Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 66 (1974)

Heft: 2

Artikel: Humanisierung des Arbeitsplatzes

Autor: Tarabusi, Agostino

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-354643

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: 13.12.2025

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

Monatsschrift
des Schweizerischen
Gewerkschaftsbundes

Heft 2
Februar 1974
66. Jahrgang

Zweimonatliche Beilage: «Bildungsarbeit»

Gewerkschaftliche Rundschau

Humanisierung des Arbeitsplatzes

Agostino Tarabusi

Seit Jahrtausenden gestaltet der Mensch seine Umwelt zur Sicherung seiner Existenz. Die technische Entwicklung, die Arbeitsteilung, die Rationalisierung und die Automation haben, in Verbindung mit den herrschenden Wirtschafts- und Gesellschaftsverfassungen, die menschliche Arbeit grundlegend verändert. Bei ihrem Einsatz werden in erster Linie organisatorische, technische und ökonomische, das heisst wirtschaftliche Ziele angestrebt.
Diese ökonomischen Zielvorstellungen der modernen Arbeitstechnik, als Mittel der Rationalisierung, scheinen eine Humanisierung der Arbeitswelt, wie sie die Gewerkschaften fordern, auszuschliessen. Es wird höchster menschlicher und technischer Wirkungsgrad mit dem Einsatz minimalster Kosten und höchstem Gewinn angestrebt.
Es bedarf keines Beweises, dass sich die gewerkschaftlichen Zielvorstellungen nur selten mit denen der Wirtschaft decken. Die wirtschaftlichen Ziele der Unternehmensleitungen haben weitgehend absoluten Vorrang. Der Unternehmens- oder Betriebsleitung dient die moderne Arbeitstechnik bei der Erfüllung der wirtschaftlichen Ziele in dem Masse, dass versucht wird, rationelle und optimale Bewegungsabläufe aufzubauen, bei denen der Mensch vielfach eingeplant und eingesetzt wird, wie in ein Arbeitsjoch, ohne dass ihm die Arbeit in den Bedingungen angepasst wird.
Dies hat zu *fortschreitender Enttäuschung und Verbitterung* der Arbeitnehmer geführt und hat in einigen Industrieländern bereits schwerwiegende Arbeitskonflikte hervorgerufen. Ich denke da an

Aktionen bei Fiat-Turin oder an den jüngsten Streik in Süddeutschland, der zur Erreichung humanerer Produktionsabwicklungen ausgelöst wurde.
Der technisch-wissenschaftliche Fortschritt bedeutet bei unkontrollierter Anwendung eine ernste Gefahr für den Lebensraum des Menschen. Die Luft- und Gewässerverschmutzung, die steigende Lärmbelästigung und die Zerstörung der Natur führen zur Existenzgefährdung. Mit Recht verlangen heute fortschrittliche Gruppen in den Industrieländern Initiativen, die eine menschengerechte Lösung der Umweltprobleme bringen sollen. Dabei entsteht der Eindruck, als ob die überbetrieblichen Aspekte der Umweltgefährdung im Vordergrund stehen.
Die Gewerkschaften haben bisher und werden in der Zukunft noch verstärkt den innerbetrieblichen Problemen der Arbeitswelt und Umwelt die nötige Aufmerksamkeit widmen, da der arbeitende Mensch noch immer die längste Zeit seines Lebens am Arbeitsplatz verbringt.
Es ist eine Tatsache, dass nur begrenzt die Probleme der Arbeitsumwelt angefasst wurden und die Belästigung oder Gefährdung der Menschen durch Lärm, Gifte, Schmutz, Staub sowie geistig-nervliche und einseitige Belastungen nicht beseitigt wurden.
Die Gewerkschaften werden künftig mehr als bisher darauf achten müssen, dass diese gesundheitsgefährdenden und -schädigenden Einflüsse, wie Lärm, Hitze, Staub, Dämpfe und andere Belästigungen und Belastungen beseitigt werden. Deshalb muss die Humanisierung des Arbeitsplatzes über die gesetzlichen Grundlagen hinaus durch die Gewerkschaften, Betriebskommissionen oder gewerkschaftliche Kommissionen in den Betrieben vorangetrieben werden. Die Humanisierung der Arbeitswelt ist also als ein gewerkschaftspolitisches Anliegen ersten Ranges zu betrachten.

