Zeitschrift: Widerspruch : Beiträge zu sozialistischer Politik

Herausgeber: Widerspruch

Band: 7 (1987)

Heft: [1]: Arbeitsfrieden - Realität eines Mythos : Gewerkschaftspolitik und Kampf um Arbeit - Geschichte, Krise, Perspektiven

Artikel: Vom Friedensabkommen zum Flexibilisierungsabkommen?

Autor: Ley, Katharina

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-652628

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: 17.07.2025

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

Katharina Ley

Vom Friedensabkommen zum Flexibilisierungsabkommen?

Arbeitszeitpolitik im Rahmen der Vertragspolitik und die Vermutung, dass „nur die Utopien noch realistisch sind"

Es ist eine heikle Sache, über ein Thema wie Arbeitszeit zu schreiben, bei dessen erbittertem Disput die Fronten so klar erscheinen und die Machtasymmetrien es auch sind. Diese Frontenstellungen um die Flexibilisierung der Arbeitszeit erfordern den Einbezug des historischen, wirtschaftlichen und politischen Kontextes in die Diskussion des Themas. Alles andere wäre naiv und gefährlich zugleich. Und doch erscheint es mir notwendig, zum Einstieg in dieses Thema das eigene Erkenntnisinteresse klar zu machen, ohne voreilig eigene Erfahrungen und Wünsche im Dickicht der bestehenden Kämpfe zu ersticken. Es ist auch in einer solchen ideologisierten, belasteten Situation wichtig, zu Wunschvorstellungen zu stehen, Phantasien spielen zu lassen und dadurch im besten Fall neue Energien in eine verfahrene Sache einbringen zu können.

Ich stehe deshalb zu meinem drängenden Wunsch nach zeitsouveräner Gestaltung meiner Berufsarbeit und des weiteren Lebens und erachte es als grosses Privileg, die meiste Berufsarbeit und die weiteren Tätigkeiten dann zu erledigen, wenn ich dazu motiviert bin und meine Kinder sich in guten Händen befinden. Es ist schön, den eigenen Arbeitsrhythmus zu finden und den „Wechsel von höchster Arbeitsintensität und Müssiggang" (E.P.Thompson) zu erleben. Das Schätzenlernen solcher selbstbestimmter Arbeitszeiten, die den eigenen Rhythmus berücksichtigen und auch erst die Vereinbarung von (noch) „zwei Welten in einem Leben"(1) — von Berufsarbeit und Familienarbeit — sinnvoll möglich machen, haben mein persönliches, politisches und wissenschaftliches Interesse an der Arbeitszeit geweckt.

Der erwähnte historische, wirtschaftliche und politische Kontext der Arbeitszeitproblematik stellt die eben angestellten Überlegungen in ein neues Licht. „Schön wäre es ...", zu schön ist es, solchen Gedanken zu frönen, wenn es um Privilegien geht, die als solche unter Umständen auch jahrelanger persönlicher und beruflicher Kämpfe bedürfen, aber für die Mehrheit der Werktätigen jenseits der eigenen Wünsche und Vorstellungen liegen(2). Zum einen erwachsen die folgenden Ausführungen aus der Besorgnis darüber, dass die Arbeitszeitflexibilisierung im Rationalisierungs- und Kapitalinteresse meistens eine massive Gefährdung der Rechte und des Schutzes der Arbeitnehmer mit sich bringt. Zum andern darf die Forderung der ArbeitnehmerInnen nach grösseren Spielräumen in der Arbeitszeitgestaltung nicht ausschliesslich mit der Hauptstossrichtung der 40-Stunden-Woche gebodigt wer-

den. Es müsste möglich werden, das eine zu tun und das andere nicht zu lassen. H. Wiesenthal hat das so formuliert: *„Es hapert besonders im linken Lager am Verständnis für die Möglichkeit, mit der Verschiedenheit des individuellen Wollens — und mit geeigneten Politikinstrumenten — mehr kollektive Rationalität zu verwirklichen als unter der Prämisse einer konkreten Einheitlichkeit der Lebensverhältnisse, die es zurückzugewinnen oder wiederherzustellen gelte"(3).* Zeitsouveränität am Arbeitsplatz hat ganz wesentlich mit der Würde jedes einzelnen Menschen zu tun und fördert — wie eigene und andere Erfahrungen und Untersuchungen belegen — wesentlich die Freude, Motivation und Leistungsfähigkeit in der Arbeit. Machen wir des weiteren endlich einmal wenigstens unter den Linken ernst mit der Anerkennung der Haus- und Familienarbeit, so sind wir dringend angewiesen auf massive und flexible Verkürzungen der heutigen fixen und vollzeitigen Arbeitszeiten. Vor allem auch für Männer werden sich dadurch neue Möglichkeiten der Lebensgestaltung ergeben; dies abgesehen von oder im Zusammenhang mit Veränderungen in der heutigen Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern.

Im folgenden Artikel wird in einem ersten Abschnitt der historische, politische und wirtschaftliche Kontext der Arbeitszeit beleuchtet; im zweiten Abschnitt wird die Arbeitszeitgestaltung in Betrieben im Rahmen der Vertragspolitik dargestellt; im dritten geht es schliesslich um die Perspektiven der Arbeitszeitpolitik insbesondere aus gewerkschaftlicher Sicht und unter Einbezug von Veränderungsmöglichkeiten der Kontextbedingungen — fünfzig Jahre nach 1937.

