Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz : gewerkschaftliche Standortbestimmung

Autor(en): **Pedrina, Vasco**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes**

Band (Jahr): **77 (1985)**

Heft 6

PDF erstellt am: **28.04.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-355207

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Gewerkschaftliche Standortbestimmung

*Vasco Pedrina**

Gutes und Schlechtes

Seit einigen Jahren beschäftigen sich die Gewerkschaften intensiver mit den Problemen der Sicherheit und der Gesundheit am Arbeitsplatz als dies vielleicht früher der Fall war. Dazu hat zweifellos auch das neue Arbeitsprogramm des SGB für die achtziger Jahre beigetragen, wird doch darin den Postulaten «Humanisierung der Arbeit und Demokratisierung der Wirtschaft» ein zentraler Stellenwert eingeräumt. Welches aber sind die tieferen Ursachen für diesen Wandel? Eine wachsende Zahl von Arbeitnehmern wird sich bewusst, wie wichtig es ist, sich um die Gesundheit am Arbeitsplatz zu kümmern. Mit einem verstärkten Engagement haben die Gewerkschaften diesen Bewusstseinsprozess gefördert. Entscheidend jedoch haben die sozialen und wirtschaftlichen Umwälzungen zu dieser Einsicht beigetragen. Die massiven Restrukturierungen des Produktionsapparates, die insbesondere seit der Rezession von 1974/76 eingetreten sind, aber auch die allgemeine Verbreitung der neuen Technologien haben nicht nur die Sorgen um den Arbeitsplatz und die berufliche Qualifikation, sondern auch jene um die Gesundheit im Betrieb in den Vordergrund gerückt.

Zwischen 1976 und 1981 haben die Arbeitsunfälle sehr deutlich zugenommen, die Bagatellfälle um 23,3, die gewöhnlichen Fälle um 16,5 Prozent. Das muss um so mehr beunruhigen, wenn man weiss, dass die neuen Techniken es möglich machen, Maschinen zu bauen, die den Anforderungen der Sicherheit besser entsprechen. Sogar der Bundesrat hat eingestehen müssen, dass die *allgemeine Beschleunigung des Arbeitsrhythmus* zu einem guten Teil für diese Entwicklung verantwortlich ist. Seither hat sich die Kurve der Arbeitsunfälle wieder etwas abgeflacht, aber ihre Zahl bleibt hoch. 1983 waren es 119646 Bagatell- und 114685 gewöhnliche Fälle, die als Arbeitsunfälle anerkannt wurden.

Die eher stabile Entwicklung bei den *anerkannten Berufskrankheiten* (1979: 3415, 1985: 3629) zeigt, dass die «traditionellen» Risiken und Störungen kaum noch zunehmen. Sie verschleiert indessen die Tatsache, dass *andere Gefahrenquellen,* welche die Gesundheit auf eine viel heimtückischere Art und Weise gefährden, deutlich zunehmen. Bezeichnend dafür ist die Verlagerung von den traditionellen physischen Krankheiten

* Vasco Pedrina ist SABZ-Sekretär und Sekretär der SGB-Kommission «Gesundheit und Humanisierung der Arbeit».

hin zu den psychischen. Sie sind auf die von den Arbeitgebern veranlasste Ausnützung der neuen Technologien und deren Auswirkungen auf die Organisation der Arbeit zurückzuführen. Erwähnt seien hier nur:

- die zunehmende Verwendung *chemischer* und sogar *krebserregender Substanzen,* vor allem ausserhalb der chemischen Industrie;
- die *steigende Arbeitsintensität,* die oft mit Monotonie und Isolierung am Arbeitsplatz einhergeht. *Stress,* der, obwohl er ständig zunimmt, bei uns gerne bagatellisiert wird, weil seine wirklichen Folgen schwer zu messen sind, und es deshalb leicht fällt, diese dem Verhalten oder der Konstitution des jeweils betroffenen Individuums zuzuschreiben und nicht der Arbeitsorganisation;
- die *verheerende Auswirkung der Arbeitslosigkeit,* gerade in der Schweiz, wo auch viele Arbeitnehmer die Leistungsideologie so weitgehend übernommen und verinnerlicht haben, dass sie ihre Arbeitslosigkeit tendenziell als eigenes Verschulden oder mindestens als gesellschaftlichen Makel empfinden.