Menschengerechte Gestaltung der Arbeit

Durch die menschengerechte Gestaltung der Arbeit soll besonderes Augenmerk auf die Erhaltung von Gesundheit und Leistungsfähigkeit des arbeitenden Menschen gelegt werden.
Darüber hinaus ist

- dem Problem der steigenden Maschinengeschwindigkeit (Sicherheitstechnik),
- der Arbeitsorganisation,
- der Arbeitsgestaltung und Arbeitsentwicklung,
- der Arbeit in Normen oder im Lohnanreiz,
- dem Ausbau technischer Arbeitskontrollen,
- dem Ausbau eines werkärztlichen Dienstes

besondere Aufmerksamkeit zuzuwenden.

In einer *Charta* zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit legen die Gewerkschaften detailliert ihre Ziele dar, schlagen Massnahmen vor und rufen zur Aktivität und Solidarität auf. Im Rahmen der vorliegenden Ausführungen würde es allerdings zu weit gehen, diese Charta im einzelnen zu behandeln. Wesentlich wichtiger dürfte es vielmehr sein, im folgenden an Hand einer gedrängten Darstellung die vielfältigen Beziehungen transparent zu machen, welche zwischen Mensch und Arbeit bestehen. Zu diesem Zweck müssen wir uns vor allem die Frage stellen, was unter Arbeit eigentlich zu verstehen ist. Als Arbeit wird im allgemeinen jede zweckgerichtete Tätigkeit betrachtet, die der Erfüllung einer bestimmten Aufgabe dient. Arbeit ist deshalb sowohl für das einzelne Individuum wie für die menschliche Gesellschaft als Ganzes ein absolut unerlässlicher Faktor, da erst sie die Befriedigung der diesbezüglichen materiellen und geistigen Bedürfnisse ermöglicht. Aus diesem Grund gehört denn auch das Recht auf Arbeit in die Reihe der *unveräusserlichen menschlichen Grundrechte.*

Arbeit im volkswirtschaftlichen Sinn

In der klassischen Volkswirtschaftstheorie ist die Arbeit einer von drei Produktionsfaktoren: Boden, Kapital, Arbeit.
David Ricardo, ein englischer Wirtschaftstheoretiker, stellte die Arbeit in einer 1817 veröffentlichten Theorie, als den «massgeblichsten Produktionsfaktor heraus». *Marx* stellte später den Produktionsfaktor «Arbeit» in seiner Theorie als «den den Gesamtertrag schaffenden Faktor in den Mittelpunkt». Im «Rerum Novarum 27, Quadragesimo Anno 53» hat *Papst Pius XII* (damit auch diese Kreise zum Wort kommen) gesagt, dass es offenbar ist, dass «aus keiner anderen Quelle als aus der Arbeit der Wohlstand der Völker stammt».

Arbeit im betriebswirtschaftlichen Sinne

Arbeit ist die Erfüllung der gestellten Aufgaben im Sinne des Betriebszieles und -zweckes. Im Betrieb wird unterschieden zwischen leitender, planender, verwaltender, beaufsichtigender und ausführender Arbeit.
Das Mensch-Maschine-System ist heute ein Symbol für viele Tätigkeiten. Das Betriebsziel ist der Gewinn. Zur Erreichung des grösstmöglichen Gewinnes dienen viele Entscheidungen. Das Arbeitsziel des Betriebes oder des Unternehmens ist damit ein wirtschaftliches Ziel. Um dieses Ziel zu sichern, erwartet der Betrieb stets die grösstmöglichste Erfüllung der Arbeitsaufgabe.

