

Aus den ersten beiden Teilen soll hier nur auf zwei Artikel hingewiesen werden. Die anderen werden in den jeweiligen Kommentaren der Redaktion besprochen. Karin Oberholzer zeichnet in einem längeren Beitrag ein eher düsteres Bild der zukünftigen Arbeitsmöglichkeiten von Frauen im Bankenbereich. Eva Nadai diskutiert im zweiten Teil kritisch die verschiedenen Konzepte um die Forderungen nach Arbeitszeitverkürzung und weist auch auf deren Defizite hin.

Im historischen Abriss von Regina Wecker über die Rolle von Sonderschutzmassnahmen werden wir daran erinnert, dass die Widersprüchlichkeit der «Flexibilisierung», die heute fast nur mehr als Bedrohung erscheint, die feministische Arbeitsdebatte seit jeher begleitete. Auf die unterschiedliche «Geschlechterkultur» am Arbeitsplatz und deren Auswirkung im Informatikbereich geht ein Textauszug ein, den wir dem Buch «Ungleich unter Gleichen» entnommen haben. Mascha Madörin stellt in den Schlussfolgerungen zu ihrer Literaturstudie über die «Auswirkungen von Deregulierungsmassnahmen auf Frauen» unter anderem die höchst berechtigte Frage, «wie denn Gleichstellungspolitik in einer Situation sehr grosser kultureller und sozialer Heterogenität von Erwerbssituationen und Lebensstilen von Frauen zu realisieren sei». Sie gibt aber auch Hinweise, wo die wichtigen Handlungsfelder ihrer Ansicht nach liegen. Saskia Sassen versucht hingegen neue Handlungsperspektiven zu öffnen. Sie untersucht die widersprüchliche Entwicklung eines globalisierten Marktes, der in den Zentren neben den hochspezialisierten und -bezahlten Arbeitsstellen auch solche mit Tiefstlöhnen schafft – nämlich im Bereich der persönlichen Dienstleistungen, in dem in der Regel MigrantInnen arbeiten müssen. In aller Dringlichkeit stellt sich damit, wie wir in unserm eigenen Beitrag festhalten, die Frage der Frauensolidarität erneut.

Die Redaktion dieses Heftes:

Jael Bueno, Stella Jegher, Elisabeth Joris, Anni Lanz, Michèle Spieler,  
Erika Stäuble, Marina Widmer

## ERFAHRUNGSBERICHTE

Madeleine Imhof

### Flexibilisierung bei der PTT

#### Einleitung

Zugegeben, die Ereignisse liegen schon etwas zurück, an Aktualität haben sie jedoch nichts eingebüsst, wie uns Berichte in den Medien fast täglich zeigen. Am vorgestellten Fall sind folgende Umstände ganz besonders delikate: die Flexibilisierungsübung fand in einem öffentlich-rechtlichen Bundesbetrieb statt, bei der PTT, die sich gerne als soziale Arbeitgeberin gab, und betroffen von der Verschlechterung der Arbeitsbedingungen waren nur Frauen.

Seit vier Jahren als Aushilfssortiererin bei der PTT beschäftigt, sollten ich und meine acht Kolleginnen, die zum Teil schon seit mehr als 20 Jahren diesen Job verrichteten, quasi in einem Handstreich, per Februar 1993 in neue flexible Arbeitsverhältnisse gezwungen werden. Wir wollten weder die angebotenen Bedingungen noch die Art und Weise, wie die Umteilung angekündigt wurde und durchgeführt werden sollte, akzeptieren und wehrten uns.

#### Vorgeschichte

An einem Mittwochabend Anfang 1988, in meiner Tasche eine feldgraue – oder war sie babyrosa, die Farbe wechselte jedes Jahr – Karte in einem Plastikumschlag, die mich ermächtigte, mich im Gebäude der Post Basel 2 aufzuhalten, begann mein mehrjähriges Engagement bei dem Gelben Riesen. Etwas unsicher sass ich an diesem ersten von vielen Mittwochabenden, zusammen mit etwa sechs weiteren Frauen, auf einem unbequemen, hohen Holzstuhl vor einem feldgrauen Gestell mit vielen quadratischen Fächern, die eine Tiefe eines A5-Format-Blattes aufwiesen. Neben mir in einer grossen, ebenfalls feldgrauen Blechschale türmten sich die Briefe und Ansichtskarten, die darauf warteten flink in diese Fächer verteilt zu werden. In meinem Rücken, auf einem breiten Förderband, schob sich der Nachschub an Briefen unerbittlich vorwärts und wurde ständig mehr.

