Zeitschrift: Rote Revue - Profil : Monatszeitschrift
Herausgeber: Sozialdemokratische Partei der Schweiz
Band: 64 (1985)
Heft: 4

Artikel: Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeitflexibilisierung : Volkswirtschaftliche erwünscht

Autor: Uchtenhagen, Lilian

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-340242

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

Volkswirtschaftliche erwünscht

Unorthodoxe Gedanken von Lilian Uchtenhagen

Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeitflexibilisierung werden in den nächsten Jahren nicht von den betriebswirtschaftlichen und sozialpolitischen Traktandenkisten herunter kommen. Auseinandersetzung über dieses heikle Thema sollten im Gespräch geführt werden. Für dieses Gespräch sieht Lilian Uchtenhagen eine ganze Reihe neuer Gesichtspunkte, die in die Diskussion einbezogen werden sollten. Der nachstehende Vortrag hat sie an der Universität Zürich im Rahmen einer Ringvorlesung des Institutes für betriebliche Forschung und der Zürcher Gesellschaft für Personalfragen gehalten.

Die Frage der Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeitflexibilisierung sind Gegenstand zum Teil recht leidenschaftlich geführter Kontroversen. Dies ist nur natürlich: zu viele gegensätzliche Interessen sind im Spiel, als dass es anders sein könnte.

Was die Frage der Arbeitszeitverkürzung anbelangt, so sind die Fronten zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern eindeutig; nicht ganz so eindeutig sind die Positionen der Sozialpartner hingegen, wenn es um die Frage der Arbeitszeitflexibilisierung geht.

Wenden wir uns zunächst der Arbeitszeitverkürzung zu.

Die Forderung nach Verkürzung der Arbeitszeit ist nicht jüngeren Datums. Sie ist im Verlauf einer langen Geschichte immer wieder aufgestellt worden. Nicht einmal vom jeweiligen Wirtschaftssystem ist sie abhängig. Die Sklaven haben sie ebenso aufgestellt wie die Leibeigenen und die Industrieproletarier. Und sie ist von seiten der Patrons seit jeher bekämpft worden. Die Konfrontation der Standpunkte erscheint in der Frage der Arbeitszeitreduktion unausweichlich.

Wenn Konfrontation nicht sinnlos eskalieren soll, ist Auseinandersetzung im Gespräch nötig. Und dieses Gespräch scheint mir heute wichtiger und sinnvoller denn je. Denn neben den seit eh und je angeführten Argumenten und Gegenargumenten sind es heutzutage neue Gesichtspunkte und Erwägungen, die in die Auseinandersetzung einbezogen werden sollten. Und aus den neuen Gesichtspunkten ergeben sich – und das scheint mir besonders wichtig – vielleicht auch neue Lösungsmöglichkeiten. Vielleicht sogar Lösungsmöglichkeiten, die im Interesse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern sind.

Bei der Forderung nach einer Verkürzung der Arbeitszeit steht wie seit eh und je auch heute im wesentlichen das Verlangen nach mehr Lebensqualität im Vordergrund. Das Verhältnis zwischen Erwerbsarbeit und Freizeit wird als unbefriedigend empfunden, die Arbeit als zu ermüdend und belastend, die Zeit zur freien Verfügung als zu knapp bemessen, um die Bedürfnisse nach Erholung, nach Gemeinschaft, nach Autonomie usw. zu befriedigen.

Gewiss war dieses Missverhältnis grösser, als die Arbeitszeiten 60, 70 und mehr Stunden pro Woche betrugen. Und so erstaunt es denn kaum, dass die Schweiz zwischen 1877 und 1919 recht erhebliche Arbeitszeitreduktionen – nämlich von 65 auf 48 Wochenstunden – kannte, während seither, also seit mehr als 50 Jahren, nur noch eine verhältnismässig geringfügige Herabsetzung um 3 Wochenstunden stattfand. Für die Arbeitnehmer stand nach Erreichen der 48-Stunden-Woche zunächst die Erzielung höherer Reallöhne und damit eine Verbesserung der materiellen Lebensbedingungen im Vordergrund. Für die untersten Einkommensbezüger dürfte dies auch heute noch so sein.

Als wir 1983 bei Coop Zürich die Arbeitszeiten um eine Stunde auf 43 Stunden pro Woche senkten, hätten viele unserer Mitarbeiter lieber eine entsprechende Reallohnerhöhung gesehen.

Die Forderung nach weiteren Verkürzungen der Arbeitszeit – der wöchentlichen, jährlichen oder gar der Lebensarbeitszeit – wird nun aber seit einiger Zeit wieder mit zunehmendem Nachdruck vertreten. Es ist der Konjunktureinbruch Mitte der siebziger Jahre und die darauf folgenden Entwicklungen und Einsichten, die ihr neue Nahrung geben.

