

Zeitschrift:	Widerspruch : Beiträge zu sozialistischer Politik
Herausgeber:	Widerspruch
Band:	2 (1982)
Heft:	3
Artikel:	"Mehr Freizeit - Sinnvoller Leben" : im Gespräch mit Victor Schiwoff (VPOD)
Autor:	Cahannes, Franz / Kuster, Robert / Schiwoff, Victor
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-651680

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: 01.02.2026

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

Im Gespräch mit Victor Schiwoff (VPOD)

„Mehr Freizeit – Sinnvoller Leben“ (1)

WIDERSPRUCH: Zentrales Thema des nächsten VPOD-Kongresses wird die 40-Stunden-Woche sein. Diese Forderung wurde schon durch die Initiative der POCH gestellt und wurde im VPOD, so scheint uns, vor allem durch die Frauenkonferenz im letzten Herbst vorangetrieben. Welche Bedeutung hat die 40-Stunden-Woche im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung überhaupt?

Schiwoff: Bei einer generellen Betrachtung des Komplexes Arbeitszeit, bei der Lebensarbeitszeit, kommen verschiedene Möglichkeiten der Arbeitszeitverkürzung in Frage, die durchaus kumulativ betrachtet werden können: tägliche, wöchentliche Arbeitszeitverkürzung, mehr Ferien, zusätzliche Ferien auf Grund der Schwere oder Unregelmässigkeit der verrichteten Arbeit (Schicht, Bildschirm), Pensionsaltersenkung und Bildungsurlaube.

Alle diese Forderungen müssen nach kurz-, mittel- und längerfristiger Umsetzbarkeit gegliedert werden und dabei spielt das Bewusstsein der Werktätigen eine wesentliche Rolle. Dieses ist keineswegs einheitlich.

Die 40-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich und Erhöhung des Personalbestandes ist dabei eine kurzfristige, prioritäre Forderung, die alle verschiedenen Interessen vereinigen kann, dies geht auch deutlich aus den vielen Anträgen der Sektionen an den Kongress hervor.

Bei Ferienverlängerungen ein bedeutender Durchbruch realisiert

WIDERSPRUCH: Unternimmt der VPOD prioritär Anstrengungen, um die 40-Stunden-Woche durchzusetzen, oder kämpft die Gewerkschaft auch für andere Arbeitszeitverkürzungen?

Schiwoff: Völlig falsch wäre meiner Meinung nach ein Ausspielen der 40-Stunden-Woche gegen eine Verlängerung der Ferien. Im Bereich des VPOD ist gerade in bezug auf die Ferienverlängerung in den letzten Jahren ein bedeutender Durchbruch erfolgt. Im Bund zuerst, dann in den Kantonen und Gemeinden ist der Grundsatz: 4 Wochen Ferien für alle und 5 Wochen ab dem 50. Altersjahr, weitgehend verwirklicht. Der Kampf um die Verlängerung der Ferien muss jetzt mit der SGB-Initiative geführt werden, damit endlich alle Arbeitnehmer, vor allem auch in der Privatindustrie, einen minimalen Anspruch auf 4 Wochen Ferien, ab 40. Altersjahr und für alle Jugendlichen 5 Wochen bekommen. Mehrere Beispiele unserer gewerkschaftlichen Arbeit zeigen aber auch, dass es möglich ist, sowohl bessere Ferienlösungen zu erzielen, als auch gleichzeitig die wöchentliche Arbeitszeit zu reduzieren: die beiden Forderungen dürfen also – wie ich schon erwähnte – nicht gegeneinander ausgespielt werden. Kurzfristig allerdings – und dies ist ein Ziel unseres nächsten Kongresses – muss nun die 40-Stunden-Woche realisiert werden. Diese ist angesichts des ständig zunehmenden Stress' der Werktätigen eine absolute Notwendigkeit geworden.

WIDERSPRUCH: Was bedeutet aber letztlich die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit von 2 - 3 Stunden, umgerechnet auf einen Tag? Zwar wird die tägliche Freizeit etwas grösser, aber auch der tägliche Stress am Arbeitsplatz nimmt zu.

Schiwoff: Diese Frage ist von ganz erheblicher Bedeutung, da sowohl die POCH-Initiative, wie auch die – nicht zustandegekommene – gewerkschaftliche Initiative daran scheiterten, dass die Leute befürchteten, dieselbe Arbeit in kürzerer Zeit bewältigen zu müssen. Die Folge der 40-Stunden-Woche – so die Furcht der Werktätigen – wird eine massive Intensitätssteigerung sein und dazu sind wir nicht bereit.