Das Bild, das sich uns darbietet, ist wenig erfreulich. Eine objektive Einschätzung der Strukturen und der Vorbeugepolitik in unserem Lande kann es auch nicht sein: Der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer wird noch zu oft vernachlässigt; die Arbeitsmedizin fristet das Dasein einer «armen Verwandten». Immerhin, die Dinge beginnen sich ein bisschen schneller zu bewegen, insbesondere seit dem Inkrafttreten (am 1.1.1984) des neuen Unfallversicherungsgesetzes (UVG). Ende 1983 hat der Schweizerische Gewerkschaftsbund die von seiner Kommission «Gesundheit und Humanisierung der Arbeit» erarbeitete *Broschüre «Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz»*[1] veröffentlicht. Dieses Dokument hat als Ausgangspunkt gedient für verschiedene Aktionen und Kampagnen unserer Dachorganisation und mehrerer der ihr angeschlossenen Verbände.

Die Konzeption des Gewerkschaftsbundes und ihre Konkretisierung

Drei Prinzipien

Die folgenden drei Prinzipien sollten nach der Meinung des SGB grundlegend sein für eine wirksame Politik zur Verhütung von gesundheitlichen Schäden am Arbeitsplatz:

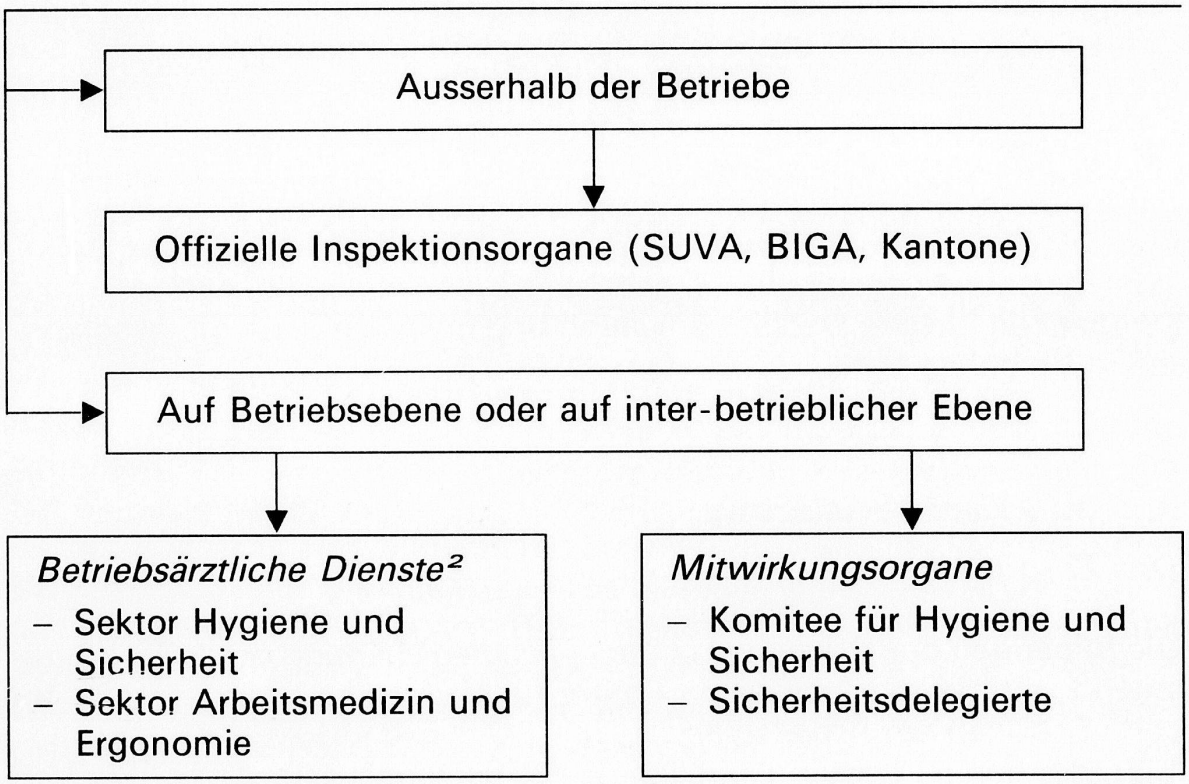
1. Vorbeugen ist besser als heilen. Es ist demnach dem *Kampf zur Verhütung* von Arbeitsunfällen und Krankheiten Priorität einzuräumen.
2. Dieser Kampf muss einen *umfassenden Charakter* haben. Er hat den Menschen nicht nur an seinem Arbeitsplatz, sondern auch in seinem Heim und in seiner Freizeit zu schützen.
3. Eine solche Vorbeugepolitik hat nur dann Aussicht auf Erfolg, *wenn die in erster Linie Betroffenen uneingeschränkt daran teilnehmen können.*