Der unerwartete, tiefe Konjunktureinbruch hat die lange Wachstumsphase der Nachkriegszeit abrupt unterbrochen. Seither kämpfen die meisten Industriestaaten mit schleichenden Strukturkrisen, die nach Anpassung, vor allem im technologischen Bereich, verlangen. Schärfere Konkurrenz und damit ein erhöhter Anpassungs- und Rationalisierungsdruck lassen den Stress auch am Arbeitsplatz zunehmen. Insbesondere bei nicht mehr ganz jungen Ar-

beitnehmern stellen sich Überforderungserscheinungen ein: eine Verkürzung der Arbeitszeit erscheint vielen wieder wichtig. Ganz besonders erhält die Forderung nach Arbeitszeitreduktion jedoch eine neuen Impuls durch die Tatsache, dass seit dem Kriseneinbruch die Zahl der Arbeitslosen ständig angestiegen ist. Auch dort, wo es gelingt, die Wirtschaft wieder anzukurbeln und ansehnliche Wachstumsraten zu erzielen, hat die Zahl der Arbeitslosen nicht oder nur unerheblich reduziert werden können. Zum ersten Mal seit Beginn der industriellen Revolution scheint die technologische Erneuerung mehr Arbeitsplätze zu vernichten als neue zu schaffen, liegen die Produktivitätssteigerungen über den Wachstumsraten des Volkseinkommens. Für 1985 rechnet die OECD mit 30 Millionen Arbeitslosen in den entwickelten Ländern.

Für die Beseitigung dieser strukturellen Arbeitslosigkeit gibt es offenbar kaum ein adäquates Mittel. Die traditionelle nachfrageorientierte keynesianische Vollbeschäftigungspolitik ist nur noch beschränkt anwendbar, da man damit das Risiko läuft, strukturelle Anpassungen zu verzögern und über inflationäre Preissteigerungen neue Probleme zu schaffen. Aber auch die Patentrezepte der von Unternehmerkreisen bevorzugten «supplyside economy» haben bis jetzt kaum Erfolge zu verbuchen. Einzelbetrieblich gesehen ist eine Verbesserung der sogenannten Rahmenbedingungen wie niedrigere Steuern, weniger gesetzgeberische Auflagen, Tiefhalten der Lohnkosten natürlich immer wünschenswert und erfolgversprechend. Aber auch hier gilt: was aus der Sicht der einzelnen Unternehmung richtig erscheint, ist es nicht zwangsläufig gesamtökonomisch und gesamtgesellschaftlich. Fehlende Konkurrenzfähigkeit lässt sich mit solchen Massnahmen letztlich nicht beseitigen, ebensowenig die Tatsache, dass Löhne nicht nur ein Kosten-, sondern immer auch ein Nachfragefaktor sind. Für die Ankurbelung der Wirtschaft dürfte eine Kombination von Massnahmen angebots-und nachfrageorientierter Art noch am ehesten verfangen, wie dies etwa in den USA der Fall zu sein scheint, wobei, trotz ideologisch anderen Aussagen, das «deficit spending» eine recht erhebliche Rolle spielen dürfte. Doch auch in den USA ist die Zahl der Arbeitslosen trotz markanter Wachstumszahlen hoch geblieben.

Kosten der Arbeitslosigkeit sind hoch

So kann es nicht erstaunen, dass in dieser Situation der Ruf nach einer besseren Verteilung der Arbeit ertönt. Denn schliesslich sind die ökonomischen, sozialen und menschlichen Kosten der Arbeitslosigkeit hoch. Die Auffassungen sind allerdings kontrovers, inwieweit Arbeitszeitreduktionen einen Beitrag zur Verminderung der Arbeitslosigkeit leisten. Insbesondere im Ausland, wo viel höhere Arbeitslosigkeit herrscht, sind heftige Stellungskämpfe zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern entbrannt. Es würde zu weit führen, auf diese Kontroverse im einzelnen einzugehen. Immerhin scheint mir, dass allzu schematisches Argumentieren kaum weiterhilft. Weder lassen sich die durch Arbeitszeitreduktionen gewonnen, neuen Arbeitsplätze milchbüchleinmässig ausrechnen noch können mit einer rein statischen Betrachtungsweise die kritischen Kosten einer Arbeitszeitreduktion beziffert werden, die für die Wirtschaft untragbar sind, weil sie die Konkurrenzfähigkeit gefährden. Soweit es sich um gesunde Unternehmen handelt, scheint mir klar zu sein, dass Arbeitszeitreduktionen ohne Lohnsenkungen, wie die Gewerkschaften dies fordern, im Rahmen von jeweiligen Produktivitätssteigerungen durchaus möglich sind. Letztlich geht es darum, statt Reallohnerhöhungen Arbeitszeitreduktionen zu akzeptieren.

