Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 72 (1980)

Heft: 7-8

Artikel: Gewerkschaften und Arbeitswelt

Autor: Isler, Arnold

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-354995

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: 02.07.2025

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

Gewerkschaften und Arbeitswelt

Arnold Isler

Doppelte Funktionen

Die Gewerkschaften erfüllten und erfüllen, zum Teil gewollt, gelegentlich widerwillig, Doppelfunktionen in der Arbeitswelt: Sie sind Änderer und Erhalter zugleich.
Das heisst, sie sind daran beteiligt, eine gesunde, dem Menschen dienende und bekömmliche Arbeitswelt zu schaffen und zu erhalten. Das ist nur in einer leistungs- und konkurrenzfähigen Wirtschaft möglich. Und deshalb müssen die Gewerkschaften oft Zustände akzeptieren, zu denen sie eigentlich lieber nein sagen möchten.
Trotzdem sind die Gewerkschaften, seit es sie gibt, bemüht, die Bedingungen der Arbeitswelt immer besser und vor allem immer wieder dem Menschen anzupassen. Denn Erreichtes, Humanes wird durch die technologische Entwicklung, durch wirtschaftliche Einbrüche oder durch menschliches Versagen oder Nichtwollen stets wieder in Frage gestellt oder gar vernichtet. Die Arbeitswelt mit ihren in sich schon vielfältigen Hauptkomponenten Mensch, Wirtschaft und Technik ist eben ein sehr komplexes Gebilde. Alles muss zusammenspielen, wenn es dem Menschen in ihr wohl sein soll.
Im Geleitwort zur Broschüre «Menschengerechtere Arbeitsgestaltung», die der Deutsche, der Österreichische und der Schweizerische Gewerkschaftsbund gemeinsam herausgegeben haben, steht: «Seit Jahrtausenden gestaltet der Mensch seine Umwelt zur Sicherung seiner Existenz. Technische Entwicklung, Arbeitsteilung, Rationalisierung und Automation haben die menschliche Arbeit grundlegend verändert; sie wurde in erster Linie nach wirtschaftlichen, organisatorischen und technischen Prinzipien gestaltet. Die Gesundheit des Menschen, sein Wohlbefinden und seine Zufriedenheit mit und bei der Arbeit haben darunter sehr gelitten. Darum fordern die Gewerkschaften die menschengerechte Gestaltung der Arbeit. Gesundheit und menschliches Wohlbefinden müssen Vorrang vor ökonomischen und technischen Zielen haben.»
Was hier für die Arbeit im engeren Sinn festgehalten wurde, gilt auch für die Arbeitswelt, die ausser den Gegebenheiten am Arbeitsplatz den Betrieb mit den Kollegen, den Vorgesetzten, mit dessen natürlichen und geschaffenen Umweltbedingungen umfasst und die ihre Fühler bis weit ins Privat- und Familienleben hineinstreckt. Das hat sie eigentlich eh und je getan. Man erinnere sich etwa der Elendszenen, die uns Bilder aus den ersten Jahrzehnten der Industrialisierung überliefern. Wenn damals die Gewerkschaften den Hebel am Arbeitsplatz ansetzten und dafür sorgten, dass die Exi-

stenzbedingungen besser wurden, die Kinderarbeit verbannt wurde und die Selbsthilfe für die soziale Sicherung organisierten, dann griffen sie nicht nur in die Arbeitswelt, sondern in das Leben der Arbeiter und ihrer Familien schlechthin ein.
Heute ist das komplizierter geworden. Verbesserungen und Errungenschaften in der Arbeitswelt bedeuten noch nicht automatisch qualitatives Bessergehen und eine menschenwürdigere Entwicklung im privaten Bereich. Deshalb kommt den Gewerkschaften nebst ihrer Doppelrolle als Veränderer und Bewahrer in der Arbeitswelt eine weitere Doppelfunktion zu: Sie haben sich auch um die Freizeit des Arbeitenden zu kümmern, sie haben ihre Vorstösse in der Arbeitswelt mit ihren Anstrengungen in bezug auf ein sinnvolles Freizeitverhalten abzustimmen. Etwas vereinfacht gesagt: Mehr Ferien haben nur dann einen Sinn, wenn sie zu echter Erholung oder zur menschlichen Weiterentwicklung führen. Sie haben dann wenig Sinn, wenn Stress und Hetze in einer andern Art aus der Arbeitswelt in die Ferienzeit übernommen werden. Das kann man nicht durch Gebote und Verbote erreichen, dazu braucht es Schulung, Bewusstseinsschaffung.
An diesem (vielleicht etwas simplen) Beispiel wollte ich nur die Wechselwirkung ansprechen, die heute zwischen Arbeitswelt und Freizeit besteht, und die von den Gewerkschaften in ihrer Tätigkeit in und für die Arbeitswelt und die darin Arbeitenden berücksichtigt werden sollte.