Schematisch gesehen, stützt sich die Vorbeugepolitik auf zwei Säulen: auf technische und auf organisatorische Massnahmen.

Aufbau einer koordinierten Organisation

Die *technischen Aspekte* der Vorbeugung werden durch die Verordnung über die Verhütung der Unfälle und Berufskrankheiten des Unfallversicherungsgesetzes geregelt. Diese Verordnung sieht nicht zu unterschätzende Verbesserungen vor, die aber nach unserer Meinung nicht weit genug gehen. Es wird sich aber vorerst darum handeln, diese im Gesetz verankerten Fortschritte auch durchzusetzen. Was gar nicht so selbstverständlich sein dürfte. Denn es gibt wohl kaum ein anderes Gebiet, wo die Kluft zwischen den Gesetzestexten und der gelebten Wirklichkeit so gross ist wie auf jenem der Vorbeugung. Aus dieser Feststellung ergibt sich, dass dem zweiten Teil der Vorbeugungspolitik grösste Aufmerksamkeit zu schenken ist: den *organisatorischen Massnahmen,* inner- und ausserhalb der Betriebe.

Organisation der Vorbeugemassnahmen



Verstärkung der offiziellen Inspektionsdienste

Unsere Aktion betreffend die organisatorischen Massnahmen von ausserhalb der Betriebe zielt auf eine zahlenmässige und qualitative *Verstärkung der offiziellen Inspektionsdienste* ab (SUVA, eidgenössische und kantonale Arbeitsinspektorate) sowie auf eine flexiblere und wirksamere

Koordination unter ihnen. Die Kompromisslösung, die das Unfallversicherungsgesetz vorsieht – Verantwortung der SUVA für Betriebe mit hohen Risiken und der kantonalen Behörden für alle andern – ist nicht ungefährlich. Einige unserer kantonalen Gewerkschaftsbünde haben dies bereits festgestellt. Die durch das neue Gesetz eingesetzte *Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS)* hat deshalb eine ebenso wichtige wie heikle Rolle zu spielen. Sie verdient denn auch die ganze Aufmerksamkeit der Gewerkschaften.
Um die neuen Aufgaben bewältigen zu können, die ihr das Unfallversicherungsgesetz aufbürdet, hat die SUVA die Zahl ihrer Inspektoren erhöht. In einigen Kantonen haben sich unsere Gewerkschaftsbünde im Rahmen des Vollzugs des Unfallversicherungsgesetzes für den Ausbau der Arbeitsinspektorate (Wallis, Tessin) und der Arbeitsmedizin (Jura) eingesetzt.
Am ungenügenden Beitrag der amtlichen Organe wird sich jedoch wenig ändern. (Im Kanton Genf z. B., der auf diesem Gebiet wohl am besten ausgerüstet ist, kann ein Inspektor einen Betrieb im Durchschnitt alle neun Jahre einmal besuchen!) Die Erfahrung zeigt übrigens zur Genüge: Selbst wenn die amtlichen Kontrollorgane fühlbar verstärkt werden, vermögen sie eine Sicherheitsorganisation in den Betrieben selbst nicht zu ersetzen.
Eine optimale Vorbeugung am Arbeitsplatz hängt schliesslich ab:
- von der Existenz und der Qualität der *«Betriebsärztlichen Dienste»* in den Betrieben, auf interbetrieblicher oder Branchenebene einerseits und
- anderseits von der Mitwirkungsmöglichkeit der Arbeitnehmer über die Komitees für Hygiene und Sicherheit in den Betrieben oder auf interbetrieblicher oder Branchenebene sowie den Sicherheitsdelegierten.

