

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 78 (1986)
Heft: 5

Artikel: Zukunftsperspektiven heutiger Arbeit
Autor: Aeschbach, Karl
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-355223>

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: 03.02.2026

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

Zukunftsperspektiven heutiger Arbeit

Referat von SGB-Sekretär Karl Aeschbach, gehalten an einem Wochenkurs der Religiös-sozialen Vereinigung.

Sie haben mir die Aufgabe gestellt, mich aus der Sicht des Gewerkschafters über die Zukunftsperspektiven der Arbeit zu äussern. In dieser Aufgabe sind jedoch mindestens vier verschiedene Fragen enthalten, nämlich:

- *Wieviel Arbeit wird es in Zukunft (noch) geben?*
(die Frage nach dem Verhältnis zwischen Arbeit und Arbeitslosigkeit);
- *Wieviel Zeit werden wir künftig für die Arbeit aufwenden?*
(die Frage nach dem Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit, respektive zwischen bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Eigenarbeit);
- *Welches wird die Arbeit von morgen sein?*
(die Frage nach dem Inhalt und dem Sinn der Arbeit);
- *Unter welchen Bedingungen werden wir diese Arbeit leisten?*
(die Frage nach den Arbeitsbedingungen und der Humanisierung der Arbeit).

Ich gehe davon aus, dass es in Ihrem Wochenkurs weder um ein ökonomisches Seminar über Arbeitslosigkeit und Beschäftigungspolitik geht, noch um eine Auseinandersetzung über Arbeitszeitpolitik und die verschiedenen Formen von Arbeitszeitverkürzung. Alle diese Themen sind ja Gegenstand einer andauernden politischen Auseinandersetzung zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern, sie sind daher hinreichend bekannt.

Versucht man aber, diese Auseinandersetzungen etwas tiefer auszuloten, dann stösst man auf jene Grundfrage, die sich unabhängig von der Tagespolitik zu jeder Zeit gestellt hat und immer wieder neu stellt: *auf die Frage nach dem Sinn der Arbeit für das menschliche Leben*. Ist Arbeit ein Fluch oder ist sie eine wohlgefällige und gesellschaftlich notwendige Tat? Ist Arbeit reine Lohnknechtschaft im Dienste des Kapitals oder ist sie ein wesentlicher Teil der Sinnerfüllung im menschlichen Leben? Ist Arbeit auch für den heutigen Menschen noch ein Stück Selbstverwirklichung oder ist sie blosser Job zur Finanzierung der Freizeitbedürfnisse? Wir sehen schon aus diesen Fragen, dass sich die Grundfrage nach dem Sinn der Arbeit immer gestellt hat und dass es immer zwei gegensätzliche Grundpositionen gegeben hat, sei dies nun im religiös geprägten Mittelalter, im Industriezeitalter unter dem Gegensatz von Kapitalismus und Sozialismus oder in der heutigen Zeit des Umbruchs im Übergang vom Industriezeitalter zu einer noch nicht klar fassbaren nachindustriellen Gesellschaft. Sie werden darum heute von mir keine abschliessenden

Wahrheiten erwarten dürfen. Aber ich bin gerne bereit, meine persönliche Meinung zu formulieren.

Das Leitbild des SGB zur Humanisierung der Arbeit

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund hat vor fünf Jahren ein «Leitbild zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit» veröffentlicht. Ich möchte einen kurzen Abschnitt aus der Präambel zitieren:

«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 anderen 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.»

Wie Sie sehen, geht der Gewerkschaftsbund davon aus, dass Arbeit nicht nur dem Broterwerb dient, sondern auch wesentliche ausserökonomische Werte beinhaltet, ja dass sie einen Bestandteil eines sinnerfüllten Lebens bildet. Auch wenn sich die Gewerkschaften in erster Linie um die materielle Seite der Arbeit kümmern, so gehen sie doch davon aus, dass Arbeit ein zentrales Element des menschlichen Lebens ist. Neben den materiellen Bedürfnissen wie Lohn und soziale Sicherheit sollen mit der Arbeit auch wesentliche nichtmaterielle Bedürfnisse befriedigt werden, so das Bedürfnis, schöpferisch tätig zu sein und soziale Kontakte mit anderen Menschen zu pflegen.