Die Auswirkungen einer Arbeitszeitreduktion auf die Lohnkosten sind im übrigen keineswegs überall gleich hoch. Sie variieren vielmehr von Branche zu Branche und von Unternehmen zu Unternehmen. Das gleiche gilt für die Auswirkungen auf die Stückkosten, welche die Gemeinkosten (Zinsen, Amortisationen, Versicherungen, Marketingkosten etc.) einbeziehen. Die dabei entstehenden Veränderungen in den Preisrelationen sind für die Wirtschaft indessen nichts Neues, sind sie doch ein permanentes Phänomen des Wirtschaftslebens.

Arbeitszeitverkürzung kann verkraftet werden

Unser Land nimmt in diesem ganzen Fragenkomplex eine relativ privilegierte Stellung ein. Die Zahl der Arbeitslosen ist im Vergleich zum Ausland klein. Was die Lohnkosten betrifft, so sind sie im internationalen Vergleich zwar hoch (sie liegen an zweiter Stelle hinter jenen der USA), aber der Produktionswert einer Arbeitsstunde liegt ebenfalls weit über jenem anderer Länder. Bei den Lohnstückkosten liegt die Schweiz im Vergleich zu andern Ländern im Mittelfeld (hinter Italien, Deutschland, Schweden, Österreich, Belgien). Aus dieser Sicht dürften Reduktionen der vergleichsweise sehr langen Arbeitszeiten in der Schweiz durchaus verkraftbar sein – und dies unabhängig davon, ob sie

durch das Argument einer besseren Verteilung der Arbeit legitimiert werden. Bei der zu erwartenden weiteren technologischen Freisetzung von Arbeitskräften dürfte das Argument der Umverteilung von Arbeit freilich zunehmendes Gewicht erhalten. Denn wenn auch nicht angenommen werden kann, dass die Zahl der Arbeitsplätze proportional zum Umfang von Arbeitszeitreduktionen ansteigt, so kann letztlich doch kaum in Abrede gestellt werden, dass Arbeitszeitreduktionen gesamthaft gesehen sich auf das Stellenangebot positiv auswirken.
Volkswirtschaftlich gesehen ist jede Reduktion der Zahl von Arbeitslosen selbstverständlich erwünscht. Einmal geschaffen, vergessen alle – auch die Unternehmer – leicht, was die sozialen Sicherheitsnetze kosten. Die Entschädigungen für Arbeitslose und Kurzarbeitende müssen schliesslich von der Allgemeinheit und damit letztlich von uns allen, aufgebracht werden. Schwerwiegender als die ökonomischen Kosten der Arbeitslosigkeit sind jedoch die menschlichen Folgen: das Gefühl der Nutzlosigkeit und der Ohnmacht.

Ein umfassender Trendbruch

Konjunktureinbruch, Strukturkrisen, verlangsamtes Wachstum oder gar Stagnation markieren nicht nur einen Trendbruch in der jahrzehntelangen Expansionsphase. Sie haben auch neue Fragen entstehen lassen, haben so etwas wie eine *Wende in der Diskussion um politische und soziale Ziele* gebracht. Die Pause im Wachstum hat uns vermehrt nach dem Sinn dieses Wachstums fragen lassen. Wir haben begreifen gelernt, dass dieses ständige Wachstum auch Kosten verursacht, dass es die Umwelt belastet und nicht erneuerbare Ressourcen teilweise unverantwortlich verschleisst. Für immer mehr Menschen spielen neben ökonomischen heute ökologische Gesichtspunkte eine Rolle. Auch gesellschaftliche Fragen werden von vielen vermehrt wahrgenommen und sind Gegenstand von Auseinandersetzungen. Die zunehmende Sinnentleerung der Erwerbsarbeit durch Technik und Automation wirft Fragen nach dem Sinn der Arbeit und nach den Möglichkeiten der Humanisierung der Arbeit auf.
Vereinsamung, zunehmende Randständigkeit vieler Menschen – insbesondere von jüngeren und älteren, nicht mehr oder noch nicht in die Erwerbsarbeit eingegliederter Menschen – zeugen von den offensichtlich ebenfalls zunehmenden Schwierigkeiten, sich im sozialen Umfeld zu verwurzeln, sich in der Familie und in der Gemeinschaft geborgen und daheim zu fühlen.
Wirtschaftliches Wachstum, materielle Besserstellung, bisher fraglos akzeptiert als unabdingbare Voraussetzung auch für ein Mehr an individueller Freiheit, persönlicher Entfaltung und Autonomie, werden immer häufiger kritisch hinterfragt. Führt die Möglichkeit, immer mehr und mehr zu konsumieren, von einem bestimmten Punkt an nicht viel eher dazu, dass der Einzelne im Konsum immer weniger dauerhafte Befriedigung findet, weil seine Wünsche sich schneller weiter entwickeln als die Möglichkeit ihrer Befriedigung?
Neue Fragen nach dem Sinn unseres Tuns und Wirkens und der Art unseres Zusammenlebens wirft auch die Frauenemanzipation auf. Immer mehr Frauen sind nicht bereit, für die, gemessen an der Länge des Lebens, relativ kurze Zeit der Kinderbetreuung für immer auf ausserhäusliche Tätigkeiten zu verzichten. Feminine Werte sollen dabei keineswegs aufgegeben, sondern sollen vielmehr gesamtgesellschaftlich vermehrt zum Tragen gebracht werden. Aber nicht nur die Frauen, auch immer mehr Männer empfinden die traditionelle Rollenzuweisung als Beschränkung ihrer Autonomie. Veränderte Paarbeziehungen, immer häufiger Rollen- und Aufgabenwechsel innerhalb der engeren und weiteren Familie zeugen von dem sich verändernden Selbstverständnis und schaffen neue Bedürfnisse, gerade auch im Bereich der Arbeitszeitgestaltung.
Noch spielen die neuen Fragestellungen, Werthaltungen und Bedürfnisse keine gesellschaftlich dominierende Rolle. Traditionelle Parteigruppierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen haben damit oft eher Mühe. Man macht zwar verbal Konzessionen, politisiert aber nach wie vor in den alten, mehr oder weniger ausgefahrenen Geleisen. Damit geht für die etablierten politischen Kräfte wiederum ein Stück Legitimität und Integrationskraft verloren. Und mit den vielen neu entstehenden Gruppierungen, Bewegungen und Bürgerinitiativen, die sich teilweise recht eindimensional der neuen Fragen annehmen, wird unser Land kaum leichter regierbar.
Anderseits: Es sind heikle Fragen mit noch kaum absehbaren Lösungen, die da artikuliert werden. Auseinandersetzungen mit ihnen können zu Zerreissproben werden, wie wir dies in der Sozialdemokratischen Partei erfahren. Und doch ist es unumgänglich, sich diesen Fragen zu stellen.

