

Heribert Kohl

Gewerkschaftliche Ansätze einer Freizeitpolitik

Dr. Heribert Kohl, geboren 1940 in Ansbach, studierte Politische Wissenschaften in Berlin und war drei Jahre lang an der Volkshochschule Leverkusen tätig. Er ist heute beim WSI mit Fragen der Arbeitsmarktpolitik, Regionalplanung und Freizeit beschäftigt.

Freizeitpolitik ist in gewerkschaftlicher Sicht in erster Linie „Arbeitspolitik“ und erst in zweiter Linie eine Politik für die freie Zeit. Denn für die Erwerbstätigen und ihre Angehörigen ist die Arbeit das bestimmende Lebenselement, auch wenn, statistisch gesehen, die arbeitsfreie Zeit die reine Arbeitszeit allmählich zu überholen beginnt. Gerade dies aber ist Ergebnis des gewerkschaftlichen Kampfes um den 8-Stunden-Tag, der mit der Geschichte der Arbeiterbewegung eng verbunden ist. Die Losung des 1. Internationalen Maifeiertages 1890 war: 8 Stunden Arbeit, 8 Stunden Erholung, 8 Stunden Schlaf. Diese Forderung, wie sie auch bereits 1864 die von *Karl Marx* inspirierte „Internationale Arbeiterassoziation“ in London aufstellte, war eine notwendige Reaktion auf den damals noch üblichen unmenschlichen 12- bis 14-Stunden-Tag, und betonte in erster Linie die Notwendigkeit der Erholung. Gleichzeitig zeigte sich aber mit dem Entstehen der Arbeiterbildungs- und Arbeitersportvereine, daß die emanzipatorische Funktion der Freizeit als eines Freiraums zur Einübung der persönlichen Entfaltung zunehmend gesehen wurde.

Der 8-Stunden-Tag wurde zwischen 1890 und 1919 schrittweise erreicht. Nach dem Abschluß der unmittelbaren Wiederaufbauphase nach dem Zweiten Weltkrieg wurde der nächste Schritt von der 48-Stunden-Woche zur 40-Stunden-Woche — eingeleitet durch die 1.-Mai-Parole 1957 (unter dem Slogan „Samstags gehört Vati mir“) — getan. Heute, nach der tariflichen Absicherung dieser

Forderung für die große Mehrheit der Arbeiter, Angestellten und Beamten, scheinen die über 100jährigen Träume der Anfänge der Arbeiterbewegung erfüllt: Die wöchentliche Arbeitszeit wurde von 90 auf 40 Stunden, also um mehr als die Hälfte reduziert.

Dennoch sah sich eine Arbeitsgruppe auf der DGB-Konferenz zum Thema „Humanisierung der Arbeit als gesellschaftspolitische und gewerkschaftliche Aufgabe“ (16./17. Mai 1974 in München) zu der letzten Endes auch selbstkritischen Feststellung gezwungen: „Das zunehmende Arbeitstempo und die wachsende Arbeitsintensität haben die gewerkschaftlichen Erfolge im Hinblick auf die Durchsetzung der tariflichen 40-Stunden-Woche und eines verlängerten Jahresurlaubs teilweise aufgehoben“ (These 2 der Arbeitsgruppe 3). Dies beleuchtet, daß es nicht mit der bisher üblichen nominellen Ausweitung der freien Zeit getan ist, sondern daß die Wechselbeziehungen zwischen Arbeit und Freizeit wieder stärker in den Mittelpunkt des gewerkschaftlichen Interesses rücken müssen. Die Unternehmerseite hat dies längst erkannt und auf die Arbeitszeitverkürzungen mit rigideren Rationalisierungen und Tempovorgaben bei der Arbeit reagiert. Die Zahl der Akkord- und Schichtarbeiter nimmt kontinuierlich zu. Aber auch die Zahl der Berufsunfälle und der vorzeitigen Verrentungen infolge Erwerbs- und Berufsunfähigkeit¹⁾ hält mit diesem Prozeß Schritt. Was nützt materieller Wohlstand, wenn er durch beruflich bedingte Gesundheitsschäden erkaufte wird? Was ist der Lebensabend wert, wenn jeder zweite Industriearbeiter über 65 Jahre chronisch krank oder in ständiger ärztlicher Behandlung ist?²⁾

Die verstärkte Betonung der Humanisierung der Arbeit erhält gerade von daher ihre wesentliche Unterstützung. Es wird aber auch auf der anderen Seite nicht länger möglich sein, alle Hoffnungen und die Lösung aller Versagungen bei der Arbeit auf die Freizeit zu verlegen nach dem Motto: Am Feierabend beginnt das eigentliche Leben. Die empirischen Befunde über das Weiterwirken der Charakteristiken der Arbeit in der freien Zeit sprechen eine zu deutliche Sprache.