Auch heute ist dieses Argument immer das gewichtigste in Versammlungen, in denen über die 40-Stunden-Woche diskutiert wird, d.h. Wunsch und Wille Arbeitszeitverkürzungen anzugehen, sind unter der Bedingung vorhanden, dass auch mehr Personal eingestellt wird, d.h. dass keine Mehrleistung resultiert.

WIDERSPRUCH: Von staatlicher Seite wird dagegen der chronische Finanzmangel ins Feld geführt, der sich u.a. im Personalstopp äussert. Wie sieht die Gewerkschaft den Ausweg aus dem Dilemma Personalstopp und 40-Stunden-Woche, unter Vermeidung der Abwälzung der Arbeitsintensivierung auf die Arbeiter?

Schiwoff: Diese Problematik ist so alt, wie die Diskussion um die Arbeitszeitverkürzung überhaupt. Die Unternehmer haben zu jedem Zeitpunkt versucht, die Arbeitszeitverkürzungen durch mehr Leistung aufzufangen, ohne mehr Arbeitskräfte einzusetzen. Hier wird sich zeigen, dass die Gewerkschaften den Willen und die Kraft besitzen, innert nützlicher Frist eine Erhöhung des Personalbestandes durchzusetzen.

Durch eine Arbeitszeitverkürzung werden die Arbeitnehmer nach meiner Meinung zusätzlich motiviert, den Kampf für Erhöhung der Personalbestände und gegen den unsinnigen Personalstopp energisch zu führen.

WIDERSPRUCH: Geht es heute in bestimmten Sektoren der Wirtschaft aber nicht in erster Linie darum, die bestehenden Arbeitsplätze zu erhalten?

Schiwoff: Natürlich führen Rationalisierungen generell zum Personalabbau, das liegt auf der Hand. Allerdings kann diese Tendenz gerade durch wesentliche Arbeitszeitverkürzungen beispielsweise auf 40 oder 38 Stunden teilweise aufgefangen werden. Diese Prozesse dürfen nicht statisch betrachtet werden, weil hier jeweils ganz verschiedene Berufsschichten und -funktionen betroffen sind.

Es ergibt sich auch eine grundlegende Wandlung des Berufsbildes. Wir stellen fest, dass der Facharbeiter mehr und mehr verschwindet und auch im Büro- und Verwaltungsbereich der Angestellten zeichnen sich ganz neue Entwicklungen ab, die durch die Computerisierung hervorgerufen werden.

Wir haben nichts zu sagen!

WIDERSPRUCH: Im Zusammenhang mit der von Dir angedeuteten Technisierungswelle wäre es für die Gewerkschaften wichtig, effektive Mitbestimmungsrechte zu haben. Gerade die Einführung neuer Technologien erfordert die frühzeitige Beteiligung der Werktätigen. Wie sieht es damit heute aus?

Schiwoff: Bis heute müssen wir froh sein, ein umfassendes Informationsrecht geltend machen zu können, das überhaupt die Voraussetzung für ein Mitsprache- oder gar Mitbestimmungsrecht ist; vom eigentlichen Entscheidungsprozess sind wir ausgeschlossen. Wir haben zwar bei der Gestaltung der Arbeitsplätze, z.B. bei den Nahverkehrsbetrieben, gewisse Mitsprache-, auf technischer Ebene sogar auch Mitbestimmungsmöglichkeiten. Bei der Erarbeitung von Gesamtkonzeptionen fehlt die Mitbestimmung dann aber völlig, d.h. bei der Frage, wozu eine bestimmte Rationalisierungsmassnahme dienen soll, haben wir nichts mehr zu sagen! Hier stellt man das Personal und deren gewerkschaftliche Organisationen vor vollendete Tatsachen.

Diese Politik wird von Unternehmer- resp. Behördenseite mit den angeblichen Finanzkompetenzen begründet. Hier hätten die Arbeitnehmer und Gewerkschaft nichts hineinzureden.

Mitbestimmung neu konzipieren

Demgegenüber tritt der VPOD für ein neues Verständnis der Mitbestimmung ein. Die Mitbestimmung darf sich nicht auf den einzelnen Arbeitsplatz und die Verbesserung des Arbeitsmittels beschränken. Sie muss den gesellschaftlichen Zweck einbeziehen, der hinter Rationalisierungsmassnahmen steht.