Innovation im gesellschaftlichen Bereich

«Innovation statt Resignation» hiess das Thema einer Tagung, an der ich unlängst referierte.

Ich versuchte dabei darzulegen, dass technologische Innovation, die für unser kleines, in den Weltmarkt integriertes Land zur Überlebensfrage wird, auch die Fähigkeit zur Innovation im gesellschaftlichen Bereich voraussetzt. Unser heutiges Thema - Arbeitszeitreduktion, Arbeitszeitflexibilisierung - scheint mir im nachhinein ein sehr gutes Beispiel für meine These. Statt sich in unfruchtbaren Stellungskämpfen zu befehden, könnte ein vorurteilloses Gespräch, das die differenzierten Interessen und Wünschen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber eines Industriezweiges oder Unternehmens zum Ausdruck brächte, mehr eintragen.

Die sukzessive Einführung der 40-Stunden-Woche dürfte dabei allerdings kaum noch zur Diskussion stehen. Selbst wenn die Gewerkschaftsinitiative für die Einführung der 40-Stunden-Woche von den Stimmbürgern verworfen werden sollte, scheint die Reduktion der Arbeitszeiten auf 40 Stunden kaum mehr zu verhindern zu sein. In den umliegenden Ländern dürften bald die 35-Stunden-Woche oder noch kürzere Arbeitszeiten die Regel sein. Es ist äusserst unwahrscheinlich, dass unsere Arbeitnehmerorganisationen unter diesen Umständen von ihrer Forderung nach der 40-Stunden-Woche Abstand nehmen.
Ebenfalls nicht zur Diskussion stehen von seiten der Arbeitnehmer eigentliche Lohnsenkungen im Gefolge dieser Arbeitszeitreduktionen. Die Kosten der Arbeitszeitreduktionen werden von künftigen Produktivitätssteigerungen aufgefangen werden müssen. Sie werden um so leichter tragbar sein, je früher man mit der ersten Arbeitszeitreduktion beginnt, da die zur Verfügung stehende Zeitspanne damit grösser und der Rhythmus der Arbeitszeitsenkung etwas langsamer sein kann.

Wie geht es danach weiter

Sinnvoller als die Auseinandersetzung um die 40-Stunden-Woche scheint mir die Beschäftigung mit der Frage, wie es nachher weiter gehen soll.
Da nicht anzunehmen ist, dass die wissenschaftliche und technologische Entwicklung zum Stillstand kommt, wir also mit weiteren Produktivitätssteigerungen rechnen müssen, wird die Frage, wozu wir diese Produktivitätssteigerungen verwenden, was wir letztlich eigentlich wollen, sich mit immer grösserer Dringlichkeit stellen. Zwar ist anzunehmen, dass ein wachsender Anteil der Produktivitätssteigerungen von den zunehmenden Kosten dieses Wachstums in den Bereich Umwelt, Verkehr, Energie usw. absorbiert wird. Schon von daher wird sich die Frage zuspitzen, wie sinnvoll diese Art des quantitativen Wachstums überhaupt ist. Neben der Zerstörung der Umwelt werden - wie erwähnt - in steigendem Masse auch die menschlichen und sozialen Probleme, die durch ein ständiges Wirtschaftswachstum und eine zunehmende Befriedigung künstlich geschaffener Bedürfnisse entstehen, ebenfalls als Grenze empfunden.