Recht lange Zeit schien für uns beide, die PTT, genauer die Poststelle Basel 2, und mich, die Studentin am Anfang ihres Studiums, die Rechnung aufzugehen. Die eine Nacht pro Woche auf der Post sicherte mir den Verdienst, den ich zusätzlich zum Stipendium brauchte, um über die Runden zu kommen. Während ich Briefe einlegte, hatte ich genügend Zeit meine Seminararbeiten durchzudenken und tagsüber konnte ich trotzdem an die Universität gehen und verpasste so nichts. Im

Gegenzug wurde ich innert kurzer Zeit recht schnell beim Sortieren und kannte auch bald die Postleitzahlen der verschiedenen Strassen, teilweise auch die Postfachadressen von KundInnen mit vielen Zusendungen, so dass der sogenannte Sheriff, der oben an der Reihe briefeeinlegender Frauen schwierige und unvollständige Adressen entzifferte, während er gleichzeitig ein wachsames Auge und vor allem Ohr auf die, wie er häufig fand, schwatzhafte und zu tadelnde Frauenschar hielt, durch mich nicht mehr übermässig belastet wurde.

Die übrige Belegschaft unserer Abteilung bestand mit Ausnahme von wenigen festangestellten Vollzeitsortiererinnen fast ausschliesslich aus Männern, angefangen bei der Aufsicht, einem Beamten, der auf Kontrollgängen oder aus einem Glashäuschen heraus die Arbeitsgänge überwachte und Regieanweisungen gab, über die Postbeamten, die mit der Feinsortierung nach Strassen beschäftigt waren bis hin zu den männlichen Aushilfen, die meisten ebenfalls Studenten, die die ankommenden Postsäcke aufmachten und unsere gefüllten Fächer leerten.

Wir Aushilfsortiererinnen waren eine Gruppe von 9 Frauen, die in der Regel ein bis zwei Nächte pro Woche, jeweils von 19.00 bis maximal 3.00 Uhr morgens arbeiteten. Für alle war der Verdienst sehr wichtig bis existenziell, das galt für mich, die Studentin, aber auch für die alleinerziehende Mutter mit zwei kleinen Kindern, die Tänzerin, die noch nicht von ihrem Studio leben konnte, die Wittwe mit kleiner Pension wie für die Familienfrauen, die durch den Postverdienst das schmale Familienbudget aufbesserten oder sich das vom Ehemann verweigerte Sackgeld selbst erarbeiteten.

Schriftliche Verträge hatten wir keine, doch jahrelang arbeiteten wir gleich, gleiches Pensum, gleiche Arbeitsnacht oder -nächte, gleiche Gruppe. Eher zur Kontrolle schauten wir auf die Arbeitseinteilung, die wir jeweils für einen Monat einem Blatt entnehmen konnten, das an der Seite der Aufsichtskabine angeschlagen war. Wollten wir Ferien machen oder fühlten uns noch krank – unser Feriengeld, genauso wie das Krankengeld, wurde uns monatlich als Bestandteil des Lohnes ausbezahlt – sprachen wir uns untereinander ab und tauschten Einsatznächte, was wir dann bei der Aufsicht meldeten. Nur im Notfall, wenn jemand plötzlich krank wurde und nicht selbst Ersatz organisieren konnte, musste die Post selbst schauen und bei uns nachfragen, wer einen zusätzlichen Dienst übernehmen könne.

