Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 66 (1974)

Heft: 11-12

Artikel: Arbeitsplatzgestaltung und Vertragspolitik im Bereiche des SBHV

Autor: Zuberbühler, Max

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-354712

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: 16.07.2025

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

Vereinbarungen zu überwachen und, falls etwas nicht richtig läuft, für Abhilfe zu sorgen.

Auch er braucht ganz konkrete Angaben, wenn er sich für einen Mitarbeiter einsetzen will. Viele dieser Angaben bringt er in die Personalkommission ein, die alle drei Wochen eine Sitzung hat. Und dann ist auch hier das persönliche Gespräch einerseits zwischen Arbeitskollege und Betriebskommissionsmitglied, anderseits zwischen Betriebskommissionsmitglied und Betriebsleitung der meist gegangene Weg zur Klärung der Situation und zur Beseitigung von Unrecht.

Betriebsversammlungen während der Arbeitszeit

Betrüblich allerdings findet Peter Itschner – wie übrigens auch Oskar Burkhard und Ella Bollier – das Mitmachen, respektive das Nichtmitmachen allzuvieler im Betrieb. Veranstaltet man eine Versammlung ausserhalb der Arbeitszeit, so sind fast immer nur die gleichen engagierten Kollegen dabei. Zweimal im Jahr kann man bei der gdz eine Betriebsversammlung um halb vier Uhr, also vor Arbeitsschluss, beginnen. Dann sieht die Beteiligung besser aus. Und als zur Zeit der AZ-Krise die Betriebsleitung eine Orientierung in der Arbeitszeit ansetzte, da waren alle dabei.

Man mag sich über das Nichtinteresse vieler Kollegen, für die einfach Lohn und Ferien usw. stimmen müssen, ärgern. Für viele Arbeitgeber dürfte diese Tatsache ein «gefundenes Fressen» sein. *Möglich und auf die Länge wohl konstruktiver wäre die Überlegung, ob man nicht vermehrt die Information der Belegschaft, die Betriebsversammlungen in die Arbeitszeit verlegen will, um so bei den Mitarbeitern das Interesse am Betrieb zu wecken, um so auch die Voraussetzung zu schaffen, dass diese Mitarbeiter eines Tages wirklich sachverständig mitreden und mitentscheiden können. Was ja gemäss ihren Reden auch die Arbeitgeber wollen.*

Nach Peter Itschner hat zu dieser Verschlechterung der Beteiligung am Geschehen im Betrieb nebst der unheimlichen Ablenkungswelle durch Konsum und andere Vergnügungen (Fernsehen miteingeschlossen) auch beigetragen, dass es heute im Betrieb viel weniger zu Gesprächen über Themen der Arbeitswelt und der Gesellschaft kommt. «Das waren noch andere Zeiten», meint Itschner, «als wir die ‚Helvetische Typographia' noch in den Betrieben direkt verteilten. Das gab jedesmal Diskussionen und Gespräche. Das animierte und provozierte. Die Gewerkschaft hat einen schweren Fehler gemacht, als sie beschloss, die Zeitung den Leuten nach Hause zu schicken.»

Arbeitsplatzgestaltung und Vertragspolitik im Bereiche des SBHV

Max Zuberbühler, Zentralsekretär des Schweizerischen Bau- und Holzarbeiterverbandes, Zürich

Eine fortschrittliche Vertragspolitik darf ihre Substanz nicht nur im Materiellen wissen. Eine These, die wohl längst bekannt ist, aber leider die Eigenschaft hat, nicht im wünschbaren Sinne gehört zu werden. Zu den «Tauben» sind Arbeitnehmer wie Arbeitgeber zu zählen. Dabei kommt in unserer durch die Technik geprägten Zivilisation der Arbeitsplatzgestaltung stets wachsende Bedeutung zu. So gesehen versteht sich auch die Gewerkschaftspräsenz bei den Bemühungen um die Humanisierung der Arbeitswelt.

Im Vertragsbereich des SBHV fehlt es bezüglich der Arbeitsplatzgestaltung kaum an Realisierungsaufgaben.

Ergonomie ist auch bei uns nicht nur ein Schlagwort der Zeit. Trotzdem nagen wir an einem grossen Nachholbedarf. Gründe? Einem bestimmten Druck nachgebend, haben wir uns in der Vergangenheit allzusehr in die Ecke des Materiellen drängen lassen. Wie eingangs erwähnt, mangelt es sehr oft am nötigen Verständnis und an der Bereitschaft mitzumachen.

