Flexibilisierung : das grosse Geschäft mit den Frauen

Autor(en): **Gurny, Ruth**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Diskussion : Magazin für aktuelle Gewerkschaftspolitik**

Band (Jahr): **- (1987)**

Heft 1: **Flexibilisierung der Arbeitszeit**

PDF erstellt am: **16.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-584084

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Foto: Uri Urech

Flexibilisierung:

Das grosse Geschäft mit den Frauen

RUTH GURNY
VERBANDSSEKRETÄRIN VPOD

Unter den heutigen gesellschaftlichen Bedingungen gibt es bekanntlich eine klare Arbeitsteilung zwischen denjenigen, die Hausarbeit und Kinderbetreuung machen und denjenigen, die die Lohnarbeit verrichten. Kinderbetreuung und Hausarbeit obliegen dabei fast ausschliesslich den Frauen. Wo Frauen zusätzlich Lohnarbeit leisten wollen oder müssen, werden sie zum grössten Teil in schlecht bezahlte und monotone Jobs abgeschoben. Dazu kommt je länger je mehr ein neues Muster: die sogenannte Arbeitszeitflexibilisierung. Mit grossem ideologischem Aufwand wird den Frauen suggeriert, dass die Arbeitszeitflexibilisierung den Inbegriff der Lösung aller Frauenprobleme darstelle. Mit flexiblen Arbeitszeiten, so wird unterstellt, werde es den Frauen nun endlich möglich, das Problem der Doppelbelastung zu «managen». Nur mit flexiblen Arbeitszeiten können die Frauen – so will es die Propaganda – nun endlich den Fünfer und das Weggli haben, nämlich Familien- und Lohnarbeit verbinden, Kinder haben und dennoch berufstätig zu sein.

Angesichts der massiven ideologischen Kampagne, die die Arbeitgeber führen, ist es schwierig, den Arbeitnehmern und vor allem den Arbeitnehmerinnen aufzuzeigen, wie sie von den Unternehmern verschaukelt werden. Wieso bedeutet die Arbeitszeitflexibilisierung eben gerade nicht die grosse Freiheit, wie das oft vermutet wird?

Wenn wir die Realität der flexibilisierten Arbeitsplätze betrachten, wird recht rasch klar, um was es den Arbeitgebern geht. Flexibilisierung der Arbeitszeit bedeutet für sie ganz einfach, die Arbeitskräfte möglichst optimal an die Bedürfnisse der Betriebe anzupassen. Die Arbeitnehmer und (vorläufig noch?) vor allem die Arbeitnehmerinnen sollen optimal an die Bedürfnisse der Betriebe angepasst werden: sie sollen arbeiten, wenn es dem Betrieb nützt, und zuhause bleiben, wenn man sie nicht braucht. Mit der Flexibilisierung dehnen die Arbeitgeber die Zeit aus, während der sie über die Beschäftigten nach Bedarf verfügen können, lassen aber die Zeit schrumpfen, während der sie bezahlen müssen.

Wie sagte das doch schön und klar der stellvertretende Direktor des kantonalen Universitätsspitals von Genf: die Personalkosten können dank flexibler Mitarbeiter von fixen in variable Kosten umgewandelt werden. Dazu nennt er unter vielen anderen folgende Massnahmen:

- Das im Monatslohn beschäftigte Personal wird dem bei normalem Betrieb nötigen Bestand angepasst (d.h. reduziert Anm.).
- Für Spitzenzeiten werden Mitarbeiter in Reserve gehalten (d.h. zuhause auf Abruf Anm.), die im Stundenlohn oder pro Tag entschädigt werden.
- Variable Dienstpläne erlauben eine Verlängerung der Arbeitszeit bei Bedarf oder eine vorzeitige Beendigung der Arbeit bei Flauten.
- Flexible Mitarbeiter werden von Tag zu Tag, je nach Arbeitsanfall, einer bestimmten Aufgabe zugeteilt.

(Zitat aus «Schweizer Spital», Zeitschrift des Arbeitgeberverbandes VESKA)

Dass es vorläufig vor allem die Frauen sind, die flexibilisiert werden, muss wohl nicht betont werden. Es ist bedeutend schwieriger, einen Mann mit «Familienpflichten» auf Abruf Geld verdienen zu lassen als eine Frau, der man grundsätzlich unterstellt, sie arbeite lediglich im Sinne eines Zustupfes, für den Luxus also.