Wir waren eine hochflexible Gruppe von auf diese Art von Job angewiesenen Frauen, die gut arbeitete und dank Selbstorganisation einen geringen administrativen Aufwand verursachte und dies bei einem Lohn, der nur dank der Nachtzulage attraktiv war. Ferien und Krankheit waren trotz regelmässiger Arbeit nur theoretisch bezahlt und um in die Altersvorsorge der zweiten Säule reinzukommen, reichte die zur Grundlage genommene Jahresarbeitszeit den meisten von uns nicht. Wer nach Ablauf eines Jahres auf genügend Stunden kam, musste die Beiträge rückwirkend einbezahlen, wenn sie das Geld übrig hatte und ausdrücklich darauf bestand, in die Kasse aufgenommen zu werden. Im Jahr darauf drohte dann wieder

der Rausschmiss, wenn die Stundenlimite nicht erreicht wurde. Doch all dies akzeptierten wir, sogar ohne gross zu klagen, allzusehr waren wir auf den Job angewiesen und zu wichtig waren für uns die Vorteile, die in der speziellen Flexibilität dieses Engagements lagen.

### Das Unheil kündigt sich an

Vielleicht so um 1990 herum, genau lässt sich das nicht mehr feststellen, begannen die Gerüchte zu zirkulieren, es würde bald eine neue Sortiermaschine installiert und uns brauche es dann nicht mehr. Bald darauf hiess es aber wieder, so sicher sei das nicht mit der Maschine und man wisse sowieso nie... Die Zeit verstrich, wir arbeiteten wie gewohnt und von offizieller Seite hörten wir nie etwas, bis dann im Herbst 1991 – auch ohne neue Sortieranlage – plötzlich ein Abbau vorgenommen wurde. Alle SortiererInnen erhielten neu nur noch einen Dienst pro Woche, wer vorher mehr Nächte arbeitete, verlor diese. Einzig im Fall der alleinerziehenden Mutter zeigte man sich grosszügig und belies ihr zwei Einsätze.

Dann, ein gutes Jahr später, am 6. Dezember 1992 hatten wir 9 Frauen uns alle in einem Sitzungszimmer in der Chefetage zu einer Aussprache einzufinden. Man eröffnete uns kurz und bündig, der Nachtdienst würde auf kommenden Februar aufgelöst und wir würden im bisherigen zeitlichen Rahmen im Tagdienst weiterbeschäftigt, allerdings unter Wegfall der Nachtzuschläge und nur noch in Dreistundenschichten auf Abruf. Wie sich später herausstellte, wurde das Handaufstrecken auf die Frage, wer am Tag grundsätzlich Probleme habe zu arbeiten, als Kündigung interpretiert. Dies betraf mich und Frau B., die alleinerziehende Mutter. Einwände der anderen Frauen bezüglich der fragwürdigen Dreistundenschichten fanden kein Gehör. Als sich zeigte, dass die PTT weder daran dachte für Härtefälle Lösungen zu suchen, noch es für nötig fand, die Änderungen der Arbeitsverhältnisse mit schriftlichen Verfügungen unter Einhaltung der Kündigungsfristen anzuzeigen, suchten eine Kollegin und ich Hans-Georg Heimann von der Interprofessionellen Gewerkschaft der ArbeiterInnen (IGA) auf, um uns zu informieren, wie wir uns wehren könnten.

### Widerstand

In der Folge organisierten wir uns und mit einer Ausnahme machten alle betroffenen Frauen mit. Nach einer Bedürfnisabklärung bei allen Betroffenen wandten wir uns zusammen mit der Gewerkschaft IGA in einem Brief an die Verantwortlichen der Post Basel 2 und forderten diese auf, auf die Änderung der Arbeitsverhältnisse zurückzukommen und im Dialog mit uns Betroffenen nach Lösungen zu suchen, wobei wir konkrete Forderungen formulierten. Zusätzlich wiesen wir darauf hin, dass in der Privatwirtschaft entsprechende dem minimalen Schutz des Obligationenrechtes unterstehende Arbeitsverhältnisse den ArbeitnehmerInnen Fristen und

