

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 64 (1972)
Heft: 10

Artikel: Zu den Erwartungen und Hoffnungen der Schweizer Arbeitnehmer
Autor: Monney, Marie-Jeanne
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-354572>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 15.03.2025

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

Zu den Erwartungen und Hoffnungen der Schweizer Arbeitnehmer

Marie-Jeanne Monney

«... aber der Traum jedes einzelnen wäre, dass er einmal absolut unabhängig sein Leben gestalten könnte...»

Diese Feststellung eines jungen Metallarbeiters verdient Aufmerksamkeit, weil dieser Traum sicher allen Menschen – ob ausgesprochen oder unausgesprochen – gemeinsam ist. Der Arbeitnehmer nimmt also in seiner Erwartungshaltung und Hoffnung keineswegs eine Sonderstellung innerhalb der menschlichen Gemeinschaft ein. Betrachten wir aber die abgebildete, schweizerische Büroordnung von 1871, so können wir mit hundertjährigem Abstand feststellen, dass die Voraussetzungen zur Erfüllung dieses Traumes damals sicher nicht für alle Menschen die gleichen waren... sind sie es heute?

Es drängt sich die Frage auf, welches die Erwartungen und Hoffnungen der Arbeitnehmer in der Schweiz sind – auch in bezug auf seine Organisationen und Verbände. Um eine Antwort auf diese Fragen zu erhalten, hat der Schweizerische Gewerkschaftsbund eine Untersuchung machen lassen, die die Grundlage zu diesem Artikel bildet und in nächster Zeit als Publikation jedem zugänglich sein wird.

Klassengesellschaft oder Konsumgesellschaft?

Wir konsumieren alle, und alles was wir konsumieren ist für jeden zugänglich. Dies wird allen jeden Tag durch die Reklame in den Massenmedien «tiefenpsychologisch» mitgeteilt, und insofern man es sich leisten kann, stimmt es auch. Wenn es um den Konsum geht, wird zwischen den Menschen kein Unterschied gemacht, im Gegenteil, jeder Konsument ist König, ob Arbeitnehmer oder Arbeitgeber. Dies hat nicht nur zu einer beachtlichen Annäherung der Lebensweisen geführt, sondern es schafft auch gemeinsame Lebensbedingungen und gemeinsame Probleme: Verstädterung, Verkehr, Umweltverschmutzung, etc. So kommt es, dass Menschen verschiedenster Lebensart, verschiedenster Bildungsvoraussetzungen und Ansichten sich auf der gemeinsamen Ebene des Verbrauchs treffen, und damit die Illusion erwecken, dass tiefere soziale Konflikte kaum mehr vorhanden sind.

«Arbeitnehmer wie Arbeitgeber sind gleich interessiert an guten Zuständen. Wir wollen ja alle dasselbe, nämlich dass es uns gut geht», meint ein 28jähriger Hilfsarbeiter, und ein Mechaniker findet sogar die Gegenüberstellung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern über-

Bureau-Ordnung

zur Beachtung des Personals

Gottesfurcht, Sauberkeit und Pünktlichkeit
sind die Voraussetzungen für ein ordentliches Geschäft.

Das Personal braucht jetzt nur noch an Wochentagen zwischen 6 Uhr vormittags und 6 Uhr nachmittags anwesend zu sein. Der Sonntag dient dem Kirchgang. Jeden Morgen wird im Hauptbureau das Gebet gesprochen.

Es wird von jedermann die Ableistung von Überstunden erwartet, wenn das Geschäft sie begründet erscheinen läßt.

Der dienstälteste Angestellte ist für die Sauberkeit der Bureaus verantwortlich. Alle Jungen und Junioren melden sich bei ihm 40 Minuten vor dem Gebet und bleiben auch nach Arbeitschluß zur Verfügung.

Einfache Kleidung ist Vorschrift. Das Personal darf sich nicht in hellschimmernden Farben bewegen und nur ordentliche Wollstrümpfe tragen. Überschuhe und Mäntel dürfen im Bureau nicht getragen werden, da dem Personal ein Ofen zur Verfügung steht. Ausgenommen sind bei schlechtem Wetter Halstücher und Hüte. Außerdem wird empfohlen, in Winterzeiten täglich 4 Pfund Kohle pro Personalmitglied mitzubringen.