Nun ist zwar durchaus denkbar, dass die so oft zitierten Grenzen des Wachstums letztlich keine sind. So geht etwa Joseph Huber in seinem Buch «Die verlorene Unschuld der Ökologie» davon aus, dass wir an der Schwelle eines neuen Wachstumsschubes stehen, ausgelöst und getragen von den neuen Technologien der Mikroelektronik, der Gentechnologie, der Entwicklung alternativer Energietechniken und anderer Ökotechnologien. Dabei wären es gerade die sich heute abzeichnenden Wachstumsgrenzen im Ökologiebereich, welche die Grenzen des Wachstums zu einem Wachstum der Grenzen gestalten. Allerdings: Huber geht, wie andere, ebenfalls davon aus, dass dabei zunehmend Arbeitskräfte freigesetzt werden, dass es also ein jobloses Wachstum sein wird. Damit werden aus dieser Sicht die Fragen nach dem Sinn und Inhalt des Wachstums also keineswegs aufgehoben, sie stellen sich im Gegenteil noch akzentuierter.
Ob sich die Grenzen des Wachstums in den nächsten Jahren verschärfen werden oder ob neue Technologien einen neuen Produktivitätsschub bewirken: In beiden Fällen - so scheint es - setzt ein sinnvolles Überleben und Weiterleben voraus, dass wir vom rein quantitativen Wachstumsdenken wegkommen und den wachsenden Reichtum vermehrt für Dinge einsetzen, die der Qualität des Lebens dienen. Wie gross die Chance einer solchen Wende tatsächlich ist, muss ich hier offen lassen. Aber eine Chance besteht.
Zunehmende materielle Bedürfnisbefriedigung, wie sie eine reicher werdende Gesellschaft ermöglicht, lässt erfahrungsgemäss Bedürfnisse nicht materieller Art vermehrt in den Vordergrund treten. Dabei geht es in der Regel nicht nur um eine Verlagerung des Konsums von materiellen zu kulturellen Gütern wie Bücher, Musikanlagen, Besuch von kulturellen Veranstaltungen, Reisen usw., sondern auch um den Wunsch nach vermehrter Selbstbestätigung und Selbstentfaltung und um mehr Mit- und Selbstbestimmung in allen Bereichen, in denen sich unser Leben abspielt.
Der oben erwähnte Wertwandel - Einstellungs- oder Paradigmawandel - der sich in den letzten 10 bis 15 Jahren insbesondere bei der jüngeren Genera-

tion feststellen lässt, dürfte nicht zuletzt auch damit zu tun haben, dass in der Welt, in der unsere Jungen aufwachsen, vieles - Auto, Hi-Fi-Anlagen, Ferien usw. - selbstverständlich ist, für das wir noch hart arbeiten und sparen mussten. Zwar brauchen auch die Jungen diese Konsumgüter, aber sie haben dazu ein lockereres und distanzierteres Verhältnis. Anderseits erscheint ihre Sensibilität für Umwelt, zwischenmenschliche Beziehungen und andere nichtmaterielle Güter eher grösser zu sein.

Vom Haben zum Sein

Dieser Weg von «materialistischen» Haltungen hin zu «nachmaterialistischen» ist von Erich Fromm in seinem Buch «Haben oder Sein» wohl am treffendsten formuliert worden. Haben-Werte, wie strenges Arbeitsethos, Leistungsprinzip, Disziplin, Gehorsam, Einheit durch Obrigkeit, Zielstrebigkeit auf Ergebnisse, sind Dinge die man «haben», festhalten, häufen, vermehren kann. Die Sein-Werte gelten mehr dem quasi Spielerischen, der autonomen Einfügung in Zusammenhänge, dem Aufgehen im Lebensfluss hier und jetzt. Die Haben-Werte führen zu Identifikation mit grossartigen Zielen wie Entfaltung von Machtfülle, steiler Karriere usw., die Sein-Werte führen mehr innerlich und zwischenmenschlich zu Selbstentfaltung und Selbsterfüllung. Das Leben dreht sich weniger um Sachen als um Personen. Es sind dies keine neuen Werte, welche die bisherigen ablösen würden. Es gibt wohl eher so etwas wie bleibende Wertdimensionen, auf denen der Zeitgeist die Schwerpunkte verschiebt. In unserer Situation kann eine solche Verschiebung von den gemeinhin wohl eher das Männliche umschreibenden Haben-Werte zu den mehr weiblichen Sein-Werten indessen sehr wichtig sein. Sie begünstigen eine Neuorientierung auf die Befriedigung von mehr nichtmateriellen Gütern. Statt eines Wachstums an materiellen Gütern ermöglichen sie ein Wachstum nach innen, ein Wachstum an Lebensqualität.