Zu den historischen und strukturellen Hintergründen des Kampfes um Arbeitszeit

Das wichtigste arbeitspolitische Ereignis in der Schweiz des 19. Jahrhunderts war die Referendumsabstimmung um das erste eidgenössische Fabrikgesetz 1877. Damals wurde die maximale Arbeitszeit von 11 Stunden im Tag festgelegt. Schon damals beklagten sich die Arbeitgeber in der Neuen Zürcher Zeitung über dieses *„verwerfliche Gesetz"(18.10.1877),* das den Grundsatz der persönlichen Freiheit verletze und die Konkurrenzfähigkeit verschiedener Industriezweige schwer beeinträchtige. *„Oder wollt Ihr, dass der freie Schweizer des ursprünglichsten aller Rechte, des Rechtes, nach seinem Belieben über seine Arbeitskraft zu verfügen, beraubt werde?"* Gross bemerkt zu Recht, dass dieses Zitat *„die Kontinuität des unternehmerischen Diskurses in der Auseinandersetzung um die Arbeitszeitpolitik sowie die Festsetzung von Norm und Inhalt eines Normalarbeitstages"* belegt(4).

Im ersten Weltkrieg erfolgte auf dem Hintergrund schwerer innenpolitischer Kämpfe ein nächster Schub in Richtung einer Arbeitszeitverkürzung in der Schweiz. Die damals festgelegte 48-Stundenwoche sollte nach der entsprechenden Botschaft des Bundesrates weitere soziale Konflikte verhindern. Dies nur zwei Jahre nach der Einführung der 59-Stunden-Woche im Jahre 1917. Nachdem einige Jahre darauf, 1924, der Versuch des Bürgertums scheiterte, Arbeitszeiten bis 54 Stunden pro Woche wieder zuzulassen (Abstim-

mung Lex Schulthess), festigte sich in den dreissiger Jahren im Rahmen des Arbeitsfriedens in der Arbeitszeitfrage der Kompromiss der 48-Stunden-Woche mit hoher Bereitschaft der Gewerkschaften, Überstunden zu leisten(5). Zur Milderung der Wirtschaftskrise und zur Senkung der Arbeitslosenzahlen fordert der Schweizerische Gewerkschaftsbund nunmehr seit fünfzig Jahren die Einführung der 40-Stundenwoche mit vollem Lohnausgleich.

Mit dem Argument, der Produktionsapparat der Schweiz sei von den Kriegsverwüstungen verschont geblieben und deshalb wirtschaftlich gegenüber dem Ausland im Vorteil, forderten gewerkschaftliche und linkspolitische Kreise Ende der vierziger Jahre die Fünftagewoche. Dabei zeigte sich jedoch, dass gerade diese spezifische schweizerische Situation die Forderungen nach weiteren Arbeitszeitverkürzungen behinderte. Zwar wurde ein intensives Wirtschaftswachstum eingeleitet. Es beruhte aber eher auf einer besseren Auslastung technologisch rückständiger Produktionsanlagen durch die Ausschöpfung der Reservearmeen von Ausländern und Frauen als auf technologischen Innovationen. Der kapitalintensivere Rationalisierungsschub erfolgte erst viel später. Diese Situation hat die Arbeitszeitkämpfe nicht nur jahrelang verzögert (wenn wir sie mit dem Ausland vergleichen), sie hat auch dazu geführt, dass auf beiden Seiten der Sozialpartner sich die Fronten aufsplitterten bzw. aufweichten. Die Debatte um Arbeitszeitverkürzungen wurde in der Nachfolge (und im Zusammenhang mit dem Friedensabkommen?) unübersichtlicher. Weitergehende Verträge konnten nur noch Branchen durchsetzen, die einen guten Organisationsgrad der ArbeitnehmerInnen aufwiesen.

Im Herbst 1986 verabschiedete der Kongress des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes radikalere Thesen zur Arbeitszeit, als sie der Vorstand vorgeschlagen hatte. Es wurde klar festgehalten, dass sich die *„persönliche Freiheit der Arbeitnehmer in unserem Wirtschafts- und Gesellschaftssystem nur im Rahmen der Gesetze und Gesamtarbeitsverträge entwickeln"* kann. Es stellt sich nun die Frage, ob die Betonung dieser kollektiven Perspektiven zwangsläufig gegen eine Flexibilisierung der Arbeitszeit ausgespielt werden muss, wie das häufig in gewerkschaftlichen Argumentationen geschieht(6). Es erscheint ergiebiger, zwischen einer „strukturellen", „betriebsbestimmten" und einer „zeitsouveränen" Flexibilität der Arbeitszeit zu unterscheiden. Beiden Formen sind wir bei unseren Betriebserhebungen begegnet(7).

