

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 86 (1994)
Heft: 4

Artikel: "Warten auf Godot" in Montreux
Autor: Anliker, Peter
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-355480>

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: 24.01.2026

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

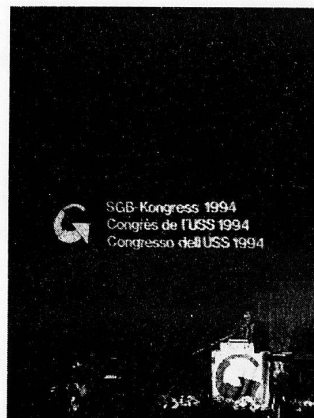
«Warten auf Godot» in Montreux

Im Rahmen des SGB-Kongresses in Montreux diskutierten in einem Workshop rund 70 GewerkschafterInnen, in der grossen Mehrheit Männer, die Frage, ob ein Ende der Arbeitslosigkeit, also Vollbeschäftigung, überhaupt zu erreichen sei, und welche Wege zu verfolgen wären, um sich diesem Ziel der Gewerkschaftsarbeit zu nähern. Gefragt waren Utopien und Vorschläge für eine gewerkschaftliche Strategie, doch konkret gestritten wurde eher über Grundlagen und Voraussetzungen.

Einig war man sich darin, dass Vollbeschäftigung wünschbar wäre, aber bereits umstritten war der Begriff der Vollbeschäftigung an sich. Zwei Erkenntnisse sind heute Allgemeingut: Arbeit ist (oder wäre) genug da, doch sie ist sehr ungleichmässig verteilt, und ungleichmässig verteilt sind auch die bezahlte und die unbezahlte Arbeit. Um die Arbeit besser zu verteilen, braucht es einerseits Arbeitszeitverkürzungen und andererseits die Neuverteilung der Betreuungsarbeit. Bis zu diesem Punkt ging unter den diskutierenden GewerkschafterInnen der Konsens, von hier an zeigten sich die Meinungsverschiedenheiten.

Wann herrscht Vollbeschäftigung?

Der Begriff der Vollbeschäftigung wurde verschieden definiert. Unter «Beschäftigung» verstanden die einen nur die bezahlte Arbeit, also die sogenannte Erwerbsarbeit, andere wollten auch die Betreuungsarbeit, also die unbezahlte Arbeit in Haus und Familie, zur Beschäftigung zählen. Wird die zweite Definition gewählt, sind praktisch alle Leute in der Schweiz zumindest teilweise beschäftigt. Doch Frauen, die die Familienarbeit vollzeitlich erledigen und davon auch, oft über ein normales Arbeitspensum hinaus, voll beansprucht sind, wünschen sich eine Entlastung von dieser Hausarbeit, um einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu können. Die Erwerbstätigkeit geniesst in der Schweiz offenbar eine höhere Wertschätzung als die Betreuungsarbeit; einer «Professionalisierung der Betreuungsarbeit», wie sie etwa aus Schweden bekannt ist (Kinderbetreuung geschieht mehrheitlich ausser Haus, Mütter sind mehrheitlich erwerbstätig), wurde aus dem Kreis der GewerkschafterInnen in Montreux jedoch opponiert. Die zweite Frage, die sich an den Begriff der «Vollbeschäftigung» knüpft, ist die



Aus dem Workshop «Ist Vollbeschäftigung möglich?» berichtet Peter Anliker

Bedeutung des Wortes «voll»: ist eine Teilzeitbeschäftigung der ganzen arbeitswilligen Bevölkerung als «Vollbeschäftigung» zu definieren, oder ist die «Vollbeschäftigung» nur erreicht, wenn alle «volle Pensen» haben?

Arbeitszeit verkürzen – aber wo?

Nicht weniger Meinungsverschiedenheiten zeigten sich in der

Frage der Arbeitszeitverkürzung. Zwar waren sich die GewerkschafterInnen einig, dass eine Arbeitszeitverkürzung sinnvoll und arbeitsmarktpolitisch notwendig sei. Uneinigkeit herrschte dagegen in bezug auf die Form der Arbeitszeitverkürzung und in bezug auf die finanziellen Folgen. Eine (Erwerbs-)Arbeitszeitverkürzung kann auf (mindestens) sechs verschiedene Arten geschehen:

1. Die Wochenarbeitszeit wird gesenkt.
2. Die Arbeitstage pro Woche werden gesenkt.
3. Die Ferien werden verlängert.
4. Das Pensionierungsalter wird gesenkt.
5. Es werden während der Erwerbstätigkeit längere Urlaube gewährt, also Aus- oder Weiterbildungsurlaube, Betreuungsurlaube usw.
6. Die letzte Möglichkeit bestünde darin, dass eine Jahresarbeitszeit festgelegt würde, die von den Beschäftigten in einem gewissen Rahmen selbst erfüllt werden könnte. Unter der Voraussetzung, dass diese Jahresarbeitszeit geringer ist als die Jahressumme der Wochenarbeitszeiten, wäre auch diese Flexibilisierung eine Arbeitszeit-senkung.