Gerade im öffentlichen Sektor – der ja nicht unter dem Gesichtspunkt des Profitstrebens betrachtet werden kann – sollte diese gesellschaftsverändernde Sicht unter Einbezug der vorhandenen Sach- und Fachkenntnisse, endlich an Einfluss gewinnen. Natürlich erhebt die Einzelgewerkschaft VPOD dabei keinen Anspruch auf Allwissenheit. Ein Programm im Zusammenhang mit der Computerisierung für die 80er und 90er Jahre muss auf gesamtgewerkschaftlicher Ebene vom SGB erarbeitet werden. Gewisse Ansätze dazu sind bereits vorhanden.

Desinteresse des öffentlichen Arbeitgebers

Der VPOD versucht beispielsweise im Energiesektor „Rationalisierungsschutzabkommen“ abzuschliessen, die die Verpflichtung beinhalten, dass die Gewerkschaft so frühzeitig über Rationalisierungs- und Automatisierungsmassnahmen informiert werden muss, um ihr eine effektive Einflussnahme zu ermöglichen. Die Vorstösse – die wir seit einigen Jahren unternehmen – sind bisher allerdings fast ohne Erfolg geblieben: dies zeigt drastisch, wie gross der Widerstand des öffentlichen Arbeitgebers ist, effektive Mitbestimmung

zu gewähren.

WIDERSPRUCH: Wir möchten die Diskussion um die Rationalisierungs- und Automatisierungsmassnahmen etwas ausweiten. Es sind in der Diskussion zwei Strömungen festzustellen: eine pessimistische, die die Einführung neuer Technologie gleichsetzt mit ständiger Dequalifikation der Arbeitskraft und eine optimistische, die die Technisierung mit zunehmender Qualifizierung gleichsetzt. Dem hält Peter Farago in diesem Heft entgegen, dass wohl eher mit einem widersprüchlichen Prozess gelebt werden müsse. Für die Gewerkschaften aber stelle sich die Notwendigkeit, Einfluss zu gewinnen auf diese neuen Berufsbilder. Wie motiviert der VPOD seine Mitglieder für diese Tätigkeit?

Schiwoff: Ein einheitliches Bild dessen, was in den nächsten Jahren erreicht werden soll, fehlt schon deshalb, weil wir den Überblick der neuen Entwicklung nicht haben. Eine kürzlich veröffentlichte Repräsentativstudie über den schweizerischen Computermarkt weist nach, dass zwar die „Banken“ und „Versicherungen“, wie vermutet, mit einer rund 40% Durchdringung mit EDV-Anlagen an der Spitze liegen, dass jedoch bei den öffentlichen Betrieben und Verwaltungen der Computer ebenfalls mit 20% bereits ganz erheblich im Rennen liegt. Mit anderen Worten: Beim Bund (PTT, SBB, Militärdepartement etc.), den Kantonen und Gemeinden ist im Durchschnitt schon jeder 5. Betrieb oder jede 5. Verwaltung mit Computern ausgestattet. Die Analyse und dann die Erarbeitung einer Zielsetzung wird also auch für uns zur absoluten Notwendigkeit, wenn wir nicht orientierungslos im Dunkeln herumtappen wollen.

Im Zentrum steht für mich die Verfügungsgewalt

Im Zentrum steht für mich seit einiger Zeit deshalb die Frage der Verfügungsgewalt über die neue Technik, und nicht die Eigentumsfrage im alten, marxistischen Sinn. Die Vorstellung, mit der Verstaatlichung oder der Nationalisierung der Produktionsmittel allein seien diese Probleme lösbar, ist für mich überholt. Damit ist nämlich die Verfügungsgewalt der Werktägigen noch lange nicht gesichert. Verfügungsgewalt und Eigentumsform brauchen nicht identisch zu sein. Die auf uns zukommenden Probleme sind nur lösbar, wenn die Arbeitnehmer die gesellschaftliche Zielrichtung der technischen Innovation in den Griff bekommen und sie letztlich eigenständig bestimmen können. Wenn diese echte Verfügungsgewalt teilweise oder ganz bei den Werktägigen liegt, spielt die Eigentumsform, ob Genossenschaft, ob Aktiengesellschaft, ob nationalisierter Betrieb, eine sekundäre Rolle.

WIDERSPRUCH: Hier verbindet sich die Verfügungsgewalt also mit einer inhaltlichen Vorstellung. Was könnte denn heute Humanisierung der Arbeit unter Bedingungen der Automation heißen und was ganz speziell im Bereich des VPOD?

