

Zeitschrift: Rote Revue - Profil : Monatszeitschrift
Herausgeber: Sozialdemokratische Partei der Schweiz
Band: 64 (1985)
Heft: 10

Artikel: Soziale Utopien durch technische Neuerungen : neue Technologien ermöglichen neue Arbeitsverhältnisse. Teil II
Autor: Glotz, Peter
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-340279>

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: 05.02.2026

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

7. Arbeitszeitpolitik

Neben den sinnvollen Investitionsmöglichkeiten bleibt uns in Zukunft die Arbeitszeitpolitik. Arbeitszeitverkürzung war bis jetzt ein mehr oder weniger sozialpolitisches Nebenprodukt der Tarifverhandlungen. In Zukunft wird die Arbeitszeitpolitik zu einem zentralen wirtschaftspolitischen Lenkungsinstrument werden: *Arbeitszeitpolitik als Beschäftigungspolitik*.

Lineare Arbeitszeitverkürzungen, d.h. die Verminderung der Wochenstundenzahl, bringt nicht oder wenig neue Arbeitsplätze, wenn sie langsam, nur im Ausmass der Produktivitätssteigerung, vorgenommen wird. Aber sie ist nötig, um die Freisetzung von Arbeitskräften durch Rationalisierungen zu kompensieren. Die Forderungen der Gewerkschaften sind nicht revolutionär: Die 40-Stunden-Woche-Initiative wird, wenn sie angenommen wird, erst 1991/92 beim Gros der Arbeitnehmer obligatorisch die 40 Wochenstunden bringen. Bei der Chauffeurverordnung wird es allerdings erst nach dem Jahr 2000 soweit sein.

Neben der Wochenstundenzahl-Verminderung braucht

es weitere und neue Formen der Arbeitszeit-Flexibilisierung: Herabsetzung und flexible Wahl des Pensionsalters, Aufteilung von Stellen (Jobsharing) und überhaupt flexible Formen der Arbeitszeit. *Viele Menschen möchten ihre Arbeitszeit reduzieren unter Inkaufnahme von entsprechenden Lohnverminderungen, wenn ihnen nur die Stelle und die soziale Sicherheit garantiert bleiben.* Die meisten haben aber heute nur die Wahl zwischen 44 Stunden oder 0 Stunden, und nichts dazwischen.

Es ist ein Jammer und eine Tragik, zusehen zu müssen, wie einerseits ein Teil der Beschäftigten schier an Stress und Überforderung zugrunde geht, und ein anderer, kleiner Teil durch Arbeitslosigkeit erniedrigt wird und das Gefühl hat, nicht mehr gebraucht zu werden.

Sowohl bei Gewerkschaften wie bei Unternehmern ist die harte Abwehr gegen flexible Arbeitszeiten am Abnehmen. Das langfristige Ziel ist so etwas wie eine *Arbeitszeit-Lohn-Souveränität*: Jeder Mensch, dies wäre das Ziel, soll im Laufe seines Lebens je nach Umständen und Bedarf wählen können, wie lange er arbeiten und wieviel er

entsprechend verdienen will. Dabei ist die soziale Sicherheit allerdings eine wichtige Voraussetzung.

Zum Schluss: Realistische Ansätze

Ich habe nicht über die Finanzierung der aufgezählten Investitionen gesprochen. Vorstellungen, ja realistische Rechnungen, dazu sind vorhanden, aber sie würden den Rahmen dieser Abhandlung sprengen. Vieles liesse sich wettbewerbsneutral mittels *Lenkungsabgaben* und *zweckgebundenen Zuschlägen* finanzieren. Einiges liesse sich bereits mit der konsequenten Durchsetzung des *Verursacherprinzips* bezahlen oder mit nichtmonetären *Rahmenbedingungen* und Grenzwerten realisieren. Und einiges müsste auch mit öffentlichen Geldern aus der Bundeskasse finanziert werden, – eben als Alternative zu den 350–380 Millionen jährlicher Bundessubventionen in die Exportwirtschaft.

«Das Neue hat es schwer, sich als Besseres zu erweisen», sagt der Schriftsteller Kurt Marti. Das Neue ist aber schon da. Alternativen stehen im Raum. Man kann nicht sagen, sie seien nicht realisierbar. Es kommt auf den politischen Willen und unsere Durchsetzungsfähigkeit an.

Soziale Utopien durch technische Neuerungen

Neue Technologien ermöglichen neue Arbeitsverhältnisse (II. Teil)

Von Peter Glotz

Flexibilisierung

Verbesserung der Qualität der Arbeit: Das ist die eine Utopie,

die wir den Neuen Technologien abpressen können: die andere könnte man in Anlehnung an Otto Brenners legendären Be-

griff Steigerung der Lebensqualität nennen. Es geht um ein neues Verhältnis von Arbeit und Freizeit, das einen qualitativen

Sprung bedeuten könnte. Arbeitszeitverkürzung ist ja nicht nur ein Instrument zur Verteilung des geringer werdenden Arbeitsvolumens, sondern auch eine positive Utopie: den Menschen mehr disponible Zeit (Marx) zu schaffen.

