

Tag der Katholischen Arbeitnehmerschaft, Aalen

1. Juli 1979

Heinz Dürr:

"WAS ZÄHLT IST DER MENSCH"

Wenn ein Unternehmer eingeladen wird, auf einer Arbeitnehmerschaftstagung zu sprechen, so ist dies nach meiner Erfahrung kein gewöhnlicher Vorgang. Ihre Einladung heute an mich zeigt, daß es in unserem Lande noch Gruppen gibt, denen der Dialog und die Diskussion wichtiger ist als einseitige Aussage oder gar Polemik. Ich bedanke mich deshalb dafür, daß ich heute morgen zu Ihnen sprechen darf.

Ich will mich mit der Menschlichkeit in der Arbeitswelt befassen und versuchen, auf die mir von Ihnen gestellten Fragen zu antworten:

Wie erfährt der Mensch in der Arbeitswelt
Menschlichkeit?

Welche Schwierigkeiten und Probleme tauchen
dabei auf?

Welchen Sachzwängen unterliegen wir dabei?

Ich will versuchen aufzuzeigen, was getan werden könnte, um die Spannung zwischen Technik und Mensch, zwischen System und Mensch abzubauen. Meine Antworten müssen unvollständig bleiben, denn ich werde sie subjektiv geben. Aber vielleicht gelingt es mir, einige Voraussetzungen zu erklären, darzulegen vor dem Hintergrund eines Unternehmens.

Arbeitswelt, wie wir sie hier sehen, findet im Unternehmen statt. Was ist ein Unternehmen? Hauptaufgabe eines Unternehmens ist es sicher, den Markt, das heißt, die Gesellschaft mit Gütern und Dienstleistungen zu versorgen. Dabei muß das Unternehmen so geführt werden, daß einerseits das eingebrachte Kapital verzinst, andererseits die Arbeitsplätze gesichert werden. Sowohl die Produktion von Gütern und Dienstleistungen, als auch die Vermögensbildung der Kapitalgeber, als auch die Sicherung der Arbeitsplätze, sind gesellschaftliche Aufgaben. So kann man ein Unternehmen nach seiner inneren Struktur als eine gesellschaftliche Veranstaltung bezeichnen.

Das bedeutet vereinfacht und grundsätzlich: In einem Unternehmen findet sich eine Gruppe von Menschen zusammen um dreierlei zu tun:

1. für den einzelnen den Lebensunterhalt zu verdienen
2. für den einzelnen die Chance zur Selbstverwirklichung und Selbstbestätigung zu suchen, und
3. einen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten, in der sie leben.

Reihenfolge ohne Bedeutung, alle Voraussetzungen sind wichtig. Das Zusammenfinden in einem Unternehmen geschieht in unserem Gesellschaftssystem in der Regel auf Initiative eines einzelnen oder einiger weniger, eben der Unternehmer. Die Gründe, warum die so etwas tun, etwas unternehmen, sind die gleichen wie zuvor aufgezählt: Lebensunterhalt, Selbstverwirklichung, Beitrag für die Gesellschaft.

Die in einem Unternehmen Tätigen handeln dabei nach Regeln, die sich historisch (und damit auch sehr menschlich) entwickelt haben und ständigen Veränderungen unterworfen sind. Sie beachten und akzeptieren dabei auch gewisse hierarchische Funktionen und Rangfolgen. Die überwiegende Mehrzahl der in einem Unternehmen

Beschäftigten - und natürlich der Unternehmer selbst - haben allergrößtes Interesse daran, daß ihre gesellschaftliche Veranstaltung Betrieb auf Dauer angelegt ist; die Arbeitsplätze sollen langfristig sicher sein.

Ein genauso großes, wenn nicht noch größeres Interesse, hat die Gesellschaft als Ganzes an langlebigen, gutfunktionierenden Unternehmen.

An was erkennt man nun, ob eine Veranstaltung in unserem Sinne funktioniert? Ganz einfach: Wenn die Einnahmen größer als die Ausgaben sind - über einen gewissen Zeitraum gesehen - wenn Gewinn gemacht wird. - Wenn es Hauptaufgabe eines Unternehmens ist, den Menschen, die in ihm arbeiten, die Existenz zu sichern - und zwar langfristig - dann ist es unsozial, wenn ein Unternehmen keinen Gewinn macht. Denn ohne Gewinn kann langfristig die Existenz des Unternehmens und seiner Arbeitsplätze nicht sicher sein. Es sei denn, man läßt das Unternehmen von dritter Seite subventionieren, zieht das Geld zum Betreiben anderen aus der Tasche. Wo bei bei den anderen die Steuerzahler, das heißt wir alle, gemeint sind.

Gewinn ist also nicht Zweck des Unternehmens, sondern Meßgröße, Ziellatte, genauso wie die Körpertemperatur über die Gesundheit eines Menschen Entscheidendes aussagt. Gewinn zu erzielen, ist so gesehen ein Zwang, dem das Zusammenleben im Betrieb, die Menschlichkeit, unterliegt. Aus diesem Zwang heraus ergeben sich andere Zwänge: Beschränkung des Individuums durch die Organisation, Sparsamkeit, Kontrolle usw. Gewinn machen müssen, heißt Disziplin und Sparsamkeit halten.

Es ist natürlich nicht unberechtigt, wenn die Frage nach der Verwendung des Gewinns gestellt wird. Was wird mit dem Gewinn angefangen? Hier entzündeten sich die gesellschaftlichen Diskussionen. Hier entstehen die vehementen Beiträge zur Rechtfertigung genauso wie zur Verunglimpfung des Gewinns.

Gewinn machen heißt für mich, daß in einem Unternehmen die vorhandenen Mittel, die vorhandenen Möglichkeiten - das sind die Menschen, die in ihm arbeiten, sowie das Kapital - sinnvoll eingesetzt worden sind. Wenn ich in meinem Unternehmen Gewinn mache, bedeutet das für mich, daß ich auch eine Verantwortung gegenüber meinen Mitarbeitern und der Gesellschaft erfülle.

Moralische Entrüstung über hohe Gewinne ist dann gerechtfertigt, wenn diese dem persönlichen Luxus einiger weniger dienen. Politische Aufmerksamkeit ist dann geboten, wenn hohe Gewinne für Aufgaben verwendet werden, die nicht dem Wohle der Gesellschaft dienen. Wenn Gewinne für Machtbefriedigung eingesetzt werden. Aber: Gewinne können ja nicht freihand festgelegt werden. Da gibt es einen Markt, gibt es Konkurrenten und eine wachsame politische Öffentlichkeit. Die Höhe der Unternehmensgewinne wird allgemein weit überschätzt. Auf der anderen Seite wird der Gewinnfunktion auch auf Unternehmensseite manchmal zu wenig Bedeutung zugemessen, wie immer durch Pleiten aufgezeigt wird.