Während der Bureaustunden darf nicht gesprochen werden. Ein Angestellter, der Zigarren raucht, Alkohol in irgendwelcher Form zu sich nimmt, Billardsäle und politische Lokale aufsucht, gibt Anlaß, seine Ehre, Gesinnung, Rechtschaffenheit und Redlichkeit anzuzweifeln.

Die Einnahme von Nahrung ist zwischen 11.30 Uhr und 12.00 Uhr erlaubt. Jedoch darf die Arbeit dabei nicht eingestellt werden.

Der Kundschaft und Mitgliedern der Geschäftsleitung nebst ihren Angehörigen ist mit Ehrerbietung und Bescheidenheit zu begegnen.

Jedes Personalmitglied hat die Pflicht, für die Erhaltung seiner Gesundheit Sorge zu tragen, im Krankheitsfalle wird die Lohnzahlung eingestellt. Es wird daher dringend empfohlen, daß jedermann von seinem Lohn eine hübsche Summe für einen solchen Fall wie auch für die alten Tage beiseitelegt, damit er bei Arbeitsunvermögen und bei abnehmender Schaffenskraft nicht der Allgemeinheit zur Last fällt.

Zum Abschluß sei die Großzügigkeit dieser neuen Bureau-Ordnung betont. Zum Ausgleich wird eine wesentliche Steigerung der Arbeit erwartet.

10. August 1871

holt: «Vielleicht wird auch die alte Gegnerschaft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer abgebaut zu Gunsten einer Partnerschaft.» Weiter wird von der Annäherung an die Reichen gesprochen: «Die Crème, d. h. die oberen Zehntausend, müssen immer exzessivere Freizeitbetätigungen suchen, um sich von den anderen zu unterscheiden.» Bezeichnend ist, dass der Arbeitnehmer im grossen und ganzen wenig Anstoss nimmt an dem was der andere hat. Er will es einfach auch für sich in Anspruch nehmen. Damit ist das Geld zum Status- und Achtungsbarometer unserer Gesellschaft geworden, und die Feststellung eines Chemiearbeiters reflektiert genau den Grad der Integration des Arbeitnehmers in die Schweiz von heute: «Je mehr Geld einer hat, desto freier ist er. Je weniger einer hat, desto mehr muss er sich gefallen lassen, dass man ihm dreinredet und ihn bevormundet.» Wie sehr der einzelne fürchtet, dass seine Person nach der Höhe seines Einkommens eingeschätzt wird, beweist auch der spontane Ausruf eines Typographen: «Der Schweizer zieht sich lieber nackt auf der Strasse aus, als dass er einem anderen sagen würde was er verdient!»

Unentbehrlich muss man sein

Es versteht sich von selbst, dass unter diesen Umständen jeder Arbeitnehmer danach trachtet so unentbehrlich und gefragt zu sein wie nur irgend möglich, denn seine Stellung innerhalb des Arbeitsmarktes ist ausschlaggebend. Die Angst, etwas preisgeben zu müssen, sei es Besitz im Sinne von «haben» oder der Berufsstatus im Sinne von «sein», spornt ihn an, sich abzusichern und zu verbessern. Er hofft auf diese Weise seiner Unentbehrlichkeit auch in Zukunft sicher zu sein. «Ich habe keine Angst überholt zu werden, da ich ja zuvorderst in der Forschung arbeite», meint ruhig und selbstsicher ein Elektrotechniker. «Ich gebe mir Mühe nicht einfach in den Tag hineinzuleben, sondern unternehme alles, was zu meinem Vorteil beiträgt», erklärt ein 21jähriger Lehrling.

Dass unter diesen Umständen das Leistungsprinzip in der Schweiz beim Arbeitnehmer ein so hohes Ansehen geniesst, ist also keineswegs erstaunlich. Dies kann als Beweis dafür angesehen werden, wie gross der Drang ist, sich vom anderen abzuheben. Das Selbstbewusstsein des Arbeitnehmers hängt vielfach davon ab, wie sehr er in der Lage ist, sich am Arbeitsplatz zu behaupten. Ein 38jähriger Schlosser meint: «Rivalität oder Konkurrenz unter den Arbeitnehmern finde ich in Ordnung, wenn einer mehr bietet, soll er auch dafür bezahlt werden.» Ein Bauführer ergänzt: «Wo Leistung nicht belohnt wird, darf man nicht verblüfft sein, wenn die Produktion zurückgeht».