Im Gewerbe liegen die unbefriedigenden Verhältnisse betonter in Richtung Lärm, Staub, Hitze, Kälte, Wasser und manueller Überbeanspruchung. *In der Industrie hingegen sind es die eintönigen Arbeitsabläufe, der aufgezwungene Arbeitsrhythmus und sehr oft zu einseitige Beanspruchung, die psychische Belastungen und damit Unzufriedenheit zur Folge haben.*

In der Praxis ist es so, dass der Arbeitnehmer eher eine Zulage fordert und damit bereit ist, seine Gesundheit zu opfern, als die Beseitigung der schädigenden Einwirkung zu fordern. Die Arbeitgeber leisten mit Teilzugeständnissen solchem Denken Vorschub im irrigen Glauben, grössere Investitionen vermeiden zu können.

Bekanntlich sind als Neuerung im revidierten Arbeitsrecht schüchtern Versuche in Richtung Ergonomie verankert. Eine Injektionsmöglichkeit,

aber noch fehlt das «Spritzgut». Hier betrachten wir es als eine der wichtigsten Aufgaben, bei Vertragsverhandlungen partnerschaftliche Verpflichtungen zu vereinbaren. Gute Ausgangslagen bieten zum Teil schon jetzt die gültigen Gesamtarbeitsverträge, wobei sich die Probleme im Baugewerbe nicht gleich stellen wie in der industriellen Herstellung der Baustoffe.

Gewerkschaftspolitisch sind mit dem SBHV-Leitbild über die Mitbestimmung bei uns die Ziele gesteckt. Mit Bezug auf die Arbeitsplatzgestaltung ist als eine der vier Ebenen der Mitbestimmung bei der Umschreibung des Anwendungsbereiches unter anderem gesagt:

Technische Ausgestaltung des Arbeitsplatzes nach den Grundsätzen der menschengerechten Arbeitsplatzgestaltung (Ergonomie). Bestmöglichster Schutz des Arbeitnehmers vor schädlichen Einflüssen aller Art. Massnahmen zur Unfallverhütung und zum Arbeitsinhalt.

SCHMIDT UND MEIER

Der Mann,
der bei der Preisrede
auf Goethes gutes Geld
den alten Traum anzettelte
vom Übersehertum
des Dichters
und der Faulheit
unserer Arbeiter,
die er nicht kennt,
heisst Schmidt
und sitzt,
weil er's nicht lassen will,
wöchentlich hundert Stunden
am eignen Schreibtisch.

Der Mann,
der täglich stundenlang
an irgendeinem Fliessband,
weil er's kaum lassen kann,
den Mehrwert schafft,
von dem Schmidt lebt,
den er nicht kennt,
der Mann
heisst Meier –
Preise hat er
noch nie bekommen,
er zahlt sie nur.

Armin Kerker

Rationalisierung — kein Allerweltsheilmittel

Bruno Knobel,
Vizedirektor Gebrüder Sulzer AG, Winterthur

Man fordert oft und leichthin «vermehrte Rationalisierung» als erhoffte Lösung für alle möglichen Probleme. Es ist aber zu bedenken, dass Rationalisierung meist auch zu einer weiteren Monotonisierung des Arbeitsplatzes führt, was gerade das Gegenteil von dem ist, was heute anzustreben ist. Dazu kommt, dass der Rationalisierung wirtschaftliche und produktionstechnische Grenzen gesetzt sind.

Rationalisierung bedeutet,

die Produktionsmittel (Arbeit und Kapital) wirtschaftlicher einsetzen, damit das Produkt billiger wird.

Mechanisierung und Automation bedeuten also an sich allein noch keine Rationalisierung; sie sind es erst, wenn dadurch das Produkt verbilligt wird.

Früher bewältigten (Abbildung 1) in unserer Giesserei (Sulzer Winterthur) 70 Mitarbeiter den Umschlag von jährlich 17 400 t Material. Durch den Einsatz kostspieliger modernster Einrichtungen wurde es möglich, dass 41 Mitarbeiter einen Materialumschlag von jährlich 42 400 t erreichten. Das war eine echte Rationalisierung, weil die Investitionen (auf die Dauer) durch die Personaleinsparung aufgewogen wurden. Wenn aber zum Beispiel durch den Einsatz numerisch gesteuerter Werkzeugmaschinen Personal in den Werkstätten eingespart wird, dann wird dort zwar trotz weniger Mitarbeiter auch mehr Arbeit geleistet, dafür muss aber die Arbeit anders vorbereitet werden, und dafür braucht es anderswo qualifiziertes Personal (Zerspanungsspezialisten, Programmierer), ganz abgesehen davon, dass Wartung und Reparatur von mehr und komplizierteren Maschinen stets auch zusätzliches Personal (Elektroniker, Hydrauliker) erfordern. Die Personaleinsparung in der Werkstätte ist also nicht gleichbedeutend mit einer Personaleinsparung für das ganze Unternehmen, ist also auch keine Rationalisierung.

Das wird auch deutlich an einem Beispiel aus der Verwaltung: