Zeitschrift: Rote Revue - Profil : Monatszeitschrift
Herausgeber: Sozialdemokratische Partei der Schweiz
Band: 60 (1981)
Heft: 5

Artikel: Ein neues Wirtschaftskonzept : 2. Teil. Humanisierung der Arbeitswelt
Autor: Winkler, Rudolf
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-339714

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: 12.07.2025

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

tenversammlung. Das hinderte ihn aber nicht, an der Gründungsversammlung der ASG von «Wortabschneiden» zu jammern, dem er und «viele Genossen» ständig ausgesetzt gewesen wären. Wie kann man Abwesenden das Wort abschneiden?
Liebe Leserin, lieber Leser, es fällt Ihnen sicher auf, dass ich wenig Bereitschaft zur Verständigung durchblicken lasse. Der Grund meiner deutlichen Sprache liegt im Gegenstand, den der Artikel behandelt:
Seit Monaten reden und schreiben Genossen im Namen einer selbsternannten schweigenden Parteimehrheit Inhaltsleeres gegen die SP-Politik in der Stadt Basel. Die Partei hat sich äusserst zurückhaltend benommen, hat Geduld und Verständnis aufgebracht gegenüber vielen gerade älteren Genossinnen und Genossen, hat sich nicht in die Richterrobe gekleidet, um rechthaberisch auf Statuten und Strafe zu pochen. Viele gewählte Repräsentanten der Partei sind durch ASG-Verlautbarungen verleumdet worden. Sie haben bis anhin darauf verzichtet, sich zu wehren. Irgendjemand muss dies aber nun endlich einmal tun, denn die politische Situation ist voller Spannungen, voller Unsicherheit, voller Gefahren für viele Gruppen unserer städtischen Gesellschaft. Die Wohnungsnot nimmt Züge einer Katastrophe an, die Verschandelung intakter Wohnquartiere wird systematisch vorangetrieben, Rechtssicherheit wird durch staatliche Organe gefährdet, weil die SP gelähmt wird durch Leute, denen es bei genauerem Hinsehen weder um Rechtsstaatlichkeit noch um die Sorge geht, die SP könnte an Boden verlieren, sondern die sich einzig und allein davor fürchten, dass die eigene Karriere oder der eigene Einfluss erarbeitet und nicht einfach ersessen werden sollte. Dass die ASG-Führung Unzufriedene zu versammeln weiss, ist angesichts der unsicheren Zeiten kein Wunder. Die Behauptung, «man» vertrete die «schweigende Mehrheit», allerdings ist unbewiesen, ist nicht richtig, denn wenn ein paar Karteileichen durch eine Unterschrift, zu der sie erst noch halb gezwungen werden, ihre Sympathie der ASG gegenüber ausdrükken, bedeutet dies noch lange nicht, dass in der Partei jener Zustand herrschen soll, den die Herren der ASG-Führung als «intolerant»« zu bezeichnen pflegen.

Rudolf Winkler

Ein neues Wirtschaftskonzept

2. Teil: Humanisierung der Arbeitswelt

Wie im Beitrag zum Wirtschaftskonzept in der letzten Nummer der Roten Revue erwähnt, wird im Entwurf zu einem neuen Wirtschaftskonzept anhand der beiden Schwerpunkte «Humanisierung der Arbeitswelt» und «Umwelt, Wachstum, Beschäftigung» gezeigt, wo in diesen beiden Bereichen angesetzt werden muss, um von den heutigen Gegebenheiten mit Hilfe einer zielbewussten Reformpolitik den dem Konzept zugrunde gelegten Zielen näher zu kommen. Sie sind damit als wichtiger Beitrag zur Strategiediskussion gedacht.

