

Zeitschrift: Diskussion : Magazin für aktuelle Gewerkschaftspolitik
Herausgeber: Diskussion
Band: - (1987)
Heft: 1: Flexibilisierung der Arbeitszeit

Rubrik: Das Dokument

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: 24.02.2026

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

DAS DOKUMENT

VON DER VPOD
Verbandskommission Frauen
M A I 1 9 8 6

Im Hinblick auf den VPOD-Verbandstag 1985 erarbeitete eine Arbeitsgruppe aus dem VPOD-Sekretariat die «Charta zur Lebensarbeitszeit». Diese ging nicht von der konkreten sozialen Situation und den Vorhaben der Arbeitgeber aus, sondern behandelte sehr generell die Chancen zu mehr «Zeitsouveränität» dank einer (kontrollierten) Individualisierung. Bereits am Verbandstag wurde dagegen starke Opposition laut und die Charta auf den Weg einer ausgedehnten Vernehmlassung an der Basis geschickt. Diese Diskussion zeigte, dass die Opposition vom Verbandstag keineswegs eine Minderheit im VPOD darstellte. Das Resultat der Diskussion ist ein vertieftes Bewusstsein im VPOD über die Problematik. Das zeigte sich sowohl in der Stellung des Verbandes am SGB-Kongress (vgl. vorne) wie auch im derzeit erarbeiteten neuen Positionspapier des VPOD zur Arbeitszeitfrage.

Wir drucken aus der Vernehmlassungsdiskussion den Beitrag der nationalen Frauenkommission in gekürzter Form ab (Zwischentitel von der Redaktion).

Der gesellschaftliche Kontext

Ein grundsätzlicher Mangel der Charta über die Lebensarbeitszeit besteht unseres Erachtens darin, dass sie es unterlässt, die Frage der Erwerbsarbeitszeit nicht als eine ständige Auseinandersetzung, als einen Kampf zwischen den Lohnabhängigen und deren Gewerkschaften einerseits und den Unternehmern und staatlichen Arbeitgebern andererseits darzustellen. Die Politik des Bürgertums und die wirtschaftlichen Mechanismen des herrschenden Systems, welche hinter dieser Politik stehen und diese beeinflussen, werden mit keinem Wort erwähnt.

Wenn wir von der Realität der Frauenerwerbsarbeit ausgehen, zeigt sich eindrücklich, wie einmal mehr an den Frauen vorbeipolitisiert wird. In der Frauenerwerbsarbeit sind individuelle und flexible Arbeitszeitformen längst Praxis. Diese Praxis müsste unseres Erachtens genau analysiert werden. Wahrscheinlich würde das Resultat dieser Analyse aufzeigen, dass diese sogenannte individuellen Formen der Arbeitszeit zwar den Frauen das «Management» ihrer Mehrfachbelastung erleichtert, dass diese sogenannte persönliche Gestaltung der Erwerbsarbeitszeit aber weniger mit «Zeitautonomie», als vielmehr mit gesellschaftlichen Zwängen zu tun hat...

Frauen-Flexibilität

Frauen sind und waren immer nur Fremdarbeiterinnen in der Lohnarbeitswelt – eingesetzt als Puffer, gerufen, um anderntags wieder entlassen zu werden. Dieses Entlassen der Frauen aus der Lohnarbeitswelt ist heute allerdings schwieriger. Die Frauen wollen auf dem Arbeitsmarkt bleiben. Darum bekommen sie die sogenannten flexiblen Jobs, womit das Recht auf Arbeit nicht mehr so direkt in Frage gestellt wird, wohl aber dasjenige des existenzsichernden Einkommens. Gerade die neuen Formen der Gestaltung der Erwerbsarbeitszeit werden ja propagiert unter dem Slogan: «Frauen, endlich könnt ihr Lohn- und Hausarbeit unter einen Hut bringen!». Frauen können nun zu Hause am Bildschirm arbeiten, das Baby daneben im Laufgitter und der Kochtopf unter Kontrolle, Frauen können am Samstag auf Abruf verkaufen gehen,

nachts, wenn Mann und Kinder schlafen, am Fließband stehen...