Schiwoff: Humanisierung bedeutet zuerst Mitbestimmung auf allen Ebenen. Damit verbunden ist die Schulung unserer Mitglieder, damit sie die Mitbestimmung in ihrem Interesse ausüben können. Mitbestimmung sollte aber nicht blosse repräsentative Mitbestimmung sein, sich also nicht auf die Einzelnahme eines Gewerkschaftsvertreters in einem Verwaltungsrat beschränken. Ich meine, dass sogar die formal höchste Stufe der Mitbestimmung, die paritätische Vertretung, nicht genügt. Vielmehr ist wesentlich, dass eine grosse Mehrheit der Werktätigen befähigt wird, ihre Interessen einzubringen, Entscheidungen in diesem technologischen Prozess zu fällen. Dann bedeutet Humanisierung radikale Arbeitszeitverkürzung, wobei der Weg dazu wohl oder übel nur in Etappen vollziehbar sein wird – wie das bei uns üblich ist. Eine sofortige, massive Reduzierung der Arbeitszeit, etwa von 44 auf 35 Stunden, würde eine voll motivierte und enorm kämpferische Arbeiterbewegung voraussetzen, wie sie in der Schweiz momentan gewiss nicht vorhanden ist. Aber der VPOD setzt sich immerhin zum Ziel, der 40-Stunden-Woche kurzfristig gesamtschweizerisch zum Durchbruch zu verhelfen.

Eine radikale Arbeitszeitverkürzung ist, gerade im Zusammenhang mit der technologischen Entwicklung, die bisher zu 28 Mio. Arbeitslosen in den westlichen Industriestaaten geführt hat, nötig. Auch die Schweiz wird von dieser strukturellen Massenarbeitslosigkeit nicht ewig verschont bleiben – spekulieren lässt sich dabei höchstens noch über den Zeitpunkt, wann sie in der Schweiz eintritt.

WIDERSPRUCH: Ist es aber nicht so, dass diese Massenarbeitslosigkeit bisher vor dem öffentlichen Sektor halt gemacht hat?

Schiwoff: Bisher wiegt sich ein grosser Teil des Personals der öffentlichen Dienste in einer gefährlichen Sicherheit. Sicher sind Krankenschwestern, Lehrer usw. nicht durch Mikroprozessoren ersetzbar. Aber in der Verwaltung, im Elektrizitätsbereich und auch im öffentlichen Verkehr werden massiv Arbeitsplätze wegklassifiziert werden.

Ein kürzlicher Besuch bei den städtischen Verkehrsbetrieben in Wien hat mir gezeigt, welche Ausmasse diese Rationalisierung annehmen kann. In Wien ist die U-Bahn völlig automatisiert und die Lokführer fahren nur als Attrappen mit, weil sonst die Fahrgäste verunsichert würden. Sie verrichten keinen einzigen Handgriff, sogar Störungen im System werden alle von der Zentrale aus behoben. Diese Lokführer sind total frustriert, völlig funktionslos, haben einen schrecklichen Arbeitsplatz bei relativ guter Bezahlung. Im Prinzip werden sie für Nicht-Arbeit bezahlt. Klar, wir in der Schweiz haben heute keine U-Bahnen. Doch wer erinnert sich noch an die tausenden Kondukteure der meisten Nahverkehrsbetriebe, die durch Billettautomaten ersetzt worden sind?

WIDERSPRUCH: Gerade dieses Beispiel von Wien, das Du uns gegeben hast, führt uns zur Problematik, welchen Sinn Arbeit denn in der Gesellschaft hat. Die Frustration dieser Lokführer oder die der Arbeitslosen deutet darauf hin, dass Arbeit mehrheitlich als sinnstiftend verstanden wird. Nun ist in der

letzten Zeit aber, unterstützt durch die „Bewegig“, auch hier eine Gegen-tendenz aufgetreten, die sich beispielsweise in Parolen wie „Arbeit macht dumm“ manifestiert. Konkret drückt sich diese Tendenz – als eine Antwort auf den technologischen Prozess – im „Aussteigen“ aus, in den „Inseln der Zukunft“. Wie interpretiert die Gewerkschaft diese Tendenzen?