So unterscheidet sich nach einer vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) des DGB in Verbindung mit infas durchgeführten Analyse³⁾ das Verhalten eines mehr physisch belasteten Arbeiters wesentlich von dem eines mehr psychisch-nervlich belasteten Angestellten in der Freizeit. Der zu ständigen Höchstleistungen angespornte Leistungslöhner oder der stets zur Verletzung der natürlichen biologischen Rhythmen gezwungene Schichtarbeiter braucht ein weit größeres Quantum seiner freien Zeit für Erholungszwecke als der weniger unter einem vergleichbaren Arbeits- und Rationalisierungsdruck stehende durchschnitt-

1) Bei den Arbeitern mußten 1972 z. B. 52 vH der Neuzugänge bei den Versicherungsrentnern wegen Frühverschleiß Torzeitig aus dem Arbeitsprozeß entlassen werden; vgl. Statistik der gesetzlichen Rentenversicherung Bd. 39 (1973).

2) Vgl. Blume, O., Möglichkeiten und Grenzen der Altenhilfe, Tübingen 1968, S. 44 f.

3) Freizeitverhalten — eine Sekundäranalyse, infas (Bad Godesberg) 1973 (im Auftrag des WSI); vgl. zum folgenden auch: Kohl, H., Arbeit und Freizeit, in: WSI-Mitteilungen 3/1974, S. 101—110.

liche Angestellte oder Beamte. Die verbleibende Werktagsfreizeit des Arbeiters ist zudem stärker geprägt durch notwendige Arbeiten in Haus oder Garten, während Sport, Hobbys, Ausgehen, kulturelle oder politische Aktivitäten im Vergleich zu den übrigen Erwerbstätigen deutlich zu kurz kommen. Angestellte oder Beamte haben dagegen einen mehr freizeitbetonten als arbeitsbezogenen Feierabend: Sie lesen mehr, gehen mehr aus, treiben mehr Sport, verfolgen mehr Hobbys, bilden sich mehr weiter und schalten sich auch vermehrt ins politische Leben ein. Sie haben, da sie aktiver sind und sein können, mehr von ihrer freien Zeit, während Arbeiter erst am Wochenende vergleichbare Aktivitäten entfalten wie ihre Kollegen mit anderen, weniger einseitig belastenden Arbeitsinhalten. (Diese Ergebnisse vermag eine kritische Sozialwissenschaft mit ausreichender soziologischer Phantasie aufzuweisen, während die traditionelle „Freizeitwissenschaft“ solche Beziehungen gerne unter dem Beifall der Arbeitgeberverbände ignoriert⁴.)

Die Freizeitqualität ist weitgehend abhängig von der Arbeits- und Arbeitsplatzqualität. Die beruflich Benachteiligten — Band-, Schicht- und Akkordarbeiter oder die Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung, also die Mehrheit der Industriearbeiterinnen und -arbeiter — sind auch in der Freizeit benachteiligt. Sie haben in der Regel eine höhere Arbeitsintensität, einen verlängerten Arbeitsumfang (Mehrarbeit!), eine ungünstigere Freizeitverteilung (Nachtarbeit, Feiertagsarbeit), sind ausgeschlossen von flexiblen Arbeitszeitregelungen, haben im Durchschnitt immer noch einen kürzeren Urlaub und partizipieren dementsprechend auch weniger an Weiterbildungs- oder politischen Aktivitäten als die übrigen Berufsgruppen.

Obwohl ihre Arbeitsplätze am gefährdetsten sind, können sie am wenigsten (objektiv und subjektiv) für ihre individuelle Qualifizierung tun. Obwohl diese Defizitgruppen also am meisten an einer Veränderung der gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen interessiert sind oder sein müßten, gehen von ihnen infolge ihrer bisher erfolgreichen Domestizierung in der Konsumgesellschaft die wenigsten politisch verändernden Impulse aus. Ihre „Auflehnungsbereitschaft“ (*E. Frisier*) gegenüber einem Zustand, in dem ihre Wohnungen am stärksten umweltgefährdeten Einflüssen ausgesetzt und am wenigsten freizeitgerecht eingerichtet sind, der ihnen zwar einen regelmäßig überbordenden Verkehr, zugleich aber den weitgehenden Verzicht auf mögliche Freizeitinfrastrukturen zumutet, ist ihnen durch eine gerade im Freizeitbereich nachdrücklich wirkende Wirtschafts- und Konsumerziehung ausgetrieben worden.