Und ein junger Elektromonteur der Bundesbahn wünscht sich Examen als Stufen, die überwunden werden müssen, denn damit hätte man doch die Chance, bei grossem Fleiss und Einsatz schneller vorwärts zu kommen als die anderen.

Veränderungen und Unbehagen

Nun zeigen aber die Ereignisse aus jüngster Zeit in Wirtschaft und Politik, im In- und Ausland, immer deutlicher, dass Geld allein keineswegs den Entfaltungs- und Selbstverwirklichungsbereich der Person garantiert. Ganz im Gegenteil: Der einzelne Mensch erlebt immer direkter, dass er auf krasseste Weise der Organisation und Planung ausgeliefert ist. Dem Arbeitnehmer wird täglich mehr bewusst, wie sehr seine Stellung innerhalb der Gesellschaft von der wirtschaftlichen Entwicklung seines Landes abhängt, und dass die wirtschaftlichen Zusammenhänge einen direkten Einfluss auf seinen Arbeitsplatz haben. Auch wenn der Arbeitsplatz für den Arbeitnehmer nicht immer das Zentrum seiner Selbstverwirklichung bedeutet, bestimmt er aber auf alle Fälle grundlegend seine Existenz; und alles was mit dem Arbeitserlebnis verbunden ist, rückt an erste Stelle. Nichts fürchtet er mehr, als entbehrlich oder ersetzbar zu sein und von Veränderungen überrannt zu werden.

Die Zukunft wird als etwas empfunden, vor dem man sich in acht nehmen muss. Man kann von einer Tendenz zur Wachsamkeit sprechen, denn man ahnt, «... dass man die Gefahr läuft, übergangen zu werden und vor allem nicht auf Neuerungen und Verbesserungen hoffen kann, wenn man die Entwicklung der Wirtschaft nicht aufmerksam verfolgt...» wie ein Eisenbahner treffend feststellt.

«Ich kann heute, wenn ich will, friedlich in den Tag hineinleben. Arbeit ist genug da, aber wenn der Arbeitnehmer weiter denkt, kann er nicht die Verantwortung den Mächtigen überlassen. Es könnte ein böses Erwachen geben», konstatiert ein anderer.

Selbsterhaltung wird zur Selbstverwirklichung

Man beginnt Hoffnungen und Befürchtungen wahrzunehmen, die den Begriff der Existenzsicherung aufwerten. Der Arbeitnehmer fürchtet, eines Tages gerade durch den technischen Fortschritt und die Entwicklung, die er ja auch befürwortet, ersetzbar und entbehrlich zu werden. Er spürt, dass eine Anerkennung als leistungsfähige, gutentlohnte Arbeitskraft nicht mehr genügt, um den auf ihn zukommenden Veränderungen standzuhalten, an der Entwicklung teilzuhaben und nicht einfach von ihr übergangen zu werden. Die Ereignisse der letzten Zeit, die an vielen Arbeitnehmern auch in der Schweiz nicht mehr einfach vorbeiziehen – man denke an Betriebs-schliessungen, Betriebszusammenlegungen, Rationalisierung –, son-

dern zu einer tiefgreifenden persönlichen Erfahrung geworden sind, haben im Arbeitnehmer das Bewusstsein wach gerufen, dass er für seine Selbsterhaltung noch einiges mehr tun muss, als seine Leistungs- und Lohnansprüche geltend zu machen. Vielmehr realisiert er, dass er nicht nur als gut funktionierende Lohnmaschine, sondern auch als ein nicht zu übersehbarer Mensch, als Individuum, anerkannt werden muss.

«Sonst werden wir alle nur noch Nummern sein und am Schluss werden wir nicht einmal mehr wissen welche Nummer wir tragen. Wenn wir heute nicht reagieren, wie sollen sich dann die Menschen im Jahre 2000 noch wehren können?», meint ein 31jähriger Buchdrucker.

