Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 73 (1981)

Heft: 9

Artikel: Warum ein Leitbild des SGB zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit?

Autor: Aeschbach, Karl

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-355053

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: 13.07.2025

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

Warum ein Leitbild des SGB zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit?

Karl Aeschbach

Seit einigen Jahren besteht im Schosse des SGB eine Erfahrungsaustausch-Gruppe «Humanisierung der Arbeitswelt». Sie fördert vor allem den Austausch von Informationen zwischen den einzelnen Verbänden und verfolgt neue Tendenzen, welche die Arbeitsbedingungen beeinflussen. Die Erfa-Gruppe ist ferner der schweizerische Gesprächspartner für die regelmässigen internationalen Arbeitsstudienkonferenzen, die seit mehr als zehn Jahren im deutschen Sprachraum zusammen mit den deutschen, österreichischen und luxemburgischen Kollegen stattfinden. Die Vertreter der SGB-Verbände an diesen Konferenzen konnten immer wieder von den Erfahrungen der ausländischen Kollegen profitieren. Auch die beiden Informationsbroschüren zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit, die der SGB anbietet, sind Gemeinschaftsproduktionen von DGB, OeGB und SGB. Im Laufe dieser Tätigkeit wuchs das Bedürfnis nach einem Leitbild zur Humanisierung der Arbeit. Dieses sollte in knapper Form eine Standortbestimmung und einen Katalog der wichtigsten Forderungen enthalten. Das Leitbild begründet einerseits, weshalb die Gewerkschaften heute dem Bereich der Humanisierung der Arbeit eine grosse Bedeutung einräumen – Humanisierung und Demokratisierung wurden zu zentralen Schwerpunkten der achtziger Jahre erklärt – und anderseits will es eine Handlungsanweisung für Vertrauensleute, Betriebskommissionen und Funktionäre liefern, in welcher Richtung Forderungen zur praktischen Verwirklichung gestellt werden sollten. Der zeitliche Ablauf der Ausarbeitung des Leitbildes ermöglichte es, den gesamten Forderungsteil in das Arbeitsprogramm des SGB aufzunehmen. Das Leitbild entspricht daher in seinen wesentlichen Teilen dem vom ausserordentlichen Kongress am 24. Oktober 1980 genehmigten Text.

Die Arbeit als zentrales Element des Lebens

Jede Formulierung von Zielen beruht auf bestimmten weltanschaulichen Grundlagen. Das Humanisierungs-Leitbild beruht auf der in der Präambel umschriebenen Annahme,

- dass Arbeit nach wie vor ein zentrales Element im Leben des einzelnen Menschen darstellt
- und dass Arbeit nicht nur der Produktion, sondern auch der Befriedigung schöpferischer Bedürfnisse und dem Wunsch nach sozialen Kontakten dient.

Daraus folgt, dass nicht nur die körperliche und seelische Gesundheit des Arbeitnehmers zu schützen ist, sondern dass Arbeit auch zu seinem

«Wohlbefinden», zu seiner persönlichen Entfaltung beitragen soll. Das Leitbild geht davon aus, dass die Arbeit wesentliche ausserökonomische Werte beinhaltet, ja dass sie einen Bestandteil der menschlichen Selbstverwirklichung bildet. Aus dieser positiven Grundhaltung zur Arbeit wird anderseits die Forderung abgeleitet, dass jeder Mensch ein Recht auf sinnvolle Arbeit hat: also nicht nur auf irgendeine Beschäftigung, die ihm ein Einkommen vermittelt, sondern auf eine Arbeit, die seinen persönlichen Fähigkeiten und Bedürfnissen Rechnung trägt.
Arbeit wird nicht nur darum als zentrales Element betrachtet, weil sie immer noch einen Drittel unseres aktiven Lebens in Anspruch nimmt, sondern sie wird als Teil eines sinnerfüllten Lebens gesehen. Das Leitbild stützt sich damit auf das ausgeprägte Arbeitsethos des Handwerkers und des qualifizierten Berufsarbeiters, das die Haltung der Gewerkschaften immer wieder geprägt hat. Wohl gab es in der Geschichte der Arbeiterbewegung immer auch eine Minderheit, welche in der Arbeit nur die zu überwindende Lohnsklaverei sah. Die Gewerkschaften in ihrer grossen Mehrheit stützten sich aber auf die ethischen und qualitativen Aspekte der Arbeit und richteten ihre Anstrengungen darauf, negative Erscheinungen wie zu lange Arbeitszeiten, zu hohe Arbeitsrhythmen, schädliche Substanzen und gefährliche Arbeitsbedingungen zu bekämpfen.
Diese Einstellung zur Arbeit ist aber nicht unbestritten. Auf der einen Seite stösst ein solches Humanisierungs-Leitbild auf den Widerstand der Arbeitgeber, die meist sehr rasch bereit sind, den Arbeitnehmern die Fähigkeit oder das Bedürfnis nach schöpferischer Tätigkeit abzusprechen. Für sie bleibt der Mensch im Betrieb trotz wohltönender patronaler Führungskonzepte in erster Linie ein Kostenfaktor. Die Arbeitgeber haben im übrigen seit jeher das Recht auf Arbeit bestritten; ihr Widerstand gegenüber dem postulierten Recht auf sinnvolle Arbeit wird noch schärfer ausfallen. Es geht um die grundsätzliche Frage, ob der Inhalt der Arbeit nach wie vor nur von der Rentabilität oder auch von den Bedürfnissen der Arbeitnehmer abhängig sein soll.
Auf der anderen Seite gibt es zunehmende Tendenzen, die Arbeit nur noch als Broterwerb, als «Job» zu betrachten, den man möglichst nur noch in Teilzeit oder gar temporär ausübt. Nach dieser Auffassung, die vielfach mit der Suche nach alternativen Lebensformen verbunden ist, kann die Selbstverwirklichung des Menschen nicht mehr in der Arbeit, sondern nur noch in der Freizeit gesucht werden.
Die Vertreter dieser Tendenzen streben einen Abbau der industriellen Arbeit auf das gesellschaftlich notwendige Minimum an (bei Karl Marx als das «Reich der Notwendigkeit» bezeichnet), um die nichtkapitalistische freie Selbstbetätigung des Individuums zu fördern (das «Reich der Freiheit»). Als Ausweg aus dem Konflikt zwischen Kapital und Arbeit wird die Selbstverwaltung gesehen, bei der die Arbeitenden selbst über Inhalt und Bedingungen ihrer Arbeit bestimmen. Vor allem jüngere Leute sind in zunehmendem Masse bereit, mit wesentlich geringeren materiellen Ansprüchen zu leben, um dafür ihre persönlichen Bedürfnis-