Die Grenzen des Wachstums bedrohen allerdings auch diese durch kapitalorientierte Interessen bisher stabilisierte „Harmonie“. Der von den Gewerk-

4) So z. B. Schmhz-Scherzer, R., Freizeit und Arbeitswelt, in: *der arbeitgeber* 25 (1973), H. 14, S. 637—639; ebenso fahrlässig ist auch die phantasievolle Feststellung, daß „das Erlebnis des Freiseins . . . nicht auf die Freizeit beschränkt“ bleibe, sondern „auch und gerade in der Berufsarbeit möglich“ sei, weshalb es letztendlich „gar keines eigenen ‚privaten‘ Freizeitraumes“ mehr bedürfe, wie H. Opachowski (Freizeitforschung ohne soziale Phantasie, in: *Frankfurter Hefte* 5/1973, S. 355) meint.

schaften vorangetriebene und von den Unternehmensleitungen durch Kostenüberwälzungen und Rationalisierungen immer härter geführte Verteilungskampf ist daher zunehmend auch ein Kampf um die Verteilung der Chancen, d. h. um mehr Qualität des Lebens. Die durch die Umstände erzwungene Neuorientierung und Neubesinnung der Gewerkschaften ist schon längst in vollem Gange.

Das freizeitpolitische Resümee dieser Situation muß es sein, sich dem unternehmerischen Interesse der Fixierung der freien Zeit als Konsum- und Erholungszeit durch eine anders gelagerte Orientierung entschieden entgegenzusetzen. Dies würde praktisch bedeuten, dafür einzutreten, daß die freie Zeit

— nur soviel wie nötig zur Erholung und Entspannung und so wenig wie möglich zum reinen Ausgleich von Mängelerfahrungen in der Arbeitswelt in Anspruch genommen werden muß,

— dagegen soviel wie möglich der persönlichen, sozialen und politischen Entfaltung und Selbstbestimmung dient. Ein Teil der Freizeit ist demnach notwendigerweise auch Bildungszeit.

Dies muß das Leitmotiv einer gewerkschaftlichen Politik sein, die auf eine Verbesserung der Chancen der abhängig Beschäftigten im Bereich der Arbeit wie auch im Bereich der arbeitsfreien Zeit abzielt.

Die gewerkschaftlichen Forderungen und ihre Machbarkeit

Im folgenden soll daher zunächst einmal angesprochen werden, was an gewerkschaftlicher Programmatik zu diesem Problemkreis vorliegt, welche praktischen volkswirtschaftlichen und politischen Konsequenzen dies haben würde, und welche Maßnahmen sich notwendigerweise daran anschließen müßten im Sinne einer integrierten gewerkschaftlichen Arbeits- und Freizeitpolitik.

Das DGB-Aktionsprogramm, beschlossen auf dem 9. Bundeskongreß in Berlin, enthält folgende freizeitrelevante Forderungen im weiteren Sinne:

— Einführung des 10. Schuljahres für alle und eines anschließenden Berufsbildungsjahres,

— Verlängerung des jährlichen Erholungsurlaubs auf mindestens 6 Wochen,

— Einführung eines bezahlten zweiwöchigen Bildungsurlaubs pro Jahr,

— Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze auf das 60. Lebensjahr.

Dies alles soll unter der Voraussetzung erfolgen, daß der Achtstundentag (auch für Schichtarbeiter!) und die Fünftagewoche strikt eingehalten bzw. weiter verwirklicht werden. Außerdem sollten gesundheitsgefährdende (wie z. B. Schichtarbeit) und andere schwere Arbeitsbelastungen durch zusätzliche Urlaubstage abgegolten werden.

Dieses Programm enthält Zielsetzungen, die z. T. kurzfristig, z. T. erst längerfristig über verschiedene Zwischenschritte erreichbar sind. Unter ver-

teilungs- und arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten wurden neuerdings Berechnungen vorgelegt, die ein Urteil über die Machbarkeit und mittelfristige Reichweite der Umsetzung dieser Forderungen erlauben. Als Rahmen wird dabei jeweils ein Zeithorizont bis 1980 sowie ein weiteres wirtschaftliches jährliches Wachstum von durchschnittlich 4—4,5 vH für diese Periode angenommen.