Arbeit im ergonomischen Sinn

Arbeit im Sinne der Ergonomie ist die Summe von Kraft und Information, die während der Tätigkeit umgesetzt bzw. verarbeitet wird. Die Ergonomie – die Lehre von der menschlichen Arbeit – beruht auf der Erforschung der Eigenarten und Fähigkeiten des menschlichen Organismus und schafft dadurch die Voraussetzungen für eine Anpassung der Arbeit an den Menschen – sowie umgekehrt des Menschen an die Arbeit. Die Anwendung der Ergonomie ist zugleich Humanisierung der Arbeit. (Es ist in diesem Zusammenhang auf die Informationsschrift «Menschengerechte Arbeitsgestaltung» hinzuweisen, die 1972 vom SGB gemeinsam mit dem DGB und dem OeGB herausgegeben wurde.)

Arbeit im sozialen Sinn

Menschliche Arbeit im Sinne wirtschaftlicher Arbeit hat soziale Zwecke und Ziele, bzw. dient der Befriedigung menschlicher Bedürfnisse.

Als solche gelten:

- Selbsterhaltung,
- Sicherheit und Unabhängigkeit,
- Sicherung von Einkommen und Existenz,
- Steigerung des Lebensstandards,
- berufliche Befriedigung,
- Anerkennung und Aufstieg,
- Selbstverwirklichung und Selbsterfüllung,
- Stellung und Kontakt zur Umwelt.

Arbeit im beruflichen Sinne

Tätigkeit und Beruf sind nicht nur im Ziel verdienstorientiert oder eine Einnahmequelle. Sie (Tätigkeit und Beruf) sollen Befriedigung, Selbsterfüllung und Anerkennung geben. In seinem Arbeitsleben – während rund viereinhalb Jahrzehnten – verbringt der Mensch mehr als die Hälfte der Tageswachzeit.
Die dauernden technologischen Wandlungsprozesse als Folge von Rationalisierung und Automation in Produktion, Verwaltung und Dienstleistung (Spitäler, Bahn, Post usw.) zerstören und verändern Berufe und Tätigkeiten und zwingen die Menschen zur ständigen beruflichen Anpassung und erhöhter Mobilität. Der langfristige, das Arbeitsleben überdauernde Beruf ist nicht mehr gewährleistet.

Arbeit als Selbstverwirklichung

Der Mensch strebt in seiner Arbeit und in seinem Beruf, wie in seinem sonstigen Leben, nach Selbstverwirklichung und Selbstdarstellung. Berufliche Initiative und entsprechend intensiver Leistungseinsatz sind dabei in wesentlichem Masse davon abhängig, ob eine solche Selbsterfüllung im Rahmen des Arbeitsprozesses möglich ist, ein Aspekt, der von Arbeitgeberseite nur zu oft in nicht genügender Weise gewürdigt wird. Dabei besteht in Fachkreisen seit langem Einigkeit darüber, dass die Befriedigung in Arbeit und Beruf für den ganzen Bereich des menschlichen Lebens ein entscheidendes Element des physischen und psychischen Wohlbefindens bildet. Um so schwerer wiegen deshalb auch die negativen Auswirkungen, welche die moderne technische Entwicklung auf den Bereich der beruflichen Tätigkeit ausübt, besonders wenn sie tiefgreifende Veränderungen am Arbeitsplatz oder gar dessen gänzliche Aufhebung zur Folge haben.