Zentral für ein solches qualitatives Wachstum dürfte nicht zuletzt die Aufteilung der Zeit zwischen Erwerbsarbeit und Freizeit sein. Der Wunsch nach mehr Autonomie, schöpferischer Selbstbetätigung und Selbstentfaltung, mehr zwischenmenschlichen Beziehungen innerhalb und ausserhalb der Familie setzt in der Mehrzahl der Fälle eine Erweiterung der frei verfügbaren Zeit voraus. Mit einer weiteren Reduktion der Wochenarbeitszeiten dürfte dabei vielen nicht hinreichend gedient sein. Kleine Reduktionen der täglichen Arbeitszeit erhöhen die Zeitautonomie des Einzelnen nur unwesentlich. Nur wenn dem Einzelnen weitgehende Wahl- und Optionsmöglichkeiten über Arbeits- und Freizeit zugestanden werden, ist es möglich, den sehr unterschiedlichen Bedürfnissen und Präferenzen der Menschen in ihrer jeweiligen Lebenssituation Rechnung zu tragen. Das gegenwärtig noch vorherrschende rigide Zeitordnungssystem lässt dies nur ungenügend zu. Voraussetzung wäre die Bereitschaft zu einer sehr weitgehenden Diversifizierung und Flexibilisierung der Arbeits- und Betriebszeit. Damit sind wir beim zweiten Teil unseres Themas angelangt. Im Vordergrund würde nicht mehr die Wochenarbeitszeit, sondern die Jahres- oder Lebensarbeitszeit stehen. Teilzeitarbeit, job sharing, group jobs u.a.m. spielen dabei eine recht grosse Rolle.

Neue Arbeits- und Betriebszeitmodelle können auf die unterschiedlichste Weise zu Reformen und zu neuen Möglichkeiten der Flexibilisierung führen. Es ist denkbar, dass man die Mitarbeiter innerhalb einer Bandbreite zwischen verschiedenen Wochenarbeitszeiten wählen lässt. Es sind Modelle mit komprimierter Arbeitszeit denkbar: 4-Tage-Wochenarbeitszeitmodelle, 2-Tage-Wochenarbeitszeitmodelle (z.B. für das Wochenende), alternierende 10-Tage-Woche mit je 10 u.U. verlängerten Arbeitstagen und 10 darauffolgenden Freitagen. Mit neuen Baukastensystemen könnten die für die Mitarbeiter gewünschten, aber auch die für eine Unternehmung optimalen Arbeitszeiten à la carte zusammengesetzt werden.

Auch die von gewerkschaftlicher Seite zu Recht ungern gesehene Schichtarbeit verliert bei einer drastischen Verkürzung ein wenig von ihrem Schrecken. Eine blosse 6-Stunden-Schicht würde es sowohl erlauben, die Produktionsanlagen rationeller zu nutzen als auch den Arbeitnehmern weniger unangenehme Schichtzeiten zu bieten. Solche Denkmodelle von Arbeitszeitflexibilisierung sind für viele Unternehmer oft schwer vorstellbar, sie stossen aber keineswegs nur auf den einseitigen Widerstand der Arbeitgeber. Sie finden auch kaum ungeteilte Zustimmung von seiten der Gewerkschaften und linken Politiker. Dafür gibt es verschiedene Gründe. Die geschilderte Zeitsouveränität liegt keineswegs eindeutig und in jedem Fall im Interesse des Arbeitnehmers. Mobilere Arbeitskräfte dürften primär den Interessen der Wirtschaft entgegenkommen, da sie durch bessere Ausnützung des investierten Kapitals Effizienzsteigerungen ermöglichen. Arbeitszeitflexibilität kann unter Umständen den Druck zu örtlicher und beruflicher Mobilität der Arbeitnehmer noch verstärken. Das schafft nicht nur mehr Selbständigkeit, sondern auch

Vereinzelung, nicht nur mehr Unabhängigkeit, sondern auch mehr Auslieferung.

Keine Wundermittel

Nach innovativen neuen Arbeitszeitgestaltungen und Arbeitsformen zu suchen, entbindet uns daher nicht davon, uns auch Gedanken zu machen über negative und gesellschaftlich unerwünschten Auswirkungen solcher Entwicklungen. Denn Arbeitszeitreduktionen und Arbeitszeitflexibilisierung sind keine Wundermittel. Sie haben durchaus auch ihre Kehrseiten, können sich ohne entsprechende Gegenmassnahmen, insbesondere im Bereich der Bildung und Schulung, und ohne gesetzliche Beschränkungen auch gegen den Menschen richten. Die Freizeit kann, total verkommerzialisiert, noch vermehrt unsinnigem Konsum dienen, die menschliche Gesellschaft durch totale Desynchronisation noch unmenschlicher werden. Denn ohne ein Mindestmass an Rhythmen ist eine menschliche Gesellschaft nicht denkbar. Auch hier müssen wir Menschen - wie überall - Grenzen setzen.