Die soziale Verantwortung, die sich aus dem Eigentum an Produktionsmitteln ergibt, ist für mich der entscheidende Richtwert. Und das, obwohl ich aus eigener Erfahrung weiß, wie schwer soziale Verantwortung zu definieren und vor allem überzeugend darzustellen ist. Manch einer verwechselt "sozial" mit großzügiger Almosentätigkeit. Nicht wenige gibt es, die gerade uns, die Unternehmer, für die großen Glücksverhinderer halten, die nur die Taschen aufzumachen bräuchten und schon wären alle Sorgen der Arbeitnehmer beseitigt.

Der Gewinn muß in erster Linie der Existenzsicherung des Unternehmens und damit seinen Mitarbeitern und seinem Eigentümer dienen. Das bedeutet aber nicht, daß er in den Sparstrumpf gesteckt oder auf Bankkonten nur Zinsen erbringen soll. Nein, das bedeutet, daß, wenn die Zukunft zu sichern ist, in die Zukunft investiert werden muß, und zwar genauso in Menschen wie in Stahl, Eisen und Backsteine, wie in Maschinen und Ein-

richtungen. Kapital ist tot, wenn es nicht von Menschen bewegt wird, wenn nicht der menschliche Geist für Imtrieb sorgt. So ist auch die Weiterbildung auf allen Ebenen eines Unternehmens eine Investition in die Zukunftssicherung, wenn nicht die entscheidende.

Zukunftssicherung: Kann das bedeuten, daß es Aufgabe eines Unternehmens ist, zu wachsen? Ich stelle die Frage, was ist Wachstum und wie wird es gemessen? Ich muß gestehen, daß ich skeptisch bin, wenn es um die Definition von Wachstum geht. Denn hier werden auch Größen und Werte mitverarbeitet, die nicht unbedingt erstrebenswert sind: Wenn z. B. am Wochenende wieder mehr Unfälle passieren als im Durchschnitt, dann bedeutet das Wachstum. Denn es müssen die kaputtgefahrenen Autos ersetzt werden, es müssen Krankenwagen bezahlt, etc. Wenn aber eine Erfindung gemacht wird, die Energie spart, die weniger Energie verbrauchen läßt als bisher, so geht das vom Wachstum ab, so gibt das eine Reduzierung des Bruttosozialprodukts. Die Produkte meines Unternehmens, Lackieranlagen für die Automobilindustrie zumeist, sind dafür ein gutes Beispiel: Die technische Entwicklung läuft dahin, daß wir mit diesen Anlagen immer weniger Lack danebenspritzen, also Energie und Rohstoffe immer weiter einsparen. Der Unternehmer im Anlagenbau und in der Automobilindustrie sieht es mit Freude, der Lackfabrikant weniger.

Die Diskussion, was ist Wachstum, ist schwer zu führen, denn sie findet allzuoft im ideologischen Nebel statt. Wenn wir von Wachstum im Unternehmen sprechen, so glaube ich, daß sich ein Unternehmen vor allem verändern muß. In dieser Welt ist nichts statisch. Die Kräfte des Lebens wirken an und von den verschiedensten Stellen. Es ist wie beim Seiltänzer, der sofort vom Seil fällt, wenn er sich nicht bewegen würde. -

Die Menschen, ihre Interessen, ihre Wünsche, ihre Lebenserwartungen verändern sich. Das gilt für den einzelnen im Laufe seines Lebens, das gilt aber genauso für eine Gesellschaft im Laufe ihrer Geschichte und ebenso für die gesellschaftliche Veranstaltung Betrieb.

Welche Erwartungen hat der einzelne nun an die Arbeitswelt?
Aber zuvor: Was ist Arbeitswelt?

Ist es der Bäcker in der Backstube, der Dachdecker auf dem Dach, der Lehrer in der Schule, der Pfarrer auf der Kanzel, der Straßenkehrer auf der Straße, der Unternehmer an seinem Schreibtisch, der Schlosser in der Maschinenfabrik, die Näherin in der Textilfabrik oder der Bandarbeiter in der Autofabrik?

Arbeitswelt/Menschlichkeit in einem Zug genannt, suggeriert einen Gegensatz. Charlie Chaplin und die Bilder aus seinem Film "Moderne Zeiten" tauchen auf, die Bilder von verrußten Fabrikhallen, von menschenwürdigen Tätigkeiten in unmenschlicher Umgebung. Diese Bilder werden vor allen Dingen von jenen immer wieder heute beschworen, die sich selten in eine Arbeitswelt, wie sie sie zeichnen, "hinabbegeben".

Wie sieht die heutige Arbeitswelt nun aus, ist es die "lobenswerte" Einzelarbeit oder ist es die "monotone" Fließbandarbeit? Letztere ist es, die die Kritiker herausfordert, obwohl ich noch keinen von ihnen auf ein Produkt habe freiwillig verzichten sehen, das eben am Fließband hergestellt wird. Fließbandarbeit gibt es fast ausschließlich in der Industrie, in der rund ein Viertel (27,2 %) aller Erwerbstätigen arbeitet, knapp 3/4 aller Arbeitnehmer können also gar nicht am Fließband arbeiten.

Nach einer Erhebung von 1976 sind etwa 7 % aller Beschäftigten in der Metallindustrie in Fließbandarbeit eingesetzt. In anderen Industriezweigen sind es weniger. Insgesamt also sind weniger als 2 % aller Erwerbstätigen Fließbandarbeiter. Aber auch da ist noch zwischen starrer und elastisch gestalteter Fließbandarbeit (im Verhältnis 50 : 50) zu unterscheiden. Bei letzterer ist die Monotonie der Arbeit durch eingebaute Puffer und Schleifen und arbeitsorganisatorische Maßnahmen erheblich geringer; der Arbeiter kann sich seine Arbeitszeit selbst einteilen.

Ich will es mir hier und heute sparen, die Erfolge bei der Humanisierung der Arbeit aufzuzählen, gemeinsam erzielt von Unternehmern, Gewerkschaften, teilweise unter Mithilfe des Staates. Ich hätte vielleicht auch Schwierigkeiten, den Begriff "Humanisierung der Arbeit" in kurzen Worten zu erklären. Ich will bei der Menschlichkeit bleiben, beim Menschsein, und da gehört sicher die Frage dazu: Was bedeutet Arbeit für den Menschen? Arbeit und Leistung als Chance zur Selbstverwirklichung und Selbstbestätigung jedes einzelnen. Arbeit als ein ganz stabiler Faktor des menschlichen Glücks. Es gibt Leute, die sagen, glücklich sei nur der Mensch, der sich eine Aufgabe stellt. Nur so könne er seine Fähigkeiten beweisen. Vor allem sich selbst.

