**Zeitschrift:** Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

**Herausgeber:** Schweizerischer Gewerkschaftsbund

**Band:** 72 (1980)

**Heft:** 2

**Artikel:** SGB-Arbeitsprogramm für die achtziger Jahre : Vorentwurf des SGB-Vorstandes

**Autor:** [s.n.]

**Kapitel:** 3: Schwerpunkte der achtziger Jahre : Demokratisierung und Humanisierung

**DOI:** https://doi.org/10.5169/seals-354975

**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:** 15.07.2025

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

# III. Schwerpunkte der achtziger Jahre: Demokratisierung und Humanisierung

## 1. Demokratisierung der Wirtschaft

Eine Gesellschaft ist nur dann wirklich demokratisch, wenn sie es in allen ihren Teilbereichen ist. In der Schweiz ist die politische Demokratie weit ausgebaut. Der SGB setzt sich dafür ein, dass auch die wirtschaftliche Demokratie Wirklichkeit wird. Der Kampf um Mitbestimmung bildet einen Schwerpunkt im allseitigen gewerkschaftlichen Streben nach Gleichberechtigung.
Mitbestimmung heisst:

- dem Arbeitnehmer die Chance zu umfassender Mitwirkung und Mitgestaltung geben;
- die Arbeitswelt menschengerechter machen;
- unternehmerischer Machtballung und möglichem Machtmissbrauch begegnen.

Die Arbeitnehmer sollen am Arbeitsplatz, im Betrieb und auf Unternehmungsebene mitbestimmen können. Nicht nur in Angelegenheiten untergeordneter Tragweite, auch bei unternehmungspolitischen Grundsatzentscheiden wie Investitionen, Fusionen, Erwerb von Firmen oder Gründung von Tochtergesellschaften im In- und Ausland, Verkauf oder Schliessung von Betrieben, Gewinnverteilung.

*Voraussetzungen*

Mitbestimmung erfordert entsprechende Einrichtungen und Vertretungsrechte. Mitbestimmung ist auch eine Frage des Verhaltens. Es bedeutet bei den einen Verzicht auf Alleinherrschaft, bei den andern Bereitschaft zur Mitverantwortung. Eine funktionsfähige Mitbestimmung setzt Information und Schulung voraus. Die Arbeitgeber müssen die Weitergabe notwendiger Informationen über das betriebliche Geschehen und die künftige Entwicklung zusichern: rechtzeitig, umfassend, verständlich. Die Schulung und Weiterbildung der mitbestimmenden Arbeitnehmer ist in erster Linie eine Aufgabe der Gewerkschaften. Mit ihrem Bekenntnis zur Mitbestimmung verpflichten sie sich, ihrem Bildungsauftrag noch mehr als bisher nachzukommen.

*Forderungen*

- Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer ist ein Grundrecht. Als solches gehört sie in die Bundesverfassung.
- Die wesentlichen Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer sollen

sowohl für den privaten als auch für den öffentlichen und gemeinwirtschaftlichen Sektor unserer Wirtschaft gelten.

- Durch Vertrag und wo nötig durch Gesetz und Verordnung sind vor allem die Mitbestimmungsrechte des einzelnen Arbeitnehmers in seinem Arbeitsbereich zu regeln und die Betriebskommissionen auszubauen. Die Gewerkschaften geben diesen Betriebskommissionen und ähnlichen Mitbestimmungsorganen den notwendigen Rückhalt. Die Betriebskommissionen sind Teil der Interessenvertretung der Arbeitnehmer.
- Für die Mitbestimmung auf Unternehmungsebene können vertragliche Absprachen Schrittmacherdienste leisten. Jedoch bedarf es einer klaren gesetzlichen Regelung. Der Gewerkschaftsbund verfolgt das Ziel, die Verwaltungsräte grösserer Aktiengesellschaften paritätisch mit Arbeitnehmer- und Aktionärsvertretern zu besetzen.
- Bei multinationalen Unternehmungen müssen gewerkschaftliche Aktionen und internationale Übereinkommen die Mitbestimmungsrechte sichern.
- Verschiedene Formen der Mitbestimmung bestehen und sind denkbar. Es geht nicht darum, eine starre Einheitslösung durchzusetzen. Der SGB begrüsst im Einzelfall Mitbestimmungsexperimente. Er ruft Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf, praxisnahe Lösungsmöglichkeiten zu suchen und auszuprobieren.
- In einer offenen Wirtschaft und Gesellschaft muss auch Platz sein für neuartige Unternehmungsformen wie Arbeiterselbstverwaltung. Der SGB unterstützt solche Bestrebungen und Versuche.