Gründung von Diensten für die Gesundheit am Arbeitsplatz

Wie steht es in unserem Land um diese *Gesundheitsdienste?* Es gibt davon einige in den Grossbetrieben der chemischen und der Metallindustrie. Etwas zahlreicher sind jene Unternehmen, die teilzeitweise Arbeitsmediziner[3] oder Verantwortliche für die Sicherheit engagieren. Aber die Bilanz ist mager und inakzeptabel. Demnächst wird die eidgenössische Kommission, die den Auftrag hat, eine *Vollzugsverordnung für «Arbeitsärzte und andere Spezialisten der Arbeitssicherheit für die Sicherheit am Arbeitsplatz»* auszuarbeiten, mit grosser Verspätung endlich an die Arbeit gehen. Sie könnte die gesetzliche Grundlage schaffen für eine Entwicklung dieser Dienste, wie wir sie übrigens in Anlehnung an die Empfehlung der IAO vorschlagen.
Diese Dienste sollten zwei sich gegenseitig ergänzende Sektoren unter einen Hut bringen:
- den Sektor Hygiene und Sicherheit im eigentlichen Sinne (für die technischen Vorkehrungen) und

– den medizinischen Sektor (für die Untersuchungen der Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz).

Machen wir uns aber keine Illusionen: Im politischen Klima, das gegenwärtig vorherrscht, werden die Widerstände der Arbeitgeber gegen jeden Fortschritt auf diesem Gebiet nicht ausbleiben. Wir müssen deshalb auch auf der Vertragsebene Dampf aufsetzen. Und hier beginnt sich etwas zu bewegen. So ist zum Beispiel im vergangenen Jahr der Schweizerische Eisenbahnverband (SEV) bei der Generaldirektion SBB mit einer sehr detaillierten Eingabe vorgestossen, die einen Ausbau des medizinischen Dienstes in diesem grossen Transportunternehmen zum Ziele hat.

Es gilt, die Arbeitnehmer zu mobilisieren!

Das für einen wirklichen Durchbruch notwendige Kräfteverhältnis wird sich indessen erst einstellen, wenn die Arbeitnehmer zielbewusst und hartnäckig verlangen, *ihre Arbeitsbedingungen mitbestimmen und kontrollieren* zu können. Davon jedoch sind wir oft noch weit entfernt, aber einige Fortschritte lassen sich erkennen. Auf der Gesetzesebene ist der Weg vorläufig blockiert, weil das Parlament sich geweigert hat, das Prinzip der Mitbestimmung anzuerkennen. Deshalb müssen wir unsere Aktion jetzt in erster Linie darauf ausrichten, Fortschritte bei den Verhandlungen über Gesamtarbeitsverträge und Reglemente zu erzielen (siehe Anhang am Schluss dieses Artikels!). *In der chemischen und in einigen Grossbetrieben der Metallindustrie funktionieren Komitees für Hygiene und Sicherheit sowie die Sicherheitsdelegierten schon seit Jahren und haben sich als nützlich erwiesen.*

Diese Komitees, die aus Delegierten der Arbeitnehmer und Vertretern der Direktion zusammengesetzt sind, haben folgende Aufgaben;

– Besprechung aller Massnahmen, welche die Sicherheit und Hygiene im Betrieb betreffen sowie die Kontrolle der Einrichtungen;
– Information der Arbeitnehmer und ihrer repräsentativen Kommissionen sowie der Direktion über alle die Gesundheit betreffenden Aspekte. Förderung der nötigen Verbesserungen.

In andern Wirtschaftszweigen, so zum Beispiel bei den SBB und PTT, existieren weniger fortgeschrittene Formen. Ansätze finden sich auch auf dem Umweg über die Personalkommissionen. Durchbrüche sind kürzlich im Bausektor gelungen, zum Beispiel bei der Erneuerung des Gesamtarbeitsvertrages für das Innenausbau- und das Holzgewerbe im Kanton Waadt. Im Rahmen der gegenwärtigen Vertragsverhandlungen in der Uhrenindustrie hat auch der Schweizerische Metall- und Uhrenarbeitnehmer-Verband (SMUV) mehrere Forderungen angemeldet, die sich auf die Arbeitsmedizin beziehen.

Indessen können errungene Erfolge nur wirksam oder mit der Hoffnung auf Signalwirkung in den Gesamtarbeitsverträgen verankert werden, wenn gleichzeitig die Arbeitnehmer systematisch sensibilisiert, motiviert und ausgebildet werden.