Rekursmöglichkeiten garantieren, die beim Vorgehen der Post nicht im entferntesten eingehalten wurden. Ferner liessen wir die Verantwortlichen wissen, dass wir einerseits die Generaldirektion der PTT und andererseits das kantonale Gleichstellungsbüro vom Fall unterrichtet hätten. Da von den vorgesehenen Massnahmen nur Frauen betroffen waren und die Männer mit Aushilfsjobs wie bisher weiterarbeiten durften, sahen wir darin einen Verstoss gegen das Gleichstellungsgesetz. Aufgrund dieses Briefes wurde eine Aussprachesitzung anberaumt, an der neben einer mehrköpfigen Vertretung aus der Chefetage der Post Basel 2 und den betroffenen Frauen ein bereits bei der ersten Aussprache anwesender, für unsere Abteilung zuständiger Vertreter der Gewerkschaft PTT-Union teilnahmen. Dazu kamen unser Vertreter Hans-Georg Heimann von der Gewerkschaft IGA sowie Frau Yvonne Bollag vom Gleichstellungsbüro. Die Sitzung zeigte, dass man sehr verärgert über unseren Widerstand war, insbesondere dass wir die Angelegenheit nach aussen gebracht hatten. Zu konkreten Ergebnissen bezüglich der Anstellungsänderungen führte die Unterredung nicht, die Protokollierung der gesamten Diskussion zeigte aber die Strategien deutlich auf, die hinter den Umstrukturierungen standen, wobei die Erkenntnis frappant war, dass es die Chefs in ihrer vorindustriell-patriarchalen Haltung tatsächlich fertiggebracht hatten, sich als unverstandene Wohltäter zu sehen, deren Engagement für die Beschäftigten nicht gewürdigt wird. Deutlich wurde aber auch, dass hinter der ganzen Aktion nichts anderes stand als die Restrukturierung zum Zweck der Gewinnoptimierung des Betriebes – der Gedanke an eine möglichst gute Bilanz im Hinblick auf erwartete Diskussionen bei den sich abzeichnenden Privatisierungs- und Standortevaluationen soll erlaubt sein. Besonders pochten sie darauf, dass wir im sogenannten C6-Arbeitsverhältnis, Dienst auf Abruf und ohne Anspruch auf Beschäftigung, stünden, was wir nicht akzeptieren wollten, da wir seit Jahren regelmässig gearbeitet haben, was in unseren Augen automatisch einem C5-Arbeitsverhältnis als Teilzeitmitarbeiterin entsprach. Begründet wurde die abwehrende Haltung der Vorgesetzten damit, dass die PTT auf viele flexibel einsetzbare Arbeitskräfte angewiesen sei und nur so optimal funktionieren könne. Auch wurde unumwunden zugegeben, dass an den Dreistundenschichten unter C6-Bedingungen festgehalten werde und auch sämtliche Anstellungen von Aushilfen nur noch in dieser Kategorie vorgenommen würden, weil u.a. bei einer so kurzen Schicht keine Pause gewährt werden müsse; ab drei Stunden Einsatz hingegen würden den Beschäftigten 20 Minuten Pause zustehen. Dass heute bei grossem Arbeitsanfall teilweise Frauen zwei Schichten hintereinander arbeiten und weder eine Pause in der Schicht noch dazwischen haben, sei nur am Rande erwähnt.

Nachdem Frau B. und ich der Post Basel 2 Ende Januar schriftlich und eingeschrieben mitgeteilt hatten, wir würden, da uns kein Kündigungsschreiben erreicht hat, im Februar wie gewohnt zur Arbeit erscheinen, stellte man uns per Express eine Verfügung zu, die besagte, dass es in der Nacht keine Arbeit mehr für uns gäbe, worin jedoch das Angebot bekräftigt wurde, uns im Tagdienst zu beschäftigen.

