Zeitschrift: Rote Revue : Zeitschrift für Politik, Wirtschaft und Kultur
Herausgeber: Sozialdemokratische Partei der Schweiz
Band: 85 (2007)
Heft: 3

Artikel: Wenn der Patron das Privatleben verunmöglicht
Autor: Laubscher, Catherine / Johansson, Per
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-342018

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 08.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Wenn der Patron das Privatleben verunmöglicht

In der Schweiz schreibt das Arbeitsgesetz wenig vor, die Sozialpartner haben einen grossen Verhandlungsspielraum. Wo aber kollektivvertragliche Regelungen fehlen,

Catherine Laubscher und Per Johansson

ist die Machtfülle der Arbeitgeber gross. In den vergangenen Jahren wurden die Arbeitsverhältnisse flexibilisiert. Für gut ausgebildete Arbeitnehmenden mit selbstbestimmten Arbeitsformen bringt dies Vorteile, für viele Arbeitnehmende überwiegen hingegen die Nachteile. Sie sind vermehrt der Willkür der Arbeitgeber und der Nachfrage ausgeliefert, ihre Arbeitsverhältnisse sind prekärer geworden.

Bis zu Beginn der neunziger Jahre des letzten Jahrhunderts galt es als mehr oder weniger selbstverständlich, dass die Arbeitnehmenden am Erfolg des Aufschwungs beteiligt wurden. Ihre Arbeitsbedingungen haben sich systematisch verbessert, die Arbeitszeit wurde reduziert, das Ferienguthaben und die Reallöhne erhöht, die soziale Sicherheit ausgebaut. In den neunziger Jahren wurde von den Arbeitnehmenden mit Verweis auf die wirtschaftliche Depression Zurückhaltung verlangt. Doch seit die Wirtschaft wieder angezogen hat, die Gewinne steigen und im obersten Kader exorbitante Lohnzuwachse zu verzeichnen sind, profitiert eine breite Schicht von Arbeitnehmenden nicht mehr am Erfolg der eigenen Arbeit. Das Gegenteil ist der Fall. Für viele Arbeitnehmende werden die Arbeitsbedingungen prekärer, die Fremdbestimmung nimmt zu, das Machtgefälle zwischen Arbeitgeber und -nehmer wird grösser.

Heute bestimmen die Arbeitgeber das Wann und Wie

Die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitsformen und -zeiten stärken die Position der Arbeitgeber. Zweifellos waren die Möglichkeit zu Teilzeitarbeit und die gleitende Arbeitszeit für einen guten Teil der Beschäftigten ein eindeutiger Fortschritt. Die individuelle Freiheit des einzelnen Arbeitnehmers wurde dadurch erhöht. Der Druck für Teilzeitstellen kam insbesondere seitens der Frauen, die trotz Familiengründung weiterhin im Berufsleben bleiben wollten.

Was damals als atypisch angesehen wurde, ist heute jedoch typisch geworden. Wenn die Flexibilität nicht zusätzlich einen wichtigen Anteil an Selbstbestimmung für die Arbeitnehmenden enthält, sondern die Verfügungsmacht einzig beim Arbeitgeber allein liegt, dann bleiben nur noch schlechte Anstellungsverhältnisse wie Temporär- und Aushilfsjobs, Stundenlohnverträge ohne gesichertes Einkommen, Arbeit auf Abruf, aufgezwungene Teilzeitstellen oder Praktikums-Anstellungen. Unter letzterem leidet in Europa derzeit eine ganze Gruppe Arbeitssuchender. Die «Generation Praktikum» verfügt in der Regel über gute Berufsqualifikationen, wird aber nur als

Praktikant angestellt, da der Arbeitgeber so weniger gebunden ist und tiefere Löhne zahlen kann – und dies für einen Arbeitnehmer, der die Arbeit meist wie ein Festangestellter selbständig verrichtet.

Bei solch fremdbestimmten flexiblen Arbeitsverhältnissen legt einzig der Patron fest, wann und wie oft ein Arbeitnehmer kommen darf. Die Tendenz zeigt, dass die Zahl der Teilzeitangestellten, die feste Arbeitszeiten haben, abnimmt. Dagegen nehmen die Teilzeitstellen mit unattraktiven Arbeitszeiten – die Verkäuferin die kurz vor Mittag zu arbeiten beginnt, dafür aber bis in die späten Abendstunden hinter der Kasse steht – zu. Diese Art von Flexibilisierung bringt praktisch nur dem Arbeitgeber einen Nutzen. Zum Teil können Betriebskosten reduziert oder das geschäftliche Risiko auf den Arbeitnehmer abgeschoben werden. Dieser hat nur noch im Betrieb zu erscheinen, wenn Arbeit vorliegt. Des Weiteren hat sich der Arbeitnehmer über die effektive Arbeitszeit hinaus zur Verfügung zu halten.