Es ist selbstverständlich, dass die Meinungen darüber, welche Form der Arbeitszeitverkürzung am sinnvollsten wäre, weit auseinandergehen. Insbesondere zeigten sich branchenspezifische Unterschiede. Ein Vertreter der PTT-Union sprach sich etwa gegen die

Senkung der Wochenarbeitszeit aus, diese bringe nichts, einzig sinnvoll sei eine Verlängerung der Ferien. Eine SMUV-Delegierte fand, die Wochenarbeitszeit sei unerheblich, wichtig sei allein, dass auf Nacht- und Wochenendarbeit verzichtet werde. Darüber konnten wiederum die VertreterInnen der öffentlichen Dienste nur den Kopf schüttern. Ein Konsens war in dieser Frage vorerst nicht zu erreichen. Die sechs Möglichkeiten sollen daher im einzelnen erörtert werden.

5x7? 4x8? 4x6?

Die Senkung der Wochenarbeitszeit, darin waren sich alle einig, ist (wenn überhaupt) nur beschäftigungswirksam, wenn sie ziemlich radikal ist. In den 80er Jahren (in einer guten Konjunkturlage) hat sich gezeigt, dass Arbeitszeitsenkungen von fünf bis zehn Prozent über den Produktivitätsfortschritt wettgemacht werden, insbesondere, wenn sie mit einer Flexibilisierung der täglichen und/oder wöchentlichen Arbeitszeiten kombiniert sind. Zu dieser Frage geisterte die 35-Stunden-Woche durch das Vorbereitungspapier und daher auch durch den Raum. «35, das ist 5 mal 7», fanden starke Kopfrechner heraus. Dieser Art von Arbeitszeitverkürzung wurde opponiert: was wirklich etwas bringe, sei nicht die Verkürzung der Arbeitszeit an jedem einzelnen Tag, sondern die Verringerung der Arbeitstage pro Woche. Wenn beispielsweise auf die Vier-Tage-Woche gewechselt würde, wäre dies ein echter Fortschritt. Aus dieser Forderung resultierte dann die alternative Berechnung der Arbeitszeit: 4 mal 8 gibt 32, gefordert wird die 32-Stunden-Woche! Wem dies zu wenig weit geht, der kombiniert die Vier-Tage-Woche mit der Senkung der täglichen Arbeitszeit auf sechs Stunden (damit in der verbleibenden Zeit die Betreuungs- und Familienarbeit geleistet werden kann) und kommt mit Leichtigkeit auf die Forderung nach der 24-Stunden-Woche. Mit noch kleineren Zahlen mochte dann allerdings niemand mehr rechnen.

Mehr Ferien – gegen Stress

Die Forderung nach einer Verlängerung der Ferien stammt vor allem aus den Dienstleistungsbranchen. Wo eine bestimmte Arbeit erledigt werden muss, wird bei einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit eben vor allem das individuelle Tempo erhöht, damit die gleiche Arbeit in kürzerer Zeit erledigt werden kann. Die Produktivität nimmt im gleichen Masse zu wie der Stress am Arbeitsplatz, beschäftigungswirksam wird diese Arbeitszeitverkürzung nicht. Eine Verlängerung der Ferien dagegen würde zur Neueinstellung von Angestellten zwingen, waren die Vertreter dieser Lösung überzeugt. Das gleiche wurde auch von der Senkung des Pensionierungsalters behauptet, hier komme ausserdem noch dazu, dass der persönliche Gewinn für den einzelnen Arbeitnehmer und die einzelne Arbeitnehmerin am grössten sei, viele fühlten sich mit sechzig schon so ausgebrannt, dass sie sich nichts so wünschten wie eine Pensionierung.