Es liegt in der Natur der Sache, dass die Ausführungen zum Teil recht technokratisch anmuten, denn es handelt sich vor allem um die Beschreibung der an den heutigen Zustand anknüpfenden Schritte. Dabei ist zu beachten, dass für den Erfolg einer Reformpolitik entscheidend ist, dass jeder Schritt in die gewünschte Richtung nicht nur unmittelbar als solcher richtig erscheint, sondern dass er darüber hinaus in immer breiteren Kreisen der Bevölkerung die Überzeugung wachsen lässt, dass weitere Schritte in dieser Richtung nötig sind. Wenn sich dann immer mehr Menschen überzeugt und begeistert für das als richtig Erkannte einsetzen, dann beginnt die Reformpolitik jene Kraft zu entwikkeln, die für Änderungen, wie sie im Wirtschaftskonzept und im Programmentwurf der SPS vorgesehen sind, nötig ist.

Die Arbeitswelt hat sich seit Beginn der Industrialisierung radikal verändert

Die Arbeitswelt wurde immer mehr geprägt durch zunehmende Arbeitsteilung, technische Neuerungen und grössere Betriebsstätten. Was bis zu einem bestimmten Grad auch aus der Sicht der Arbeitenden als positiv empfunden wird und ihnen aufgrund der höheren Produktivität auch zu besseren Löhnen verhilft, führt dann zu nicht men-

schengerechtere Arbeitsverhältnissen, wenn die Technik fast ausschliesslich den Arbeitsrhythmus bestimmt, die Arbeit durch Aufteilung monoton und einseitig wird und die Beziehung zum hergestellten Produkt verloren geht. Dass diese Entwicklung auch dann von den meisten noch nicht bekämpft wurde, als die negativen Seiten offensichtlich wurden - zum Beispiel durch zunehmend physisch und psychisch bedingte Arbeitsunfähigkeit -, dürfte zu einem grossen Teil mit dem materiellen Wohlstandszuwachs und den kürzeren Arbeitszeiten in den letzten Jahrzehnten zusammenhängen. Zunehmende Konsummöglichkeiten und mehr Freizeit wirkten als Ersatz für abnehmende Befriedigung am Arbeitsplatz.

Humanisierung der Arbeitswelt als Schlagwort

Das Problem der unbefriedigenden, monotonen und einseitigen Arbeit wurde auch auf Unternehmerseite erkannt. Das Schlagwort der «Humanisierung der Arbeitswelt» hat seinen festen Platz in der kapitalistischen Betriebswirtschaftsliteratur. Dass sie die grundsätzlichen Widersprüche, die in einer feingestuften Hierarchie mit Führung von oben nach unten, fast ohne Signale von unten nach oben, und der Unterordnung des Menschen unter Profitansprüche und technische Möglichkeiten, nicht lösen, sondern nur lindern kann und will, liegt auf der Hand. Wie eng der Spielraum ist, zeigen Versuche mit selbstgesteuerten Arbeitsgruppen, die, obwohl sie - auch profitmässig betrachtet - erfolgreich waren, von der Unternehmensleitung gestoppt wurden. Die Angst, das zunehmende Selbstvertrauen der Arbeitenden könnte das Bild von der Notwendigkeit der Trennung in Führende und Geführte und ungerechtfertigte Ansprüche in Frage stellen, war offensichtlich grösser als die Freude am betrieblichen Erfolg. Das bestätigt, dass der Gewinn tatsächlich nicht immer an erster Stelle steht...

Wirkliche Humanisierung heisst Selbstbestimmung der Arbeitenden

Diese praktischen Erfahrungen zeigen zwei Dinge deutlich: Erstens: Eine wirkliche Humanisierung der Arbeitswelt ist nur dann gegeben, wenn die Arbeitenden auch die Bestimmenden sind. Das soll mit der Selbstverwaltung erreicht werden. Zweitens: Der Weg zur Selbstverwaltung ist hart und lang.
Im folgenden sind neun Punkte aufgeführt, bei denen eine Reformpolitik nach Auffassung der Konzeptgruppe vordringlich anzusetzen hat. Auch wenn sie als einzelne Postulate durchaus isoliert vorangetrieben werden können, so darf doch nicht vergessen werden, dass sie nur zusammen und als Ganzes die Wirkung erzielen können, die wir anstreben. Die ersten drei Punkte gehen über den engeren Bereich der Demokratisierung und Humanisierung der Arbeitswelt hinaus, aber sie bilden wichtige Voraussetzungen für Fortschritte bei den übrigen sechs Punkten.