Wir kämpfen für das Recht auf Arbeit

Schiwoff: Diese Frage ist theoretisch von grosser Bedeutung. Ein Gewerkschafter allerdings wird sich nicht auf die Seite der Aussteiger stellen können. Nicht nur würde damit ja die Existenzberechtigung der Gewerkschaften schlechthin verleugnet, sondern auch ihr ganzer Lebenssinn. Wir kämpfen für das Recht auf Arbeit, was im Rahmen der Aussteigerideologie völliger Unsinn wäre, denn dort müsste die Forderung „Recht auf Nicht-Arbeit“ heissen.

Für mich ist das Wichtigste an dieser Diskussion, dass endlich einmal der Zeitbegriff ins Zentrum rückt. Der VPOD hat sich an der Frauenkonferenz mit dem Thema *Zeit* beschäftigt und wird sich auch am nächsten Kongress erneut damit beschäftigen. Der Arbeiterschaft muss bewusst gemacht werden, wie sehr sie Sklave der Zeit geworden ist. Unter anderem weist ja Hans Saner auf die daraus resultierenden Folgen hin, wenn er sagt:

„Der Kampf um mehr Freizeit wird unter der Voraussetzung geführt, dass wir nach der Arbeit, unabhängig von dieser, zu einem Leben in Freiheit fähig sind. Praktisch alle Untersuchungen zeigen das Gegenteil. Wer in der Arbeit geschunden wird, verbraucht die Freizeit einfach als Zeit der physischen Regeneration; wer in ihr isoliert wird, wird es auch in der Freizeit weitgehend bleiben. Die Krankheiten des Arbeitslebens fressen sich in die Freizeit ein.“ (2)

Dieser Zwang der Arbeit, die Stresssituation überträgt sich auf alles, was der Werktätige sonst tut, sei es in der Freizeit, sei es der Konsum, der Sport usw.: alles unterliegt der Hektik und dem Druck des Arbeitslebens. Die Befreiung der Werktätigen aus diesem Druck kann jedoch nicht allein Aufgabe der Gewerkschaften sein. Hier spielen soziale Bewegungen, Linksparteien und Kulturorganisationen eine wesentliche Rolle, gerade weil sich sogar kurzfristig die Perspektive abzeichnet, dass die Gewerkschaften tatsächlich Arbeitszeitverkürzungen durchsetzen und den Personalstopp durchbrechen können. Bliebe jedoch im Bewusstseinsstand alles beim alten, könnte nämlich eine noch grössere Entpolitisierung und Verbürgerlichung der Mitglieder die Folge sein.

WIDERSPRUCH: Wir möchten aber doch noch einmal auf dieses Beispiel der Lokführer in Wien zurückkommen, denn es scheint uns gut geeignet, ein Dilemma zu verdeutlichen. Der Lokführer macht diese Arbeit vielleicht, weil er eine Familie ernähren muss. ein anderer jedoch sagt eben „Arbeit macht dumm“ und solche Arbeit macht ja dumm, d.h. diese ganze Kontroverse entzündet sich gerade an einem veränderten Arbeitsbild. Meinst Du denn nicht, dass gerade angesichts der weitverbreiteten Verweigerungshaltung un-

ter den Jugendlichen, die durch die Situation im Lehrlingssektor noch gefördert wird, ein Dialog zwischen den Gewerkschaften und – nennen wir sie halt mal so – den Verweigerern nötig ist?

Schiwoff: Vom Bewusstsein der Lohnabhängigen her betrachtet, fehlen jegliche Voraussetzungen für diesen Dialog.

Die Reaktion unserer traditionellen Arbeiter auf diese Problematik – und wir haben ja diese Auseinandersetzung mitten im VPOD – ist jeweils derart vehement ablehnend, derart durchdrungen von der herrschenden Ideologie, dass sie von dieser Prägung her gar nicht anders reagieren können. Ihr Traum ist weitgehend das Idealbild des Wohlstands- und Besitzbürgers. Alle, die nicht leben wie sie selbst, die nicht hart arbeiten wie sie selbst, die keine Familie zu ernähren haben wie sie selbst, sind Chaoten; dies ist das gängige Bild. Alles, was ich bis jetzt jeweils erreichen konnte, war die Abschwächung der allerschärfsten Verurteilungen – nicht etwa Verständnis für die Ursachen – sondern eine weniger manifeste Ablehnung.

Es ist enorm schwierig, hier den Dialog zu entwickeln, obwohl wir das auch in unserer Bildungsarbeit immer wieder versuchen.