Was ist denn Arbeit? Arbeit als bezahlter Broterwerb, oder Eigenarbeit, oder Schwarzarbeit? - Manche werden sagen, typische Aussage der Herrschenden, wenn die vom Glück zur oder bei der Arbeit reden. Und sie werden wieder aufs Fließband hinweisen. Aber was machen die Menschen eigentlich am Fließband? Diese Menschen produzieren doch etwas, was die Gesellschaft haben will, und zwar zu Preisen, d. h. Kosten, die sich möglichst viele leisten können und die nur in dieser Art von Arbeitsteilung derzeit und derartig kostengünstig hergestellt werden.

Auch die Begriffe Technik/Mensch in einem Atemzug genannt, suggerieren einen mißverstandenen Gegensatz. Je einfacher die Tätigkeit des einzelnen in der Produktion ist, desto größer und einfacher ist die Möglichkeit, ihn durch eine Maschine zu ersetzen. Gut, diese Maschinen müssen auch von Menschen gebaut werden und das mag sehr wohl eine sinnvollere und abwechslungsreichere Tätigkeit sein, als die Arbeit am Fließband selbst. Aber was macht der Mensch, der durch eine derartige Maschine ersetzt wird, in seiner ganz spezifischen Situation, wenn er den Job gerade verloren hat? Ist die Gesellschaft bereit, ihn finanziell so zu stellen, als würde er arbeiten, obwohl er nicht arbeitet? Wir tun das heute mit einem perfekten System der sozialen Absicherung. Aber helfen wir damit dem einzelnen wirklich weiter?

Unsere Gesellschaft, jede Gesellschaft hat Bedürfnisse, materielle und geistige. Beide sind nicht sauber voneinander zu trennen. Unternehmen haben die Aufgabe, diese Bedürfnisse zu befriedigen. Da findet aber ein ständiges Wechselspiel zwischen Wünschen des einzelnen und Möglichkeiten der Unternehmen statt. Da sind einige pfiffiger und schneller als die anderen und so verschieben sich die Wertigkeiten, die die einzelnen setzen, ständig. - Da kann es zu Entwicklungen kommen, die aus allgemeinerpolitischer Sicht nicht zu begrüßen sind. Das einzelne Unternehmen hat zunächst zu überleben. Der Hinweis von irgendeiner Seite auf schädigendes Verhalten für die Gesamtgesellschaft nützt dem einzelnen an seinem Arbeitsplatz nichts. Ich erinnere dabei nur an die Arbeitnehmer im Kraftwerkbau oder in einer Lackproduktion.

Ich bin der Meinung, daß in einer funktionierenden Gesellschaft, und ich sehe unsere Gesellschaft als eine solche an, die Dinge mittelfristig aber im Gleichgewicht bleiben. Dafür sorgt unser Gesellschaftssystem mit seinen vielen demokratischen Vorgängen und gewählten Institutionen. Ein Regelmechanismus zur Gleichgewichtsfindung ist z. B. die Tarifautonomie. Ein Zwang, dem das Unternehmen als gesellschaftlicher Veranstaltung sicher unterliegt, sind die Kosten und damit auch die Lohnkosten. Für die Unternehmen sind Löhne und Arbeitsbedingungen Kosten der Produktion und wir, die Unternehmer, sind bestrebt, die Kosten der Produktion schon im Interesse derjenigen, die die Produktion kaufen, und das sind ja auch die Arbeitnehmer, niedrig zu halten.

Für die Arbeitnehmer hingegen und die sie vertretenden Gewerkschaften sind Löhne und Arbeitsbedingungen Grundlage ihres Lebens, ihrer Existenz, ihrer Erwartungen an das Leben. Diese wollen einen möglichst hohen Lebensstandard. Dem ist vom Grundsatz her Verständnis entgegenzubringen. Die Tarifpartner haben in ihrer Verantwortung für das Gesamtwohl dafür zu sorgen, daß diese beiden entgegengesetzten Standpunkte in einem Kompromiß zusammengeführt werden, der dem einzelnen und der Gemeinschaft gerecht wird.

Gehen wir hinab in die "Niederungen" des täglichen Lebens in einem Unternehmen, so wird es aber dort häufig (er Fall sein, daß für das Unternehmen die Lohnkosten - die ja nicht nur den Stundenlohn oder das Monatsgehalt umfassen, sondern dazu kommen Urlaubskosten, Urlaubsgeld, betriebliche Sonderzahlung, vermögenswirksame Leistungen, Sozialversicherung, Krankenversicherung, freiwillige betriebliche Leistungen etc. - so hoch werden, daß ein Unternehmen im Konkurrenzkampf nicht mehr mithalten kann. Auf der anderen Seite ist es auch möglich, daß der Lohn und was sonst noch dazu gehört für den einzelnen nicht ausreicht, seine Wünsche und Bedürfnisse zu erfüllen, und daß er der Meinung ist, daß sein Unternehmen ihm etwas vorenthält. Hier bestehen Zwänge, deren objektive Feststellung nicht möglich ist, die nur im Laufe der Zeit beurteilt werden können. Und dabei ist für mich eben das entscheidende Kriterium, ob es dem Unternehmen gelingt, so erfolgreich am Markt zu sein, daß die Arbeitsplätze langfristig sicher sind und dem einzelnen Mitarbeiter damit Grundlage für seine ganz persönliche Existenz sind.

Menschlichkeit im Betrieb ist auch angesprochen beim Thema "Rationalisierung": Hier fragt der Mensch in die Zukunft. Hier beschleicht ihn häufig ein Unbehagen, ja fast eine Art Urangst, wie und ob das alles so weitergehen könne. Besonders, nachdem alles bisher so gut gegangen ist: Da sind die Zweifel an der Zukunft um so stärker. Rationalisierung steht für viele für drohend-unheimliche Veränderung.

Was heißt rationalisieren? Für mich: Mit Verstand produzieren, etwas vernünftiger machen. Ziel jeder Rationalisierung: Mit weniger Aufwand mehr Leistung. Der Grund für die Rationalisierung: Vordergründig die Behauptung des einzelnen Unternehmens im Konkurrenzkampf - gehe ich mehr in die Tiefe, die Triebkraft aller Rationalisierung ist das menschliche Denken schlechthin. Solange der Mensch denkt, hat er versucht, sich sein Leben, seine Umwelt angenehmer zu gestalten und sich die Arbeit zu erleichtern.