Warum kommen wir zu einer solchen Aussage? Erstens kann man wohl feststellen, dass diese Aussage die historische Erfahrung der Arbeiterbewegung in Europa in den letzten 150 Jahren widerspiegelt. Diese Bewegung war ja stets in erster Linie eine Organisation der Facharbeiter, geprägt von einer Arbeiterkultur, in der Begriffe wie Qualität und Leistung fest verankert sind. Die Arbeiter haben im 19. Jahrhundert Gewerkschaften gegründet, um gerechtere Tauschverhältnisse für ihre Arbeit zu erkämpfen. Sie waren sich dabei stets wohlbewusst, dass eine gute Arbeitsleistung die Basis für sozialen Fortschritt bildet. Auch die individuelle Erfahrung, dass der gute Arbeiter eine bessere Ausgangslage besitzt, um sich gegenüber dem Arbeitgeber zur Wehr zu setzen und dass die besten Arbeiter sehr oft auch die kämpferischsten Gewerkschafter waren und sind, prägt das gewerkschaftliche Bewusstsein bis heute.

Dazu lässt sich als zweites Element die besondere Lage der Schweiz als kleines Land ohne Rohstoffe hinzufügen. Wir haben schon von Kindsbeinen an gelernt, dass unser Land nur durch Qualität seiner Arbeit im internationalen Konkurrenzkampf zu bestehen vermag. Auch dieses Bewusstsein der internationalen Abhängigkeit und des Zwanges, neue technologische Entwicklungen zu übernehmen, ist meines Erachtens nach wie vor wirksam.

Ein drittes Element lässt sich finden, wenn wir historisch bis ins Mittelalter zurückgehen. Der Soziologe *Max Weber* hat in seinem Werk «Die protestantische Ethik» zu Beginn dieses Jahrhunderts nachgewiesen, dass der heutige Begriff des Berufs auf Luther zurückgeht. Eine der wesentlichen Folgen der Reformation besteht darin, dass die frühere Höherbewertung des mönchischen Lebens in der Askese wegfiel und die weltlichen Aufgaben im Beruf als ebenso gottgefälliges Werk erklärt wurden. Nach Max Weber hat diese Neubewertung der Arbeit dazu beigetragen, dass sich die Industrialisierung mit ihrer grundlegend neuen Arbeitsorganisation in protestantischen Gebieten rascher durchsetzte. Wenn wir dazu noch den Einfluss der Handwerkszünfte nehmen, die ein ausgesprochen berufsständisches Denken pflegten – eine Kombination von Berufsethik und gesellschaftlicher Moral –, dann wird offensichtlich, dass es jahrhundertealte historische Verhaltensmuster gibt, die bis heute ihren Einfluss auf unsere Wertvorstellungen von Arbeit und Beruf nicht völlig verloren haben.

Ich bin überzeugt, dass unsere Aussage über die zentrale Bedeutung der Arbeit im menschlichen Leben nach wie vor für einen grossen Teil der Arbeitnehmer in der Schweiz gültig ist. Und das nicht nur aus historischen Gründen, sondern auch, weil es soziale Grundbedürfnisse des Menschen gibt, die sich kaum verändern. *Das Bedürfnis, selber schöpferisch tätig zu sein, ist in jedem von uns vorhanden. Man darf nur nicht der Gefahr verfallen, die vorindustrielle Zeit zu idealisieren, in welcher der Handwerker noch ein Produkt von Anfang bis Ende selber herstellen konnte. Auch in der modernen, arbeitsteiligen Wirtschaft sind schöpferische Leistungen möglich, ja notwendig.* Dass Arbeit heute für viele Menschen abstrakter geworden ist, ist noch kein Beweis des Gegenteils. Es sind heute lediglich andere als die vorwiegend handwerklichen Fähigkeiten des Mittelalters, die gefragt sind. Auch die Ausarbeitung eines Computerprogrammes hat schöpferische Aspekte. Und die Zahl der Erfindungen ist heute bei weitem grösser als in früheren Zeiten.

Grössere Probleme dürften sich in der Zukunft in anderer Hinsicht ergeben, nämlich bei der Befriedigung sozialer Kontakte. Immer mehr Menschen arbeiten heute an computergestützten Arbeitsplätzen, nicht nur in den Büros, sondern auch in den Produktionswerkstätten. Ihr Dialogpartner ist nicht mehr ein Arbeitskollege oder Vorgesetzter, sondern der Computer. Nun wissen wir aber, dass jeder Mensch in seiner Arbeit auch Kontakte mit Mitmenschen sucht und dass Isolierung und Vereinsamung in der Arbeit auch zu einer Verarmung im privaten Leben führen können. Unter anderem aus diesen Gründen haben auch neue Arbeitsformen wie die elektronische Heimarbeit, bei der vor allem Frauen zu Hause vor dem Bildschirm bestimmte Arbeiten erledigen, bisher wenig Verbreitung in der Schweiz gefunden. In dieser Hinsicht nehmen die Gewerkschaften denn auch eine ablehnende Haltung ein, weil eine solche Arbeitsorganisation ihrer Auffassung nach dem Anspruch nach sinnvoller Arbeit widerspricht.