Information und Ausbildung sind unerlässliche Voraussetzungen

Information und Ausbildung sind auf dem Gebiete der Vorbeugung immer noch sehr unzulänglich. Anderseits haben jedoch die Gewerkschaften in den letzten Jahren ihr Engagement gerade auf diesem Sektor bemerkenswert verstärkt. Die Arbeiterbildungszentrale (SABZ) und mehrere Verbände (GBH, GTCP, PTT-Union, SEV und SMUV) führen jetzt regelmässig einschlägige Kurse durch. Mehr als auf allen andern Gebieten wurden in diesen Kursen konkrete Vorschläge erarbeitet, die später bei den Verhandlungen mit den Arbeitgebern Erfolg hatten. Das ist wohl der beste Beweis dafür, dass jeder Arbeitnehmer bei der Vorbereitung der Vertragspolitik nützlich mitarbeiten kann. Damit ist aber auch belegt, wie wichtig heute der *Kampf für den bezahlten Bildungsurlaub* ist.
Gegenwärtig arbeitet eine Fachkommission der EKAS – in der auch der SGB vertreten ist – an einem *Ausbildungskonzept,* das alle Komponenten des Problems Sicherheit am Arbeitsplatz umfasst (Mediziner, Inspektoren, Beauftragte für die Sicherheit, Arbeitnehmer und Arbeitgeber usw.) Das sollte für uns Anlass genug sein, den Grund zu legen für eine wirkungsvollere und besser koordinierte Aktion auf einem Gebiet, wo dies so bitter nötig ist.

Die beste Waffe: Kampagnen und Aktionen der Gewerkschaften

Der Gewerkschaftsbund hat seine Aktivität nicht auf die allgemeinen Probleme der Vorbeugung beschränkt. Er hat vielmehr auch spezifischere Fragen angepackt, die aber heute nicht weniger brennend sind und von den betroffenen Arbeitnehmern als besonders hautnah empfunden werden. Damit möchten wir eines unserer wichtigsten Ziele erreichen: die Arbeitnehmer als überzeugte und aktive Mitstreiter für unser gesamtes Vorhaben gewinnen. Habe es sich um die *Arbeitsbedingungen am Bildschirm,*[4] *um krebserregende Substanzen sowie Berufskrebs*[5] oder insbesondere um das *Asbestproblem*[6] gehandelt: In jedem Fall hat es sich gezeigt, dass die Gewerkschaften eine unersetzliche Rolle spielen können. Die bisher grösste von der SGB-Kommission «Gesundheit und Humanisierung der Arbeit» in Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft Bau und Holz (GBH) durchgeführte Aktion zum Asbestproblem wurde übrigens zum eigentlichen Lehrstück für die Arbeiter. Solange das Problem im Zuständigkeitsbereich nur der Industriellen und gewisser bestallter Experten blieb, wurde es vertuscht. Erst als es auch zum Problem der Arbeitnehmer und der öffentlichen Meinung wurde, kamen die Dinge in Bewegung.
Aber machen wir uns nichts vor: eine Schwalbe macht noch keinen Frühling! Die auf uns zukommenden Jahre – mit ihren strukturellen Veränderungen und Krisen – werden uns nicht automatisch bessere

Arbeitsbedingungen bescheren. Wir müssen uns eher auf das Gegenteil gefasst machen: Vermehrter Leistungsdruck, Arbeitsflexibilität und damit unsicherere Arbeitsbedingungen dürften die hauptsächlichsten Sorgen sein[7]: Wenn wir verhindern wollen, dass die bescheidenen Fortschritte, die wir erreicht haben, durch harte Rückschläge wieder zunichte gemacht werden, gilt es, fest zu bleiben und, wenn nötig, auch gegen den Strom zu schwimmen. Dann nämlich, wenn eine steigende Zahl von Arbeitnehmern sich, unter dem Druck der Arbeitgeber, erpressen lassen sollten und bereit wären, Arbeitsbedingungen zu erleiden, die ihre Gesundheit gefährden müssten[8].
Sich für die Gesundheit am Arbeitsplatz einzusetzen, ist ein Kampf, auf den wir stolz sein dürfen, schliesslich ist er auch Teil jenes viel umfassenderen Kampfes für die Emanzipation aller Werktätigen. Und er zahlt sich auch aus, weil er die Glaubwürdigkeit unserer Bewegung erhöht. Nicht nur bei unsern Mitgliedern und den Arbeitnehmern im traditionellen Rekrutierungsfeld der Gewerkschaften, sondern auch in andern sozialen Schichten, die für die Lebensqualität am Arbeitsplatz empfänglich sind: Angestellte, Frauen und so weiter. Der Kampf für die Gesundheit ist ein Kampf, der uns einander näher bringt, der stimuliert und der den Geist der gewerkschaftlichen Solidarität stärken kann.

