

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 73 (1981)
Heft: 2

Artikel: SGB-Arbeitsprogramm für die achtziger Jahre
Autor: [s.n.]
Kapitel: 3: Schwerpunkte der achtziger Jahre : Demokratisierung und Humanisierung
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-355027>

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>

III. Schwerpunkte der achtziger Jahre: Demokratisierung und Humanisierung

1. Demokratisierung der Wirtschaft

Eine Gesellschaft ist nur dann wirklich demokratisch, wenn sie es in allen Teilbereichen ist, und dies in gleicher Weise für Frauen und Männer gilt. Der SBG will, dass auch die wirtschaftliche Demokratie Wirklichkeit wird. Sie muss, wie im politischen Leben, im Kleinen beginnen und dort erlebbar sein, also am Arbeitsplatz. 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. Mitbestimmung ist ein Weg zur Selbstverwirklichung. Mitbestimmung ist ein Prozess. Mehr Mitbestimmungsrechte bedeuten mehr und bessere Möglichkeiten zur kollektiven Interessenvertretung der Arbeitnehmer. Nicht nur in Angelegenheiten untergeordneter Tragweite, auch bei unternehmungspolitischen Grundsatzentscheidungen 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. Der bezahlte Bildungsurlaub ist eine wichtige Voraussetzung dafür.

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 Unternehmensebene 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 ist der Mitbestimmung besondere Beachtung zu schenken. Gewerkschaftliche Aktionen und internationale Übereinkommen müssen 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.
- In einer offenen Wirtschaft und Gesellschaft muss auch Platz sein für alternative Betriebs- und Unternehmungsformen wie Produktivgenossenschaften und andere Selbstverwaltungsbetriebe. Der SGB unterstützt und fördert solche Bestrebungen und Versuche.

2. Humanisierung der Arbeit

Jeder Arbeitnehmer soll umfassend an der Gestaltung seiner Arbeit teilhaben können. Arbeit 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 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, betriebswirtschaftlich 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.

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 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 Einsichtsrecht des Arbeitnehmers oder seines Vertreters in alle seine Personaldaten;
 - das Recht der Gewerkschaften auf ungehinderten Zutritt zum Betrieb, insbesondere im Betrieb Versammlungen abzuhalten und die Belegschaft zu informieren;