Strukturelle Flexibilität: dabei denken wir an kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit (Arbeit auf Abruf ohne Garantie auf eine Mindeststundenzahl), sonstige Arbeiten auf Abruf, Aushilfsarbeit, Temporärarbeit, Heimarbeit, Schwarzarbeit, betrieblich verordnete Kurzarbeit, auch Teilzeitarbeit, Jahresarbeitsvertäge etc. — alles Beispiele in offensichtlichem betrieblichem Interesse mit dem Ziel des Kostensparens beim Personal und der Verlängerung der Betriebsdauer von Maschinen und Anlagen sowie der optimalen Anpassung von Arbeitsanfall und Personaleinsatz. Diese strukturell flexiblen Formen schränken die Zeitsouveränität des Arbeitenden massiv ein und verletzen meistens auch sein Recht auf Sicherheit, Schutz und Mindestlohn. Es sind denn auch die schwächsten ArbeitnehmerInnen, die auf solche Arbeit angewiesen sind: AusländerInnen, Frauen, Behinderte — ArbeitnehmerInnen,

die keine Wahl haben, die nehmen müssen, was übrigbleibt und aus dieser Position der Schwäche heraus sich nicht zu wehren wagen. Wir haben Gespräche geführt mit Frauen, die in Warenhäusern Arbeit auf Abruf leisten, mit Aushilfen im Spital, mit AusländerInnen im Gastgewerbe und sonstwo: die Haare stehen einem zu Berge, wenn solche Arbeitssituationen als günstig geschildert werden; in Wirklichkeit stellen sie die einzigen Möglichkeiten zur Lohnabeit dar. Sowohl aus gewerkschaftlicher Sicht wie auch aus Überlegungen der Menschenwürde kann eine solche flexible Arbeitszeit keine positive Sache sein. Die Profiteure stehen ausschliesslich auf der Unternehmerseite und die Leidtragenden sind vorwiegend Frauen und AusländerInnen, die aus Mangel an gut geschützten, gut entlöhnten und erreichbaren Stellen sozusagen „freiwillig" — weil es keine Alternativen gibt — solche flexiblen Arbeitsverhältnisse eingehen. Frauen loben oft die Vorteile solcher Arbeitszeiten der Kinder wegen und nehmen die Nachteile — ihre Ausbeutung — teils bewusst und teils unbewusst als das kleinere Übel in Kauf.

Zeitsouveräne Flexibilität: Eine leider kleine Minderheit, der die meisten angehören, die über Arbeitszeit philosophieren, aber auch fachlich qualifizierte Berufsleute in Bildungs- und Sozialinstitutionen und die Arbeitnehmerschaft der wenigen vorbildlichen Pionierbetriebe in der Schweiz (wie Swissair, SSR, Landert u.a.) erleben flexible Arbeitszeiten als Gestaltungsprozesse ihrer Arbeitszeit im Sinne einer grösseren Verfügung über ihre eigene Zeit. Nennen wir Teilzeitarbeit nach eigenem Mass, zeitautonome Arbeitsgruppen, Job-Sharing (ebenfalls nach eigener, zeitsouveräner Regelung), Lohn-Freizeit-Optionen bei verschiedenen Arbeitsformen, gleitende Arbeitszeiten, selbst gestaltete Bandbreitenmodelle mit Mindestzeitabmachungen etc. Dass es so selten gut geschützte, zeitsouveräne Arbeitszeiten gibt in den Betrieben, hängt mit der Machtasymmetrie zwischen Unternehmer und Arbeitenden zusammen, aber auch damit, dass sich die Gewerkschaften in den vergangenen Jahren nur wenig für die sogenannten *„Randbelegschaften"* interessiert haben. Und diese Randbelegschaften — insbesondere Frauen(8) — haben sich ihrerseits nicht genügend eingesetzt für ihre Rechte — das Ergebnis ist heute eine Zunahme der strukturellen Zeitflexibilität und das bisher seltene Realisieren zeitsouveräner Möglichkeiten.

Unter den abhängig Beschäftigten scheint der Anteil jener zu wachsen, die den Preis, den die Gewerkschaften für den Normalarbeitstag bezahlt haben und weiter bezahlen (u.a. das Auseinanderfallen von „Arbeit" und „Leben", aber auch die Trennung zwischen jenen, die berufstätig sind und jenen, die Haus- und Familienarbeit leisten) für zu hoch halten und nicht mehr zu zahlen gewillt sind. Der individuelle Preis ist nun aber meistens zu gross; die fehlende Unterstützung der Gewerkschaften zugunsten eines kollektiv erstrittenen Rahmens ist zu bedauern. Doch erst dann, wenn sich diese marginalen ArbeitnehmerInnen mit ihren individuellen Wünschen und Nöten vertreten fühlen in den Gewerkschaften, werden sie sich für ihren kollektiven Schutz einsetzen können.

Es könnte heute *„eine neue Epoche der Arbeitszeitpolitik beginnen, die durch grundsätzlich andere Konfliktfronten als die bisherigen geprägt ist"*(9).