Privatleben wird in Mitleidenschaft gezogen

Die fremdbestimmte Flexibilisierung, bei der Arbeitgeber masslos über die Arbeitnehmer verfügen, hat weit reichende Folgen. Wenn sich die Arbeitszeiten bis in den Abend oder gar in die Nacht hinein strecken, so beeinflusst dies das soziale und private Leben der Arbeitnehmer. Lebenspartner sehen sich während der Woche kaum mehr, da der eine morgens früh zur Arbeit geht, während der andere bis in die späten Stunden arbeiten muss. Das Resultat davon ist, dass Partner und Familie keine gemeinsame soziale Zeit mehr miteinander verbringen. Gewohnte Tagesstrukturen gehen verloren. Teilzeitverkäuferinnen, die nicht an klar definierten Tagen arbeiten können, müssen mit den Kinderkrippen aushandeln – sofern dies überhaupt möglich ist –, ob sie ihre Kinder an verschiedenen Tagen abgeben können. Dies wiederum verlangt mehr Flexibilität seitens der Krippen. Im Weiteren müssen die Geschäfte abends länger offen haben, damit jeder, der bis in den späten Abend hinein arbeitet, sich mit Lebensmitteln, Kleidern oder anderen Sachen eindecken kann. Und die längeren Ladenöffnungszeiten wiederum bedeuten für die Verkäuferinnen unregelmässige Abendarbeit. Vereine, die einen wichtigen Bestandteil des sozialen Lebens ausmachen, leiden unter der Abendarbeit. Eine Beeinträchtigung der Mitglieder macht sich bereits bemerkbar, da beispielsweise die Spieler eines Fussballvereins am Abend statt gemeinsam zu trainieren, ihrer Arbeit nachgehen müssen.

Arbeitnehmer haben sich zu wehren

Wer temporär oder im Stundenlohn arbeitet und keinen gesicherten Verdienst hat, ist in hohem Ausmass auf den Goodwill des Arbeitgebers angewiesen. Es besteht ein unmittelbares Abhängigkeitsverhältnis. Genügend Arbeitsstunden gibt es nur für denjenigen, der sich gegenüber dem Arbeitgeber am gefälligsten zeigt. Für viele Arbeiter, die auf Abruf angestellt sind, ist die Angst, bis Monatsende zu wenig Stunden gearbeitet zu haben, eine permanente Belastung. Denn auch sie müssen jeden Monat ihre laufenden Rechnungen zahlen.

Solche Verhältnisse gleichen fast dem Tagelöhnerwesen, das wir eigentlich schon im letzten Jahrhundert abgeschafft glaubten. Um zu verhindern, dass Arbeitnehmende nur fremdbestimmt flexibel arbeiten, braucht es wirksame und präzise Gesamtarbeitsverträge, die klare Grenzen setzen. Es gibt deren gute Beispiele. Im Kanton Genf besteht bereits ein Gesamtarbeitsvertrag für das Verkaufspersonal,

Die fremdbestimmte Flexibilisierung, bei der Arbeitgeber masslos über die Arbeitnehmer verfügen, hat weit reichende Folgen.

der de facto die Arbeit auf Abruf verunmöglicht. Der Vertrag verpflichtet den Arbeitgeber genau festzulegen, an welchen Tagen in der Woche eine Teilzeit angestellte Person zu arbeiten hat und wann sie effektive Freitage hat. Dies erleichtert dem Arbeitnehmer enorm das Planen der Woche. Und trotz der Regelung durch einen Gesamtarbeitsvertrag funktioniert die Genfer Wirtschaft nach wie vor.

Arbeitgeber behaupten regelmässig, dass das Modell des flexiblen Arbeitsmarktes unter den Arbeitnehmern beliebt sei. Für einige, wie beispielsweise junge Arbeitnehmer, die noch keine familiären Verpflichtungen haben, mag dies zutreffen. Für einen grossen Teil der Bevölkerung ist eine Ausweitung der Flexibilität bei der Arbeitszeit mit erheblichen Risiken und Nachteilen verbunden. Einer grenzenlosen Flexibilisierung der Arbeitsform kann aber nur Einhalt geboten werden, wenn sich die Arbeitnehmer selber dagegen wehren. Von Seiten der Arbeitgeber ist kein Widerstand zu erwarten. Sie profitieren grenzenlos von diesem Modell.

Catherine Laubscher, Jg. 1985, ist bei der Gewerkschaft Unia für die Kampagne Prekär verantwortlich, welche die Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse zum Gegenstand hat.

Per Johansson, Jg. 1978, ist in der Gewerkschaft Unia in der Abteilung Kommunikation und Kampagnen tätig.