se in ihrer Arbeit verwirklichen zu können. Allerdings haben die bestehenden Kollektive (von ihren Verfechtern selbst als «Inseln der Zukunft» bezeichnet) bisher eher experimentellen Charakter.
Mit diesen Bemerkungen soll lediglich aufgezeigt werden, wieviel Sprengstoff allein schon in der Präambel des SGB-Leitbildes steckt. Die menschengerechte Gestaltung der Arbeit ist bei näherer Betrachtung ein hochbrisantes Thema, bei dem der Interessengegensatz zwischen Kapital und Arbeit schnell zutage tritt. Überdies wird das Leitbild in einem Zeitpunkt veröffentlicht, in welchem die Ansichten über die Bedeutung der Arbeit im menschlichen Leben weit auseinandergehen. Die Gewerkschaften werden zweifellos nahe am Puls der gesellschaftlichen Entwicklung bleiben müssen. Sie können aber für sich in Anspruch nehmen, mit dem vorliegenden Leitbild einen Standpunkt formuliert zu haben, welcher der Grundhaltung und der Interessenlage der grossen Mehrheit ihrer Mitglieder entspricht.

Einige Schwerpunkte der Humanisierung

Das SGB-Leitbild fällt zudem mitten in eine neue Phase der technologischen Revolution, gekennzeichnet durch das Eindringen der Mikroelektronik in alle Zweige der Wirtschaft. Die dadurch ausgelöste Rationalisierungswelle bedroht nicht nur Arbeitsplätze, sondern sie verändert auch das Gesicht vieler traditioneller Berufe grundlegend. Am offensichtlichsten wurde das Ausmass der Veränderungen in der Druckindustrie, in welcher der traditionsreiche Beruf der Schriftsetzers praktisch innert weniger Jahre verschwand zugunsten elektronischer Textverarbeitungssysteme mit relativ unqualifizierter «Zulieferung». Auch in anderen Bereichen befürchten die Gewerkschaften, dass die neue Technik nur einen relativ geringen Teil hochqualifizierter neuer Arbeitsplätze schafft, gleichzeitig aber eine grosse Anzahl wenig qualifizierter und eher monotoner Arbeitsplätze.
Eine Umfrage unter den Mitgliedern der Erfa-Gruppe «Humanisierung» des SGB bestätigte, dass die vordringlichsten Probleme im Zusammenhang mit der Einführung neuer Technologien oder neuer, noch zu wenig erforschter Werkstoffe und Substanzen stehen. Auch wenn die Umfrage nicht repräsentativ ist, zeigt sie doch die Stossrichtung der Probleme an:

- mindestens ein halbes Dutzend SGB-Verbände muss sich mit den Problemen der Bildschirmterminals auseinandersetzen, die in Verbindung mit Kleincomputern in praktisch alle Wirtschaftszweige eindringen;
- andere Anwendungsformen computergestützter Arbeitsplätze sind beispielsweise die numerisch gesteuerten Werkzeugmaschinen oder das computergestützte technische Zeichnen, die nicht nur grosse Rationalisierungseffekte aufweisen, sondern auch mit der Gefahr einer intensiveren Überwachung der Arbeitnehmer verbunden sind;

- in der chemischen Industrie gelangen immer neue Substanzen zum Einsatz, deren langfristige Risiken kaum bekannt sind;
- schliesslich sind mit der Einführung neuer Technologien vielfach Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen verbunden wie zunehmende Nacht- und Schichtarbeit, vermehrter Stress im Umgang mit teuren Maschinen, Leistungsverdichtung und Wegfall von Pausen zwischen einzelnen Arbeitsgängen.

Die beiden nachfolgenden Artikel aus der Tätigkeit des SMUV und der GTCP stehen als Beispiele dafür, wie die Mitgliedsverbände des SGB in den letzten Jahren versucht haben, dieser Herausforderung zu begegnen. Der SGB wird sich mit Hilfe seiner Erfa-Gruppe in den nächsten Jahren vermehrt bemühen, diese Anstrengungen der Verbände zu unterstützen. Namentlich wird den Fragen der Humanisierung in der gewerkschaftlichen Information und Schulung mehr Gewicht zukommen müssen.
Die Verwirklichung unserer Forderungen hängt aber letztlich von der Durchsetzungskraft der Gewerkschaften und damit auch von den Arbeitnehmern im einzelnen Betrieb ab. Eine der wesentlichen Voraussetzungen für eine menschengerechte Arbeitswelt ist das Recht auf Mitbestimmung bereits in der Planungsphase, in der die Weichen für die Arbeitsbedingungen für morgen gestellt werden. Die Humanisierung der Arbeit kann nur zusammen mit der Demokratisierung der Wirtschaft durchgesetzt werden.