Gerade den Prozess der Arbeitszeitverkürzung dürfen wir nicht bloss technokratisch auffassen und betreiben: es gilt, die in ihm liegenden utopischen Möglichkeiten für Arbeit und Leben zu eröffnen. Wir haben Arbeitszeitverkürzung bisher nur als eine Massnahme begriffen, die die Länge der Wochen-, Jahres-, Lebensarbeitszeit betrifft. Aber auch innere Arbeitszeitverkürzung (mit dem Zweck der flexibleren Gestaltung und Humanisierung des Arbeitsablaufs und der Qualifizierung) und richtig verstandene Arbeitsflexibilisierung sind mögliche Formen der Arbeitszeitverkürzung – nach meiner Ansicht sogar die wichtigeren.

Hier liegt eine historische Chance, die bisher noch niemals – oder nur wenigen Menschen – gegeben war: *Die Chance nämlich, zu erreichen, dass die Emanzipations- und Orientierungs-Zeit eines Menschen grösser ist als die Arbeitszeit und die Zerstreuungs-, Schlaf- und Ausruhmzeit, die einer braucht.* Niemand weiss genau, bei wieviel Wochenarbeitsstunden der qualitative Umschlag erfolgt, bei dem die Freizeit nicht mehr bloss Nicht-Arbeit ist, die in ihrem Rhythmus von der Arbeit selbst bestimmt bleibt. Aber wenn die Tendenz richtig beschrieben ist – die weitere Abnahme des Zeitvolumens gesellschaftlich notwendiger Arbeit im klassischen Sinne, Senkung der Wochenarbeitszeit auf 35 und längerfristig (nach dem Jahr 2000) vielleicht, auf 30 Stunden –, dann entsteht eine realistische Chance, einige Ideen der grossen Utopisten und sozialen Visionäre von Thomas Morus über Campanella bis zu

Oswald von Nell-Breuning ein Stück in Wirklichkeit umzusetzen. Dann entstünde die Chance, dass entfremdete Arbeit das Leben der Menschen nicht mehr ganz und gar bestimmt; und dass ein neues Verhältnis von Zeit, Technik und Arbeit sich einpendelt.

Ich denke nicht, dass es sinnvoll wäre, die Strategie der Qualitätsverbesserung der Arbeit auszuspielen gegen Arbeitszeitverkürzung und Integration von Arbeit und Freizeit. Es wäre falsch, unter der Perspektive der Arbeitszeitverkürzung die Arbeit selbst sozusagen als schrumpfende Restgrösse zu behandeln, die besonderen Einsatz gar nicht mehr lohnt. Hier haben, unter dem Eindruck des Berichts des Club of Rome, einige zu schnell menschenleere Fabriken gesehen und von einer Arbeitsgesellschaft gesprochen, der die Arbeit ausgehe. Hinzu kam André Gorz mit seiner gleichsam dualistischen Lehre, derzufolge die Arbeit stets dem Reich der Notwendigkeit verhaftet bleiben werde und das Reich der Freiheit nur über eine Zurückdrängung der Arbeitsfunktion erweitert werden könne. Ich habe diese Auffassung nie geteilt und möchte es darum nicht auf mir sitzen lassen, wenn Kern und Schumann mich in die Nähe von Gorz rücken (in ihrem Aufsatz «Das Ende der Arbeitsteilung? – Eine Herausforderung an die Gewerkschaften», Gewerkschaftliche Monatshefte 1/85). Im Gegenteil, ich habe meinerseits diesen Dualismus kritisiert und vor einer modischen Verachtung der Arbeit gewarnt, die leicht zu einer Verachtung des menschlichen Rechts auf Arbeit wird. Das gilt insbesondere dann, wenn der Ausstieg aus der Erwerbsarbeit für immer grössere Bevölkerungsgruppen (die dann z.B. über ein Mindesteinkommen ernährt werden sollen) als positive Utopie verbreitet wird. Ich mei-