Gestützt auf diese Verfügung reichten wir bei der Generaldirektion einen Rekurs ein und gleichzeitig fanden wir in Margrith von Felten eine Bundesparlamentarierin, die sich für uns einsetzte und eine Interpellation zu den C6-Anstellungen mit Hinweis auf unseren Fall einbrachte. Damit war so viel Staub aufgewirbelt – Margrith von Felten musste u.a. beim Generaldirektor der PTT, Parteigenosse Jean-Noël Rey, vortragen – dass man es vorzog, eine Schlichtungsverhandlung anzusetzen, um uns zu stoppen. Diese verlief hitzig und zuweilen grotesk, wie die folgende Episode beweist. Man warf mir vor, ich in meinem Alter und als Frau müsse ja nicht unbedingt eine Zweitausbildung machen, und dies, nachdem kurz vorher das Festhalten an den bisherigen Arbeitseinteilungen bei den Männern damit begründet wurde, die müssten sich ihr Studium verdienen. Nach einigem Hin und Her fanden wir uns in einem Vergleich. Ein Weiterziehen an das Bundesgericht schien uns zu aufwendig – ich wollte und musste meine Diplomarbeit fertig schreiben und konnte nicht mehr soviel Zeit investieren – und zu unsicher, so dass wir der Vereinbarung zustimmten, die als Abgangsentschädigung eine Pauschale im Umfang eines Monatslohnes vorsah.

Aufgrund unserer Aktivitäten hat die PTT ganz allgemein und die Kreispostdirektion Basel im besonderen einen anständigen Tritt ans Schienbein bekommen, was sie wohl vorsichtiger gemacht, aber kaum zu einer Änderung ihrer Praxis veranlasst hat. Dies namentlich, weil sie auch den Bundesrat hinter sich weiss, der in Beantwortung der Interpellation von Margrith von Felten das Festhalten an den C6-Arbeitsverträgen bekräftigte: «Neben den strengen Regelungen im Beamten-gesetz und in der Angestelltenordnung brauchen die PTT für ihren Betrieb ein flexibles Instrument. Diesen Bereich vermögen die C6-Vorschriften [...] abzudecken». Bleibt also die persönliche Genugtuung, den Gelben Riesen in Bedrängnis und zur Bezahlung einer Abgangsentschädigung gebracht zu haben, sowie die Gewissheit, dass bis heute, vier Jahre nach der Auseinandersetzung, die anderen betroffenen Frauen unserer Gruppe, soweit sie noch bei der PTT arbeiten, einen, wenn auch unverbrieften, Kündigungsschutz geniessen.

### Die Rolle der Gewerkschaften

Düster ist die Rolle der traditionellen Gewerkschaften bei der ganzen Angelegenheit. Zuerst muss man sich die spezielle Situation vor Augen führen, dass bei Staatsbetrieben Angestellte und Chefs zusammen in der Gewerkschaft sitzen, weil der Arbeitgeber eben nicht der Chef, sondern der Bund ist. Zum Schutz der Pfründe hat man es daher tunlichst vermieden, sich mit dem Aushilfspersonal zu beschäftigen und es in die Gewerkschaftsarbeit mit einzubeziehen. Besonders drastisch ist die Ablehnung gegenüber teilzeitarbeitenden Frauen, da diese in der männerdominierten PTT-Welt als Fremdkörper wirken und viele Beamte, bis hinauf in die Chefetage, die Arbeit der Frauen als nicht existenziell ansehen und eher der Kategorie Beschäftigungstherapie zurechnen. Dass bei dieser Konstellation in

Folgt: Je weniger Macht wird desto mehr sie  
OLYMPE darauf reagieren.

Arbeitskonflikten die Schwächsten, also die Aushilfen, kaum auf Unterstützung seitens der offiziellen Gewerkschaft hoffen können, ist so relativ leicht nachvollziehbar. Es erstaunt denn auch nicht, dass der von den Verantwortlichen zugezogene und bei den Aussprachen anwesende PTT-Union-Vertreter sich voll hinter die Chefs stellte und uns in keiner Art und Weise unterstützte, ja uns mit seinen Äusserungen vielmehr in den Rücken fiel. Dazu passt auch, dass sich die PTT-Union Sektion Basel bei Margrith von Felten wegen der Interpellation, die sie ohne Rücksprache mit ihnen gemacht hatte, beschwerte und dabei auch darauf hinwies, dass sie kein Verständnis für die Flugblattaktion unserer Gruppe habe und uns feiges Verhalten vorwarf. Das Flugblatt, das auch in einer anderen Abteilung mit sehr vielen bereits in Dreistundenschichten arbeitenden Frauen verteilt worden war, rief zu einer Versammlung in den Räumen der Interprofessionellen Gewerkschaft auf, um uns zu organisieren. Wenigstens vordergründig Interesse zeigte immerhin die gesamtschweizerische PTT-Union-Frauengruppe, welche wir mit einem detaillierten Informationspapier zu den Geschehnissen belieferten.