Arbeitszeitreduktion und Arbeitszeitflexibilität sind auch keine Wundermittel, um der Arbeit ihren oft verlorenen Sinn wiederzugeben. Kürzere Arbeitszeiten und vermehrt Wahlmöglichkeiten, wann man arbeiten will, mögen zwar die Erwerbsarbeit weniger belastender machen. Sie können damit die Freude an der Arbeit erhöhen und dadurch wohl auch die Effizienz der geleisteten Arbeit steigern. Aber Arbeitsteilung und Technik nehmen in vielen Fällen der Arbeit ihren unmittelbaren Sinn und lassen wenig Raum für gestalterische Möglichkeiten und menschliche Selbstfindung. Daran dürften auch Arbeitszeitreduktion und Arbeitszeitflexibilität nicht viel ändern. Die sogenannte Entfremdung kann damit nicht einfach aufgehoben werden. Was man verändern, positiv verändern kann, sind die Beziehungen des Arbeitenden zu seiner Arbeit und zu seinem Arbeitsplatz, und zwar durch vermehrten Einbezug in das betriebliche Geschehen und Mitsprache bei betrieblichen und unternehmerischen Entscheiden.

Die Industrialisierung hat die Arbeit ausser Haus gebracht, in abgesonderte Fabriken und Büros. Familie, Nachbarschaft, Gemeinde sind teilweise ihrer Funktionen und damit ihres Sinnes beraubt worden. Mit den neuen Technologien kann die Arbeit wieder nach Hause gebracht werden. Dieses Zuhause ist jedoch keine neue Heimat, sondern ein beliebiges vereinzeltes Zuhause, vielleicht in einer anonymen Mietwohnung. Die Arbeit daheim macht die Welt nicht zwangsläufig heil. Sie kann im Gegenteil zu noch grösserer Vereinsamung führen. Aber möglicherweise war die alte Welt auch nicht besonders heil.

Die positivste Einschätzung von Arbeitszeitreduktionen und Arbeitszeitflexibilisierung ergibt sich wohl, wenn man vom dualistischen Konzept eines André Gorz ausgeht, wie er es in seinem Buch «Abschied vom Proletariat» darlegt. Auch Gorz glaubt nicht daran, dass jede gesellschaftlich notwendige Arbeit befriedigend und sinnvoll gemacht werden kann, etwa durch das Konzept der Selbstverwaltung. Wenig Möglichkeiten und wenig Sinn sieht er auch im Versuch, die technologische Entwicklung und ihre Produktivitätssteigerungen abzubremsen, auch wenn diese zunehmend Arbeitsplätze überflüssig werden lässt. Jedoch sieht er mit der hohen Produktivität der arbeitsteiligen Wirtschaft die Möglichkeit gekommen, die gesellschaftlich notwendige Arbeit für den Lebensunterhalt drastisch zu senken und das Feld der autonomen, selbstverwalteten, nichtkommerzialisierten Tätigkeiten zu erweitern. In der von ihnen selbst bestimmten Freizeit gestalten und produzieren die Menschen für sich oder auch für andere Güter, die zwar nicht notwendig sind, die aber den Wünschen, dem Geschmack und der Phantasie des Einzelnen entsprechen. Die Menschen werden frei, ihre gesellschaftlich bestimmte Arbeit als eine äussere, genau begrenzte Aufgabe zu verstehen, die in ihrem Leben unter Umständen einen nur marginalen Platz einnimmt. Gleichzeitig bleiben sie frei, ihre persönliche Erfüllung in und mittels autonom ausgesuchter privater oder gesellschaftlicher Arbeit zu suchen. Der gesellschaftlichen und der autonomen Tätigkeit kann nun gleiche Bedeutung beigemessen werden, und es kann ein glückliches Gleichgewicht im Wechsel gefunden werden. Die Befreiung besteht nach Gorz nicht darin, die sozial determinierte Arbeit zu beseitigen noch deren äussere Notwendigkeit abzuschaffen, um sie als ethische Maxime, Pflicht, Erfüllung des objektiv Notwendigen zu verinnerlichen. Sie besteht vielmehr in der Anerkennung notwendiger heteronomer Aufgaben, deren technische Imperative mit Moral nichts gemein haben. Deshalb ist es für Gorz unerlässlich, diese Aufgaben durch präzise Vorschriften in einem spezifischen Gesellschaftsbereich einzugrenzen. Die Trennung der Sphäre der Notwendigkeit von der autonomen Sphäre ist aus seiner Sicht eine Bedingung für die maximale Erweiterung der Autonomie.