ne mit Nachdruck: solange es Erwerbsarbeit gibt – auch wenn sie an Bedeutung und Umfang geringer wird, muss jeder, der will, an ihr seinen gerechten Anteil haben. Und ich habe Oswald von Nell-Breunings These, Arbeit im heutigen Sinne werde in der Zukunft «geradezu zur Nebenbeschäftigung werden», mit der Gegenfrage beantwortet: Was spricht dafür, dass eine immer komplexer, vielfältiger, raffinierter werdende Ökonomie zur Nebenbeschäftigung wird? In der Tat, nichts spricht dafür, dass uns die Arbeit «ausgeht». Ich rechne mit einem Strukturwandel, mit einer Veränderung der Arbeit, die allerdings auch zu einer Integration von Arbeit und Freizeit, zu einem Verschleifen der starren Fronten zwischen Arbeit und Freizeit, zwischen Arbeitsplatz und Wohnung führen wird. Erste Anzeichen, erste Varianten gibt es längst; sie werden unter dem Stichwort Flexibilisierung der Arbeit diskutiert. Ich bin der Meinung, dass wir gerade sie ausprobieren, fördern – und sozial steuern können und müssen. Ich will gleich hinzufügen, dass es bei der Flexibilisierung im vernünftigen Sinne, um die wir uns kümmern sollten, nicht um das Flexibilisierungsangebot oder das sogenannte «Flexi-Konzept» handelt, das die bundesdeutschen Arbeitgeber im vorjährigen Tarifkonflikt ins Spiel gebracht haben. Soweit dieses Konzept überhaupt verständlich war (es handelt sich um ein merkwürdig amorphes Papier), lief es auf eine individuelle Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich, d.h. zu Kosten des einzelnen Arbeitnehmers hinaus. Es hätte zudem dazu geführt, dass die Arbeitgeberseite je nach Betrieb und Abteilung das Arbeitsvolumen kostenlos dem Auslastungsgrad hätte anpassen können – also dazu, dass gerade kein Beschäftigungseffekt aus der Arbeitszeitverkür-

zung entstanden wäre. Dass dieses Konzept nicht diskutabel war und ist, liegt auf der Hand. Noch weniger diskutabel ist, was manchmal unter Flexibilisierung des Arbeitsverhältnisses angesprochen wird und auf eine Durchlöcherung des Kündigungsschutzes, ja auf eine Zersetzung und Relativierung des normalen Arbeitsverhältnisses hinausläuft. Und ich kündige namens der SPD dem Bundesarbeitsminister härteste Konfrontation an, wenn er weiter – Stichwort Erleichterung der Zeitarbeit – auf diesem Wege fortschreitet.

Keine Tabus aufrichten

Für Sozialdemokraten muss klar sein: Was immer hier an Neuem probiert wird – und so sehr wir dafür sind, dass probiert wird –, es muss auf der Basis der erkämpften Schutzrechte, auf der Basis des geschützten Arbeitsverhältnisses stattfinden. Sonst führt ja das, was neu ist und mehr Freiheit gibt, zugleich zu weniger Sicherheit und wiederum weniger Freiheit. Die Grenze haben wir hier sehr scharf zu beobachten.

Andererseits bin ich aber auch dagegen, Tabus aufzurichten. Neues nur abzuwehren und an Strukturen festzuhalten, die technisch überholbar sind und von der Entfaltung der Produktivkräfte überholt werden. Um die Sache gleichsam vom anderen Extrem her anzugehen:

– Wo steht geschrieben, dass es für alle und für immer eine strikte Trennung zwischen Arbeitsplatz und Wohnort geben muss? Sie ist historisch einfach eine Folge der industriellen Revolution und der Fabrikentstehung des 19. Jahrhunderts und wird heute schon immer häufiger durchbrochen.

– Wo steht geschrieben, dass Arbeitnehmer mit völlig unterschiedlichen Aufgaben – zum Beispiel Montagearbeiter und

Ingenieure – exakt dieselbe wöchentliche Arbeitszeit haben müssen?

– Wo steht geschrieben, die individuelle Arbeitszeit müsse unbedingt zwischen Montag und Freitag liegen und unbedingt zwischen 6 und 14 oder 8 und 16 Uhr liegen; und unbedingt 46 Wochen im Jahr? Das steht nirgendwo geschrieben – ebenso wie nirgendwo geschrieben steht, die wöchentliche Arbeitszeit müsse 40 und dürfe nicht 35 Stunden betragen.

Ich bin jedenfalls der Meinung, dass Flexibilität in der Wochen-, Monats- und Jahresarbeitszeit, dass Verfügungstage, gleitende Ein- und Ausstiege in das und aus dem Berufsleben, dass Arbeitszeitreduzierung während der Kinder-Familien-Phase, dass Langzeiturlaube und Sabbat-Zeiten, dass alles dies, was zunehmend mehr möglich wird, genau, aber vorurteilslos geprüft werden sollte. Dasjenige jedenfalls sollten wir nicht aufhalten wollen, was den Menschen wirklich nützen kann.

Und wirklich nützen kann zum Beispiel eine Personal- und Arbeitsplanung, die Verfügungstage gewährt: so dass man zum Beispiel an einem Arbeitstag in Ruhe einkaufen kann, ohne nach Arbeitsschluss oder an einem Samstag hetzen zu müssen.