Die Schaffung des Normalarbeitszeitverhältnisses bedeutete ja genau die Institutionalisierung des Zweiparteienkonfliktes zwischen den Unternehmern und den Arbeitenden. Die Flexibilisierung — das Aufbrechen des Normalarbeitsverhältnisses — besteht nun unter anderem darin, dass vielfältige Konfliktlinien auftauchen, die sich nicht auf diesen Zweiparteienkonflikt reduzieren lassen. Frauen und Männer, Ungelernte und Gelernte, Schweizer und Ausländer, Festangestellte und Aushilfen, Verbandsfunktionäre und Individualisten, Grüne und Gleichgültige geraten miteinander in Konflikt und haben ehrenwerte Gründe, angehört und ernstgenommen zu werden. Dies kompliziert die Situation und läutet eine *„neue Epoche der Arbeitszeitpolitik"* ein, die nicht nach vorgegebenem Schema in Angriff genommen werden kann. Es besteht eine berechtigte Befürchtung, dass die neuen Konfliktfronten sich erst langsam formieren. Die Anfänge dieser neuen Aushandlungsprozesse dürften — wie die Anfänge der Etablierung der „alten" Arbeitszeitpolitik und der Sozialpartnerschaft — durch die Schwäche der noch nicht institutionell abgesicherten ArbeitnehmerInnen in nächster Zeit kaum positive Lösungen zulassen.

Zusammenfassend gesagt: Die klaren Fronten der Unternehmer und ArbeitnehmerInnen/Gewerkschaften, die sich in den dreissiger Jahren im pazifizierenden Friedensabkommen sozialpartnerschaftlich abgerundet haben, münden heute in eine für die Arbeitnehmerschaft und die Gewerkschaften äusserst schwierige, vielfältig konfliktive Situation, der mit den bisherigen Einheitsstrategien nicht mehr beizukommen ist.

Arbeitszeitgestaltung in den Betrieben im Rahmen der Vertragspolitik

Arbeitszeitgestaltung wird auf verschiedenen Ebenen ausgehandelt oder eben angeordnet und verordnet. Die gesetzlichen und gesamtarbeitsvertraglichen Grundlagen bilden den Rahmen, innerhalb dessen gesamtbetriebliche und individuelle Regelungen getroffen werden. Heutige Flexibilisierungen struktureller und zeitsouveräner Art finden in der Regel auf betrieblicher und innerbetrieblicher Ebene statt. Wenn wir konstatieren, dass zeitsouveräne Lösungen in einer machtasymmetrischen Aushandlungssituation nur sehr schwer zu erkämpfen sind, zeigt sich die Notwendigkeit, solche Prozesse vermehrt auf der kollektiven Ebene auszuhandeln. Die ArbeitnehmerInnen-Organisationen kommen nicht darum herum, neben der generellen Arbeitszeitverkürzung zeitsouverän-flexible Lösungen in die Gesamtarbeits-Vertragsverhandlungen miteinzubeziehen. Nur über das Kollektiv sind Aushandlungen für eine Mehrheit erfolgreich zu erstreiten, ist zeitsouveräne Flexibilität nicht einer privilegierten Minderheit vorbehalten(10). Zeitsouveräne Arbeitszeitformen sind heute aber generell eher selten, und es bedarf in dieser Hinsicht noch einiger Anstrengungen, konkreter Vorschläge und Erprobungen.

Solche sind am besten auf betrieblicher Ebene möglich. Der Verlagerung der Arbeitszeitgestaltung auf die betriebliche Ebene, die auch in einem ganz besonderen Interesse der Unternehmen selber liegt, muss jedoch mit Vor-

sicht und Aufmerksamkeit begegnet werden. Beim Optimierungsprozess zwischen den betrieblichen Anforderungen und den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten sind die Beschäftigten schon vielfach zu kurz gekommen.

Die heute herrschenden Arbeitszeitstrukturen sind oft einseitig nach Massgabe betrieblicher Ansprüche (insbesondere Formen variabel gehaltener Arbeit auf Abruf) und auf Kosten der ArbeitnehmerInnen eingeführt worden und haben die Gewerkschaften zu einer starken Ablehnung flexibler Arbeitszeiten generell gedrängt. Diese starre Ablehnung ist aber längerfristig wenig sinnvoll und kaum haltbar. Die existierenden Arbeitszeitstrukturen sind — nach fünfzig Jahren Friedensabkommen — *„das Ergebnis des politischen Aushandlungsprozesses zwischen Unternehmern und Gewerkschaftern während der vergangenen Jahrzehnte und waren für eine Wirtschaft mit dominanter Massenproduktion einigermassen funktional"*(11). Der zunehmende Einsatz neuer Technologien mit hoher Kapitalintensität führt mehr und mehr zur Entkoppelung von Betriebszeiten und Arbeitszeiten; das Vordringen flexibler Fertigungsformen in der Produktion, die schnelle Änderung der Marktverhältnisse, der erhöhte Druck zur Anpassung der Arbeitsleistung an den aktuellen Arbeitsanfall lassen diese traditionellen, starren Arbeitszeitstrukturen obsolet erscheinen. Diese kapitalistischen Sachzwänge sind allerdings kein Grund zur Flexibilisierung der Arbeitszeit aus ArbeitnehmerInnen-Sicht. Hingegen erfordern die Wünsche der Arbeitenden nach Zeitsouveränität *und* sozialer Sicherung der Beschäftigungsformen und Anstellungsverhältnisse eine entsprechende Berücksichtigung. Diese beiden Bedürfnisse sind bei ArbeitnehmerInnen im Steigen begriffen, insbesondere auch bei jener Mehrheit der Arbeitenden, die nicht in Gewerkschaften oder ArbeitnehmerInnen-Institutionen organisiert sind.