Rationalisierung ist nicht plötzlich "erfunden" worden. Es wird auch nicht plötzlich über Nacht rationalisiert. Wir wissen auch, daß die Rationalisierung nicht für eine erhöhte globale Arbeitslosigkeit in unserem Lande verantwortlich gemacht werden kann. Für den einzelnen sieht das sicher manchmal anders aus. Aber Arbeitslosigkeit ist immer Einzelschicksal! Rationalisierung ist Teil des technischen Fortschritts. Meistens meinen wir damit den Produktions- oder den Fertigungsfortschritt. Aber das ist nur eine Seite - die andere heißt Produktfortschritt. Beide zusammen, Produktionsfortschritt und Produktfortschritt, sind so gekoppelt, daß man verbesserte Produkte erhält, wenn man auch gleichzeitig die Fertigung verbessert, d. h. rationalisiert. Beides zusammen ist zu sehen. Man kann nicht das eine zum Buhmann, das andere zum Segen erklären. Nur beides gemeinsam erlaubt die Aussage: "Technischer Fortschritt muß sein."

Dazu einige Fakten: Um 1900 wurden in Deutschland (Industrie und Landwirtschaft) 60 Stunden pro Woche gearbeitet. 10 Millionen Beschäftigte produzierten eine gewisse Menge von Produktionseinheiten. Heute im Jahre 1979 arbeiten wir 40 Stunden die Woche und stellen mit einem Zehntel der Beschäftigten die zehnfache Menge von Gütern her. 1955 kostete ein Kühlschrank 550 Mark, 1979 nur noch 350 Mark. Rechnen wir nach Kaufkraft (1955 lag der Stundenlohn bei 2 DM, heute liegt er bei 11 DM) so liegt der Preis heute weit unter 100 DM, und das sicher nicht bei weniger Ausstattung. 1955 waren 244 Stundenlöhne erforderlich, heute etwas mehr als 30. Das ist Rationalisierung.

Die sozialen Folgen der Rationalisierung - was verstehen wir darunter? Wenn die Verhältnisse des einzelnen sich erheblich aufgrund von Rationalisierung verändern. Wenn ein Arbeitsplatz ganz entfällt. Entweder wenn der Arbeitsplatz durch eine Maschine ersetzt wird, oder aber wenn das Produkt, das dort hergestellt wurde, durch ein anderes ersetzt wurde. Oder wenn mit einem Arbeitsplatz die gleiche Leistung wie vorher auf zwei produziert wurde, wobei die hierfür zusätzliche Maschine natürlich auch von jemandem gebaut werden mußte.

Als das Automobil aufkam, hatten die Pferdekutscher sicher schlechte Zeiten. Die aufgeweckten unter ihnen wurden damals Chauffeure oder Mechaniker in einer Autofabrik.

Es wird immer eine gewisse Angst vor den Folgen der Rationalisierung bleiben. Die Gesellschaft muß sich mit dieser Angst befassen, wobei ich der Meinung bin, daß nicht alles und jedes Unangenehme von der Gesellschaft, d. h. von allen, getragen werden soll. Das soziale Netz darf nicht zur Hängematte werden. Eine Gewerkschaft hat einmal gesagt: "Wir, die Gewerkschaften, sind ein Kind der Rationalisierung, ein ungewolltes." Die Gewerkschaften haben von Anfang an mit der Rationalisierung gelebt, sie werden auch mit ihr weiterleben müssen. Und weiter meinte der Gewerkschaftler: "Wir müssen dauernd rationalisieren, wenn wir langfristig die Arbeitsplätze sichern wollen."

Für mich erscheint es wichtig im Interesse der betroffenen Menschen, daß wir den einzelnen gut informieren, möglichst langfristig, um ihm selbst die Entscheidung zu erleichtern, sich auf Änderungen an seinem Arbeitsplatz einzustellen und vorzubereiten. Da müssen Umschulung und Weiterbildung angeboten und genutzt werden. Damit nimmt man die Angst vor der Rationalisierung - auch das ist Menschlichkeit am Arbeitsplatz.

Für mich als Unternehmer sind tarifpolitische und gesetzgeberische Vereinbarungen zum Schutze der von Rationalisierung Betroffenen Defensivmaßnahmen. Ich wäre ein schlechter Unternehmer, wenn ich das Problem nicht auch und vor allem offensiv angehen würde. So sind für mich Mikroprozessoren in erster Linie nicht Problem und Risiko, sondern Chance und Option für eine bessere Zukunft.

Viele in unserer Gesellschaft sind skeptisch und pessimistisch geworden, was unsere Zukunft anbetrifft. Ich bedaure sehr, daß sich auch so große Organisationen wie die Kirche und die Gewerkschaften eine derartige Haltung zu eigen gemacht haben. Oder ist dieser Pessimismus nur Mittel zum Zweck?

Die Entwicklung einer Gesellschaft hängt niemals ausschließlich von materiell zu errechnenden Fakten ab. Die Triebfedern für den Fortschritt - im Sinne einer Bewegung - sind immer politischer und psychologischer Natur.

Wir sollten kreativ genug sein, die positiven Möglichkeiten und Chancen zu sehen.

Mir wurde einmal die Frage gestellt, ob es denn nun ein Drang oder einen Zwang zur Rationalisierung in den Unternehmen gäbe. Meine Antwort: Der Drang zur Rationalisierung kommt von den Menschen, die ihre Erfüllung darin finden, sich "strebend zu bemühen". Dem Zwang unterliegen die anderen, wenn sie nicht "abgehängt" werden wollen. Und da diese Welt nicht das Paradies ist, hängen Drang und Zwang untrennbar zusammen, bedingen einander. So wie Seele und Körper.

Hilft uns mehr Demokratisierung der Wirtschaft bei unserem Bestreben, mehr Menschlichkeit zu erreichen? Ich wage Zweifel anzubringen. Die Gefahr ist groß, daß jeder einzelne dann nur seine eigenen Wünsche und Vorstellungen einbringt, an den anderen braucht er nicht zu denken, das besorgt, so meint er, der Demokratisierungsmechanismus ganz von selbst. Karl Friedrich von Weizsäcker meint dazu: "Die Mentalität der Mitbestimmenden erweist sich durch die selben Motive gelenkt, wie die der bisher allein Bestimmenden, nur unerleuchteter, egoistischer, chaotischer."

Menschlichkeit in der Arbeitswelt kann es nur geben, wenn Verständnis für den anderen besteht, wobei die Toleranz zumindest so groß sein sollte, daß man eine andere Meinung als die eigene respektieren sollte.