Entkoppelung von Mensch und Maschine

Technik gibt uns heute zusehends die Möglichkeit, zu überwinden, was vielleicht bald nur als Relikt der klassischen Industrieepoche erscheinen wird. Die neuen Technologien – insbesondere im Bereich der Kommunikation und der Informationsverarbeitung – werden es sukzessive erlauben, unsere Arbeitsgesellschaft in einem fundamentalen Charakteristikum zu verändern: Sie gestatten eine tendenzielle Entkoppelung von Mensch und Maschine bzw. Be-

trieb. Man muss sich, um die Bedeutung dieser Entwicklung zu erkennen, vergegenwärtigen, wie wenig selbstverständlich es in der Geschichte der Menschheit ist, dass eine Vielzahl von Menschen sich zur gleichen Zeit und am gleichen Ort versammeln, um gemeinsam zu arbeiten. Diese räumliche und zeitliche Bindung an Maschine bzw. Betrieb als faktische Universalform des Arbeitens ist erst ein Produkt der arbeitsteiligen Industriegesellschaft, das uns im vorigen Jahrhundert aufoktroyiert wurde – ein Zwangssystem, für das die Menschen mit erheblicher Brutalität erst «sozialisiert» werden mussten. Der Kult der Pünktlichkeit als einer Tugend, vor der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts in der Weltgeschichte unbekannt, zeugt hiervon. Die Stechuhr am Eingang ist bis zum heutigen Tag Symbol dieser Arbeitsform.

Sowohl zeitlich wie räumlich zeichnen sich Möglichkeiten der Entkoppelung von Mensch und Maschine ab. Der erste Schritt, teilweise verwirklicht, liegt in der technischen *Speicherbarkeit der Arbeit*: Das Diktiergerät, in das ich diese Sätze spreche, macht meine Arbeit unabhängig von meinem Arbeitsplatz und von den Bürostunden, so wie das Videogerät Teile meiner Freizeitbeschäftigung vom nicht minder gesellschaftlich organisierten Fernsehkonsum unabhängig macht: Ich sehe mir eine Sendung dann an, wenn ich Lust und Zeit habe, nicht dann, wenn der Sender den Film ausstrahlt. Neue Kommunikations- und Informationstechniken können diese Entwicklung weitertreiben:

● Sie können räumlich den Arbeitsplatz in begrenztem Umfang ubiquitär machen und – durch das Heimterminal – verstärkt Arbeit zu Hause gestatten. Ich weiss, dass ich damit ein heiss umstrittenes Thema berühre: Die Projektion der Arbeits-

bedingungen klassischer Heimarbeit – also einer schlecht entlohten und arbeits- und sozialrechtlich schlecht geschützten Tätigkeit – auf mögliche Tele-Heimarbeit der Zukunft hat hier zu grossen und gelegentlich schrillen Besorgnissen geführt. Ich sehe (wie übrigens auch eine im Entstehen begriffene Studie des Sozialwissenschaftlichen Forschungsinstituts Göttingen) wenige Indizien für eine solche Entwicklung und halte sie überdies für verhinderbar. Wie ich denn umgekehrt auch die Euphorie mancher über einen neuen Typus der Selbständigen – der einfach mit seinem Heimterminal auf dem Markt konkurrenziere – nicht teile: Dieser neue Selbständige dürfte als Zulieferer nicht weniger in Abhängigkeit stehen als mancher alte Selbständige. Wahrscheinlicher als all dies ist: Die starre Trennung zwischen Wohnung und Arbeitsplatz wird sich zur Zufriedenheit der Beteiligten stärker verschleifen; es werden Mischformen entstehen, wie sie bereits heute für Journalisten, Richter, Wissenschaftler (und andere Berufsgruppen, denen die Finanzämter die steuerliche Absetzung eines Arbeitszimmers zu Hause gestatten) bestehen.

Im übrigen geht es bei der *räumlichen Entkoppelung* von Mensch und Arbeitsplatz/Arbeitsgerät keineswegs nur um Tele-Heimarbeit. Insbesondere die Kommunikationstechnik wird dezentrale Produktion und Verwaltung erlauben. Der Bildschirm überwindet räumliche Barrieren und erlaubt den Zugriff auf die Arbeit weitgehend ohne Rücksicht auf den Standort, sei es innerhalb des Betriebs, sei es in der Fläche. Gewaltige Produktions- und Verwaltungszentralen werden der Tendenz nach der Vergangenheit angehören, weil die Arbeitnehmer ebenso gut an kleinen, dezentralen Standorten (z.B. im eigenen

Wohnviertel) arbeiten können. Und während der feste Arbeitsplatz im räumlichen Sinne an Gewicht verliert, gilt dies paradoxerweise gleichzeitig für sein Gegenteil, für Reisen: Sie können in einer fernerer Zukunft durch Bildtelefon, Telekonferenzen usw. abgelöst werden.

Zeitliche Entkoppelung

● Nicht minder wichtig die zeitliche Entkopplung von Mensch und Maschine. Hier geht es vor allem um die dezentrale und flexible Organisation von Arbeitsabläufen, die die Arbeitenden von systembedingten Einheitsreglementierungen nach Möglichkeit befreien, um das Durchbrechen starr verbundener Arbeitstakte, deren extremer Ausdruck das Fließband ist. Je weniger mechanisch-körperlich, je mehr informativ die Produktionsarbeit ist (Programmierung, Überwachung, Kontrolle usw.), desto unabhängiger wird die menschliche Arbeit und Arbeitszeit von der Maschine. Je mehr durch computerunterstützte Fertigung Werkstücke automatisch gespeichert bzw. aus dem Speicher abgerufen werden können, desto eher lassen sich Arbeitsvorgänge voneinander entkoppeln und individuell kombinieren. Und je mehr – vor allem in der Informationsverarbeitung – Arbeit sich speichern lässt, desto freier wird der Bearbeiter im Blick auf Arbeitszeit.

