

Zeitschrift: FRAZ : Frauenzeitung
Band: - (2000-2001)
Heft: 3

Artikel: Die Zeitsouveränität zurückholen : politische Forderung in der flexibilisierten Arbeitswelt
Autor: Trepp, Erika
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-1054019>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 15.03.2025

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

Die Zeitsouveränität zurückholen

Politische Forderung in der flexibilisierten Arbeitswelt

In den achtziger und neunziger Jahren löste der Begriff der flexiblen Arbeitszeit in offiziellen Gewerkschaftskreisen eine eigentliche Euphorie aus. Neue Arbeitszeitmodelle sollten die Lohnarbeitenden vom Korsett starrer Arbeitszeiten befreien. Das war der Traum.

«Ça tue!»

Flexible Arbeitszeit kann zum Horror werden. Sagen meine Kolleginnen aus der Lebensmittelindustrie.

Eine meiner Kolleginnen arbeitet am Fliessband im grössten Metzgereikonzern der Schweiz. Sie präpariert oder verpackt vielleicht gerade das Jägersteak, das morgen auf deines Nachbarn Grill schmort. Sie arbeitet vollzeit und beginnt die Arbeit morgens um vier. Ihre Normalarbeitszeit läuft bis 13.30 Uhr.

Wann sie zum Betrieb herauskommt, weiss sie an keinem Tag im Voraus. Kann sein, der Chef kommt um 11 Uhr und sagt: «Du kannst gehen.» Zum Beispiel dann, wenn sich ein Wetterumschlag abzeichnet, der den Grillkonsum zu dämpfen droht. Dann muss sie gehen, auch wenn es ihr nicht in den Plan passt.

Lässt sich der Chef vor Ablauf der Normalarbeitszeit nicht blicken, kann sie nicht einfach ausstempeln, wenn es Zeit ist. Es ist Vorschrift, dass Sie beim Chef vorbeigeht und fragt, ob sie gehen kann. Dann wird sie sehen, ob er sie abziehen lässt oder nicht. Sagt er: «Du machst noch eine Stunde», weiss sie wenigstens, dass sie in einer Stunde draussen sein wird. Sagt er: «Du bleibst mir noch», ist alles offen. Kann sein, dass sie dann um 16 Uhr noch am Fliessband steht.

So geht es jeden Tag. Sie weiss nie im Voraus, wann sie frei ist. «Diese tägliche Unsicherheit ist der nackte Terror,» sagt meine Kollegin. «Man kann sich auf nichts wirklich einstellen. Das macht einen wahnsinnig.»

Was verlockend tönte, entpuppte sich schnell als Unternehmensstrategie, um bisher geregelte Arbeitszeiten zu unterlaufen. Arbeitszeiten sollten flexibel gehalten werden, um Auftragsschwankungen auszugleichen und die Bezahlung unproduktiver Wartezeiten zu vermeiden.

In der Lebensmittelindustrie sind flexible Arbeitszeiten verbreitet und wurden zum Teil mit Zustimmung der Gewerkschaften eingeführt. Frauen aus diesem Sektor haben als erste dagegen opponiert, dass die Gewerkschaften Bandbreitenmodelle mittragen, die Arbeitsspitzen bis gegen 50 Stunden pro Woche zulassen. Sie haben deutlich gemacht, dass die Zeit und ihre Planbarkeit so wichtig sind wie ein gerechter Lohn. Erwerbsarbeitszeit muss planbar sein, weil sonst auch die Arbeit und das Bezugsnetz im Bereich der nicht monetarisierten Wirtschaft, im privaten Haushalt zum Beispiel, unplanbar wird.

Diese einfache Erkenntnis fehlt auch im Departement Couchepin. Am 1. August tritt ein neues Arbeitsgesetz in Kraft, das den Unternehmen noch mehr Spielraum gibt für die Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Der Spielraum wurde zielgerichtet geschaffen, um den Standort Schweiz sogenannten konkurrenzfähig zu halten. Nicht thematisiert wurde, wer die Kosten der Flexibilisierung trägt. Der Anspruch der Erwerbstätigen auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie war im Rahmen der Revision kein Thema. Dabei ist das Arbeitsgesetz bekanntlich nicht ein Gesetz zum Schutze der Kapitalunternehmen, sondern ein Gesetz zum Schutze der Gesundheit der Arbeitenden – und Gesundheit schliesst gemäss WHO auch das soziale Wohlbefinden mit ein.

Es könnte das Projekt eines Frauenbündnisses sein, eine erneute Arbeitsgesetzrevision zu erzwingen, die nicht die Interessen der Unter-



nehmen, sondern die Vereinbarkeit von Beruf und sozialem Leben zum Ausgangspunkt hat. Wir könnten uns Zeitsouveränität zurückholen.

Bis es so weit ist, halten wir uns an eher pragmatische Forderungen: Fünf-Tage-Woche bei maximal achteinhalb Stunden pro Tag; Arbeitspläne sind drei Wochen im Voraus bekannt zu geben. Kurzfristig anberaumte Einsätze und Abendarbeit (20 bis 23 Uhr) sind im Sinne einer Lenkungsmassnahme mit Zuschlägen abzugelten. Nacharbeit ist nur zulässig, soweit sie gesellschaftlich notwendig ist.

Erika Trepp ist Frauenbeauftragte der Gewerkschaft VHTL