Weg vom «versteckten» Wirken

Beschränken wir uns in der Folge auf das eigentliche Thema dieses Artikels: Gewerkschaften und Arbeitswelt. In der Mitte des letzten Jahrhunderts begann der Kampf, begann die Klein- und Kleinstarbeit der Gewerkschaften in der damals im Entstehen begriffenen Industriewelt. Der Kampf dominierte. Nur durch ihn, durch die harte Konfrontation mit den grauenhaften Verhältnissen und deren Verursachern konnte die Resignation überwunden, konnte die Leibeigenschaft, die Sklaverei bezwungen werden. Konfrontation war vorherrschend bis kurz vor dem Zweiten Weltkrieg. Dann kam das sogenannte «Friedensabkommen». Die Konfrontation wurde weicher. Kooperation, Zusammenarbeit mit der andern Seite nahm ein immer weiteres Feld ein beim Regeln der Arbeitswelt. Emotionen wurden abgebaut, verschwanden zum Teil. Die Konfrontation verlegte sich an die Verhandlungstische. Das hatte Nachteile für die Gewerkschaftsbewegung.
Es hatte aber auch Vorteile. Es entstand ein feines Netz von Verträgen und Vereinbarungen. Rund 1400 Gesamtarbeitsverträge kennt man heute in unserem Land. Solche, die das ganze Land, oder ganze Branchen betreffen, andere, die Regionen oder Unter-

nehmungen abdecken und wieder andere, die für eine relativ kleine Gruppe von Menschen in einem einzigen Betrieb abgeschlossen wurden.
Dazu kam ein weiterer Weg der Verankerung von Erkämpftem, Erstrittenem oder Erhandeltem: das Gesetz. Nach dem Zweiten Weltkrieg schafften die Gewerkschaften den Durchbruch als anerkannte Wirtschaftsorganisationen, die auch ausserhalb des Parlamentes im Bereich der Gesetzgebung um ihre Meinung gefragt werden, die Gesetze mitgestalten können.
Gesetz und Vertrag – das wurden die beiden manchmal fast magischen Begriffe, die Einfluss auf die Arbeitswelt verschaffen. Das soll beileibe nicht in Frage gestellt werden. Wir müssen uns aber bewusst sein, dass damit Abläufe und Verhaltensweisen sich entwickelten, die für den Einzelnen immer schlechter einsehbar und weniger nachvollziehbar wurden. Kollektive Regelungen kamen und kommen zustande, die richtig und wichtig sind, deren Existenz aber beim Arbeitnehmer kaum mehr bewusst wird. Dieser weiss allzuoft gar nicht, auf was denn sein relativ guter Lohn beruht, wer für ihn die soziale Sicherung erstritten und erhandelt hat usw.
Die Aktivitäten der Gewerkschaften in der Arbeitswelt und für die Arbeitenden spielen sich sozusagen immer mehr im Versteckten ab. Die Gegenseite, die Arbeitgeber, sprechen zwar gern und oft von der Wünschbarkeit starker Gewerkschaften, tun aber ihrerseits herzlich wenig, um das Bewusstsein wachzuhalten, dass nicht der liebe Gott und sie allein das Verdienst an guten Löhnen und akzeptablen Arbeitsbedingungen haben.
Das, meine ich, müssen wir ändern. Wir müssen der Masse der Nichtorganisierten, aber auch vielen unserer Kolleginnen und Kollegen unsere Leistungen in und für die Arbeitswelt besser zu zeigen versuchen. Wir müssen gewissermassen aus einer Anonymität herauskommen, in die wir zweifellos bei viel zu vielen Arbeitnehmern geraten sind. Das kann durch eine mutigere und offenere Information geschehen, die auch die Möglichkeit anschliessender Konfrontation mit den Arbeitgebern nicht scheut. Viel wichtiger aber scheint mir zu sein, dass wir nebst den traditionellen Begehren vermehrt Gewicht auf qualitativ andere Forderungen legen. Unsere Devise muss lauten:

Hin zum Einzelnen

Das ist schwierig. Das kostet Kraft. Das braucht Überwindung eines gewissen Trottes, der ja nicht erfolglos war und ist, der allein aber nicht genügt.
Wir haben in unserem Entwurf zum «SGB-Arbeitsprogramm für die achtziger Jahre» geschrieben: «Die Arbeit bildet nach wie vor ein zentrales Element im Leben des einzelnen Menschen.» Folge-

richtig müssen wir uns in der Arbeitswelt also konzentriert um diesen einzelnen Menschen und um dessen Arbeit kümmern. Im Angelpunkt des Arbeitsprogrammes sollten deshalb unserer Ansicht nach die Demokratisierung und die Humanisierung stehen. Das heisst, Mitbestimmung soll dem einzelnen Arbeitnehmer die Chance der umfassenden Mitwirkung und Mitgestaltung verschaffen; am Arbeitsplatz, wo er direktestens betroffen ist, aber auch darüber hinaus, wo heute noch ohne ihn über ihn entschieden wird. Das heisst ferner, die Bedingungen der Arbeitswelt, die Gegebenheiten am Arbeitsplatz sollen optimal auf den Einzelmenschen ausgerichtet werden, «entsprechend der Tatsache, dass es keinen Norm-Menschen gibt», wie im Programm-Entwurf wörtlich steht.
Wollen wir dieses Programm Wirklichkeit werden lassen, so werden wir unerhörte Anstrengungen machen müssen. Es wird nicht genügen, entsprechende Gesetze durchzusetzen und Verträge zu vereinbaren. Wir haben uns und unseren Leuten in den Betrieben selbst weitergehende Rechte zu erkämpfen. Wir müssen ihnen mehr Macht verschaffen, sie vor dem Machtmissbrauch der Besitzer und Manager wirkungsvoll schützen. Erst damit haben wir den Weg geebnet, der uns die Möglichkeit gibt, den Arbeitnehmer, auch unseren Gewerkschaftskollegen im Betrieb so zu betreuen, dass er dieser gewerkschaftlichen Betreuung bewusst wird und die Segnungen der Arbeitswelt nicht allein einem gütigen Schicksal und allenfalls noch dem Lohngeber zuschreibt. Unser Einfluss auf die Arbeitswelt muss so gestaltet und geführt werden, dass der einzelne Arbeitnehmer wieder weiss, dass neben seiner eigenen Tüchtigkeit ihn nur die Solidarität und das Wirken seiner Vertreter und nicht irgendwelche diffuse Kräfte vorwärtsbringen.