Die gleitende Arbeitszeit, bei ihrer Einführung von vielen Seiten misstrauisch beäugt, war ein erster kleiner Schritt zu solcher Flexibilisierung. Von ihr machen heute Millionen Arbeitnehmer Gebrauch, die ihrerseits von all jenen beneidet werden, in deren Betrieben die Arbeitsorganisation die Einführung gleitender Arbeitszeit noch nicht erlaubt. Die neuen Technologien werden vielen Betrieben und Arbeitnehmern die Mög-

lichkeit geben, auch die sogenannte Kernzeit und vor allem die «Kern-Arbeitswoche» anzugreifen. Betriebe können – gerade im Sinne der neuen Produktionskonzepte – mit Gruppenarbeitsplätzen organisiert werden, die es möglich machen, dass verschiedene Personen zu unterschiedlichen Zeiten ihre Arbeit leisten und die Produktionsanlagen trotzdem in der geplanten Betriebszeit weiterlaufen; die weit mehr als bisher es erlauben, Teilzeitarbeitsplätze und Arbeitsplatzteilung in den betrieblichen Ablauf zu integrieren. Verfügungstage und -zeiten und ganz individuelle Kombinationen lassen sich leichter realisieren. Betrieblich und zum Teil individuell lässt sich das starre Schema der Wochen-Werktagsarbeitszeit durchbrechen (z.B. Zwei-Schichten-Betrieb, jeweils für die erste und zweite Wochenhälfte).

Entkoppelung von Arbeits- und Betriebszeit

Eine besondere Rolle in diesem Zusammenhang schliesslich spielt die zunehmende Entkopplung von Arbeits- und Betriebszeit. Hier geht es darum, dass die Betriebszeit nicht am Ende eines Normalarbeitstags bzw. einer Normalarbeitswoche endet, das heisst um vermehrte Schichtarbeit. In diese Richtung gibt es zumindest überall dort, wo Kapazitäten voll ausgelastet sind, einen besonderen Druck der Arbeitgeber; denn je höher die Kapitalintensität der Maschinerie ist, desto teurer sind Stillstandszeiten bzw. desto billiger möglichst lange Laufzeiten der Maschinen. Gleichzeitig gibt es jedoch auch einen objektiven Druck durch den Prozess der Arbeitszeitverkürzung, denn je kürzer der Arbeitstag bzw. die Arbeitswoche für den einzelnen Arbeitnehmer bzw. seine Schicht wird, desto stärker wird der Druck auf ein Mehrschicht-

system. Beide Tendenzen können miteinander verbunden sein: nicht selten suchen Betriebsleitungen die Zustimmung von Arbeitnehmern und Betriebsräten zum erweiterten Schichtbetrieb durch zusätzliche Verkürzung der Wochenarbeitszeit zu erreichen (zum Beispiel 36 oder 37 Wochenstunden für die Teilnahme an einem rollierenden System zwischen drei parallelen Schichten). Auf diesem Wege lässt sich also der Prozess der Arbeitszeitverkürzung beschleunigen, wobei die Kosten aus der erhöhten Kapitalnutzung aufgebracht werden.

Es gibt grundsätzlich zwei Möglichkeiten, die Betriebszeit auszuweiten: einmal eine rein technische, bei der durch Speicherung der Arbeit die Maschinen während der Normalarbeitszeit so munitioniert werden, dass sie – zum Beispiel in der Nacht in sogenannten Geisterschichten – ohne oder nur mit geringer Anwesenheit von Menschen laufen können. In Japan bemüht man sich sogar um die Einführung von Technologien, die drei Schichten ermöglichen, aber nur in einer Schicht Menschen einsetzen. Doch sind die technischen Möglichkeiten hierfür vorläufig begrenzt, und das bedeutet, dass für eine Ausweitung der Maschinenzeit die Zustimmung der Arbeitnehmer zu ungewöhnlichen und «unangenehmen» Schichtzeiten nötig ist (Spätschichten, Nachtschichten, Samstagsarbeit).

Über dieses Thema hat es im vergangenen Jahr namentlich in der IG Metall eine Diskussion gegeben, die von Arbeitsminister Blüm unlängst in eher törichter (weil zu pauschaler) Weise wieder aufgegriffen wurde. Klar sollte sein, dass es hier nicht um längere Wochenarbeitszeit oder um die Wiedereinführung der Samstagsarbeit gehen kann, sondern um die Frage, ob bei zu verkürzender Wochenarbeits-

zeit der Samstag auch ein Arbeitstag sein kann, wenn dafür der Montag oder der Mittwoch frei ist.