1. Recht auf Arbeit: Unsicherheit ist der grösste Feind von Neuerungen

Wer um seinen Arbeitsplatz fürchten muss, ist kaum ein engagierter Kämpfer für mehr Rechte. Die Angst, auch das zu verlieren, was er hat, wird ihn daran hindern, für mehr Demokratie einzustehen. Es nützt aber nichts, wenn das Recht auf Arbeit nur im Gesetz verankert ist, es müssen auch entsprechende Massnahmen getroffen werden, damit dieses Recht durchsetzbar wird. Dabei steht eine breitangelegte Ausbildung als Grundlage im Vordergrund, zusammen mit einem Recht auf Weiterbildung und Umschulung. Arbeitszeiten, die Frau und Mann erlauben, die Kinder gemeinsam zu erziehen, und die Schaffung von gleichen Chancen für Frauen und Männer, ungeachtet ihrer Nationalität, bilden mit angepassten Beschäftigungsmöglichkeiten für Behinderte und Pensionierte die Grundlage.

2. Reduktion der Arbeitszeit: Zeit für mehr Demokratie

An und für sich verliert das Postulat der Arbeitszeitverkürzung etwas von seiner Dringlichkeit, wenn die Arbeit humaner wird. Hingegen sprechen vor allem zwei Dinge für eine weitere Verkürzung: Einerseits wird eine zunehmende Arbeitslosigkeit auch die Unternehmer dazu zwingen einzusehen, dass die vorhandene Arbeit besser verteilt werden muss, und andererseits müssen vermehrt Möglichkeiten geschaffen werden, damit Menschen, die weniger arbeiten möchten, weil sie lieber weniger Einkommen und mehr Freizeit haben, dies auch tun können. Dass solche Anpassungen möglich sind, beweist die heute gängige gleitende Arbeitszeit, die vor zehn Jahren noch als Utopie verschrieen war. Ein wichtiges Argument ist weiter, dass Demokratie Zeit braucht. Sich zu informieren, in Probleme einzuarbeiten und sich eine Meinung zu bilden, ist anspruchsvoll. Nur wenn

dazu auch die Zeit zur Verfügung steht, besteht Gewähr, dass dies im nötigen Ausmass geschieht.

3. Kleinere Einkommensunterschiede: Befriedigung durch bessere Arbeitsbedingungen
Umfragen bei Arbeitnehmern über die Gründe für Zufriedenheit am Arbeitsplatz ergeben regelmässig, dass die Lohnhöhe nicht an erster Stelle steht. Wichtiger sind zufriedenstellende Arbeit und gutes Arbeitsklima. In diesem Sinne sollen in Zukunft die Lohnunterschiede abgebaut und das Schwergewicht auf befriedigendere Arbeit und demokratische Teilnahme an den Entscheidungsprozessen gelegt werden. Weil es objektive Kriterien für gerechte Lohnstrukturen nicht gibt, soll die innerbetriebliche Einkommensverteilung der Mitbestimmung und, besser noch, der Urabstimmung unterstellt werden.