Zeitsouveräne Formen wie gleitende Arbeitszeit (mit oder ohne Blockzeiten), selbstbestimmte Teilzeitarbeit (auch für qualifizierte Arbeit, mit Aufstiegsschancen), Job-Sharing nach selbstbestimmtem Modus, Urlaubsmodelle, zeitautonome Arbeitsgruppen, Lohn-Zeit-Optionen, flexible Pensionierung, Freistellungsoptionen etc. sind in der Regel auf Betriebsebene entwikkelt und realisiert worden. Die Institutionalisierung und Sicherung solcher Arbeitszeitformen auf überbetrieblicher Ebene ist eine Notwendigkeit der nächsten Zeit(12).

Die heutige Misere in der sozialen Sicherung flexibler Arbeitszeitregelungen hat sehr viel damit zu tun, dass sich die Gewerkschaften lange Zeit weder für die sogenannten „Randbelegschaften" noch für deren Probleme interessiert haben. Dazu gehören vorwiegend die Frauen mit ihren Wünschen nach flexiblen Arbeitszeiten. Denken wir an die Teilzeitarbeit: die Benachteiligung der teilzeitig Arbeitenden ist noch heute weitverbreitet; aber zumindest ist der Wunsch nach Teilzeitarbeit salonfähig geworden. Es müsste auch auf der Gewerkschaftsseite stärker differenziert werden in verschiedene Arbeitnehmergruppen, weil die Fiktion des Einheitsarbeiters und der dazu gehörigen Einheitsstrategie einfach nicht mehr hinreicht und alle jene auszuschliessen droht, die aus ernsthaften Gründen nicht „Einheitsarbeiter" sein wollen oder können. ArbeitnehmerInnen-gerechte individuelle Arbeitszeitmuster

ohne kollektiv nachteilige Folgen bedürfen einer offensiven (nicht defensiven) Aushandlung(13). Wichtig erscheint es ebenfalls, die heutigen rechtlichen Grauzonen durch eine Erweiterung der gesetzlichen Grundlagen zur sozialen Sicherung der neuen Beschäftigungsformen und Anstellungsverhältnisse aufzuheben.

Unsere eigenen Erhebungen in Betrieben haben gezeigt, dass die Schweizer Unternehmer (von notabene sehr vielen kleinen und mittleren Betrieben) wenig phantasievoll und unternehmungsfreudig sind hinsichtlich neuer Arbeitszeitgestaltung, die nicht mehr auf dem Mythos beruht, dass die Kontrolle der Arbeitszeit auch eine Kontrolle der Leistung bedeutet. Jene Betriebe insbesondere der Chemie- und Metallbranche, die angesichts der heutigen Technologien ein hohes Ausmass an struktureller Flexibilisierung als betriebliche Notwendigkeit durchsetzen, gestalten die flexible Arbeitszeit auf sehr unterschiedliche Art und Weise. Das Spektrum reicht von kapazitätsorientierten Modellen, vermehrter Schichtarbeit bis hin zu Durchlaufschichten, Bandbreiten ohne Zuschläge (geschweige denn Freizeit für Überstunden etc.) bis zu Angeboten wie teilautonome Arbeitsgruppen, teilautonom-zeitsouveräne Abteilungen, Lohn-Zeit-Optionen etc. Im Detailhandel und im Verkauf sieht es insofern übler aus, als keine im Interesse der Arbeitenden gute Lösungen greifbar sind. Unsere Erfahrungen haben gezeigt, dass zeitsouveräne Lösungen mit angemessener Entlöhnung und sozialer Sicherung eng verknüpft sind mit einer grosszügigen Haltung der Geschäftsleitung den Interessen der Arbeitnehmerschaft gegenüber. Um das Beispiel Landert aufzugreifen: In diesem Betrieb wurde anstelle der Einführung von Kurzarbeit die Möglichkeit eröffnet, die Arbeitszeit mit entsprechender Lohnkürzung zu reduzieren. Es gelang so, Kurzarbeit zu vermeiden und das Wahlmodell machte Schule. Die heute beliebteste Lösung ist eine Verlängerung der Ferien mit erhöhter Wochenstundenzahl (damit der Lohn nicht geringer wird). Aus gewerkschaftlicher Sicht muss wohl der fehlende Lohnausgleich kritisiert werden. Dieses Problem taucht immer wieder auf, wenn heutige sinnvolle individuelle Arbeitszeitverkürzungen (z.B eine 50%-Stelle) betrachtet werden. Sie funktionieren allesamt nach dem Modell des entsprechend reduzierten Lohns, was im Grunde genommen gerecht ist. Nur unterlaufen solche individuelle Lösungen die kollektive Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich. Gleichwohl scheint es in der heutigen Zeit mit den heutigen ArbeitnehmerInnen-Interessen unrealistisch, ausschliesslich die eine oder andere Strategie zu fordern. Beide haben ihre Berechtigung, und es muss eine sinnvolle Doppelstrategie erarbeitet werden, die das eine nicht gegen das andere ausspielt. Sonst fallen nämlich neue wichtige Themenbereiche wie jene der zeitsouveränen flexiblen Arbeitszeit und zentrale Problemgruppen wie beispielsweise die Frauen, die Teilzeitarbeit leisten müssen, einmal mehr durch das Netz gewerkschaftlicher Politik.