In einem deutschen Grossunternehmen wurde folgender Vorschlag vorgelegt: Übergang zu einer Vier-Tage-Woche mit neunstündiger Arbeitszeit und der Möglichkeit, die Betriebszeit auf sechs Tage auszuweiten (indem zwei weitere Tage von einer anderen Gruppe im Wechsel übernommen werden). In einem anderen wird folgendes überlegt: Arbeitszeit sieben Tage à zehn Stunden, dann sieben Tage frei. Ein Extrembeispiel gibt es in den USA: Eine Reifenfabrik arbeitet mit zwei Belegschaften. Die eine arbeitet an fünf Tagen bis Freitag. Für Samstag und Sonntag kommt eine zweite Mannschaft, die je zwölf Stunden Reifen herstellt. Diese zweite Gruppe wird für ihre Wochenendarbeit so bezahlt, als ob sie sechsendreissig Stunden gearbeitet hätte.

Derlei stösst verständlicherweise bei den meisten Arbeitnehmern auf Skepsis. Überlegen wir: Für ein kinderloses Arbeitnehmer-Ehepaar wäre Samstagsarbeit, wenn nicht beide Ehepartner von ihr Gebrauch machen können, ein Nachteil: die Frau wäre am arbeitsfreien Samstag gerne mit ihrem Mann zusammen; und der Mann würde, sehen wir das realistisch, am Montag darunter leiden, dass er allein zu Hause sitzt. Für jüngere, unverheiratete Lebenspartner liegen die Dinge bereits anders. Akzeptabel könnte Samstagsarbeit aber erst dann werden, wenn auch der Lebenspartner die Möglichkeit hat, an seinem Arbeitsplatz den entsprechenden freien Tag zu nehmen. Dies ist – wenn die Eheleute in verschiedenen Betrieben tätig sind und die Kinder mit ihren Schulzeiten auch noch in die Überlegungen einbezogen werden – schwer or-

ganisierbar. Langfristig mag sich eine Entkoppelung des individuellen Wochenendes vom kollektiven in gewissen Grenzen durchsetzen. Diese gewissen Grenzen aber sind sehr genau abzustecken, damit die Lebensqualität der Arbeitnehmerfamilie nicht schmerzhaft gemindert wird.

Individualisierung und kollektive Organisation

Was bedeuten die Neuen Technologien, was bedeutet die dritte industrielle Revolution für die Gesellschaft von morgen? Sie erzwingt, das ist meine These, eine veränderte Arbeits- und Lebenswelt, deren Signatur Individualisierung ist. Aber jeder weiss, dass Individualisierung zweierlei bedeuten kann: Neue Beweglichkeit und Isolierung, Vervielfältigung der Chancen und die Aussperrung aus jeder Gemeinsamkeit.

Die Alternativen sind in unserer Hand; sie stellen sich heute schon mit hundert Einzelfragen. Die Chance zum Zugriff, zur Gestaltung ist da; aber sie muss genutzt werden. Denn sicher ist eines: Der Glaube, die Revolution werde technisch bleiben und das Leben und die sozialen Beziehungen nicht weiter verändern, geht in die Irre. Das sage ich an die Adresse der Konservativen, die glauben, in der neuen Industriekultur würden die alten Bindungen, Werte und Strukturen zu erhalten sein – gleichsam das Schulgebet vor dem Computerunterricht. So sehr es auch im Augenblick diese Tendenz gibt, deren Fluchtcharakter nicht zu übersehen ist: Die Entfaltung der neuen Produktivkräfte wird eine abgelebte Gesellschaftsform ebenso heftig verdrängen wie seinerzeit in der Mitte der 60er Jahre. Ich sage es aber ebenso an die Adresse der defensiven Warner: Auch ihre Struk-

turen werden sich verändern, auch die Klassen- und Schichtidentitäten sich verschieben, auch die sozialen Bündnisse zerbrechen. Die Organisationsformen der Linken müssen sich darauf einstellen, oder sie kommen in schwere See.

Beispielsweise müsste die Arbeiterbewegung der Gegenwart realisieren, dass die Interessenunterschiede innerhalb der Arbeitnehmerschaft zunehmen. Wenn die betriebliche Arbeiterschaft sich stärker ausdifferenziert in solche, für die eingreifende Arbeitszeitverkürzung möglich und wünschenswert ist, und eine grösser werdende Minderheit – Techniker, Ingenieure, Spezialisten – für die Arbeitszeitkürzung aufgrund des Mangels an qualifiziertem Nachwuchs kaum möglich ist und die Arbeitszeitverkürzung auch gar nicht wollen: Dann muss man ihr berufliches Engagement wohl akzeptieren und Verständnis für ihre spezifischen Bedürfnisse haben. Falsch wäre es, sie zur Arbeitszeitverkürzung zwingen zu wollen oder ihnen via Betriebsrat die Kaffeethermoskanne für die Stunden vor Mitternacht am Reissbrett wegnehmen zu wollen.