### Reflexion

1) Die Auseinandersetzung hat uns drei wichtige Punkte aufgezeigt. Zuerst einmal mussten wir lernen, dass flexibel nicht gleich flexibel ist. Im Zuge der Restrukturierung und der Gewinnoptimierung können im männerdominierten Staatsbetrieb offenbar ausschliesslich bei Frauen keine Kompromisse mehr eingegangen werden. Devise ist, dass die Verfügbarkeit an weiblichen Einsatzkräften bei einem minimalen finanziellen Aufwand immer genau dem Arbeitsvolumen entsprechen soll. Unter diesen Umständen ist kein Platz mehr für eine Gruppe wie wir sie waren; wir waren «falsch» flexibel und wegen den Nachtzulagen zu teuer.

2) Des weiteren konnten wir feststellen, dass die flexiblen Arbeitskräfte, die mit den Dreistundenschichten schon ein sehr schlechtes Aufwand-Ertragsverhältnis ohne existenzsicherndes Einkommen akzeptieren müssen, gezwungen werden auch das volle Risiko in der sozialen Absicherung zu tragen. So verschlechtert sich die Beschäftigungs- und damit die Einkommensgarantie, die Absicherung bei Krankheit und Unfall sowie die Altersvorsorge der ersten und zweiten Säule noch weiter. Dazu kommt, dass man bei der Arbeitslosenversicherung als nicht mehr vermittelbar gilt, wenn man einen solchen Vertrag auf Abruf hat.

3) Und noch etwas wurde uns bewusst, nämlich dass es unwahrscheinlich schwer ist, sich in dieser schwachen Angestelltenposition zu wehren, zumal der Arbeitgeber ein Staatsbetrieb ist und nicht dem Privatrecht untersteht. Ohne eine Organisation wie die Interprofessionelle Gewerkschaft der ArbeiterInnen (IGA) und mit viel persönlichem Einsatz hätten wir es kaum geschafft, uns zu organisieren und die eben dargestellte Form von Widerstand zu entwickeln. Heute ist es noch heikler geworden, sich zu wehren, denn neben der Situation der Betroffenen, die häufig durch Doppel- und Dreifachbelastungen geprägt ist, erschweren die kurzen Ein-

sätze ohne Pause und die ständig wechselnde Belegschaft ein gemeinsames Vorgehen.

### Nachwort

Abbau der Selbstbest. & eigene Stellung zu erhalten.

Das Opfer, das die Beamtschaft auf dem Rücken der Schwächsten, den teilzeitarbeitenden Frauen gebracht hat, hatte nicht den erhofften Erfolg. Die Flexibilisierungsforderungen gehen weiter und treffen nun auch sie, die ihre Stellen auf sicher zu haben glaubten, denn immer lauter wird die Diskussion über Lohnabbau und Aufhebung des Beamtenrechtes bei den Bundesbetrieben. Damit ist die Strategie der DereguliererInnen voll aufgegangen, zuerst wurde eine beispiellose Entsolidarisierung in Gang gebracht, die dazu führte, dass faktisch zwei Kategorien von MitarbeiterInnen entstanden: die hochflexible, rechtlose Manövrierarmee ohne Lobby und die gewerkschaftlich organisierten Festangestellten. Mit der Drohung, das Beamtenrecht aufzuheben, kann nun auch diese zweite Gruppe unter Druck gesetzt und zu Kompromissen gezwungen werden.

Würde das Beamtenrecht tatsächlich zu Gunsten des Privatrechtes aufgehoben, könnten – so absurd es tönt – die C6-Angestellten lachen, denn die Anwendung des Obligationenrechtes würde ihre Situation immerhin leicht verbessern.