[1] Sie kann beim SGB, Postfach 64, 3000 Bern 23, zum Preise von Fr. 5.– bezogen werden.
[2] Wir benützen hier und auch später den neuen Begriff, den die Internationale Arbeitsorganisation eingeführt hat. Bisher haben wir stets von «Dienste für Hygiene, Sicherheit und Arbeitsmedizin» gesprochen.
[3] In der ganzen Schweiz gibt es nur 40 Arbeitsmediziner!
[4] Siehe SGB-Pressedienst vom 9.9.1985
[5] Stellungnahme des SGB-Vorstandes vom März 1984. Eine ad-hoc-Gruppe behandelt gegenwärtig dieses Dossier.
[6] Siehe Broschüre «Asbest und Gesundheit am Arbeitsplatz». Sie kann zum Preis von Fr. 5.– beim SGB, Postfach 64, 3000 Bern 23, bezogen werden.
[7] Zwei SGB-Arbeitsgruppen arbeiten gegenwärtig Dokumente über Themen aus, die mit dieser Problematik zu tun haben.
[8] Siehe dazu das Dossier «Nachtarbeit der Frauen», herausgegeben von der Arbeiterbildungszentrale (SABZ), Postfach 54, 3000 Bern 23.

Anhang:

Entwurf für Bestimmungen, die in die Gesamtarbeitsverträge aufzunehmen sind*

Allgemeines

Um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu schützen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den gegebenen Verhältnissen angemessen sind.

Die Arbeitnehmer unterstützen den Arbeitgeber bei der Anwendung der zu ergreifenden Massnahmen. Sie befolgen die Instruktionen und benützen die Vorrichtungen für die Gesundheit und Sicherheit in korrekter Weise.

Kommission für Hygiene und Sicherheit

Um die Verwirklichung dieser Ziele zu erleichtern, richtet der Betrieb eine paritätische Kommission für Hygiene und Sicherheit (KHS) ein. Seine Aufgabe ist es, eine Vorbeugepolitik auf Betriebsebene zu definieren, bestehende Lücken und Mängel aufzuzeigen und dafür zu sorgen, dass sie behoben werden.

Delegierter für Sicherheit

In den kleinen und mittelgrossen Betrieben, die keine eigentliche Kommission für Hygiene und Sicherheit einrichten können, wird der Arbeitgeber mit einem von der Belegschaft gewählten Sicherheitsdelegierten zusammenarbeiten und eine Vorbeugepolitik definieren.

Dienst für Hygiene und Sicherheit in grösseren Betrieben

Der Betrieb richtet einen Dienst für Hygiene und Sicherheit ein. Seine Aufgabe ist es, die vom Betrieb definierte Vorbeugepolitik auf den Gebieten der Arbeitsmedizin und der Sicherheit zu vollziehen. Der Umfang dieses Dienstes wird von der Grösse des Betriebes abhängen.

Überbetrieblicher Dienst für Hygiene und Sicherheit

Für kleine und mittelgrosse Betriebe, die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind, kann die paritätische Kommission die Einrichtung eines überbetrieblichen Dienstes für Hygiene und Sicherheit beschliessen. Dieser Dienst wird die von den Vertragspartnern definierte Vorbeugepolitik vollziehen.

Ausbildung auf den Gebieten von Hygiene und Sicherheit

Die Vertragspartner veranlassen alle Massnahmen zur Ausbildung der Arbeitnehmer, die notwendig sind, um ihnen die Bewältigung der Sicherheits- und Hygieneprobleme zu ermöglichen. Diese Ausbildung hat ohne Lohnabzug während der Arbeitszeit zu geschehen, gleichgültig ob sie im Betrieb selbst oder ausserhalb in einem Kurslokal stattfinde.

* Vom SGB-Vorstand anlässlich seiner Sitzung vom 26. September 1984 angenommen.