Wenn sich in der 35-Stunden-Arbeitsgesellschaft grössere Gruppen bilden von solchen, die freiwillig am Wochenende arbeiten, aber dafür die halbe Werktagswoche nicht; die ein halbes Jahr 60 Wochenstunden arbeiten, aber dafür die andere Jahreshälfte nicht; die Teilzeitarbeit wollen, weil ihnen mehr Lebensqualität für das halbe Gehalt lieber ist: dann ist es richtig, ihnen ihre Wünsche zu lassen und ihnen den speziellen Schutz, den sie natürlich auch und erst recht brauchen, zu geben. Falsch wäre es, ihre Flexibilitätswünsche zu verteufeln und sie in eine traditionelle Gewerkschaftsfeindlichkeit zu treiben.

Politische Folgen der Individualisierung

Mit einem Wort: Ich glaube, die Tendenz zur Individualisierung der Arbeit, der Arbeitszeit und des Arbeitnehmers im Beruf und Betrieb muss eine entsprechende Individualisierung des gewerkschaftlichen und auch des politischen Interessenvertretungsgebots innerhalb der starken Klammer der Organisation gegenüberstehen. Und ich bin gegen den Versuch, die Individualisierungstendenz um jeden Preis durch gesetzliche oder tarifliche Regelungen aufhalten zu wollen: Dieser Versuch scheitert spätestens dann, wenn grösser werdende Minderheiten die Möglichkeiten auch nutzen wollen, die technische Möglichkeiten und Kapitalseite ihnen bieten. Noch einmal: Die Lageunterschiede in der Arbeiterschaft werden schon heute täglich grösser. Ich halte es nicht für erfolgversprechend, die in der Vergangenheit relativ einheitlichen Arbeitsbedingungen der klassischen Arbeitnehmerschaft – oder besser ihres Facharbeiterkerns – um jeden Preis aufrechtzuerhalten, denn diese Arbeitnehmerschaft und ihr Kern nehmen ab. Noch weniger hoffnungsreich wäre es, nur auf die Schwächeren und die Krisenopfer zu setzen, die ja gerade den Beistand der «Stärkeren», die oft opinion leader im Betrieb sind, brauchen. Nur wer bei den Starken stark ist, kann den Schwächeren helfen. Das gilt für das politische Bündnis, das die Sozialdemokratie zu kräftigen hat; das gilt noch mehr für die Erhaltung gewerkschaftlicher Macht. Es ist die sich verdichtende Produktionsintelligenz, die buchstäblich an den Hebeln sitzt, die alle Maschinen zum Stillstand bringt; ihre Bereitschaft macht die Streikwaffe im Zug der technischen Entwicklung sogar noch schärfer. Ihre aber womöglich mangelnde

gewerkschaftliche Solidarität macht die Streikwaffe stumpfer, weil sie in der Tendenz den Betrieb alleine am Laufen halten können. Für das eine gibt der Metallerstreik, für das andere der Druckerstreik 1984 Beispiel und Anzeichen.

So gebe ich Franz Steinkühler ausdrücklich recht: «Deshalb kommt es besonders darauf an, diejenigen bei den Gewerkschaften zu organisieren, die über die Fachkompetenz im Umgang und in der Anwendung neuer Techniken verfügen. Ich spreche von den Angestellten, insbesondere von den Ingenieuren, Naturwissenschaftlern und Technikern. Auch sie geraten zunehmend in den Sog der technischen Rationalisierung. Die gewerkschaftliche Reaktion auf die Veränderung der Beschäftigungsstruktur ist unsere Daueraufgabe des nächsten Jahrzehnts. *Die Zahl der Arbeiter geht zurück, während die Zahl der Angestellten steigt*: Ende dieses Jahres wird es in der Bundesrepublik voraussichtlich mehr Angestellte als Arbeiter geben.» (F. Steinkühler, «Arbeitsgesellschaft im Umbruch – Krisenverwaltung oder Zukunftsgestaltung» Vorlesung an der Universität Bochum, abgedruckt in: «Frankfurter Rundschau» v. 22.2.85). Für die Sozialdemokratie stellt sich die gleiche Aufgabe. Auch politisch und gesamtgesellschaftlich wächst im Zug der technischen Entwicklung die Zahl und vor allem die Schlüsselfunktion der technischen und der disponierenden Intelligenz, der Angestellten und der Selbständigen neuen Typs. Sie erhalten zwischen den traditionellen Fronten von Arbeit und Kapital eine Rolle von neuartigem Gewicht. Wir wären sehr kurzfristig, diese neue Kraft in das Bündnis mit den Konservativen zu treiben. Wir müssen sie durch das intelligentere Politikange-

bot überzeugen: Indem wir ihnen Gelegenheit geben, ihren technischen Verstand und ihre technische Phantasie in den Dienst gesellschaftlicher Lösungen und sozialer Utopien zu stellen. Ein sichtbares Zeichen in diese Richtung wird die SPD im Herbst mit der Einberufung eines grossen Ingenieur-Kongresses setzen.