Menschlichkeit in der Arbeitswelt wird vor allen Dingen dadurch zu verbessern sein, daß auch der einzelne sich verantwortlich fühlt für das, was in seiner technisierten Umwelt passiert. Dazu gehört sicher der Prozess der Mitbestimmung, wie er im Betriebsverfassungsgesetz dargestellt ist. Eine ganz besondere Verantwortung für gesellschaftliches Zusammenleben im Betrieb liegt sicher bei

den Unternehmern. Sie können sich nicht passiv verhalten, sondern müssen aktiv gestalten. Dies ist kein Herrschaftsanspruch, wie oft von den Gewerkschaften dargestellt und verunglimpft. Wir Unternehmer müssen uns dieser Verantwortung bewußt sein. Sie bedeutet, daß wir führen müssen, daß wir Ziele vorgeben und daß wir dem einzelnen die Chance für eine erstrebenswerte Zukunft eröffnen - dies ganz individuell in jedem einzelnen Unternehmen.

Sehen wir die Gesamtgesellschaft, so sei mir nochmals erlaubt, Karl Friedrich von Weizsäcker zu zitieren: "Wir Menschen müssen lernen, die Welt in der wir leben als unsere Welt zu verstehen und sie in dezentraler Entscheidung soweit möglich mitzutragen. Eine der negativen Wirkungen der technischen Kultur ist gerade die Konsumentenmentalität, die Unwilligkeit zur Teilhabe an Verantwortung. Aber nicht die Teilnahme der Massen an technokratischer Entscheidung löst die immanenten Probleme der Technokratie, denn diese sind nicht die uralten Probleme der Herrschaft, sondern die modernen Probleme des richtigen Gebrauchs der Technik."

Dieses Verständnis der Welt, in der wir leben, ist ständigen Zweifeln, täglichen Verunsicherungen, aber auch neuen Erkenntnissen unterworfen. Wenn wir uns bemühen, initiativ in dieser Verantwortung mitzumachen, auch mit der altchinesischen Einschränkung, daß es besser ist, ein kleines Licht anzuzünden als über Dunkelheit zu schimpfen, dann wäre dies unser aller Beitrag zur Menschlichkeit in der Arbeitswelt.

Was zählt ist der Mensch

Wir leben in einer Zeit stürmischer Entwicklung, in einer Zeit der explosionsartigen Ausweitung des Wissens.

Im Verlaufe des vorigen Jahrhunderts hat sich das Wissen der Menschheit verdoppelt. Für die nochmalige Verdoppelung des Wissens bedurfte es nur noch eines halben Jahrhunderts. Das heißt, im Jahre 1950 hatte sich das Wissen gegenüber dem im Jahre 1800 vervierfacht. Nur ein weiteres Jahrzehnt von 1950 bis 1960 brachte die dritte Verdoppelung, gegenüber dem von uns gewählten Ausgangsjahr 1800 wurde also das Wissen der Menschheit verachtfach. In weiteren 6 Jahren von 1960 bis 1966 geschah die vierte Verdoppelung. Jede Minute erscheint auf der Welt eine wissenschaftliche Veröffentlichung chemischen Inhalts, alle 3 Minuten eine physikalische und alle 5 Minuten eine medizinische Publikation.

Diese Wissensvermehrung wird das Tempo des technischen Fortschritts erhöhen. Nicht nur der Rückblick in die Geschichte der technischen Neuerungen zeigt eine ständige beschleunigte Abnahme der Zeitdauer von der Erfindung bis zur wirtschaftlichen Nutzung einer Neuerung. So betrug die mittlere Zeitdauer technischer Entwicklungen im frühen 20. Jahrhundert bis zum Ende des 1. Weltkrieges 37 Jahre, zwischen den beiden Weltkriegen 24 Jahre und nach dem 2. Weltkrieg nur noch 14 Jahre.

So imposant diese Entwicklung auf der einen Seite sein mag, so große Probleme wirft sie auf der anderen Seite auf. Es drängt sich geradezu die Frage auf, wie steht es in dieser Entwicklung um den Menschen? Wird der Mensch ein Opfer der Technik werden? Wird er von der Technik beherrscht? Wird er zu einer Marionette und zu einem willenlosen Werkzeug von Technokraten und Spezialisten degradiert?

Wenn das der Fall wäre, dann wäre die Entwicklung nicht zum Segen, sondern zum Fluch für den Menschen. Denn: Was zählt, ist der Mensch.

I. Der Mensch als Ansatzpunkt der kath. Soziallehre

Für die kath. Soziallehre steht der Mensch im Mittelpunkt und ist ständiger Ansatzpunkt. Aber, vom Menschen sprechen viele und Interesse am Menschen zeigen viele.

Vom Menschen sprechen auch Karl Marx und die heutigen Neomarxisten, vom Menschen spricht der Liberalismus, vom Menschen spricht der atheistische Humanist, vom Menschen spricht der Topmanager eines Industriekonzerns, vom Menschen spricht der Gewerkschaftsfunktionär. Hat deshalb unser Ansatzpunkt als Christen, hat der Ansatz der kath. Soziallehre etwas besonderes zu bieten?

Karl Marx und seine Genossen haben, zumindest was den äußeren Einfluß angeht, offenbar zunächst mehr erreicht. Etwa ein Drittel der Menschheit lebt in diesem Einflußbereich.

Die Frage ist nur, ob hier wirklich der Mensch zählt und zwar der ganze Mensch.

1. Das Menschenbild

Und dabei sind wir bereits bei der entscheidenden Frage des Ansatzes: Es kommt darauf an, wie man den Menschen sieht, welches Menschenbild man hat.

Im März 1964 kam ich in Prag in einem Lokal am Prager Wenzelsplatz zufällig ins Gespräch mit einigen kommunistischen Studenten aus der DDR. Dabei kamen wir unter anderem auch auf die wirtschaftliche und gesellschaftliche Situation zu sprechen. Einer dieser Studenten faßte dabei seine Meinung so zusammen: Wenn ein Mensch für die Volkswirtschaft nichts mehr leisten kann, weil er alt geworden ist, dann fällt er der Gesellschaft zur Last, folglich müßte man ihm konsequenterweise das Leben nehmen. Hier wird in besonders krasser Weise deutlich, daß das Menschenbild von entscheidender Bedeutung ist.

