwachs) und dem Arbeitsvolumen. Im allgemeinen misst man die Produktivität in produzierte Euro (Wertzuwachs) pro Arbeitsstunde und man spricht von der Stundenproduktivität (eines Unternehmens oder der Wirtschaft eines Landes).

Rentabilität

Nicht zu verwechseln mit der Produktivität. Es gibt verschiedene Arten, die Rentabilität zu messen, aber sie verweisen alle auf die Kapazität des Unternehmens, Profite oder Gewinne zu machen, d.h. auf seine finanzielle Gesundheit.

Die kollektive Arbeitszeitreduzierung

Warum nicht?

Den Fehler finden	9
Die AZV, Geschichte zum besseren Verständnis	10
Die AZV, unsere Alternative zur Flexibilität und Erschöpfung	16

Wir glauben daran!

Weniger arbeiten, um besser zu leben	24
Dies ist kein Slogan	30
Die RAZ, wer zahlt und wie?	36
Die RAZ, von der Theorie zur Praxis	42

Los gehts!

Vom Unternehmen bis zur Politik	52
Argumente	58
Das Gleichgewicht finden	70

„Die Zukunft hat ihre Gewerkschaft“ ist eine von der CNE und von der CSC Transcom gegründete GoE, die darauf ausgerichtet ist, über Werkzeuge der Analyse, Veröffentlichungen, Studien, Schulungen und Nachforschungen zu einer Bewusstseinsbildung und zu einer kritischen Kenntnis der Realitäten der Gesellschaft und ihrer Herausforderungen beizutragen im Sinne der ständigen Weiterbildung.

Zu dieser Broschüre „Die RAZ, von der Utopie zur Realität“ haben beigetragen: die Arbeitnehmer ohne Beschäftigung der CSC, die Jung-CSC, die CSC Transcom und die Nationale Angestelltenzentrale.

Zeichnungen: Milou Debatty - edebatty@hotmail.com



Männliche und weibliche Form: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit haben wir auf die konsequente Nennung der männlichen und weiblichen Form verzichtet. Es sind selbstverständlich immer beide Geschlechter gemeint.