4. und 5. Menschengerechte Arbeitsplätze und Abbau von Hierarchie und Arbeitsteilung: Fehlentwicklungen korrigieren
Ohne Zweifel sind in diesem Jahrhundert beachtliche Fortschritte zu verzeichnen, was den Schutz der Arbeitenden vor Lärm, Hitze, Staub usw. anbetrifft. Hingegen sind neue Gefahren sichtbar geworden, die die Gesundheit – die psychische und die physische – ebenso stark angreifen können. Gefahren, die vor allem von der Ausrichtung der Arbeit an die Bedingungen der Technik und des Profits statt an die des Menschen herrühren. Bezeichnend ist, dass das moderne Management dieses Ad-absurdum-Führen der Arbeit als produktivitätsmindernd erkannt hat. Dementsprechend gibt es heute verbreitete Bemühungen, die Arbeit wieder etwas vielfältiger, abwechslungsreicher und selbständiger zu gestalten. Die weitestgehende Form ist die der selbständigen Arbeitsgruppe, die bereits in der Einführung erwähnt wurde. Zweifellos sind diese Ansätze richtig und gehen in die von uns gewünschte Richtung. Vor allem auch in Zusammenhang mit den neuen Technologien ist es von entscheidender Bedeutung, dass alle Mittel und Wege ausgenützt werden, damit Arbeitsplätze zuerst und vor allem so gestaltet werden, dass die Entfaltungsmöglichkeiten gewahrt, die Lernchancen erhöht und die Befriedigung der Arbeitenden verbessert werden.

6. und 7. Dezentralisation und Mitbestimmung auf Unternehmensebene
Dezentralisierte Organisationsstrukturen, zum Beispiel in Form der oben angeführten selbständigen Arbeitsgruppen, sind geeignet, das Selbstvertrauen der Arbeitenden zu erhöhen. Innerhalb dieser Gruppen erfolgt sicher auch ein Abbau der Hierarchie. Grundsätzlich ändert das aber an den hierarchischen Strukturen in den Unternehmen wenig. Die wichtigen Entscheide fallen auf Unternehmensebene. Darum ist die Mitbestimmung auch auf Unternehmensebene – trotz aktueller Rückschläge – weiter hartnäckig anzustreben.

8. Gewinn- und Kapitalbeteiligung
Die bisherigen sieben Punkte bezogen sich auf die verstärkte Beteiligung der Arbeitenden an den Unternehmensentscheiden. Mit einem solchen Prozess wäre nach und nach ein stärkeres Hineinwachsen in die unternehmerische Verantwortung verbun-

Atomgeschäft in Brasilien

Die politische Zeitbombe tickt in Brasilien. Das deutsch-brasilianische Atomabkommen entwickelt sich zum Milliardenfiasko. Warum funktioniert dieses Geschäft nicht? Antwort darauf gibt Kurt Rudolf Mirow, Kaufmann und

Kartellexperte mit deutscher und brasilianischer Staatsangehörigkeit. Mirow hat bereits ein Buch über die «Diktatur der Kartelle» geschrieben und dort Materialien zur Vermachtung des Weltmarktes der Elektro- und Atomindustrie vorgestellt. Als Mitinhaber einer brasilianischen Elektrofirma kennt er den Druck der multinationalen Kartellstrategen aus eigener Erfahrung. Mit der BBC in Baden ist Kurt Rudolf Mirow vor Gericht gegangen. Campus-Verlag.

den. Dies widerspräche aber dann der Stellung des reinen Lohnempfängers. Genau dieser Widerspruch wird heute von der Arbeitgeberseite als Argument gegen die Demokratisierung verwendet: Die Arbeitnehmer könnten nicht verantwortungsvoll handeln, weil sie kein Risiko tragen würden. Sowohl die Begründung wie der Schluss greifen – mit ideologischer Absicht – zu kurz. Bereits heute tragen die Arbeitnehmer für ihr investiertes Arbeitskapital ein sehr hohes Risiko ohne Gewinnchance, während die Arbeitgeber Gewinnchancen mit in der Regel durch die Rechtsform begrenzten Verlustrisiken haben. Das Problem ist heute, dass die Arbeitnehmer keine ihrem Risiko entsprechende Verantwortung tragen können, weil sie nichts zu sagen haben. Die Beteiligung am Gewinn, der zum grössten Teil als neutralisiertes Kapital wieder investiert werden sollte, bleibt eine vordringliche Forderung.