Man kommt eben zu verschiedenen Konsequenzen, je nach dem Menschenbild, von dem man ausgeht. Es ist eben nicht gleich, ob man ein materialistisches Menschenbild hat und den Menschen nur als Stückchen Materie ansieht oder als bloßes Rädchen in einem Getriebe, das man austauscht und bedenkenlos wegwirft, wenn es Verschleißerscheinungen zeigt,

oder ob man ein

- kollektivistisches Menschenbild hat, wo der einzelne Mensch bedingungslos in das Kollektiv eingebunden wird,

oder ob man

- ein liberalistisches Menschenbild hat, wo das menschliche Individuum als absolute Größe gesetzt wird ohne Bezug zu Gott und ohne Bezug zur menschlichen Gemeinschaft,

oder ob man

- von einem christlichen Menschenbild ausgeht und den Menschen nicht in seiner personalen Freiheit und Würde, aber Gott als dem höchsten Richter verantwortlich und eingebunden in die menschliche Gemeinschaft.

II. Der Mensch in der heutigen Gesellschaft

Was zählt, ist der Mensch! Das heißt, es muß um die Frage gehen, wie steht es in der heutigen Gesellschaft um eine vernünftige Sorge für den Menschen? Wie muß diese Sorge aussehen? Worauf kommt es an? Was können wir dazu beitragen?

Heute wird viel vom Menschen geredet. Jede Organisation und jeder Politiker, der etwas auf sich hält, spricht vom Menschen.

Und doch stellen wir in unserer Gesellschaft einen vielfachen Verstoß gegen diese Worte und gegen eine vernünftige Sorge um den Menschen fest.

Wo liegen die Gefahren?

1. Der Mensch wird gefährdet durch Stumpfsinn und Gedankenlosigkeit: Denken wir an die Situation im Straßenverkehr. Oder denken wir an die Probleme des Umweltschutzes. Wie oft beeinträchtigen wir unsere Umwelt, ohne dabei zu bedenken, daß wir dadurch die Lebensqualität anderer beeinträchtigen. Jahrzehntlang hat man als oberstes Ziel die Steigerung der Produktion um jeden Preis angesehen, ohne sich besonders um die Folgen für die Umwelt zu kümmern. Die Folgen sind: Gefährdung des Wasserhaushalts der Flüsse durch giftige Abwässer, Gefährdung der Lebensqualität durch giftige Abgase, durch Lärm usw.

2. Der Mensch wird gefährdet durch Egoismus:
Denken wir nur an die Probleme kinderreicher Familien, an das Spießrutenlaufen, das Ehepaare oft durchmachen müssen, wenn sie den Mut haben zu einem 3. oder 4. oder gar 5. Kind.
Denken wir an die Wohnungssituation. Mieter mit Kindern sind unerwünscht.
3. Der Mensch wird gefährdet durch die Arbeitswelt. Was zählt, ist der Mensch! Stimmt das wirklich? Oft machen wir die gegenteilige Erfahrung. Der Direktor eines großen Industrieunternehmens hat einmal zu diesem Thema gesagt - ich zitiere wörtlich:

"... Der Mensch steht keinesfalls etwa - wie Neoromantiker der Sozialpolitik es so gern sähen - im Mittelpunkt des Betriebes. Dort steht etwas ganz anderes. Dort steht die Produktion, der sachliche, der wirtschaftliche Erfolg. Denn um ihretwillen ist der Betrieb da.

Um ihretwillen ist der Betrieb das, was er ist, und so, wie er ist: ein technisches Gebilde mit einer sachbezogenen, d.h. auf ein sachliches Ziel gerichteten Organisation. Der Betrieb ist keine Helmat und keine evangelische Akademie: Kein Arbeiterwerk, kein Einsatz von Industriefarrern wird ihn dazu machen. Sein alleiniger Zweck ist die Produktion von Gütern, von Waren, die andere brauchen. Alle seine Mittel sind darauf ausgerichtet, und miteinander dahin gehend abgestimmt, dieses Ziel bestmöglich zu erreichen, d.h. so billig wie möglich und so gut wie möglich soviel Güter zu produzieren und abzusetzen wie möglich. Damit dies erreicht wird, muß der Betrieb funktionieren, muß jeder seiner Teile funktionieren, müssen alle seine technischen und organisatorischen Mittel funktionieren.

Zu den Mitteln, die er hat und deren er sich bedient und bedienen muß, damit das Ziel erreicht wird, gehören auch die Menschen. Da alle Mittel funktionieren müssen, müssen auch die Menschen funktionieren..."

"... Der Betrieb braucht die Menschen nicht als Menschen, die Gott bei ihrem Namen gerufen hat, sondern als Funktionen..."

Er braucht nicht den Franz S., nicht den Ernst K., nicht den Heinz B., sondern er braucht einen Schlosser, einen Kraftfahrer, einen Buchhalter. Franz S. ist der Schlosser, Ernst K. der Kraftfahrer und Heinz B. der Buchhalter. Der Betrieb verwendet sie in diesen Funktionen, er braucht sie in diesen Funktionen, in keinen anderen.

Braucht er keinen Buchhalter mehr, weil dessen Arbeit von einer Rechenmaschine übernommen wird, so muß er sich von Heinz B. trennen, so wertvoll dieser auch als Mensch sein mag. Denn dem Betrieb nützt der wertvollste Mensch nichts, sondern ihm nützte bisher der Buchhalter. Wird Ernst K. so nervös, daß er den Straßenverkehr nicht mehr bewältigen kann, so muß der Betrieb sich von Ernst K. trennen. Es kann ihm nicht auf den Menschen, sondern nur auf den Kraftfahrer Ernst K. ankommen. Da K. nicht mehr Kraftfahrer sein kann, muß er gehen, und der Betrieb muß einen neuen Kraftfahrer einstellen, denn den braucht er.

Das klingt unmenschlich und ist auch unmenschlich. Aber es ist nicht im moralischen Sinne unmenschlich, sondern in einem ganz nüchtern sachlichen.

Der Mensch ist vom Betrieb nicht als Mensch, sondern als Funktion gefragt. Der Mensch als solcher ist für den Betrieb nichts, die Funktion, die er ausüben kann, alles..."

"...Der Betrieb braucht noch einen anderen Menschen als Mittel dafür, daß alles funktioniert, daß der Betrieb funktioniert. Das ist Werner F., der Funktionär. Denn ein Funktionär ist ein Mensch, der dafür zu sorgen hat, daß Funktionen, eine Apparatur, eine Organisation, vor allem aber andere Menschen in ihren Funktionen und damit als Funktionen funktionieren. Fällt der Funktionär aus, so muß er schnell ersetzt werden. Er muß ersetzbar sein, und wäre der Chef selbst dieser Funktionär. Denn sonst funktioniert dieser Betrieb nicht mehr. Ein Betrieb, der nicht mehr funktioniert, geht zugrunde.