Neue Formen der Arbeitsorganisation

Um solchen negativen Auswirkungen möglichst nachhaltig begegnen zu können, beschäftigt man sich in einschlägigen wissenschaftlichen Fachkreisen zurzeit äusserst intensiv mit der Suche nach neuen Formen der Arbeitsorganisation, mit dem Ziel einer verstärkten Humanisierung des industriellen Arbeitsprozesses. Dabei stehen vier Methoden besonders im Vordergrund: Einmal jene des sogenannten Arbeitswechsels, mit der man erreichen will, dass eintönige Tätigkeiten nur noch während relativ kurzer Zeit, beispielsweise eine Stunde lang, von ein und demselben Arbeitnehmer ausgeführt werden. Als weitere Methode ist die der Aufgabenvergrösserung zu nennen, bei welcher es darum geht, dem Arbeitnehmer nicht mehr bloss eine eng begrenzte Tätigkeit, sondern eine ganze Reihe verschiedener, aber untereinander organisch verbundener Aufgaben zu übertragen, etwa in der Weise, dass er sich sowohl um die eigentliche Bearbeitung eines Werkstückes wie um dessen Transport zu kümmern hat und darüber hinaus auch seine Montage selbst ausführt. Neben den Weg der Aufgabenvergrösserung tritt zusätzlich jener der Aufgabenerweiterung, bei der es sich darum handelt, Tätigkeitsbereiche unterschiedlichen Niveaus zusammenzulegen, so dass der Arbeitnehmer, der das Werkstück bearbeitet, auch die zu diesem Zweck benötigte Maschine selbst einrichtet und nach Abschluss der Arbeit zudem die Kontrolle in eigener Regie ausführt. Verglichen mit den drei bisher genannten Methoden hat sich die Schaffung autonomer Arbeitsgruppen als besonders positiv erwiesen, da sie in hohem Masse geeignet ist, die Stellung des einzelnen in der modernen Arbeitswelt aufzuwerten, vollzieht

sich doch seine Tätigkeit im Rahmen eines Teams, das die ihm übertragenen Aufgaben weitgehend selbständig ausführt und dementsprechend auch die jeweils notwendigen Entscheide arbeitsorganisatorischer Art in eigener Regie fällt. Es versteht sich von selbst, dass dieser Suche nach neuen Formen der Arbeitsorganisation von Unternehmerseite grösstes Interesse entgegengebracht wird, verlangt doch speziell der akute Personalmangel, der sich in jüngster Zeit immer stärker bemerkbar gemacht hat, gebieterisch nach einer Sanierung der vielfach höchst unbefriedigenden Verhältnisse im Bereich des industriellen Produktionsprozesses. Dabei ist allerdings festzuhalten, dass zwischen der unternehmerischen und der *gewerkschaftlichen Haltung* diesen Problemen gegenüber ein grundlegender Unterschied besteht. Auf Arbeitgeberseite wird eindeutig das Ziel einer Verbesserung der Produktivität in den Vordergrund gerückt. Dies wiederum bedingt eine gründlichere Aus- und Weiterbildung des Arbeitnehmers, um auf diesem Wege seine Anpassungsfähigkeit und sein selbständiges Denken und Handeln am Arbeitsplatz im Hinblick auf eine Intensivierung seiner fabrikatorischen Leistung fördern zu können.
Für uns Gewerkschafter dagegen stehen nicht die Belange der Produktivität, sondern die persönlichen Bedürfnisse des arbeitenden Menschen im Zentrum der Aufmerksamkeit, denen es im Produktionsprozess inskünftig wesentlich besser Rechnung zu tragen gilt, als dies bisher der Fall war. In diesem Sinne gehört die Forderung nach einer Humanisierung des Arbeitsplatzes – es wurde bereits zu Anfang dieser Ausführungen darauf verwiesen – ganz eindeutig zu unseren besonders vordringlichen Anliegen. Dass wir in diesem Zusammenhang einer intensiveren Aus- und Weiterbildung, die im Rahmen einer gezielten Schulreform Wirklichkeit werden muss, grösstes Gewicht beimessen, braucht dabei wohl nicht speziell unterstrichen zu werden. Je solider wir nämlich sowohl in beruflich-fachlicher wie in allgemeinbildender Richtung geschult sind, desto besser sind wir in der Lage, in aktiver Weise zu einer Gestaltung unseres Arbeitsplatzes beizutragen, die unseren individuellen Bedürfnissen angemessen ist und uns dementsprechend zu befriedigen vermag.