Politisierung ist notwendig

Das führt mich zum zweiten Stichwort, der notwendigen Politisierung der Organisation von Arbeitnehmerinteressen und der gewerkschaftlichen Arbeit. Je mehr im Zuge der Arbeitszeitverkürzung, der zunehmenden Flexibilität und Individualität von Arbeit und Beruf die kollektivgleichförmigen betrieblichen Interessen und der Betrieb selbst als Gravitationszentrum an Gewicht verlieren, desto mehr kommt es darauf an, ausserbetrieblich und somit allgemeinpolitisch Bewusstsein zu bilden, Identität zu stiften und Interessen zu organisieren. Und je mehr das soziale Bündnis, das wir brauchen, den Stärkeren (die es sich ja auch leisten können) abfordert, in Teilen über ihre unmittelbaren persönlichen Interessen hinwegzusehen und das politische und gesellschaftliche Ganze ins Auge zu fassen, desto mehr brauchen wir neben der Interessenvertretung den im weiteren Sinne politischen Dialog, den Appell an die gesellschaftliche Vernunft.

Wiederum gebe ich Franz Steinkühler recht, der im Zusammenhang mit der Entwicklung vom Arbeiter hin zum Angestellten auf das stetig steigende Bildungsniveau hingewiesen hat: «Es wird schwieriger sein, diesen neuen Arbeitertyp gewerkschaftlich zu organisieren. Sein politisches Verhalten orientiert sich weniger an traditionellen

Bindungen, sondern mehr an intellektuellen Überzeugungsprozessen . . . Hier sind neue Formen der gewerkschaftlichen Ansprache notwendig. Diese Arbeitnehmer gewinnen wir hauptsächlich über den Kopf.»

Dementsprechend sei, über die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen im Betrieb hinaus, auch eine «überbetriebliche» Mobilisierungs- und Durchsetzungsstrategie zu entwickeln. «Wir müssen uns über die tarifpolitischen Möglichkeiten hinaus viel stärker in die Politik einmischen. Hierzu ist eine umfassende Politisierung der Gewerkschaftsarbeit erforderlich.»

Ich kann dazu nur ermutigen. Auch aus dem Kampf um die Arbeitszeitverkürzung ist diese Lehre zu ziehen. Arbeitszeitverkürzung war früher fast vollständig und ist noch heute eine tarif- und humanisierungspolitische Frage. Aber ihr beschäftigungspolitischer und somit allgemeinpolitischer Gehalt steht heute zweifellos im Vordergrund. Konkreter gesagt: Früher ging es in erster Linie um mehr Freizeit. Das spielt heute eine geringere Rolle; wird vielfach auch gar nicht gewünscht oder jedenfalls weniger als etwa mehr Geld. Heute geht es um die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Es geht nicht mehr so sehr um persönlich-individuelle Interessen als um ein politisch, «über den Kopf» für richtig erkanntes Ziel, das ihren engeren Berufs- und Job-Interessen vielleicht sogar widersprechen mag. Diese umfassende Politisierung – sie gilt in spezifischer Form dann auch für die politische Arbeit der Partei – ist nach meiner Ansicht die strategisch richtige Antwort auf den Individualisierungsprozess. Die kollektive Interessenidentität löst sich langsam auf, wie zuvor die Klassenidentität. Dem Individuum wachsen neue Möglichkeiten zu.

Dass das Individuum aber, wie Konservative und Grüne behaupten, auf organisierte Interessenvertretungen verzichten könne, ist nur allzu offensichtlich grober Unfug. Das Spektrum der Interessenvertretung wird weiter, und das einigende Band wird politischer.

Schlussfolgerungen

Meine Schlussfolgerung lautet: Lasst uns gemeinsam die Gestaltungsaufgabe angesichts der Neuen Technologien anpacken, und lasst uns das mutig und offensiv tun.

Ja: Wir werden sehr genau sehen müssen und auch Abwehr leisten müssen dort, wo die Logik des Kapitals die Veränderungen der Zukunft im eigenen Interesse auszunutzen versucht. Aber in dieser Abwehr dürfen wir nicht defensiv werden und die Chancen und Möglichkeiten übersehen, die mit der neuen Technik kommen, wenn wir sie in die richtige Richtung steuern. Siegfried Bleicher hat neulich uns (und den Gewerkschaften) zugerufen, Mut und Optimismus in die Zukunft zu vermitteln. Und er hat unmissverständlich hinzugefügt: «Wenn man griesgrämig bis defaitistisch mit bittersaurer Miene nur zukünftige Schreckensvisionen darstellt und andererseits wenig Alternativen erkennen lässt, wird man keine Wahlen gewinnen können.»

Erfolgreich steuern kann in der Politik nur, wer soziale Bündnisse zimmern und Mehrheiten gewinnen kann.

Die Mehrheit aber kann eine neue Arbeiterbewegung gewinnen, wenn sie zeigt, dass sie die sympathischeren und gerechteren Bilder der Gesellschaft von morgen hat, wenn sie zeigt, dass sie fähig ist, technischen Fortschritt in gesellschaftlichen Fortschritt umzuformen.