

Gemeinsame Erklärung zur Humanisierung der Arbeitswelt¹

Katholische Arbeitnehmer und Unternehmer, organisiert in der Katholischen Arbeiterbewegung (KAB) und im Bund Katholischer Unternehmer (BKU), sehen in der «Humanisierung der Arbeitswelt» ein wichtiges gesellschaftspolitisches Anliegen, dem sie sich aufgrund ihrer gemeinsamen geistigen Grundlage, der katholischen Soziallehre, von jeher verpflichtet fühlen.

Für die Gestaltung der Arbeitswelt gilt als oberster Grundsatz, daß «der Mensch der Träger, Schöpfer und das Ziel aller gesellschaftlichen Einrichtungen sein» muß (Mater et Magistra 219). Demgemäß muß er in der Wirtschaft den Vorrang vor den Sachfaktoren haben, die nur werkzeuglicher Natur sind.

Die Humanisierung der Arbeitswelt bezieht sich einmal auf die Frage der gerechten Teilhabe am Ergebnis des Wirtschaftsprozesses, zum anderen auf die verantwortliche Mitwirkung aller Beteiligten in Unternehmen und Betrieb. Die folgende Stellungnahme beschränkt sich auf die Probleme der Humanisierung des Arbeitsvollzugs im betrieblichen Bereich:

1. Humanisierung der Arbeitswelt erfordert eine engagierte Einstellung zur Partnerschaft. Sie macht organisatorische und institutionelle Maßnahmen notwendig, wobei in stärkerem Maße als bisher arbeitswissenschaftliche, psychologische und soziologische Erkenntnisse nutzbar gemacht werden sollten. Mehr Humanität setzt aber auch eine leistungsstarke Wirtschaft voraus.
2. Humanisierung darf nicht ersetzt werden durch mehr Freizeit, mehr Lohn, mehr Konsumchancen als Kompensation für an sich überwindbare menschlich und sozial unbefriedigende Arbeitsbedingungen.
3. Ist für alle Lebensbereiche mehr Selbstverwirklichung und Mitverantwortung gefordert, so ergibt sich gerade aus der wechselseitigen Abhängigkeit der Lebensbereiche die Notwendigkeit einer beide Ziele fördernden Humanisierung der Arbeitswelt.

4. Die Arbeitswelt menschlicher zu gestalten, ist ein komplizierter und andauernder Prozeß, der alle betrieblichen Vorgänge erfassen und deshalb gleichzeitig in verschiedenen Bereichen des Betriebes gefördert werden muß.

Im einzelnen sehen wir folgende Möglichkeiten konkreter Verwirklichung dieses Zieles, die von allen Beteiligten angestrebt werden sollte:

- 4.1. Die Arbeitsbedingungen sind so zu gestalten, daß der Mensch in der technischen Produktionsorganisation mehr Möglichkeiten erhält, seine Anlagen und Fähigkeiten zu aktiver und sinnerfüllender Mitgestaltung der Arbeitsvorgänge zu entfalten.
- 4.2. Daher dürfen technischer Fortschritt, Konstruktion und Anwendung technischer Anlagen nicht nur einen höheren und besseren Ausstoß an Gütern zum Ziel haben, sondern müssen künftig zunehmend schon im Stadium der Planung für eine humanere Arbeitsgestaltung genutzt werden.
- 4.3. Das neue Arbeitssicherheitsgesetz wird begrüßt: Es wird in Zukunft bessere Voraussetzungen für mehr Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz schaffen. Dazu bedarf es aber dringend einer stärkeren Berücksichtigung der Arbeitsmedizin in Forschung und Lehre und eines verstärkten Ausbaus des arbeitsmedizinischen Dienstes im Betrieb.
- 4.4. Es müssen Maßnahmen ergriffen werden, die es dem einzelnen ermöglichen, den richtigen Arbeitsplatz zu finden und Aufstiegsmöglichkeiten wahrzunehmen. Dazu gehört die Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter.
- 4.5. Ein gezielter Arbeitsplatzwechsel, quantitative und qualitative Anreicherung der Arbeitsaufgaben und Arbeitserlebnisse, Intensivierung der sozialen Kontakte sind zu ermöglichen, ebenso ein eignungsgerechter Personaleinsatz und eine integrierte Personalplanung, wie es das Betriebsverfassungsgesetz vorsieht.
- 4.6. Die Delegation von Verantwortung, sei es an einzelne Arbeitnehmer, sei es an halb- oder vollautonome überschaubare Arbeitsgruppen, ist zu fördern.
- 4.7. Die Anwendung eines kooperativen Führungsstils trägt dazu bei, unnötige Konflikte im Arbeitsvollzug zu vermeiden. Führungskräfte brauchen neben der fachlichen Qualifikation auch die Fähigkeit, mit Menschen umgehen zu können. Wie die Praxis zeigt, ist das für den mittleren Führungsbereich von besonderer Bedeutung.