Die beiden hier heranzuziehenden Alternativrechnungen sagen folgende¹: Unter verteilungspolitischem Aspekt wäre das freizeitpolitische Programm des DGB nur dann bis zum Jahre 1980 realisierbar, wenn das zu erwartende wirtschaftliche Wachstum jeweils im Verhältnis von 2:1 auf Einkommens- und Freizeitwüchse aufgeteilt würde. Zu diesem Ergebnis kommt jedenfalls das freizeitökonomische Gutachten von *B. Kùlp* und *R. Mueller*⁵) für die Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel der Bundesregierung. Es ist allerdings äußerst fraglich, ob ein solcher Verteilungsschlüssel, wie er nicht einmal für die konjunkturell günstigere Periode zwischen 1968 und 1973 feststellbar war — er betrug hier höchstens 3:1 — für die unmittelbare, wirtschaftlich schwierigere Zukunft angesetzt werden kann. Angesichts der nicht nur durch die Preissteigerungen härteren Gangart des Verteilungskampfes dürfte es den Gewerkschaften schwerfallen, ihren Mitgliedern den Nutzen nichtfinanzieller Verteilungseffekte in Gestalt wachsender Freizeit plausibel zu machen. Daß Arbeitszeitverkürzungen zum Ausgleich gegen das gesteigerte Arbeitstempo und die Verlängerung der Arbeitswege, vermehrte Bildungsfreizeit sowie die Verkürzung des Arbeitslebens überhaupt wegen der drohenden Tendenz zur Frühinvalidisierung notwendig sind, wird andererseits immer weiteren Teilen der abhängig Beschäftigten bewußt. Die allgemeine Konjunkturlage und die augenblicklichen Sparmaßnahmen der Bundesregierung erlauben es jedenfalls nicht, die abschließende Verwirklichung der gewerkschaftlichen freizeitpolitischen Programmatik vor 1985 zu erwarten. Darüber hinausgehende Forderungen, wie die nun auf der Münchener Konferenz zur Humanisierung der Arbeit vorgeschlagene Einbeziehung der AZO-Pausen in die regelmäßige tägliche tarifliche Arbeitszeit⁶) dürften eines erheblichen gewerkschaftlichen Nachdrucks bedürfen. Bezahlte Kurzpausen sind andererseits für bestimmte Problemgruppen (Band-, Schicht-, Akkordarbeiter) bereits in einer Reihe von Tarifverträgen fixiert⁷). Sie könnten Wegweiser für die unmittelbaren gewerkschaftlichen Aktivitäten auf diesem Gebiet sein.

Auch arbeitsmarktpolitische Gründe würden die erwähnten freizeitpolitischen Initiativen der Gewerkschaften unterstützen. Aus dem hier weiterhin zu zitierenden Alternativtableau des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit hinsichtlich der voraussichtlichen Arbeitsmarkt-

5) Vgl. Kùlp, B., und Müller, R., *Alternative Verwendungsmöglichkeiten wachsender Freizeit*, Göttingen 1973.

6) Die Neudefinition der Arbeitszeit in der zu novellierenden Arbeitszeitordnung (AZO), die in ihrer derzeitigen Fassung aus dem Jahre 1938 stammt, wäre dann: „Arbeitszeit ist die Zeit, in der der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber (vertraglich) zur Verfügung steht“ (These 7 der Arbeitsgruppe 3).

7) Vgl. den Lohnrahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden vom 20. 10. 1973, der eine fünfminütige bezahlte Pause pro Arbeitsstunde vorsieht. Ferner: *Humanisierung der Arbeitswelt*, hrsg. vom Hauptvorstand der Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten, o. J., S. 8.

Situation des Jahres 1980⁸⁾ geht nämlich hervor, daß der sich abzeichnende hohe Sockel an Arbeitslosigkeit von etwa 250 000 Erwerbspersonen kaum abgebaut werden kann, wenn der Bedarf an Arbeitskräften nicht kräftig angehoben werden kann. Dies kann durch verstärktes wirtschaftliches Wachstum erfolgen, was augenblicklich unwahrscheinlich ist, oder aber durch Arbeitszeitverkürzungen. Der tarifliche Abschluß eines zusätzlichen Urlaubstages für alle Arbeitnehmer erforderte z. B. die Schaffung von 100 000 neuen Arbeitsplätzen. Die weitere Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze würde eine ebensolche Wirkung haben. Alle gewerkschaftlichen Forderungen zusammengenommen, würde der Arbeitskräftebedarf für das Jahr 1980 rechnerisch um 850 000 Erwerbstätige ansteigen. Die lähmende Sorge um die Sicherheit des Arbeitsplatzes würde dann abgelöst von der Notwendigkeit der Mobilisierung vor allem der inländischen Arbeitsmarktreserven. Denn da eine weitere wesentliche Erhöhung der Ausländerbeschäftigung aus gesellschaftspolitischen Gründen nicht wünschbar sein kann, verbleibt nur die Aktivierung des noch vorhandenen einheimischen Potentials, z. B. der Frauen (vor allem über 40 Jahre). Die Frauenerwerbsquote in der Bundesrepublik ist im internationalen Vergleich erstaunlich niedrig. Sie liegt etwa 6 vH unter der der USA und etwa 10 vH unter der der DDR. Der bislang übliche Ersatz der Frauenerwerbstätigkeit durch Ausländerbeschäftigung scheint angesichts der sich heute auftuenden Integrations- und Beschäftigungsprobleme als ein allzu teurer Luxus, dessen Folgekosten uns erst allmählich bewußt zu werden beginnen.