Von der Arbeitsgesellschaft zur Freizeitgesellschaft?

Nun wird auf dem Hintergrund weltweiter wirtschaftlicher Krisenerscheinungen seit Mitte der siebziger Jahre und der seither andauernden Massenarbeitslosigkeit in den Industrieländern heute vielfach der Zerfall dieser überlieferten Wertordnung behauptet. Es gibt zahlreiche Theorien über den Übergang von der Industriegesellschaft zu einer nachindustriellen Gesellschaft, die je nach Vorliebe als Informationsgesellschaft, Dienstleistungsgesellschaft oder Freizeitgesellschaft bezeichnet wird. Alle diese Theorien sagen das Ende der industriellen Arbeitskultur voraus. Was danach folgt, ist eine Generation von «Jobbern», die ihre Befriedigung nicht mehr in der Arbeit, sondern in der Freizeit sucht und findet. Die Zukunft der Arbeit wird im allgemeinen sehr pessimistisch dargestellt: nur eine kleine Minderheit der Arbeitenden wird demnach noch in der Lage sein, in qualifizierten Tätigkeiten persönliche Befriedigung zu finden, während die Mehrheit diese Befriedigung zum vornherein ausserhalb sucht. Ob dies gelingt, hängt wiederum von der persönlichen Perspektive des Autors ab. Je nachdem wird die künftige Freizeitgesellschaft als eine Massenkultur mit überdimensionierter Unterhaltungsindustrie geschildert oder als eine alternative Gesellschaft, in welcher der einzelne endlich seinen wahren Neigungen entsprechend Eigenarbeit leistet, um seine wirklichen Bedürfnisse möglichst autonom zu befriedigen.

Es scheint mir, dass es vor allem zwei Varianten dieser kritischen Theorien gibt. Die eine stammt *von bürgerlichen Wissenschaftlern*, an ihrer Spitze der vom liberalen ins konservative Lager abgerutschte *Rolf Dahrendorf*, die davon ausgehen, dass die Massenarbeitslosigkeit im Rahmen des kapitalistischen Systems zu einem unabänderlichen Phänomen geworden ist und die nun einen «systemimmanenten» Ausweg suchen. Da in ihren Augen die Gewerkschaften ohnehin nur gesellschaftliche Bremser sind und sie vom Zerfall der Arbeiterbewegung und ihrer Werte ausgehen, suchen sie die Lösung nicht etwa in grosszügigen generellen Arbeitszeitverkürzungen. Statt dessen propagieren sie, ganz im Sinne der herrschenden Arbeitgeberphilosophie, die individuelle Flexibilisierung der Arbeitszeit. Was unter schönen Schlagworten wie «Arbeitszeitautonomie» angepriesen wird, entpuppt sich in Wirklichkeit als eine Strategie, die es den Arbeitgebern erlaubt, Arbeitnehmer in Teilzeitbeschäftigung nach ihren Bedürfnissen einzusetzen, in Systemen mit «Arbeit auf Abruf» oder in vermehrter Schichtarbeit.

Die rot-grüne Variante dieser Theorien hat ihren Vordenker im französischen Philosophen *André Gorz*, dessen Thesen in der schweizerischen Linken grosse Verbreitung gefunden haben. Diese linke kritische Theorie geht davon aus, dass die Situation der Umwelt kein unbeschränktes Wirtschaftswachstum zulässt und daher eine Lösung des Beschäftigungsproblems auf diesem Wege nicht möglich ist. Den Ausweg sowohl aus der Umwelt-, als auch aus der Beschäftigungskrise sieht André

Gorz in einer radikalen Verkürzung der Lebensarbeitszeit auf etwa 20 000 Stunden, das heisst vierzig Jahre mit Teilzeitarbeit, die nach den individuellen Bedürfnissen unregelmässig verteilt sein könnte. Das moderne Produktionsniveau würde ausreichen, um die erwirtschafteten Mittel anders zu verteilen, nämlich die Arbeitslosigkeit in den Industrieländern zu beseitigen, die gesellschaftlich notwendige Arbeit in Teilzeitpensen zu erledigen und Nichtarbeitenden ein Recht auf ein Minimaleinkommen einzuräumen. Der alte marxistische Traum des Übergangs vom «Reich der Notwendigkeit» ins «Reich der Freiheit» soll weitgehend verwirklicht werden, indem jeder nur noch soviel arbeitet, wie es in einer egalitären und wettbewerbsfreien Gesellschaft notwendig ist, im übrigen aber mehr Zeit für sich und seine unbezahlte Eigenarbeit zur Verfügung hat. Diese auf den ersten Blick sehr bestechende Theorie hat den grossen Nachteil, dass die einzelnen Schritte zur Erreichung des langfristigen Zieles nicht definiert sind und dass deshalb die kurzfristigen Vorstellungen dieser linken Gesellschaftskritiker oft jenen der Konservativen sehr ähnlich sind.