Urlaub, um anderes zu tanken

Dieser Argumentation wurde von den Vertretern der Urlaube während der Phase der Erwerbstätigkeit nicht opponiert, sie wollten aber dem Gefühl des Ausgebranntseins mit anderen Mitteln begegnen, eben mit Urlauben. Solche Urlaube, die einerseits als Elternurlaube, andererseits als «sabbaticals» in manchen Ländern oder Branchen gang und gäbe sind, wären beschäftigungswirksam; eine Voraussetzung, damit sie auch wirklich beansprucht würden, wäre aber eine Arbeitsplatzgarantie für diejenigen, die sich dafür entscheiden möchten. Diese Lösung wäre einerseits interessant für Frauen (und für die Männer, die sich der Familie widmen möchten), die in der Zeit, in der die Kinder klein sind, für eine begrenzte Zeit sich voll der Betreuungswidmung widmen könnten, andererseits für Angehörige von Berufen, in denen der Verschleiss besonders gross ist (in erster Linie zu nennen sind die Lehrberufe auf allen Stufen vom Kindergarten bis zur Universität) und schliess-

lich auch für Leute, die in «fortgeschrittenem Alter» den Beruf wechseln möchten und dafür auf einen bezahlten Umschulungsurlaub angewiesen sind.

Flexibilisierung: Privat-Deal ohne Gewerkschaft?

Die Festlegung einer Jahresarbeitszeit, die von den ArbeitnehmerInnen individuell erfüllt werden könnte, könnte sowohl für ArbeitnehmerInnen wie ArbeitgeberInnen attraktiv sein. Ob sie allerdings auch beschäftigungswirksam wäre, ist eine andere Frage; besteht doch die Gefahr, dass unter dem Stichwort «Flexibilisierung» ein bedeutender Produktivitätsgewinn zu realisieren versucht würde. Diese Gefahr ist besonders gross, wenn die ArbeitnehmerInnen ihre Arbeitszeiten nicht selbst festlegen können, sondern dem Arbeitgeber auf Abruf zur Verfügung stehen sollen.

Die Differenzen in den Vorstellungen einer Arbeitszeitreduktion waren so gross, dass sich schliesslich verschiedene VotantInnen in die Forderung nach einer «Flexibilisierung der Arbeitszeitverkürzung» flüchteten: keine einheitlichen Lösungen, jedem seine Extra-Wurst! Dies wiederum rief die SyndikalistInnen von altem Schrot und Korn auf den Plan: Die Flexibilisierung gefährdet jede gewerkschaftliche Arbeit, jede Durchsetzung von gewerkschaftlichen Forderungen! Wann immer wir mit unseren Wünschen zu den Patrons kommen, sind es die falschen Forderungen zur falschen Zeit! Und: Wenn alle ihr Heil in einem Privat-Deal mit dem Arbeitgeber suchen, wie soll die Gewerkschaft dann noch bessere Arbeitsbedingungen für alle durchsetzen?

Teilzeitarbeit unterschiedlich gewichtet

Um diese Frage ging es auch, als über die Wünschbarkeit der Teilzeitarbeit gestritten wurde und über die finanziellen Folgen der Arbeitszeitverkürzung. Viele Gewerkschaften und viele GewerkschaftsvertreterInnen tun sich immer noch schwer mit der Teilzeitarbeit. Teil-

Einig darin: jetzt muss es unter die 40 Stunden gehen. Aber wie?

zeiterInnen gelten ihnen kaum als «vollwertige» ArbeitnehmerInnen; dies kommt aus dem Umstand, dass in manchen Branchen (vor allem im Produktionssektor) Teilzeitbeschäftigte vor allem als «Springer» zur Bewältigung von Arbeitsspitzen eingesetzt werden. Bei diesen Leuten ist der Organisationsgrad traditionell äusserst gering, die Gewerkschaften haben also gar keine grosse Veranlassung, ihnen besondere Zuwendung zu schenken. In andern Branchen dagegen (insbesondere im öffentlichen Dienst und in einem Teil der Dienstleistungsbranchen) gehören Teilzeitangestellte zum festen Bestand der Beschäftigten. Sie sind motiviert in der Arbeit, nehmen zum Teil Kaderstellen ein und engagieren sich in der Gewerkschaft, sind für die ArbeitgeberInnen wie die KollegInnen anerkannte Berufsleute. Für sie geht es vor allem um die Sicherung der gleichen Rechte wie sie die Vollzeitbeschäftigten haben, vor allem im Bereich der sozialen Sicherheit (Schutz des Arbeitsplatzes, Rentensicherung, Arbeitslosengelder usw.). Während die Gewerkschaften, die einen vergleichsweise hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten aufweisen, auf diese Forderungen eingehen wollen, versuchen andere bewusst oder unbewusst immer noch, Teilzeitarbeitende auszugrenzen. Für die Durchsetzung der «Vollbeschäftigung» wäre aber ein Konsens in der Frage der Teilzeitarbeit eine unabdingbare Voraussetzung.