Das westdeutsche Reservoir an Teilzeitarbeitskräften z. B. ist demgegenüber noch keineswegs ausgeschöpft. So konnte im ersten Quartal 1974 nur jede fünfte der über 100 000 registrierten teilzeitarbeitssuchenden Frauen in die gewünschte Stelle vermitteln werden. (Selbst vor der Energiekrise fand nur ein knappes Drittel der Interessenten eine entsprechende Beschäftigung!) Diese arbeitsmarktpolitische Alternative ist jedoch unter zwei Voraussetzungen zu sehen: Einmal, daß die gewerkschaftliche Politik weiterer Arbeitszeitverkürzungen und einer Ausdehnung der notwendigen Bildungszeiten nicht nur zügig vorgeht, sondern sogar intensiviert wird; ferner, daß das wirtschaftliche Wachstum mindestens vier Prozent pro Jahr beträgt. Ein Prozentpunkt weniger würde bereits über eine halbe Million neuer Arbeitsloser bedeuten, falls nicht andere flankierende Maßnahmen erfolgen.

Das Arbeitsplatzrisiko bleibt also nach wie vor akut und ist als vordringliches Problem anzusehen. Ein Blick auf die Statistik zeigt, daß besonders die unqualifizierteren Arbeitskräfte davon in erhöhtem Maße bedroht sind. Das Arbeitsförderungsgesetz hat gerade für diese große Gruppe in der Frage der Fortbildung und Umschulung am wenigsten getan, obwohl sie es am dringlich-

8) Vgl. Klauder, W., Kühlewind, G., Schnur, P., Thon, M., Zur Arbeitsmarktentwicklung bis 1980, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1/1974, S. 1—15.

sten benötigte⁹). Umfragen zeigen, daß gerade bei Arbeitern neben der Motivation (z. B. Anstoß durch den Betrieb) die Bereitstellung von vermehrter Freizeit Voraussetzung einer erhöhten Teilnahme an Fortbildungskursen ist¹⁰). Die Schaffung geeigneter Bildungsfreizeiten (z. B. Bildungsurlaub) und Bildungsangebote für diese Problemgruppe ist daher ebenfalls eine noch ungelöste gesellschaftspolitische Aufgabe der Zukunft. Durch eine engere Verbindung von Bildungs- und Personalplanung sollte schließlich sichergestellt werden, daß jede Beschäftigung mit einem Mindestmaß an Qualifizierung gekoppelt ist. Auch hier ergeben sich wiederum Anknüpfungspunkte zum Problem der Humanisierung der Arbeit.

Schlußfolgerungen einer gewerkschaftlichen Freizeitpolitik

Eine an der Verbesserung der Lebenschancen der abhängig Beschäftigten orientierte Freizeitpolitik muß demnach verschiedene Ebenen umfassen. Sie ist kein exklusiver, unpolitischer Bereich, der der Konsum- und Vergnügungsindustrie getrost überlassen bleiben kann, sondern muß alle wesentlichen Beziehungsfelder und Bestimmungsfaktoren der Freizeit, nämlich Arbeit, Einkommen, Wohnen und Infrastruktur, Bildung und politische Beteiligung in ihren Zielhorizont einbeziehen. Die Probleme und die sich daraus ergebenden Maßnahmen in diesen einzelnen Sektoren seien daher im folgenden zusammengefaßt.

a) Bezugsfeld Arbeit

Das hauptsächliche Pendant der Freizeitpolitik ist die Art der Arbeitsorganisation und -gestaltung. Der Charakter des Arbeitsplatzes bestimmt in dem Maße die Qualität der freien Zeit, als er das Aktivitätspotential des Menschen fördert, verbraucht oder gar vernichtet. Das gleiche gilt für die Chancen der Entfaltung der Persönlichkeit. Persönlichkeitshemmende Strukturen der Arbeit wirken sich auch in der Freizeit aus, gleichviel wieviel davon noch durch individuelle Aktivitäten kompensiert werden kann.

Die menschengerechte Gestaltung der Arbeit durch Abbau von Streß, Monotonie und extremer Arbeitsteilung ist daher eine vordringliche Forderung. Sie muß sich auch auf die Verteilung der Arbeit beziehen. Arbeitszeiten, die die natürlichen biologischen Rhythmen ständig verletzen, wie z. B. die Schicht-einteilung, oder die wegen ihrer Länge (Problem Mehrarbeit oder „Panzer-Schicht“) den Menschen unzulässig strapazieren, sind auf das technologisch und versorgungspolitisch notwendige Mindestmaß zu reduzieren¹¹). In diesen Zusammenhang gehört auch die Frage der flexiblen Arbeitszeit, die von einer zunehmenden Zahl gerade jüngerer Kollegen dort, wo sie technisch möglich ist,

9) Nach dem Bericht der Bundesregierung vom 23. 3. 1973 (Bundestagsdrucksache 7/403) waren von den durch das AFG Geförderten nur 4,2 vH un- und angelernte Arbeiter.