## 2. Humanisierung der Arbeitswelt

Jeder Arbeitnehmer soll umfassend an der Gestaltung seiner Arbeitswelt teilhaben können. Arbeitswelt und Arbeitsplatz sind optimal auf den Einzelmenschen auszurichten – entsprechend der Tatsache, dass es keinen Norm-Menschen gibt.
Das Eindringen der Elektronik in alle Bereiche verändert das Verhältnis Mensch–Arbeit grundlegend und gibt der Humanisierung der Arbeit zunehmende Bedeutung. Der einzelne muss vor schädlichen Rationalisierungs- und Automatisierungsfolgen geschützt werden. Die technische Entwicklung ist so zu lenken, dass sie dem Menschen nützt und ihn von mühevollen Arbeiten befreit.
Der Schweizerische Gewerkschaftsbund fordert:

- Durch geeignete Arbeitsorganisation sind zu weitgehende Arbeitsteilung, Monotonie, Entfremdung und die damit einhergehende Verkümmerung des Menschen zu vermeiden und Möglichkeiten

zur Selbstverwirklichung der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zu schaffen. Zwänge sind abzubauen.

- Überforderungen und Zeitdruck sind abzubauen oder zu verhindern. Anderseits sollen die Fähigkeiten des Menschen nicht brach liegen bleiben. Seinen Neigungen muss Rechnung getragen werden.
- Maschinen, Arbeitsgeräte und Arbeitsplätze sind menschen- und körpergerecht zu planen und zu gestalten.
- Schädigungen und Belästigungen durch schlechte Beleuchtung, Lärm, Vibration, Staub, Gas, Rauch, Dampf und Gift sind zu verhindern oder auf ein unumgängliches Minimum zu beschränken.
- Die Arbeitsmedizin und die Sicherheitskontrollen in den Betrieben, der Unfallschutz und die Arbeitsinspektionen sind auszubauen. Arbeitsmediziner müssen vom Arbeitgeber unabhängig sein. Es sind paritätische Sicherheits- und Hygienekommissionen zu schaffen.
- Die Arbeitswelt muss so gestaltet werden, dass sich Erwerbstätigkeit und Familienpflichten vereinbaren lassen.
- Nacht- und Schichtarbeit sind auf das absolut Notwendige zu beschränken und, falls unumgänglich, durch vermehrte Freizeit, den Betroffenen angepasste Schichtpläne, grosszügige Pausenregelungen und frühere Pensionierung auszugleichen.
- Erschwerte Arbeitsverhältnisse, die sich trotz einer besseren Arbeitsgestaltung nicht beseitigen lassen, sind durch mehr Freizeit auszugleichen.
- Lohnsysteme sind nicht nach dem Prinzip «Gesundheit gegen Geld» zu gestalten. Arbeitnehmer, die genötigt sind, sie behindernde oder die Arbeit erschwerende Schutzmassnahmen zu ertragen, sollen durch Lohnzulagen entschädigt werden. Schutzmassnahmen dürfen nicht durch Akkordsysteme illusorisch gemacht werden, die zum Verzicht auf die eigene Sicherheit verführen.
- Die Einführung neuer Techniken ist durch paritätische Kommissionen fortlaufend dahin zu prüfen, ob sie volkswirtschaftlich sinnvoll, betriebswirtschaftlich notwendig und der Gesellschaft und dem einzelnen dienlich sind und ob sie den direkt betroffenen Arbeitnehmern Erleichterungen bringen.
- In die Gesamtarbeitsverträge sowie in entsprechenden Verordnungen und Gesetzen sind Schutzklauseln gegen den beruflichen Abstieg und das Einkommen schmälernde Veränderungen aufzunehmen.
- Die Kommunikation unter den Arbeitnehmern ist durch entspre-

chende Arbeitsplatzgestaltung, durch Arbeitspausen und durch die Schaffung geeigneter Kontaktgelegenheiten zu fördern.