9. Verknüpfung von Arbeitswelt und Ausbildung

Eine Veränderung der Arbeitswelt in unserem Sinne verlangt selbstverständlich auch Änderungen in der bisherigen Art der Ausbildung. Grundsätzlich muss die Ausbildung umfassender erfolgen. Arbeitsteilung sollte auch in der Ausbildung auf ein vernünftiges Mass reduziert werden. Entsprechend sind für Lehrlinge eine breitere Allgemeinbildung und für Studenten mehr praktische Erfahrungen während der Studienzeit zu fordern. Damit wäre eine weitere Art der Hierarchie – jene zwischen Kopf- und Handarbeitern – wenigstens zum Teil reduziert.

Ansätze bereits vorhanden

Jeder dieser neun Punkte beruht auf heute schon sichtbaren Ansätzen. Hier muss eingehakt werden. Eine grosse und langwierige Arbeit für SP und Gewerkschaften. Das Positive ist, dass jeder Schritt an sich schon konkrete Verbesserungen bringen kann, und dass die Eigendynamik der Entwicklung auf unserer Seite steht.

Gret Haller

Chevallaz contra Furgler?

oder: Die Umfrage der SPS zur Dienstpflicht

Die SPS hat eine Umfrage zur Dienstpflicht der Männer und zu einer allfälligen der Frauen gestartet, die die Sektionen bis Mitte August beantworten sollen. Erfreulich ist an dieser Umfrage, dass die beiden Fragen in einen Zusammenhang gestellt werden, sie haben nämlich tatsächlich Berührungspunkte.

Ein Beispiel: Ehepaar X hat ein zwei Monate altes Kind, die Mutter hat nach acht Wochen bezahltem Mutterschaftsurlaub ihre Erwerbsarbeit wieder aufgenommen, das Kind wird während des ersten Lebensjahres vom Vater betreut. Da Wiederholungskurse in der Schweizer Armee zurzeit noch ohne Kinderhütedienst stattfinden, ersucht X um Dispensation vom WK. Das Gesuch wird abgewiesen: Nur «zwingende» Gründe würden eine Verschiebung oder Dispensation rechtfertigen, z. B. die Examen im Studium. Kinderbetreuung sei kein zwingender Grund. Basta.

Da wird aus dem Hause Furgler in himmlischen Tönen das partnerschaftliche Eheglück gepredigt, in welchem die Eheleute frei entscheiden sollen, wie sie die Aufgaben in der Familie verteilen wollen. Und aus dem Hause Chevallaz schlägt der Blitz in Form eines Aufgebotes ein und vernichtet das partnerschaftliche Glück ehelicher Wahlfreiheit mit einem Schlag. Jede FHD-Angehörige hat beim ersten Kinderschrei die Möglichkeit, sich vom Dienst dispensieren zu lassen. Warum nicht auch der Ganztagesvater?

Mit Recht wird gegen eine allfällige Dienstpflicht der Frauen eingewendet, Frauen leisteten schon sonst genug für die Gemeinschaft, indem sie in unbezahlter Arbeit z.B. Kinder erziehen. Aber warum eigentlich soll diese Art, für die Gemeinschaft tätig zu sein, nur den Frauen vorbehalten sein? Für Männer könnte man doch genau gleich argumentieren.

Die Überlegung muss aber noch weiter gehen: Im sicherheitspolitischen Konzept der SPS steht, die Armee müsse ein «Spiegelbild einer verantwortungsbewussten und aktiv demokratischen Gesellschaft» sein. Dieser Satz ist schon an sich unanständig, geht er doch davon aus, dass allein die Männer schon eine aktiv demokratische Gesellschaft ausmachen können... ganz zu schweigen vom Verantwortungsbewusstsein. Es dürfte klar sein, dass ich nicht