Das schmerzliche Arbeitserlebnis eines 55jährigen Metallarbeiters, der der Rationalisierung zum Opfer gefallen ist, kann darüber Aufschluss geben, vor was sich viele Arbeitnehmer bewusst oder unbewusst fürchten, und warum sie in Zukunft mehr erwarten: «Wir haben unsere ganzen guten Jahre, unseren guten Körper weggegeben. Jetzt wo wir nicht mehr nützlich sind, wird man auf ein Nebengeleise abgestellt. Der Beruf ist nur für das Brot da. Man ist manipuliert bis in die eigensten Belange. Das Problem liegt bei der Rationalisierung. Die Technik wird zu einer Macht mit eigenen Gesetzen. Es ist wie eine Dämonie.»

«Der Mensch soll im Mittelpunkt stehen und nicht der Verdienst»

So äussert sich ein junger 22jähriger kaufmännischer Angestellter und weiter stellt er fest: «Die Wirtschaft muss sich bemühen, dem Arbeitnehmer ein besseres Klima zu bieten, in welchem die Entwicklung seiner Persönlichkeit möglich ist ...»

In diesem Punkt sind sich die Arbeitnehmer auf allen Ebenen erstaunlich einig: Die Zukunft wird und muss dem Arbeitnehmer eine grössere Ausdrucks- und Gestaltungsfreiheit einräumen. Dies soll sich am Arbeitsplatz auswirken durch eine viel selbständigere, individuellere Arbeitsverrichtung. Dazu gehört auch die Einteilung der Arbeitszeit, sowie der Verzicht auf unnötige Vorschriften, auch was das Verhalten und die Kleidung des Arbeitnehmers betrifft. Eines ist sicher, dass die Jungen, für die ja die Lohnfrage im Gegensatz zu ihren Eltern eine problemlose und selbstverständliche Erfahrung ist, sich ganz besonders an Zukunftsperspektiven stossen, die eine Begrenzung der Persönlichkeitsentfaltung bedeuten könnten, wie z. B. eine zu feste Eingliederung in ein uniformes, vorprogrammiertes Arbeitsleben. Sie sind nicht mehr wie ihre Eltern zufrieden mit den Freuden, die eine Wohlstandsgesellschaft anzubieten hat. Sie verlangen mehr, sie wünschen eine Gesellschaft in der jeder frei ist sich selbst zu verwirklichen. Dass der Arbeitsplatz auch hier wiederum eine zentrale Stellung in der Selbstverwirkli-

chung des Menschen einnimmt, wird durch die folgende Stellungnahme eines jungen Buchhalters unterstrichen: «Ich denke, dass die Arbeit mindestens das halbe Leben bedeutet. Es ist also wichtig, dass einem die Arbeit gefällt, die man zu verrichten hat. Ich für meinen Teil habe mir eine Arbeit ausgesucht, die mir Freude macht. Das heisst aber natürlich auch, dass ich diese Arbeit unter den bestmöglichen Bedingungen verrichten will, denn ich verbringe doch immerhin jeden Tag acht Stunden meines Lebens an meinem Arbeitsplatz.»

Nicht Befehlsausführender, sondern mitbestimmender Partner

Der Arbeitnehmer spürt, dass er sich mit der Rolle des Befehlsausführenden nicht mehr begnügen darf, wenn er nicht das Opfer eines wirtschaftlichen Prozesses werden will, der nicht nur die Sicherheit seines Arbeitsplatzes in Frage stellt, sondern ihm auch die Anerkennung seiner Person nicht gewährt. Es wird ihm immer deutlicher, dass er in der Wohlstandsgesellschaft vielleicht nur auf Abruf mithalten kann – nur so lange man ihn braucht. Er fängt an zu realisieren, dass alle Hoffnungen und Befürchtungen nichts nützen, wenn die Voraussetzungen nicht vorhanden sind, die die Anerkennung seiner Sicherheit, seiner Persönlichkeit, seiner Fähigkeiten und Begabungen ermöglichen. «... dass man dann machen muss was einer will. Derjenige, der aus eigenen Mitteln nichts unternehmen kann, wird gezwungen sein, einfach das hinzunehmen, was ist.»