Zur Kritik an diesen kritischen Theorien

Ich möchte diesen kritischen Theorien zunächst einige Beobachtungen gegenüberstellen, die Zweifel an ihrer Richtigkeit aufkommen lassen. Da ist zum Beispiel die offenkundige Tatsache, *dass Arbeitslose sehr stark darunter leiden, keine Arbeit mehr zu haben. Die ökonomische Einbusse kann durch die Sozialversicherung mehr oder weniger kompensiert werden, nicht aber der Sinnverlust und das Fehlen sozialer Kontakte, die man früher im Beruf gefunden hatte.*

Innerhalb der *traditionellen Arbeiterschaft* sind nach meiner Meinung die überlieferten Wertvorstellungen ganz allgemein noch lebendig. Es gibt nicht nur eine Übertragung dieser Wertvorstellungen von Generation zu Generation, sondern beispielsweise auch von Schweizern zu Ausländern. Die faktische Integration der ausländischen Arbeitskollegen war in den Augen vieler Schweizer in erster Linie davon abhängig, ob der ausländische Nebendarbeiter bereit war, die den Schweizern anerzogenen traditionellen Kriterien wie Pünktlichkeit, Genauigkeit und Qualitätsbewusstsein zu übernehmen. Es ist meines Erachtens typisch für diese Situation, *dass heute vielfach ausländische Arbeitnehmer das grösste Bildungsbedürfnis an den Tag legen. Viele von ihnen sind bereit, jahrelang Abendkurse zu ihrer beruflichen Weiterbildung zu besuchen, weil sie erkannt haben, dass es für sie existenzwichtig ist, den Anschluss an die neuen Technologien nicht zu verpassen. Davon hängt für sie nicht nur der Arbeitsplatz, sondern auch das Verbleiben im Emigrationsland ab.*

Entscheidend bleibt aber schliesslich, wie *der überwiegende Teil der jungen Generation* die Zukunft der Arbeit einschätzt. Auch hier bin ich keineswegs so pessimistisch wie viele Zukunftsforscher, die glauben, die

Arbeit werde für immer mehr Menschen sinnlos und die Identifikation mit dem Beruf gehe ständig zurück. Ich glaube demgegenüber, *dass zwar die individuellen Ansprüche der jungen Menschen an den Sinngehalt der Arbeit, an deren menschliche Gestaltung und ihre Möglichkeiten zur praktischen Mitbestimmung stark zunehmen, dass aber die Bereitschaft, eine qualitativ hochwertige Leistung zu erbringen, keineswegs abgenommen hat.*

Die Eidgenössische Kommission für Jugendfragen hat im Jahre 1984 eine Umfrage unter Lehrlingen durchführen lassen, welche die Vorstellungen und Erwartungen der Jungen von der Arbeitswelt zu erfassen versuchte. Die Ergebnisse bestätigen, dass es – wie wohl zu allen Zeiten – junge Leute gibt, welche die Arbeit von Anfang an nur als Broterwerb betrachten, dass aber die überwiegende Mehrheit eine Synthese zwischen Arbeit und Freizeit anstrebt. Dabei erweist es sich als sehr wichtig, dass junge Menschen den Beruf ihrer Wahl ergreifen können. Die Schweiz nimmt mit ihrem guten Berufsbildungssystem und ihrer geringen Jugendarbeitslosigkeit in dieser Hinsicht eine privilegierte Stellung unter den europäischen Industrieländern ein.

In den erwähnten Interviews erklärte ein 24jähriger ausgelernter Schreiner auf die Frage, was ihm zum Wort Arbeit einfalle: «Arbeiten ist für mich etwas unheimlich Schönes. Ich arbeite gerne. Es gibt mir eine unheimliche Befriedigung, wenn ich etwas fertigstellen kann.» Und eine 18jährige Drogistenlehrtöchter erklärte: «Arbeit, das heisst für mich mit Leuten zusammenzusein, eine Zusammenarbeit vor allem und etwas arbeiten, das einen selbst bestätigt; eine Arbeit machen, in der man einen Sinn sieht.»