WIDERSPRUCH: *Unserer Meinung nach wird diese Haltung von Seiten der Gewerkschaften aber geradezu unterstützt, wenn sie der Forderung nach „Nicht-Arbeit“ die Parole „Recht auf Arbeit“ entgegenhält. Das Störende an dieser Parole „Recht auf Arbeit“ ist doch, dass sie immer wieder verknüpft wird mit Arbeitsplätzen im Rüstungsbereich und im AKW-Geschäft, d.h. mit der Parole „Recht auf Arbeit“ werden enorme Destruktivkräfte gefördert. Unserer Meinung nach können eben „Arbeit“, „Arbeitsinhalt“ und gesellschaftliche Dimension des Produktes der Arbeit nicht getrennt werden.*

Schiwoff: „Recht auf Arbeit“ ist doch in erster Linie so zu verstehen, dass jeder Mensch, der arbeiten will, auch arbeiten kann. Der VPOD stellt das Recht auf Arbeit vielleicht deshalb nicht in erster Priorität, weil wir in unserem Land noch nicht mit grosser Arbeitslosigkeit konfrontiert sind, wie z.B. in England oder in der Bundesrepublik Deutschland. Doch wird diese Parole im SGB durch die jüngsten Entlassungen in der Uhren- und Bekleidungsindustrie sowie in der Metall- und Maschinenindustrie (sogar schon bei den grossen) wieder mehr Einfluss gewinnen.

Arbeitslosigkeit ist für jeden Arbeiter das frustrierendste Erlebnis, das es für ihn gibt; seine Persönlichkeit wird derart abgewertet, dass diese Menschen daran psychisch fast zugrunde gehen.

WIDERSPRUCH: *Aber die Provokation besteht doch darin, dass man dem psychischen Elend der Arbeitslosigkeit Arbeitsplätze im Rüstungs- und AKW-Sektor gegenüberstellt.*

Wir wollen die Armee nicht abschaffen

Schiwoff: Diese Frage ist für den VPOD in der Tat sehr heikel, denn rund

2500 unserer Mitglieder arbeiten in den staatlichen Militärbetrieben und Tausende im Energiesektor, Unsere Stellungnahmen müssen natürlich den Interessen dieser Mitglieder Rechnung tragen – abgesehen davon, dass wir die Armee nicht abschaffen wollen. Die Gewerkschaft muss sehr vorsichtig sein, wenn sie das Recht auf Arbeit qualitativ formuliert, denn wir können nicht sagen: die Interessen dieser Arbeiter in Zeughäusern, auf Flugplätzen usw. sind uns gleichgültig. Dennoch hat der VPOD alle Friedensinitiativen unterstützt, ebenso Schritte zur Rüstungsbegrenzung und ähnliche Aktivitäten. Unsere Stellungnahme zu den AKW's dagegen brachte uns viel Kritik und auch Austritte von im Energiebereich arbeitenden Kollegen. Der VPOD argumentiert dabei nicht prinzipiell gegen Atomkraftwerke, sondern lehnt deren Bau und Betrieb ab, solange die Lagerung des Atommülls und die Sicherheit der Werke nicht vollkommen gewährleistet sind. Die Werktätigen in den AKW fühlen sich indessen überhaupt nicht gefährdet und befürchten, man wolle ihnen die Arbeitsplätze wegnehmen. Aber unsere Position ist von den Delegierten früherer Verbandstage klar bestätigt worden, weshalb wir uns davon nicht abbringen lassen. Unsere Aufgabe ist es, dies den „betroffenen“ Kollegen zu erklären.

Dennoch ist es richtig, die Forderung „Recht auf Arbeit“ qualitativ zu stellen, wobei dann nicht nur der Rüstungs- und AKW-Sektor kritisch betrachtet werden müssen. Wir haben z.B. in unserer Broschüre, die als Diskussionsgrundlage zum Verbandskongress erscheinen wird, folgendes Beispiel: „Jeder Durchschnittshaushalt gibt pro Jahr einen halben Monatslohn aus, nur um die Werbung zu bezahlen, die uns dazu verführen soll und verführt, Güter und Dienstleistungen zu kaufen, auf die wir in sehr vielen Fällen ohne jeden Glücksverlust verzichten könnten.“

ANMERKUNGEN:

- (1) **Titel der Broschüre des VPOD, die zum Verbandskongress 1982 als Diskussionsgrundlage erscheinen wird.**
- (2) **Hans Saner in seinem Referat, gehalten am Manager-Symposium in Davos 1981.**

Für den WIDERSPRUCH diskutierten Franz Cahannes, Robert Kuster und Roman Seiler.