Man reagiert bereits empfindlich, wenn man bei Entscheidungen am Arbeitsplatz und im Betrieb einfach übergangen wird: «Ich muss mich für alles wehren und habe stets das Gefühl, die Unterlegene zu sein, der Verlierer. Wenn man etwas am Arbeitsplatz ändern will, muss man ständig drücken und drängen, Probleme von einzelnen werden nicht angehört oder man sagt einfach ja ja und macht doch nichts», stellt eine junge Laborantin fest.

Die Möglichkeit bei Entscheidungen mitzuwirken, ist vielleicht das Thema, das den Arbeitnehmer in allen Berufssparten, bewusst oder unbewusst, am meisten beschäftigt.

Das Verantwortungsbewusstsein des Arbeitnehmers ist ernst zu nehmen

Wie sehr sich der Arbeitnehmer bewusst ist, was es braucht um kompetente Entscheidungen zu treffen, geht ganz klar aus den immer wieder gemachten Feststellungen hervor, dass gute Bildung, hochqualifizierte Ausbildung und Weiterbildungskurse unerlässlich sind. Der Arbeitnehmer legt grössten Wert darauf, qualifiziert zu sein.

«Jetzt sollte der bezahlte Bildungsurlaub kommen», oder «Um mitverantwortlich zu sein, muss man wissen können worum es geht. Es

braucht Schulungsarbeit im volkswirtschaftlichen, sozialen und politischen Bereich.»

Der Arbeitnehmer ist aber nicht mehr bereit einfach anzunehmen, «dass die Kader es schon richtig machen. Der Arbeiter sollte nach seiner Ansicht gefragt werden. Viele Irrtümer könnte man so vermeiden. Der Kontakt zwischen Planer und Arbeiter ist zu klein; bevor ein Ingenieur eine Küche macht, sollte er ein Jahr in der Küche arbeiten.»

Der Arbeitnehmer ist heute immer mehr davon überzeugt, dass er einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit im Betrieb und Unternehmung nicht nur gewachsen ist, sondern auch gewachsen sein muss. Dass die Erwartungshaltung gegenüber den eigenen Berufsorganisationen und Verbänden damit viel differenzierter und anspruchsvoller geworden ist, kann also keineswegs überraschen. Man gibt sich nicht mehr mit Abmachungen genereller Art zufrieden, oder mit dem Einsatz für den Ausbau der sozialen Leistungen und Sicherheiten für alle. Der Arbeitnehmer verspürt ein echtes Bedürfnis sich dort unterstützt und verteidigt zu wissen, wo seine Anerkennung und Selbstverwirklichung ausgetragen werden: am Arbeitsplatz, in der Unternehmung und im Betrieb.

Die Arbeitnehmer von heute sehen den minimalen Komfort und die Lohnentwicklung als ein selbstverständliches Recht an. Sie erwarten von ihren Organisationen, dass sie die zentrale Stellung des Arbeitnehmers als Mensch innerhalb der fortschreitenden Entwicklung und Vertechnisierung der Arbeit hervorheben:

- dass sein Bedürfnis nach Information und Bildung gleichzustellen ist mit dem Verlangen, seinen Vorgesetzten gegenüber eine kompetente selbstsichere Haltung einnehmen zu können;
- dass Ausbildung und Weiterbildung nicht einfach mit einer finanziellen Besserstellung zu quittieren sind, sondern Urteilsfähigkeit und Sachkenntnis bedeuten;
- dass auch dem Arbeitsklima im seelischen und gesundheitlichen Sinn grösste Bedeutung zukommen muss;
- dass ihre Verbände sich einsetzen müssen für vermehrte Ausdrucksmöglichkeit, sei es im rein äusserlichen Gebaren oder im viel tiefer gehenden Bedürfnis, seine Kenntnisse und Ansichten voll zur Geltung zu bringen, ohne auf irgendwelche festgefahrenen und etablierten Strukturen Rücksicht nehmen zu müssen;
- dass seine Talente nicht einfach einer Rentabilitätsrechnung geopfert werden sollen.

Die Hinweise sind deutlich genug, um feststellen zu können, wie sehr der Arbeitnehmer dieses Landes erwartet, dass die für alle Schweizer verbürgten demokratischen Rechte auf Initiative und Mitbestimmung auch in der Arbeitswelt respektiert und garantiert werden.