Teilweiser Lohnverzicht: keine einheitliche Lösung möglich

Auch bei den Finanzen gibt es branchenspezifische Differenzen: wer sich Teilzeitarbeit vorstellen kann, kann sich im allgemeinen auch Arbeitszeitverkürzung unter teilweisem Lohnverzicht vorstellen. Wo aber die Löhne heute schon an der unteren Grenze liegen, ist ein Lohnabbau für die Gewerkschaftsleute verständlicherweise schlicht kein Verhandlungsgegenstand. Da hilft es auch nicht viel, wenn die Vertreter des Lohnverzichts die tiefsten Lohnklassen vom Lohnabbau ausnehmen wollen, sowenig es auf der andern Seite hilft, den Ver-

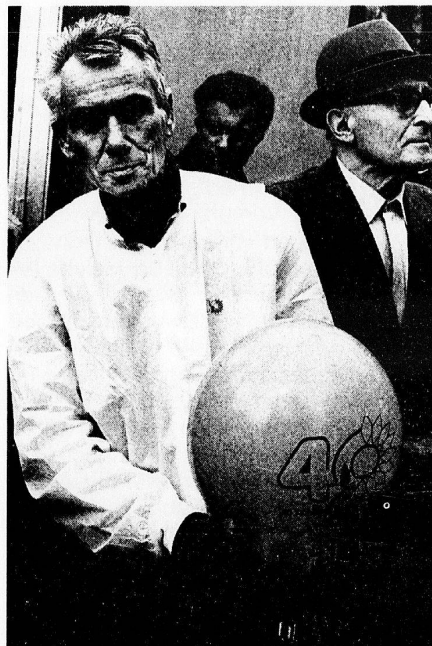


Bild: Interfoto

zichtswilligen ihre «hohen Löhne» vorzuwerfen. Schliesslich lief auch in diesem Punkt die Diskussion darauf hinaus, dass eine gesamtgewerkschaftliche Lösung wohl kaum möglich sei...

Die konkrete Antwort kam nicht

Als Resultat des Workshops wären konkrete Forderungen gefragt gewesen, die in Aktionen oder in eine Strategie gewerkschaftlichen Handelns hätten umgesetzt werden können. Der Verlauf der Diskussion zeigte dann freilich etwas ganz anderes: wenn Vollbeschäftigung möglich sein soll, müssen sich die Gewerkschaften branchenübergreifend zuerst einmal auf einige gemeinsame Punkte einigen, die weiter gehen müssen als die Verurteilung der Arbeitslosigkeit. Der Workshop «Ist Vollbeschäftigung möglich?» war angelegt als dreaktiges Drama mit Exposition/Introduction, Retardierung und Konklusion, doch gespielt wurde schliesslich ein anderes Stück: nach der Exposition, nämlich der ausgezeichneten Einführung ins Thema durch die beiden Spezialisten Serge

Gaillard (SGB) und Hans Schächli (GBI), folgte in der Retardierung, nämlich der Plenumsdiskussion, nicht etwa eine Auslegeordnung der Probleme, die zur Formulierung einer Lösung im dritten Akt hätte führen können. Vielmehr wurde in der Plenumsdiskussion deutlich, dass die Formulierung gemeinsamer Forderungen kaum möglich sein würde, so dass als dritter Akt eine verkürzte Wiederholung der Eingangsvoten folgte. Das ist aber nicht das Drama, das auf eine Lösung hinsteuert, sondern vielmehr der klassische Zweiakter «Warten auf Godot», der keine Lösung kennt, der nach dem zweiten Akt gleich weit ist wie zu Beginn. Godot kommt im Stück von Beckett nicht, und auch in Montreux kam keine konkrete Antwort auf die Frage «Ist Vollbeschäftigung möglich?», insbesondere fehlte jeder Ansatz einer Strategie, wie Vollbeschäftigung zu realisieren wäre.

Was wir aber wissen

So bleibt als Fazit, dass wir wissen, dass es erstens Sinnvolleres gibt, als Leute dafür zu bezahlen, dass sie nichts tun, dass die Arbeitszeit also beschäftigungswirksam gesenkt werden müsste, und dass zweitens ganz einfach die Gewinne steigen, wenn die Produktivitätsfortschritte nicht als Lohnerhöhungen oder Arbeitszeitverkürzungen den Beschäftigten zugute kommen. Da die Einführung der 35-Stunden-Woche in einzelnen Branchen schwierig ist, bräuchte es dafür einen politischen Vorstoss.