Perspektiven der Arbeitszeitpolitik

„Für einen neuen Modus von Reformpolitik, der auf die Herstellung attraktiver

Optionen setzt statt auf die Regulierung individuellen Handelns in konkret definierten Verhaltenskanälen, fehlt es derzeit noch an politischen Akteuren"(14). Das Auftauchen libertärer oder individualistisch-anarchistischer Tendenzen zieht sich ohne Zweifel durch die bisherigen Ausführungen und Zitierungen. Dass organisierte Politik erfolgreicher mit eindeutigen Sollnormen und kollektiven Strategien verfochten wird, ist die bisherige Erfahrung. Nur: Vieles dabei wirkt so blutleer, so lebensfeindlich und wenig überzeugend. Um ein Beispiel zu nennen: Teilzeitarbeit (lieber noch „flexibel gestaltbare" als „fixe") ist unabdingbar für die Gestaltung eines individuellen Lebens mit Berufs- *und* Familienarbeit. Die Forderung nach qualifizierten Teilzeitstellen wird deshalb sehr relevant. Vollzeitige Arbeit bei ausreichendem Verdienst (beispielsweise bei doppelverdienenden Paaren) bringt die Konsumspirale auf eine Art und Weise zum Drehen, die in zunehmendem Masse auch Leuten ausserhalb der Bewegung der Grünen Sorgen macht. Auch daher ist Teilzeitarbeit zu fordern. Kollektive Arbeitszeitverkürzungen, die diese angesprochenen Probleme anzugehen vermögen, müssten auf die 20-Stunden-Woche hinzielen.

Wäre es nicht denkbar, sich eine optimistische gewerkschaftliche Gegenoffensive in den Gesamtarbeitsvertrags- und Betriebsverhandlungen vorzustellen, die verbal und mit attraktiven Vorschlägen zur individuellen Arbeitszeitgestaltung zum einen kollektive Regelungen und Absicherungen aushandelt und zum anderen den betrieblichen Flexibilisierungsstrategien Einhalt gebietet? Erscheint es nicht verlockend, in sozialpartnerschaftlichen Vertragsverhandlungen das Friedensabkommen insofern ernst zu nehmen, als beispielsweise als Gegenstück zum Recht des Unternehmers, Überstunden anzuordnen, auf ArbeitnehmerInnen-Seite ein Recht auf „weniger Arbeit" reklamiert wird — mit Freistellungsoptionen (inklusive Lohnfortzahlung) für verschiedene gesellschaftlich (!) anerkannte Tätigkeiten(15)? Weiter oben wurde die Frage der Veränderbarkeit der Kontextbedingungen der Arbeitszeit-Problematik angesprochen. In dieser heutigen klaren Frontenbildung — die Unternehmer sind für Flexibilisierung und die Arbeitnehmer/Gewerkschaften sind für Verkürzung der Wochenarbeitszeit (bei vollem Lohnausgleich, — ist es nur durch eine grundlegende Öffnung der ganzen Thematik möglich, die Situation in einer Art und Weise zu entspannen, die vor allem auch den längerfristigen Interessen der Arbeitenden entgegenkommen kann. Ich möchte an dieser Stelle Oskar Negt zitieren: *„Die Alternative zum System bürgerlicher Erwerbsarbeit, das uns dumm gemacht hat, ist nicht der illusionäre Idealismus der Aufhebung von Arbeit, sondern der Kampf um die Vervielfältigung und Erweiterung gesellschaftlich anerkannter Formen der Arbeit, die der Eigenproduktion und der Selbstverwirklichung dienen"(16).* Der Rahmen, der damit angedeutet wird, reicht sehr weit. Einerseits wird die aktuelle Arbeitszeitproblematik überschritten und andererseits geht es um die Einführung eines erweiterten Arbeitsbegriffes. Es erscheint mir heute wichtig zu erkennen, dass sich der Stellenwert der Lohnarbeit in unserem Leben verändert hat und weiter verändern wird. Des weiteren erscheint es mir im Lichte der Gleichberechtigung von Frauen und Männern unerlässlich, die Frage, wie Lohn- und Haus-