10) Vgl. Zeitbudgetstudie NRW, Teil I: Arbeit, Sozialkontakt, Fortbildung, infas (Bad Godesberg) 1971, S. 46.

11) Die DBG-Konferenz zur Humanisierung der Arbeit forderte daher die Begrenzung der Nachtarbeit „auf die Fälle, in denen jetzt Sonntagsarbeit zulässig ist“ (These 6 der Arbeitsgruppe 3).

gewünscht wird. Es ist jedoch darauf zu achten, daß daraus nicht ein Instrument der Unternehmenseite wird, womit Produktionsschwankungen auf die Beschäftigten flexibler überwältzt werden können, ohne daß Mehrarbeitskosten einkalkuliert werden müssen. Auch droht dabei die Durchbrechung des Achtstundentages und der durch das BetrVG vorgesehenen Pausenregelungen. Andererseits bedeutet die Einführung der gleitenden Arbeitszeit für viele Beschäftigtengruppen eine gewünschte Entlastung.

Die Zunahme der Wochenend-, Feiertags- und Nachtarbeit ist ein weiteres Problem, das in diesem Zusammenhang gesehen werden muß, Sie ist teilweise ein Preis der „Freizeitgesellschaft“, zu einem guten Teil aber Konsequenz einer nur wirtschaftlich argumentierenden Rentabilitätsbetrachtung. Gerade einer solchen Argumentationsweise wird in Zukunft deutlicher der Satz entgegengehalten werden müssen: Kein Verkauf von Gesundheit und notwendiger Freizeit für Geld!

Um die im Zusammenhang mit weiteren Arbeitszeitverkürzungen und der Ausdehnung der Bildungszeit auftretenden Engpässe auf dem Arbeitsmarkt zu umgehen, müssen schließlich vermehrt Teilzeitarbeitsplätze für Frauen *und* Männer geschaffen werden. Ein flexibler Übergang von der Vollarbeitszeit zur Teilzeitarbeit vor dem Ausscheiden aus dem Arbeitsleben ist anzustreben.

b) Bezugsfeld Einkommenssituation

Durch die Einkommensverteilung werden selbstverständlich auch Freizeit-chancen verteilt. Dies zeigt sich unter anderem bei dem Wochenend- und Urlaubsverhalten. Einkommensbezieher über 2 000 DM netto unternehmen dreimal so häufig Wochenendausflüge wie Personen, die sich mit der Hälfte dieser Summe im Monat begnügen müssen. Liegt das Haushaltseinkommen unter 1 000 DM, so verbringt jeder Zweite seinen Urlaub zu Hause; liegt es über 2 000 DM, so bleibt nur jeder Vierte zu Hause. Kinderreiche Familien können sich in der Mehrheit immer noch keine Urlaubsreise leisten. Arbeiter verreisen nur zu einem knappen Drittel ins Ausland, die übrigen Berufe zur Hälfte. Jeder sechste Arbeiter (wie auch jeder sechste Rentner) in Nordrhein-Westfalen ist in seinem bisherigen Leben noch nie in Urlaub gefahren, hat also noch nie die Chance eines für Erholung und Kontakterweiterung notwendigen Ortswechsels wahrnehmen können¹²⁾.

In diesen Zahlen spiegelt sich beispielhaft die Notwendigkeit eines Urlaubsgeldes wider. Als mittelfristige Zielsetzung muß daher gelten, mindestens 50 vH eines Monatsgehältes für alle Arbeitnehmer zu diesem Zweck tariflich abzusichern. In der Verkehrs- und Kommunalpolitik ist ferner darauf zu achten, daß die Eintrittspreise und Gebühren entsprechende Sozialklauseln beinhalten.

12) Vgl. Kohl, H., Arbeit und Freizeit, a. a. O., S. 107.

c) Bezugsfeld Wohnung und Infrastruktur

Ober 70 Prozent der freien Zeit werden innerhalb der Wohnung oder im direkten "Wohnungsumfeld" verbracht. Dennoch ist die vorhandene Wohnungs- und Raumausstattung in der Regel nicht so, daß die Freizeitbedürfnisse der Bevölkerung ausreichend Berücksichtigung finden — abgesehen von persönlichen Freizeitgütern wie Fernsehen, Radio oder dergleichen. Der niedrige Wohnwert infolge fehlender Ausstattung und Wohnfolgeeinrichtungen (für Kinder und Erwachsene) mindert den Freizeitwert vor allem der Mietwohnungen erheblich. Wenn auch der Wohnungsmarkt zunehmend entspannter wird, so verfügt noch längst nicht jeder Bewohner über ein eigenes Zimmer: Jeder fünfte Arbeiterhaushalt muß sich noch mit einer Ein- oder Zweizimmerwohnung begnügen. Hobby- und andere Vielzweckräume fehlen in der Regel ebenso wie ein Garten in Hausnähe. Auch Abstellräume (Keller, Speicher) sind vielfach zu knapp bemessen oder entfallen ganz¹³⁾.