- Die Gewerkschaften fördern durch Schulung, Veranstaltungen und Publikationen das Bewusstsein und die Eigenverantwortung der Arbeitnehmer für die menschengerechte Arbeitsgestaltung.
- Die Arbeitnehmer und ihre Vertreter sind bei der Planung von Betrieben und Anlagen sowie bei der Beschaffung von Maschinen und Einrichtungen mitbestimmend beizuziehen.
- Die Kontrollmöglichkeiten durch die Arbeitnehmer und ihre Vertreter sind zu verbessern sowie vertraglich und gesetzlich abzusichern. Im Gesetz ist ein Verbandsklagerecht zu verankern.
- Die wissenschaftliche Forschung über die Humanisierung der Arbeitswelt ist zu intensivieren.

Den Anliegen für die Humanisierung der Arbeitswelt räumen die Gewerkschaften in den Vertragsverhandlungen einen bevorzugten Platz ein.

### 3. Gewerkschaftsrechte am Arbeitsplatz

Demokratisierung und Humanisierung der Wirtschaft setzen den Ausbau und die rechtliche Absicherung der Gewerkschaftsrechte im Betrieb voraus. Der freie Zugang zu betrieblichen Informationen, welche für die Zukunft der Arbeitnehmer wesentlich sind, ist eine entscheidende Bedingung für die Mitbestimmung. Darum fordert der SGB strengere und weitergehende Vorschriften hinsichtlich Veröffentlichung und Erstellung von Jahresrechnungen und Bilanzen, den Nachweis stiller Reserven und eine Konzerngesetzgebung.

Zu den Gewerkschaftsrechten in den Betrieben gehören insbesondere

- das Recht der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter auf umfassende und frühzeitige Information auf allen Stufen des Betriebes und der Unternehmung, namentlich über bevorstehende Entscheidungen wie neue Investitionen, Fusionen, technologische Neuerungen, kollektive Entlassungen, Betriebsschliessungen oder Produktionsverlagerungen;
- die Mitwirkung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter am Entscheidungsprozess;
- das Recht der Gewerkschaften auf ungehinderten Zutritt zum Betrieb;
- der Kündigungsschutz für gewerkschaftliche Vertrauensleute und Mitglieder von Betriebskommissionen.

Die Gewerkschaften streben in erster Linie die Absicherung der betrieblichen Gewerkschaftsrechte in den Gesamtarbeitsverträgen

an. Diese erlauben flexible und ausbaufähige Lösungen. Die wesentlichen Grundsätze bedürfen jedoch einer gesetzlichen Regelung, damit sie für alle Betriebe gelten.

# IV. Wirtschaftspolitik

## 1. Vorrangige Ziele

Die gesamte Tätigkeit der Gewerkschaften steht im Zusammenhang mit der Wirtschaft. Vorrangige Ziele einer gewerkschaftlichen Wirtschaftspolitik sind:

- Vollbeschäftigung und ausgeglichene wirtschaftliche Entwicklung bei möglichst stabilem Preisniveau;
- gerechte Verteilung der Einkommen und Vermögen;
- Demokratisierung und Humanisierung der Wirtschaft;
- Verhinderung des Missbrauchs wirtschaftlicher Macht durch öffentliche Kontrolle, Arbeitnehmermitbestimmung, Gewerkschaften und Konsumentenverbände;
- Abbau regionaler Ungleichheiten im eigenen Land;
- Schonung der Ressourcen und der Umwelt;
- Schaffung einer solidarischen Weltwirtschaftsordnung unter Berücksichtigung der Interessen der Dritten Welt; Ausgleich zwischen armen und reichen Völkern.

## 2. Beschäftigungspolitik

In der heutigen Wirtschaft wird die Beschäftigung beeinflusst durch die jeweilige Konjunkturlage, strukturelle Änderungen, die technische Entwicklung, Rationalisierung, Produktionsverlagerung ins Ausland, die Einwanderung, durch Berufsbildung, Berufsberatung und persönliche Faktoren. Eine dynamische Beschäftigungspolitik verlangt deshalb eine enge Zusammenarbeit aller interessierten Parteien: Staat, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, nicht zu vergessen die Wissenschafter und die Forschungsinstitute.

*Recht auf Arbeit*

Das Recht auf Arbeit ist eine der grundlegenden Forderungen der Arbeiterbewegung. Die Beschäftigungspolitik ist darauf auszurichten, jedermann eine seinen Fähigkeiten und Neigungen entsprechende, gesellschaftlich sinnvolle Arbeit zu gewährleisten.

Die Verwirklichung des Rechtes auf Arbeit zwingt den Staat,

- seine Politik auf die Vollbeschäftigung auszurichten;