arbeit zwischen den Geschlechtern verteilt werden, ständig zu reflektieren. Was hat das alles mit Arbeitszeitgestaltung zu tun? Sehr viel, denn diese Überlegungen stellen die gesamte Arbeitszeitproblematik in einen grösseren Zusammenhang. Arbeitszeitverkürzungen und -flexibilisierungen sind unerlässlich, wenn in beiden gesellschaftlich notwendigen Arbeitsbereichen gearbeitet wird. Notwendig sind diverse Stufen von Zwischenlösungen, bis sich mit der Einführung der 20-Stunden-Woche heutige Probleme besser meistern lassen. O. Negt legt sehr schön dar, dass das für die Gewerkschaften die Erarbeitung eines neuen Selbstverständnisses erfordert. Kommen aber derart grosse Aufgaben auf die Gewerkschaften zu — nämlich ihre konsequente Verankerung in den Betrieben, in denen wichtige Arbeitszeitgestaltungsprozesse standfinden wie auch die gleichzeitige Erweiterung ihres politischen Mandates in Richtung Gesamtgesellschaft —, dann stellt sich auchdie Frage nach Bündnissen mit Organisationen, die in diesem Sinn ebenfalls politisch und kulturell aktiv sind. Es geht wirklich nicht an, die drängenden Probleme unserer Arbeitsgesellschaft allein den Gewerkschaften aufzubürden. Es ist gerade in der heutigen Arbeitszeitdebatte notwendig, ob der aktuellen Probleme (Verankerung flexibler Zeitsouveräner Arbeitsformen in Gesamtarbeitsverträgen, um ein Beispiel zu nennen) die längerfristigen Perspektiven hinsichtlich Arbeit, Verteilung von Arbeit, Entwicklung neuer Arbeitsformen und Arbeitszeitgestaltungen nicht zu vernachlässigen.

Für die Gewerkschaften bedeutet dies, dass die Bildungsarbeit heute mehr denn je eine zentrale Aufgabe darstellen muss, um die Arbeitenden auf eine Art und Weise mündig werden zu lassen, die es ihnen ermöglicht, ihre eigenen Wünsche und Rechte erkennen und aushandeln zu können. Mündigkeit und Autonomie sind wohl die wichtigsten Fähigkeiten von Menschen, um in unserer Gesellschaft auch am Arbeitsplatz und in der Arbeitszeitgestaltung überzeugende Ideen realisieren zu können. Es müsste — um einen Gedanken der Einleitung aufzunehmen — auch in den Gewerkschaften möglich sein, vom Wunsch nach dem eigenen individuellen Rhythmus, vom ureigensten Wechsel von Arbeitsintensität und Müssiggang sprechen zu können. Dann werden aus dem gegenseitigen Respekt für je eigene Wünsche auch die Energien frei, um geeignete Politikinstrumente und Strategien für den gemeinsamen, kollektiven Kampf zu erarbeiten und einzusetzen. In diesem Sinn sind diese Ausführungen weder ein Plädoyer für das Friedensabkommen noch für ein Flexibilisierungsabkommen, sondern dafür, dass für lebendige Wünsche und realistische Utopien geeignete Wege gesucht werden, die dem Einzelnen *und* der Gemeinschaft der Arbeitenden zugutekommen. Meines Erachtens besteht ein gutes Stück unserer täglichen Arbeit darin zu versuchen, diese „schönen Gedanken" konkret umzusetzen.

Anmerkungen

1 Vgl. Anna Borkowsky, Elisabeth Kaestli, Katharina Ley, Ursula Streckeisen: Zwei Welten — ein Leben. Zürich 1985.
Es handelt sich bei dieser Studie um Arbeitsbiographien von heutigen Schweizer Frauen, die in verschiedenen Kombinationen und Abfolgen Berufsarbeit und Fami-

lienarbeit verbinden. Eine notwendige Voraussetzung solcher Verknüpfungen ist die reduzierte Berufsarbeitszeit.

2 Die ausschliessliche Berücksichtung der benachteiligten Mehrheit ist unter anderem zu finden im Artikel von Andi Rieger: Arbeitszeitpolitik — kollektive Perspektiven oder Flexibilisierung? In: Widerspruch 1986, H. 11. In diese (berechtigte, aber m.E. erweiterungswürdige) Stossrichtung zielt auch: *Diskussion* (Magazin für aktuelle Gewerkschaftspolitik) 1987, Nr. 1.

3 Helmut Wiesenthal: Zwischen Verkürzung und Flexibilität. In: H.E. Maier, Th. Schmid (Hrsg.): Der goldene Topf. Vorschläge zur Auflockerung des Arbeitsmarktes. Berlin 1986, S. 130.

4 Vgl. den Artikel von Andreas Gross: Die Geschichte des Kampfes um die Zeit in der Schweiz. In: Bericht an den Schweizerischen Nationalfonds *„Arbeitszeitregelungen und Aushandlungsprozesse in ausgewählten Schweizer Betrieben"*. Von Anna Borkowsky, Katharina Ley, Peter Saxenhofer unter Mitarbeit von A. Gross. Institut für Soziologie der Universität Bern. Bern 1987. Ich beziehe mich in den Darstellungen der historischen Bedingungen der Arbeitszeit weitgehend auf diesen Beitrag von Andreas Gross.

5 Andi Rieger. a.a.O., S. 68.

6 Vgl. die Berichterstattung über den SGB-Kongress mit den Arbeitszeit-Thesen in: Diskussion 1987, H. 1.

7 Ich beziehe mich dabei bei weiteren ähnlichen Überlegungen auf unsere eigenen Erhebungen in Industrie- und Dienstleistungsbetrieben in der Schweiz (s. Anm. 4). Wir haben neben einer grösseren schriftlichen Erhebung in dreissig Betrieben mit den Geschäftsleitungen, den Personalchefs, den Präsidenten der Betriebs- bzw. Angestelltenkommissionen und ausgewählten Gruppen von Mitarbeitern gesprochen. Die Ergebnisse liegen in Manuskriptform bei uns erhältlich vor. Sie werden im Verlaufe dieses Jahres in ein Handbuch für Arbeitszeitgestaltung verarbeitet.