Eine novellierte Baugesetzgebung müßte also dafür Sorge tragen, daß die Frage der Wohnungsgröße, -ausstattung wie auch der Katalog notwendiger Wohnfolgeeinrichtungen bei der zukünftigen Bau- und Stadtplanung stärker berücksichtigt werden^{13a)}. Die Erreichbarkeit von Sport- und Erholungsanlagen sowie freizeitbezogener Unterhaltungs- und Dienstleistungsangebote wird heute im Zuge der Entwicklung eines aktiven Freizeitverhaltens weit stärker betont als früher. Die relative Nähe der Arbeiterwohnungen zu ihrem Betrieb entschädigt noch lange nicht für Umweltbelastungen und fehlende Grünflächen.

Die von stärkeren Abwanderungen bedrohten Industriereviere versuchen daher neuerdings, durch den Bau sogenannter Freizeitparks ihr Freizeitimage mit Macht aufzupolieren. So hat z. B. der Siedlungsverband Ruhrkohlenbezirk (SVR) in den vergangenen sechs Jahren fünf Revierparks und sechs Freizeitzentren für insgesamt 36 Millionen DM erstellt. Wie Innenminister *Weyer* zur Eröffnung des 3. Freizeitkongresses des SVR am 28. Mai 1974 bekanntgab, will das Land Nordrhein-Westfalen binnen Jahresfrist 60 (!) weitere Freizeitparks fertiggestellt haben¹⁴⁾. Außerdem sollen in Zukunft vermehrt in Wohnungsnähe Einrichtungen geschaffen werden, die zu „spontaner Freizeitaktivität“ anregen. Wird dies alles der Erweiterung der persönlichen Entfaltungs- und Spielräume bisher Benachteiligter dienen — oder nur neue Marktchancen im Zusammenspiel mit dem großen „Freizeitspaß“ eröffnen? Hierauf hätte eine auch durch die Gewerkschaften zu beeinflussende Regionalpolitik ihr Augenmerk zu richten.

13) Vgl. Freizeitverhalten (infas), a. a. O., S. 50.

13a) Im Blick auf die Schichtarbeiter bedürfte es z. B. auch gesetzlicher Bestimmungen zur Verwendung schalldämmender Bauelemente und Fenster sowie gegen die von der Wasserinstallation ausgehende Geräuschbelastigung; vgl. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der CDU/CSU zur Nacht- und Schichtarbeit vom 3. 4. 74 (Bundestagsdrucksache 7/195S).

14) Siehe Westfälische Rundschau vom 29. 5. 1974.

d) Bezugsfeld Bildung

Freizeit als Bildungszeit verdient unter gewerkschaftlichen Gesichtspunkten besondere Beachtung. Durch die Bildung werden die Lebenschancen des einzelnen entscheidend beeinflußt. Da die Erstausbildung heute nur noch in Ausnahmefällen für das ganze Berufsleben „vorhält“, ist es eine bare berufspolitische Notwendigkeit, sich in der Freizeit oder während spezieller Bildungsfreizeiten weiterzubilden sowie aus welchen Gründen auch immer versäumte Abschlüsse nachzuholen. Vor allem jüngere Arbeitnehmer sind sich dieser Situation bewußt: Drei Viertel der unter 25jährigen abhängig Beschäftigten erklärten in einer Befragung 1972/73¹⁵⁾ ihre Bereitschaft zur Weiterbildung, während im Bevölkerungsdurchschnitt sich nur die Hälfte dazu positiv äußerte. Diesem überdurchschnittlichen Bildungswillen sollte man durch spezielle betriebliche oder öffentliche Angebote entgegenkommen. Dafür bietet einerseits das Betriebsverfassungsgesetz eine — wenn auch nicht ausreichende — Handhabe. Die anstehenden Erwachsenenbildungsgesetze der Länder oder das Bildungsurlaubsgesetz (bisher nur auf Landesebene in Hamburg und Niedersachsen vorhanden) wären der zweite Hebel. Entscheidender noch wäre die vom DGB geforderte Einführung des zehnten Schuljahres sowie eines Berufsgrundbildungsjahres.

