

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 73 (1981)

Heft: 9

Vorwort: Leitbild des SGB zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit

Autor: [s.n.]

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: 14.03.2025

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



Leitbild des SGB zur menschen- gerechten Gestaltung der Arbeit*

I. Präambel

Die Arbeit bildet nach wie vor ein zentrales Element im Leben des einzelnen Menschen. Aber Arbeit dient nicht nur der Produktion von Gütern und Dienstleistungen, sondern entspringt ebenso sehr dem Bedürfnis, schöpferisch tätig zu sein und mit andern Menschen in Kontakt zu treten.

Eine menschengerechte Arbeitswelt muss jedem Menschen eine sinnvolle Tätigkeit ermöglichen, die ihm ein sicheres Einkommen garantiert, seine körperliche und seelische Gesundheit nicht beeinträchtigt und seine persönliche Entfaltung fördert. Wirtschaft und Technik sind auf dieses Ziel auszurichten. Die humane Gestaltung des Arbeitsplatzes, an dem der Mensch einen Drittel seines Alltags verbringt, ist von grosser Bedeutung nicht nur für das Arbeitsleben, sondern für die gesamten Beziehungen zur Umwelt und das menschliche Zusammenleben.

II. Vernachlässigte menschliche Aspekte der Industrialisierung

Die Humanisierung, d.h. die Vermenschlichung der Arbeit und der Arbeitswelt war schon immer ein Ziel der Gewerkschaften. Die grosse Verelendung der Arbeiter in der Frühzeit der Industrialisierung hatte aber zur Folge, dass zunächst der Existenzkampf um kürzere Arbeitszeiten und höhere Löhne im Vordergrund stand. Darüber hinaus kam der sozialen Sicherung der Arbeiter vor den Folgen von Krankheit, Unfall und Invalidität sowie der Altersvorsorge Priorität zu.

Aber von Anfang an gab es parallel zu den materiellen Postulaten auch Versuche, die Arbeitswelt menschlicher zu gestalten und die geistige

* Die Abschnitte I und IV dieses Leitbildes stimmen mit dem «Arbeitsprogramm für die achtziger Jahre» überein, das vom SGB-Kongress am 24. Oktober 1980 beschlossen wurde. Die verbindenden Abschnitte wurden von der Arbeitsgruppe des SGB für Fragen der Humanisierung der Arbeit formuliert.

Entfaltung der Arbeiter zu fördern. Der Widerstand gegen die negativen Auswirkungen der Industrialisierung, zum Beispiel in Form einer immer stärkeren Arbeitsteilung, konnte sich indessen nicht zuletzt wegen mangelnden Bewusstseins in Gewerkschaft und Arbeitnehmerschaft nur in beschränktem Ausmass gegen die Verfügungsgewalt von Kapital und Management durchsetzen.

Nach wie vor werden die Arbeitsplätze und die Arbeitsmethoden in erster Linie nach wirtschaftlichen, organisatorischen und technischen Prinzipien gestaltet. Mitwirkung und das Recht auf Mitentscheidung, sowohl am Arbeitsplatz wie auf der betrieblichen und der unternehmerischen Ebene, fehlen häufig. Die Gesundheit des Menschen, sein Wohlbefinden und seine Zufriedenheit mit und bei der Arbeit leiden darunter. Die neue technische Revolution im Zeitalter der Elektronik, die fortschreitende Rationalisierung und Automatisierung verschärfen die bestehenden Gegensätze. Es müssen deshalb Bedingungen geschaffen werden, in denen Wirtschaft und Technik dem Menschen zu Diensten stehen und er sich nicht ausschliesslich gewinnorientierten wirtschaftlichen und technischen Entwicklungen unterzuordnen hat.

Darum kommt der menschengerechten Arbeitsgestaltung im Rahmen der gesamten Bestrebungen der Gewerkschaften für die geistige und materielle Besserstellung des arbeitenden Menschen besondere Bedeutung zu.