Funktionen und Funktionäre müssen also wesensmäßig ersetzbar sein. Da sie innerer Teil eines Ganzen, des Betriebes sind, sind sie ersetzbares Teil und - von der Kehrseite gesehen - Ersatzteile. Ersatzteile müssen griffbereit, daher eingeordnet, gekennzeichnet,

katalogisiert sein, eine Nummer tragen. Das Wesentliche und Wichtige an ihnen ist die Nummer, die angibt, wie sie als Ersatzteile verwendet werden können. Ein Mensch aber, dessen wichtigstes, dessen Wesensmerkmal für den Betrieb die Nummer ist, die er trägt, ist selbst Nummer. Nummernsein gehört zum Wesen des Menschen im industriellen Massenzeitalter."

Hier läuft es einem doch kalt über den Rücken, wenn man das liest und hört.

Der Mensch als Nummer, als Funktion, als Ersatzteil, das beliebig auswechselbar ist. Der Mensch ist reines Objekt der Wirtschaft.

4. Der Mensch wird gefährdet durch eine zunehmende Vergesellschaftung.

Zu Beginn der Industrialisierung war der Arbeiter ohne jede soziale Absicherung völlig schutzlos. Sozialpolitik wurde ja vom herrschenden Nachtwächterstaat auf Grund liberalistischer Auffassungen radikal abgelehnt.

Die Vertreter des sozialen Katholizismus haben, vom christlichen Menschenbild ausgehend (personale Freiheit und Würde des Einzelnen, aber eingebunden in die Gesellschaft und damit auch verantwortlich für die Gesellschaft und umgekehrt, Verantwortung der Gesellschaft für den einzelnen), die Sozialgesetzgebung erkämpft. Das Solidaritätsprinzip hat hier Pate gestanden. D.h., wenn mehrere oder eine Gemeinschaft zusammenwirken, können sie für den Einzelnen Güter erreichen, die er braucht, die er aber für sich allein nicht erreichen könnte.

So weit so gut. Aber, es zeichnet sich immer mehr die Tendenz ab, daß die Solidargemeinschaften - und hier besonders die größte Solidargemeinschaft, der Staat - alles und jedes übernehmen. Damit wächst die Gefahr, daß der Einzelne gar nichts mehr zu entscheiden hat, daß er immer mehr zu einem Rädchen in der immer größer werdenden Maschinerie des Staates wird. Die Gefahr des kollektivistischen Wohlfahrtsstaates wächst, in dem dem Einzelnen kein persönlicher Spielraum mehr bleibt. Und damit zählt nicht mehr der Mensch, sondern der Mensch wird auch hier zu einer Nummer.

III. Was ist zu tun?

Was zählt, ist der Mensch! Der Mensch als ständiger Ansatzpunkt der kath. Soziallehre heißt zunächst:

1. Dazu brauchen wir Menschen, die selber verantwortungsbewußte Menschen sind, und nicht kalte Technokraten oder stumpfsinnige Bullen. Die Förderung der Mitmenschlichkeit, eine brauchbare Erziehung zum Mitmenschen, das ist unsere erste Aufgabe. Das heißt praktisch: Es müssen den Menschen die Dinge gezeigt werden, die Jesus Christus mit solcher Vehemenz vertreten hat.

Im Mt-Evangelium wird berichtet, wie die Jünger, als sie am Sabbat durch die Felder wandern, Ähren pflücken und davon essen, weil sie Hunger haben. Die Pharisäer nehmen daran Anstoß, weil sie durch das Pflücken den Sabbat verletzen. Jesus weist diese Kritik scharf zurück mit der Begründung: der Sabbat ist für den Menschen da und nicht der Mensch für den Sabbat. (Mt 12, 1-8).

2. Das ist der christliche Ansatz: Alles ist für den Menschen da, die Wirtschaft, der Beruf usw. und nicht umgekehrt.

Papst Paul VI stellt sich in seiner Sozialenzyklika "Populorum Progressio" vom 26. März 1967 voll hinter ein Wort des franz. Dominikanerpaters L.J. Lebret:

"Wir lehnen es ab, die Wirtschaft vom Menschlichen zu trennen,

von der Entwicklung der Kultur, zu der sie gehört. Was für uns zählt, ist der Mensch, der einzelne, die Gruppe von Menschen bis zur gesamten Menschheit".

(PP 14).

Die Wirtschaft muß also im Dienste des Menschen stehen und nicht umgekehrt.

Sorge um den Menschen heißt darum, den Rahmen des menschlichen Zusammenlebens so zu gestalten, daß man darin menschlich und menschenwürdig leben kann, d.h., daß der Mensch sich in seiner personalen Würde und Freiheit entfalten kann.

Wo das auf Grund der gegebenen Strukturen nicht möglich ist,

Vorrang vor allen anderen Faktoren des wirtschaftlichen Lebens, denn diese sind nur werkzeuglicher Art". (GeS. 67)

4. Auf dem Hintergrund der Mitbestimmungsfrage, auf dem Hintergrund der ganzen technischen Entwicklung gewinnt ein weiteres gesellschaftspolitisches Problem eine hohe ethische Bedeutung, der Bildungsurlaub.

Mitbestimmung kann nur sinnvoll verwirklicht werden, wenn die Arbeitnehmer bildungsmäßig darauf vorbereitet und sie in die Lage versetzt werden, diese ihnen zuwachsenden Aufgaben auch auszufüllen. Eine sinnvolle Mitbestimmung steht und fällt mit der bildungsmäßigen Voraussetzung der Arbeitnehmer.

Unsere Gesellschaft von morgen muß eine Bildungsgesellschaft sein oder sie wird aufhören, eine Gesellschaft von freien, selbstverantwortlichen Personen zu sein und herabsinken zu einer willenlosen Masse in der Hand von einigen Spezialisten und Technokraten.

Die Bildungsfrage gewinnt auch auf dem Hintergrund der zunehmenden Freizeit eine ganz neue Dimension.

Die Regelung des Bildungsurlaubes für Arbeitnehmer wird somit ein gesellschaftspolitisches Problem allerersten Ranges.

5. Was zählt, ist der Mensch! Wenn wir dieses Wort wirklich Ernst nehmen, dann kommen wir auch um die Frage der Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand nicht herum. Diese Forderung hat Bischof Ketteler bereits 1864 in seinem Buch "Die Arbeiterfrage und das Christentum" mit großem Nachdruck vertreten.