Eine wichtige flankierende Hilfestellung bieten die von der Bundesanstalt für Arbeit gewährten Berufsausbildungsbeihilfen sowie die individuelle und institutionelle Förderung der Fortbildung und Umschulung nach dem AFG. Eine Intensivierung dieser Maßnahmen würde allerdings eine Neuregelung der Finanzierung voraussetzen. Weniger kostenaufwendig wäre die Organisation spezieller Programme oder (Fern-)Kurse für Problemgruppen wie Schichtarbeiter, Frauen, Angelernte, Ausländer oder Ältere, die durch öffentliche Bildungsträger (wie z. B. Volkshochschulen) zu realisieren wären.

e) Bezugsfeld Politik

Auf dem Feld der Organisationsbindung und politischen Partizipation zeichnen sich gegenwärtig zwei gegenläufige Trends ab. Die traditionellen freizeitorientierten Organisationen und Vereine erleben einen leichten Rückgang, der aber durch den Zuzug neuer Gruppen — wie z. B. jüngerer Frauen — teilweise ausgeglichen wird. Der regelmäßige Kirchgang als Indikator für die religiöse Bindung hat sogar im vergangenen Jahrzehnt vor allem bei den jüngeren Bevölkerungsgruppen um fast die Hälfte abgenommen.

Die politischen Organisationen wie Parteien und Gewerkschaften erfreuen sich hingegen eines leicht ansteigenden Interesses in der Bevölkerung. Indessen taucht hier die widersprüchliche Erscheinung auf, daß vor allem bei jüngeren Arbeitnehmern die Bereitschaft und das Interesse an einem parteipolitischen Engagement zwar enorm gestiegen ist, die Entwicklung der tatsächlichen Partei-

15) Vgl. Kohl, H., Arbeit und Freizeit, a. a. O.

mitgliedschaft jedoch stagniert und teilweise beträchtlich absinkt. Kann das geäußerte Interesse nicht in konkrete Aktivitäten zur Verbesserung der gesellschaftlichen Lebensbedingungen umgesetzt werden, so droht für die Zukunft der gefährliche Trend politisch-organisatorischer Abstinenz bei gleichzeitig hochgradig politischer Sensibilität. Oder aber neue Formen politischer Partizipation werden sich herausbilden müssen. Die Gruppe der 25- bis 35jährigen Männer mit abgeschlossener Lehre und Ausbildung erklärte sich in einer Befragung mehrheitlich an einer unmittelbaren Einwirkung auf den politischen Entscheidungsprozeß nach dem Muster der Bürgerinitiativen und ohne den Umweg über repräsentative Organisationen bereit oder interessiert¹⁶⁾.

Die arbeitsfreie Zeit ist eben nicht zuletzt auch ein Feld politischer Selbstentfaltung, in dem Frustrationen bekämpft und die Selbstbestimmung erlernt und praktiziert werden kann. Entsprechende Erfolgserlebnisse bleiben dann auch nicht ohne Wirkung auf die anderen gesellschaftlichen Sektoren. Der Kampf um die Humanisierung der Arbeit und die Demokratisierung der Wirtschaft kann gerade von solchen Erfahrungen positive Impulse erhalten.

Eine neue Ebene des Verteilungskampfes

Die Verbesserung der Arbeits- und der Freizeitqualität ist somit eine im Interesse der abhängig Beschäftigten liegende integrierte gewerkschafts- und gesellschaftspolitische Aufgabe der Zukunft. Für ihre Verwirklichung sind weite Teile der Bevölkerung ansprechbar und mobilisierbar, da die bisher vorherrschende berufsbezogene Leistungsorientierung immer deutlicher durch eine freizeitbetonte und auf außerberufliche Aktivitäten abzielende Grundeinstellung abgelöst wird¹⁷⁾. Leistung allein zählt nur noch bei einem Drittel der unter 35jährigen als höchster Wert, während vergleichsweise die Mehrheit der über 45jährigen darin den Sinn ihres Lebens erblickt.

Die Konsumerziehung hat hier etwas erreicht, was das bisherige Wertesystem und die Fixierung auf quantitative Wachstumszahlen langfristig in Frage stellt. Der Mensch will mehr haben vom Leben; die qualitative Betrachtung rückt in den Vordergrund. Der Verteilungskampf erhält damit eine zusätzliche Dimension. Er wird dadurch nichts von seiner Schärfe einbüßen, dagegen verstärkte tarifliche und gesetzliche Anstrengungen erfordern. Die Bundesregierung arbeitet seit geraumer Zeit an einer freizeitpolitischen Konzeption für ihre zukünftigen Aktivitäten auf diesem Gebiet¹⁸⁾. Die Gewerkschaften sollten diese Überlegungen kritisch begleiten und entsprechend ihren Möglichkeiten als Tarifpartei eigene Verteilungsstrategien entwickeln für das nächst dem Gelde knappste Gut: die Zeit.

16) Vgl. Freizeitverhalten (infas), a. a. O., S. 60 f.

17) Vgl. die Emnid-Untersuchung: Freizeitbedingungen und Freizeitentwicklungen 1972/73, Bielefeld 1973, Tab. 43.

18) Vgl. die Antwort der Bundesregierung auf die Kleiae Anfrage der Fraktionen der SPD und FDP vom 2. 4. 1974 — Bundestagsdrucksache 7/1948.