8 Frauen machen die Un-Flexibilität der Arbeits- und Schulstunden durch eine Flexibilisierung nicht nur ihrer Arbeitszeiten und Anstellungsbedingungen, sondern auch ihrer gesamten Arbeitsbiographie wett. Dieser schreiende Nachteil bringt ihnen aber subjektiv unter Umständen Vorteile: das Gefühl, in beiden Welten teilzunehmen, ein ganzheitliches Leben zu führen, runder zu leben. Mit solchen Widersprüchlichkeiten im politischen Kampf sinnvoll umzugehen, scheint mir sowohl in der Frauenpolitik als auch in der Gewerkschaftspolitik etwas vom Schwierigsten zu sein.

9 Vgl. Christoph Deutschmann: Zeitflexibilität und Arbeitsmarkt. In: C. Offe, K. Hinrichs, H. Wiesenthal (Hrsg.): Arbeitszeitpolitik. Frankfurt 1982, S. 45.

10 Diesen Sachverhalt finden wir in nahezu allen fortschrittlichen gewerkschaftlichen Stellungnahmen und Positionen wieder. Nur wird das Kind gleich mit dem Bade ausgeschüttet, indem die kollektive Regulierung *gegen* individuelle Optionen ausgespielt wird. Dass eine solche Strategie bisher notwendig war, bedeutet noch nicht, sie auch für die Zukunft zu propagieren.

11 Diese Überlegungen verdanke ich einem Artikel von Toni Holenweger über *„Arbeitszeitflexibilisierung als betriebliches Optimierungsproblem"* (Tagungsunterlage) Zürich 1987.

12 Das hat damit zu tun, dass jeder Betrieb seine spezifische Organisation, Grösse, Produktionsart etc. stark betont und daher eher selten Gesamtarbeitsverträge für Teil-Branchen von allen Beteiligten unterstützt werden wie das in der Basler Chemischen Industrie möglich geworden ist. Natürlich bieten betriebsübergreifende Aushandlungen insbesondere auch den Gewerkschaften grössere Möglichkeiten, wenn sie, wie im Basler Beispiel, genutzt werden können.

13 Diese Arbeitszeitpräferenzen, die in heutigen Befragungen von ArbeitnehmerInnen eindeutig individuell, variabel und vielfältig ausfallen (vgl. Margrit Landenberger: Arbeitszeiten. Das Missverhältnis zwischen Wunsch und Wirklichkeit. In: Th. Schmid (Hrsg.): Das Ende der starren Zeit. Berlin 1985) variieren nicht nur zwischen verschiedenen ArbeitnehmerInnen-Gruppen, sondern auch innerhalb der einzelnen Biographien in der Abfolge der einzelnen Lebensphasen mit unterschiedlichen Bedürfnissen.

Dass die Gewerkschaften doch die Wichtigkeit solcher Wünsche erkannt haben, bezeugt unter anderem die ausgezeichnete, soeben erschienene Broschüre *Teilzeitarbeit* der Gewerkschaft Textil-Chemie-Papier. Zürich 1987.

14 H. Wiesenthal, a.a.O., S. 130. Obwohl der Autor seine Überlegungen im bundesdeutschen Kontext entwickelt hat (ohne Friedensabkommen!), scheinen sie auch für die schweizerische Situation in hohem Ausmass zuzutreffen. Wiesenthal hat auch mehrfach darauf aufmerksam gemacht, dass die Arbeitgeber den Linken das Thema der flexiblen Arbeitszeiten geraubt haben und es wichtig wäre, diesen Themenraub aufzuarbeiten. Vgl. H. Wiesenthal: Themenraub und falsche Allgemeinheiten. In: Th. Schmid (Hrsg.): Das Ende der starren Zeit. Berlin 1985. S. 9-24.

15 Dieser Vorschlag entstammt einem Gesetzesentwurf der Bundestagsfraktion der Grünen (Bundestags-Drucksache 10/2188 1984), erwähnt in Wiesenthal 1986, S. 128. Es handelt sich hier um keine neuen Vorschläge, sondern um Ausweitungen bestehender Privilegien, beispielsweise für Beamte in der BRD. Solche Freistellungsoptionen für gesellschaftlich nützliche Arbeit hätten den grossen Vorteil, dass über gesellschaftlich nützliche Arbeit überhaupt eine Konsensfindung stattfinden müsste, was zweifellos den Einbezug der Haus- und Familienarbeit in die Diskussion erfordern würde. Damit käme auch die Gleichberechtigungsfrage in der gesellschaftlichen Verteilung der Arbeit zwischen Frauen und Männern endlich in Gremien zur Sprache, die sich bisher um dieses Thema gedrückt haben.

16 Vgl. Oskar Negt: Lebendige Arbeit, enteignete Zeit. Politische und kulturelle Dimensionen des Kampfes um die Arbeitszeit. Frankfurt a.M. 1984. Negt hat sich auf meine Schlussüberlegungen inspirierend ausgewirkt. Von ihm stammt auch der Gedanke im Titel dieses Artikels, nur noch die Utopien seien realistisch.