Diese und andere Antworten bestätigen die klassische Pyramide der Bedürfnisse: je mehr die materiellen Grundbedürfnisse erfüllt sind, um so stärker steigt der Wunsch nach Selbstverwirklichung in der Arbeit. Die Ablehnung einer zu starken Arbeitsteilung und der Wunsch nach selbständigem Arbeiten ging auch aus einer 1981 vom Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeitnehmerverband (SMUV) durchgeführten Umfrage bei rund 4000 Lehrlingen der Metall- und Maschinenindustrie hervor. Bei der Frage, was sie an ihrer Berufslehre ändern möchten, standen an erster Stelle die Wünsche: «selbständigeres Arbeiten» und «vielfältigere Ausbildung».

Die Eidgenössische Kommission für Jugendfragen fügt bei der Auswertung ihrer Resultate hinzu, erstaunlich sei der hohe Stellenwert, den die Jugendlichen den zwischenmenschlichen Beziehungen am Arbeitsplatz beimessen. Dass man am Ende eines Arbeitstages noch zusammensitzt oder ein kameradschaftliches Verhältnis zwischen Lehrlingen und älteren Arbeitern herrscht, wird als positiv bewertet. Der Wunsch nach Mitbestimmung über den Inhalt und die Organisation der Arbeit ist eigentlich bei allen Antworten ausgeprägt. Dabei wird Mitbestimmung nicht als etwas Formalisiertes betrachtet, sondern als etwas, das ganz selbstverständlich in die Arbeit integriert werden müsste.

Zusammenfassend glaube ich darum, dass wir es bei der heutigen Jugend nicht einfach mit einer «Aussteiger»-Generation zu tun haben. Jener Theorie, die in der Zukunft nur noch ein Heer von «Jobbern» ohne Berufsethik sieht, steht die empirische Feststellung gegenüber, dass bei den interviewten Jugendlichen die Funktion der Arbeit als reiner Broterwerb in den Hintergrund tritt, während das Bedürfnis nach einer sinnvollen, in einem gemeinschaftlichen Team erbrachten Arbeit dominiert. Ich vertrete daher die These, dass die Arbeitsgesellschaft nicht vor ihrem Untergang steht, dass sie aber bedeutende innere Wandlungen erfahren muss, um weiterhin zu bestehen.

Folgerungen für die gewerkschaftliche Politik

Ich bin mir bewusst, dass das bisher Gesagte nur Impressionen über künftige Entwicklungen sind, die nicht wissenschaftlich abgesichert sind. Immerhin glaube ich, dass sich daraus *drei Forderungen für die gewerkschaftliche Praxis* ableiten lassen:

1. Weitere massive Verkürzungen der Lebensarbeitszeit sind notwendig, sowohl zur Sicherung der Beschäftigung als auch im Sinne einer qualitativen Veränderung des Verhältnisses zwischen Arbeitszeit und Freizeit.
2. Neue Arbeitszeitformen, die eine Anpassung an die individuellen Wünsche der Arbeitnehmer ermöglichen, sind vorurteilslos zu prüfen und gewerkschaftlich abzusichern. Hingegen sind Arbeitgeberstrategien zur «Flexibilisierung» der Arbeitszeit, die eine Profitmaximierung ohne Rücksicht auf die wirklichen Bedürfnisse der Arbeitnehmer zum Ziele haben, abzulehnen.
3. Humanisierung der Arbeit und Mitbestimmung, die im Arbeitsprogramm des SGB als die zentralen Themen für die achtziger Jahre bezeichnet worden sind, werden immer wichtiger. Die Stellung der Gewerkschaften in der Zukunft wird weitgehend davon abhängen, ob es ihnen gelingt, sich zum Vorkämpfer für die nichtmateriellen Bedürfnisse der Menschen in der Arbeit zu machen.

Ob sich diese drei Forderungen durchsetzen lassen, hängt nicht allein von den Gewerkschaften, sondern auch vom gesellschaftlichen Umfeld ab. Dabei muss man feststellen, dass das gegenwärtige Klima einer konservativen Restauration solchen Reformbestrebungen entgegensteht. Andererseits lassen sich die Wünsche der jungen Generation auf die Dauer auch von der Wirtschaft nicht übersehen, weshalb ich mittelfristig doch optimistisch bin. Die Aufgabe der Gewerkschaften besteht darin, diese legitimen Wünsche der jungen Generation aufzunehmen und – zwischen nicht realisierbaren Utopien auf der einen Seite und der bloßen Verweigerungsstrategie gesellschaftlicher Randgruppen auf der anderen Seite – einen realistischen Weg zu neuen gesellschaftlichen Reformen zu finden.