- 4.8. Nach wie vor bedarf es der Verminderung belastender Arbeitsbedingungen (wie etwa Lärm, Schmutz, Hitze). Bloßes Ausweichen auf Zulagen ist keine Lösung, sondern eher Rechtfertigung an sich überwindbarer Mängel. Nicht zuletzt gilt dies im Hinblick auf die Schichtarbeit. Die Möglichkeiten der Einführung variabler oder gleitender Arbeitszeiten und Pausenregelungen sind stärker als bisher zu nutzen. Wo es die Betriebsorganisation zuläßt, sollte die flexible Arbeitszeit mit abgestimmten Pausen eingeführt werden.
- 4.9. Eine größere Durchschaubarkeit aller den Betrieb und das Unternehmen betreffenden Vorgänge ist durch Ausbau eines Informationssystems von unten nach oben und oben nach unten zu gewährleisten.
5. Entlohnungssysteme sollten auf die langfristig mögliche Leistungsfähigkeit des einzelnen abgestellt sein. Sie müssen den Grundsatz «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» verwirklichen und dürfen die Solidarität der Arbeitnehmer nicht überfordern.
6. Die überholte arbeits- und sozialrechtliche Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten ist durch Einführung eines einheitlichen Arbeitnehmerbegriffs zu ersetzen.
7. Wenngleich das Konzept einer Humanisierung der Arbeitswelt für viele Gruppen differenzierte Lösungen erfordert (Frauen, Jugendliche, ausländische Arbeitnehmer), soll hier auf die Probleme der älteren Arbeitnehmer eingegangen werden: Mit zunehmendem Alter treten Arbeitsprobleme und Fälle von Diskriminierung auf, die ihre Ursachen oft in Vorurteilen und Fehlverhalten haben.
- Neben den Fragen der Lohnabsicherung sind zur Humanisierung der Arbeitsbedingungen der älteren Arbeitnehmer folgende Maßnahmen erforderlich:
- rechtzeitige Umschulung für einen altersfesten Arbeitsplatz;
 - Fortbildung und Bildungsurlaub besonders für ältere Arbeitnehmer;
 - altersspezifische Bildungseinrichtungen für ältere Arbeitnehmer;
 - besserer Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer;
 - Schaffung von Stufen des Übergangs ins Rentenalter, individuell angepaßt;
 - verstärkte betriebliche Anstrengungen zur Erhaltung der Arbeitsplätze – insbesondere der älteren und behinderten Arbeitnehmer.
8. Das neue Betriebsverfassungsgesetz und die anderen Gesetze zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bieten schon jetzt viele Möglichkeiten, durch konkrete kooperative Maßnahmen der Betriebspartner die Arbeitsbedingungen in unseren Betrieben schrittweise, aber nachhaltig zu verbessern und somit den Menschen im Arbeitsleben mehr Selbstverwirklichung, Sinn-erfüllung und Persönlichkeitsentfaltung zu ermöglichen.
9. Die Katholische Arbeitnehmerbewegung Deutschlands und der Bund Katholischer Unternehmer rufen ihre Mitglieder auf, gemeinsam verstärkt an der Humanisierung des betrieblichen Arbeitsvollzuges auf der Grundlage eines christlichen Menschenbildes mitzuwirken. Darüber hinaus appellieren KAB und BKU an den Gesetzgeber und die Tarifparteien, die Bemühungen zur Humanisierung der Arbeitswelt zu unterstützen.

¹ Entommen aus: UNIPAC, Zeitschrift des Weltverbandes christlicher Unternehmer, Ausgabe für Deutschland, Österreich, Schweiz 7 (1974) 20–21.