Meine Darlegungen zum Thema Arbeitszeitreduktion, Arbeitszeitflexibilisierung haben weitgehend futuristischen -

oder wenn Sie wollen utopischen - Charakter. Aber wenn die Freisetzung von Arbeitskräften weiterhin ein Merkmal der technologischen Entwicklung bleibt - und die Anzeichen sprechen dafür -, so lohnt es sich, uns mit den verschiedenen Perspektiven und Utopien auseinanderzusetzen. Denn wachsende Arbeitslosenheere, die von den Arbeitenden ja mitunterhalten werden müssen, dürften zu schwierigen gesellschaftlichen Auseinandersetzungen zwischen Arbeit-«Besitzenden» und Arbeitslosen führen und die heute schon feststellbaren gesellschaftlichen Zerfallserscheinungen (Alkohol- und Drogenkonsum, Zunahme von neurotischen und psychosomatischen Erkrankungen u.a.m.) noch weiter verschärfen.
Zunehmende Arbeitslosigkeit würde früher oder später auch - zu Recht meines Erachtens - den Widerstand gegen die Einführung neuer produktivitätssteigernden Technologien provozieren. Schon heute gibt es ernstzunehmende Theoretiker der Linken, wie etwa Klaus Traube und Johano Strasser, welche die Ansicht vertreten, dass man die Zwänge der industriellen Wachstumswirtschaft nur brechen könne, wenn es der organisierten Arbeiterschaft gelinge, das Primat der Produktivität zu brechen. Auch für diese Theoretiker besteht im übrigen das eklatanteste Defizit der Industriegesellschaft in der Verarmung der Arbeit. Eine Verbesserung der Qualität der Arbeit ist nach ihnen aber nur möglich, wenn auf ein weiteres Wirtschaftswachstum verzichtet wird. Der Kampf der Arbeitnehmerschaft muss daher den Arbeitsinhalten gelten, der Mitbestimmung bei der Organisation der Produktion und der Einflussnahme auf die technische Entwicklung, damit schon im Vorfeld betrieblicher Entscheidungen einer arbeitnehmerfeindlichen Technik entgegengewirkt werden kann.

Ob und wie es uns gelingen wird, die Arbeit wieder ins Ganze des Lebens einzubetten und eine Arbeit nach Mass für alle Arbeitswilligen anzubieten, können wir heute noch nicht schlüssig beantworten. Aber wir können zur Lösung dieser Frage beitragen durch Offenheit und durch persönliches und politisches Engagement.

Zum 100. Geburtstag von Egon Erwin Kisch

Nichts war selbstverständlich

Von Horst Hartmann

Als einzigen Emigranten ehrten ihn die braunen Machthaber ungewollt mit einem Literaturpreis. Der Feuilletonist Hanns Hamm erhielt 1933 bei einem Wettbewerb für Kurzgeschichten den Preis der Stadt Hamburg. Es handelte sich um ein Plagiat der Reportage «Magdalenenheim» von Egon Erwin Kisch, in der Windbeutel Kisch in ein Heim für gefallene Mädchen kommt und von den Insassinnen als alter Bekannter begeistert begrüsst wird.
Das SS-Blatt «Das Schwarze Korps» bemerkte den Schwindel und wetterte wegen der «Einschmuggelung von volksfremden Gedanken». Die Nazis glaubten in ihrer Beschränktheit, mit der Bücherverbrennung auch die Reportagen von Egon Erwin Kisch ein für allemal vernichtet zu haben. Doch das Gegenteil trat ein. Sein Ruhm wuchs in der Emigration. Noch im gleichen Jahr 1933 erregte sein offener Brief an Adolf Hitler «Lieber Kollege Meldegänger» internationales Aufsehen, weil der ehemalige k.u.k.-Oberleutnant Kisch Hitlers Version von der Verleihung des EK I im Ersten Weltkrieg als Schwindel entlarvte.
Wer war dieser Reporter, den die braunen Spiesser noch als Emigranten fürchten lernten? Der am 29. April 1885 geborene Sohn eines Tuchhändlers aus Prags Altstadt - der Renaissancebau der Vorfahren mit den goldenen Bären steht noch -, stammt aus einer traditionsreichen jüdischen Familie. Ein Kisch war Lehrer von Moses Mendelssohn, ein anderer Leibarzt von Kaiser Maximilian in Mexiko.
1905 trat Egon Erwin Kisch als Vortragsreferent in das «Prager Tageblatt» ein, wechselte aber bald zum Konkurrenzblatt «Bohemia» als Gerichts- und Kriminalreporter. So stiess er auf die skurril anmutende Prager Halb- und Unterwelt, entdeckte er jenen magischen Bezirk von Aussenseitern der Gesellschaft, der ihm viel Stoff liefern sollte. Kisch beflügelte jenes Prag, in dem altjüdische Legenden, hussitische Rebellion, böhmisches Barock, Katholizismus und die Rivalität zwischen Deutschen und Tschechen Spuren hinterliessen.
Das Jahr 1913 begründete seinen weltweiten Ruhm. Kisch entdeckte die näheren Umstände der Affäre Redl, den erzwungenen Selbstmord des österreichischen Generalstabschefs, der Geheimnisse an Russland verriet und die eigenen Spione ans Mes-