III. Ziel der menschengerechten Gestaltung der Arbeit

Die menschengerechte Gestaltung der Arbeit soll dem Arbeitnehmer soziale Arbeitsbedingungen sichern, seine Gesundheit schützen und ihm Wohlbefinden verschaffen. Die wirtschaftlichen Prinzipien, der Einsatz der Technik und die Arbeitsorganisation sind ständig im Hinblick auf die Erreichung dieses Zieles zu überprüfen. Zu beachten ist, dass die menschengerechte Gestaltung der Arbeit sich sowohl zugunsten des Einzelmenschen als auch der Gesellschaft auswirken sollte und dabei auch im Dienste der Wirtschaftlichkeit stehen kann.

Es ist der Tatsache Rechnung zu tragen, dass es keinen Norm-Menschen gibt. Die Menschen sind nach Alter, Geschlecht, Rasse, Veranlagung, Bildung, Erziehung, Empfindung, Kreativität sowie Fähigkeiten und Fertigkeiten verschieden. Deshalb muss jeder Betroffene möglichst umfassend an der Gestaltung seiner Arbeitswelt teilhaben können. Nur so kann das bisher vorrangig produktions-orientierte Streben gleichgewichtig durch ein menschenorientiertes Handeln ergänzt werden.

IV. Massnahmen für die menschengerechte Gestaltung der Arbeit

Die Massnahmen für die menschengerechte Gestaltung der Arbeit sind auf alle Gruppen der Gesellschaft, auch auf die bisher benachteiligten, auszurichten.

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund fordert:

- *Durch geeignete Arbeitsorganisation sind zu weitgehende Arbeitsteilung, Monotonie, Entfremdung und die damit einhergehende Verkümmern des Menschen zu vermeiden und Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zu schaffen. Zwänge sind abzubauen.*
- *Die Arbeit muss so gestaltet werden, dass sich Erwerbstätigkeit und Familienpflichten vereinbaren lassen.*
- *Gesetzliche Regelung und betriebliche Vereinbarungen müssen einen wirksamen Schutz der persönlichen Daten des Arbeitnehmers gewährleisten.*
- *Überforderungen und Zeitdruck sind abzubauen oder zu verhindern. Andererseits sollen die Fähigkeiten des Menschen nicht brach liegen bleiben. Seinen Neigungen muss Rechnung getragen werden.*
- *Maschinen, Arbeitsgeräte, Arbeitsplätze, Arbeitsstätte und deren Umgebung sind menschen- und körpergerecht zu planen und zu gestalten und laufend dem Stand der Technik entsprechend zu verbessern.*
- *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 hat zur Aufgabe, den Arbeitsplatz auf seine medizinische Verträglichkeit zu prüfen. Arbeitsmedizin und Sicherheitskontrollen in den Betrieben, der Unfallschutz und die Arbeitsinspektion sind auszubauen. Arbeitsmediziner müssen vom Arbeitgeber unabhängig sein. Es sind paritätische Sicherheits- und Hygienekommissionen zu schaffen. Die staatliche Aufsicht und die Kontrollmassnahmen sind zu verstärken.*
- *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.*
- *Überstunden sind auf das absolut notwendige Minimum zu beschränken.*
- *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 in angemessener Weise entschädigt werden. Schutzmassnahmen dürfen nicht durch Akkord- und andere leistungstreibende Lohnsysteme, die zum Verzicht auf die eigene Sicherheit verführen, illusorisch gemacht werden.*
- *Die Einführung neuer Techniken ist durch paritätische Kommissionen fortlaufend dahin zu prüfen, ob sie volkswirtschaftlich sinnvoll, be-*

triebswirtschaftlich notwendig, der Gesellschaft und den direkt betroffenen Arbeitnehmern förderlich sind.

- 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 entsprechende Arbeitsplatzgestaltung, durch Arbeitspausen und durch geeignete 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.