Die Tatsache, dass die «Flexibilisierung» in der gegenwärtigen ökonomischen Situation einen zentralen Baustein der Unternehmerstrategie darstellt, wird in der Charta mit keinem Wort erwähnt. Vielmehr wird auf eine nahezu an Demagogie grenzende Art und Weise eine «Möglichkeit zu mehr Zeitautonomie» gepriesen und werden die zweifellos existierenden Bedürfnisse nach einem Ausbrechen aus den starren Strukturen der kapitalistischen Gesellschaft unreflektiert zum politischen Programm erhoben. Die meisten Frauen arbeiten Teilzeit nicht aus freien Stücken. Sie arbeiten Teilzeit, weil die Zeitpläne der öffentlichen und privaten Welt nicht aufeinander abgestimmt sind, weil sich die Frauenwelt dem Primat der Männerwelt zu beugen hat, weil keine genügende Infrastruktur zur Betreuung der Vorschulkinder zur Verfügung steht, oder weil die Frauenerwerbsarbeitsplätze uninteressant oder monoton sind und es für die Frauen unerträglich ist den ganzen Tag diese Art Lohnarbeit zu leisten.

Teilzeitarbeit gleichstellen

Teilzeitarbeit ist gerade für uns Frauen solange Realität, Notwendigkeit oder Zwang, als die Arbeitswelt geschlechtsspezifisch gespalten ist, in eine sogenannte männliche Lohnarbeitswelt und eine sogenannte weibliche Privatarbeitswelt. Die Gewerkschaft hat für die absolute Gleichstellung der Teilzeit- mit der Vollzeitarbeit zu kämpfen. Dass dies bis heute weitgehend nicht erfolgt ist, liegt darin, dass Teilzeitarbeit eine Frauenrealität ist. Die im Charta-Entwurf aufgeführten Bedingungen, unter denen Teilzeitarbeit akzeptabel ist, genügen uns nicht: Es gilt zum Beispiel die Forderung nach fixen (nicht variablen) Zeitpensen mit festen Abmachungen über die Organisation der zu leistenden Erwerbsarbeit. Weiter müsste diskutiert werden, welche Auswirkungen eine allgemeine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit auf Teilzeitarbeiterinnen haben soll. Man könnte zum Beispiel der Idee nachgehen, ob den Teilzeitarbeitenden eher mehr Lohn als eine proportionale Arbeitszeitreduktion gewährt werden sollte, da die Löhne von Teiler-

werbstätigen mehrheitlich sehr niedrig sind, und sich so die Lohnschere zwischen Voll- und Teilerwerbstätigen schliessen könnte. Weiter müsste diskutiert werden, ob bei einem Übergang von einer 100prozentigen auf eine Teilzeitstelle die Zusicherung zu einer späteren Aufstockung des Pensums bestehen müsste.

Teilzeitarbeit ist für uns keine Alternative zur allgemeinen Arbeitszeitverkürzung. (Wo sie «unfreiwillig» praktiziert wird, weil sonst die Belastung der vollen 44-Stunden-Woche absolut unerträglich ist, wie zum Beispiel im Spitalbereich mit den vielen 80-Prozent-Stellen der Krankenschwestern, können wir dies gut aufzeigen und für die allgemeine Arbeitszeitverkürzung mobilisieren.) Gleichzeitig ist es jedoch immer unsere Aufgabe, Teilzeitarbeitende nicht zu diskriminieren. Wir müssen klar aufzeigen, dass sich die Gewerkschaft nicht gegen, sondern für die Menschen einsetzt, für welche «flexible» Erwerbsformen Realität sind...

Keine Lohneinbussen

Die Charta lässt die Türen offen für Lohneinbussen bei einer Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit. Diese Position widerspricht der klaren Abstimmung am Verbandstag in Lugano, wo eine ähnliche Formulierung abgelehnt wurde. Es ist unkorrekt, nach dieser Abstimmung in der Charta einfach die Möglichkeit der Lohneinbussen bei einer Reduktion auf 35 Stunden zu streichen, bei einer 30-Stunden-Woche jedoch eine Lohneinbusse mindestens in Erwägung zu ziehen. Die Unternehmer verstehen dies als Signal: Die welsche Zeitung «L'HEBDO» hat nach dem Verbandstag sogleich die Bereitschaft zu Lohneinbussen bei Arbeitszeitverkürzung beim VPOD lobend hervorgehoben.

Gerade wenn wir bedenken, dass die untersten Lohnklassen, die bekanntlich Frauenlohnklassen sind, höchstens ein Lebensminimum garantieren, ist die Diskussion um Lohneinbussen fragwürdig, um nicht zu sagen unverantwortlich: Sie spaltet die Gewerkschaft in eine Gruppe von Kolleginnen und Kollegen, welche die Erhaltung der Kaufkraft der Arbeitszeitverkürzung vorzieht, und eine solche, die die Arbeitszeitverkürzung bevorzugt...