Ist es nicht ein Armutszeugnis, ja ein Skandal für uns und für unsere Gesellschaft, daß wir 115 Jahre später, dieses Problem immer noch nicht gelöst haben? Man sollte doch endlich zur Kenntnis nehmen, daß es bei dieser Frage weder um Enteignung noch um Sozialisierung, weder um utopische sozialistische Gleichmacherei noch um Aufhebung des Leistungsprinzips geht, sondern einzig und allein darum, daß der von den Arbeitnehmern miterarbeitete Vermögenszuwachs auch den Arbeitnehmern zu Gute kommt. Es geht im Grunde genommen um die personale Würde und Freiheit des Menschen.

Politiker, Unternehmer, Gewerkschaften und andere gesellschaftliche Gruppen sind aufgerufen diese Frage endlich zu lösen. Ich verstehe allerdings nicht, daß die Gewerkschaften mit solcher Ausschließlichkeit nur eine überbetriebliche Vermögensbildung in der Form der Fondsbildung zulassen wollen und eine betriebliche Vermögensbildung in Form einer Beteiligung am Betriebskapital oder in Form des Investivlohnes ablehnen. Ich halte diese Haltung schon fast für eine Ideologie.

In der Frage der Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand hat Ihr Landesverband Rottenburg unter der Führung von Herrn Erwin Häussler ja vorbildliche Pionierarbeit geleistet. Dafür möchte ich an dieser Stelle einmal ein herzliches Wort des Dankes sagen.

6. Was zählt, ist der Mensch! Dieses Wort bedeutet auch, daß wir das Leistungsprinzip überdenken müssen. Unsere Gesellschaft ist vom Leistungsprinzip geprägt. Wir sagen ein grundsätzliches "Ja" zum Leistungsprinzip. Leisten können und Leisten müssen ist Ausdruck des menschlichen Geistes und menschlicher Verantwortung. Leistung ist auch Motor der menschlichen Entwicklung.

Aber problematisch wird es dann, wenn das Leistungsprinzip einseitig überzogen und auf eine reine Marktleistung eingesengt wird. Leistung ist dann das, was sich vermarkten läßt, was sich umsetzen läßt in klingende Münze. Und damit besteht die große Gefahr, daß gesellschaftliche Randgruppen erzeugt werden, die diese vermarktbare Leistung nicht oder nicht mehr erbringen können, z.B. Behinderte, ältere Arbeitnehmer, Kinder usw.

Eine weitere Gefahr besteht darin, daß Leistungen, die marktgängig sind, finanziell und gesellschaftlich überbewertet werden, obwohl sie kaum einen hohen Wert für die Gesellschaft haben, z.B. denken wir an den Starrummel, an Fußballprofis usw., während andere Leistungen, die einen hohen Wert für die Gesellschaft und für die einzelnen Menschen haben, finanziell und gesellschaftlich unterbewertet werden, z.B. der Dienst am Mitmenschen in den verschiedensten Formen, der Einsatz für Behinderte, der Dienst und das Opfer kinderreicher Familien usw.

Hier müssen wir als KAB, als Kirche, als kath.Arbeitnehmer unseren Beitrag leisten zu einer Vermenschlichung des Leistungsprinzips. Die Kirche muß auch und gerade in dieser Frage so etwas wie das Gewissen der Gesellschaft sein.

Wir müssen dafür eintreten, daß das Leistungsprinzip ganzheitlich gesehen wird, daß Leistung beim Menschen angesetzt und nicht am Markt orientiert wird. Ein älterer Arbeitnehmer kann menschlich eine größere Leistung erbringen als ein jüngerer, der spielend die geforderte Akkordleistung erbringt. Die Bewältigung einer Krankheit ist auch eine menschliche Leistung.

Die Familie, die "Ja" sagt zu Kindern und diese Kinder richtig erzieht, erbringt eine große menschliche Leistung.

7. In engem Zusammenhang mit dem Leistungsprinzip steht die Frage der Humanisierung der Arbeitswelt. Was zählt, ist der Mensch! Dieses Wort schließt auch die Verpflichtung ein, die Arbeitswelt menschlicher zu gestalten. Das Wort Rationalisierung ist heute in aller Mund. Für die Arbeitnehmer wird es weitgehend zu einem Schreckgespenst, weil sie um ihren Arbeitsplatz fürchten. Sicher ist es ein wichtiges Ziel der Rationalisierung, mit weniger Einsatz an Kapital, Energie und Arbeitskraft das Gleiche oder gar noch mehr zu erreichen. Das hat leider die Folge, daß bisherige Arbeitsplätze wegfallen. Freilich, gesamtwirtschaftlich gesehen, kommen auch wieder neue qualifizierte Arbeitsplätze dazu. Was zählt, ist der Mensch, das bedeutet nach unserer Meinung, daß bei einer notwendig werdenden Rationalisierung die Frage, was ist technisch machbar, nicht der einzige Maßstab sein darf, sondern, daß auch gefragt wird, was bedeutet das für die betroffenen Menschen. Das heißt für uns weiter, daß die Möglichkeit der Rationalisierung nicht nur unter dem Gesichtspunkt gesehen werden darf, was kann ich einsparen, sondern auch unter dem Gesichtspunkt, wie kann man mit den technischen Möglichkeiten die Arbeitsvorgänge und den Arbeitsplatz menschlicher gestalten.
8. Was zählt, ist der Mensch! Das hat auch Konsequenzen für unser persönliches Verhalten untereinander. Das bedeutet, daß wir uns gegenseitig als Menschen ernst nehmen und respektieren auch und gerade am Arbeitsplatz.

Es sind wunde Punkte, wenn es immer noch Betriebe gibt, in denen die Gründung eines Betriebsrates verhindert und unterdrückt wird.

Doch über all diesen Problemen in unserem Land dürfen wir unsere Augen nicht verschließen vor den Vorgängen in der übrigen Welt. Bei einem Großteil der Menschheit liegen die wunden Punkte offen zu Tage:

Hunger und Unterernährung in manchen Entwicklungsländern, Krankheiten und mangelnde ärztliche Betreuung.

Unwissenheit und Mangel an Bildungsmöglichkeiten, Massenarbeitslosigkeit und Angst vor der Zukunft, mangelnde menschliche und politische Freiheit usw.

All diese Probleme stellen mit großer Eindringlichkeit die Frage nach dem Menschen und schreien nach Antwort.

Papst Paul VI hat in der Sozialenzyklika "Populorum Progressio" eine Antwort gegeben.

Papst Johannes Paul II. greift in seiner ersten Enzyklika "Redemptor Hominis" diesen Gedanken auf und führt sie in einer geradezu grandiosen auf Christus bezogenen Schau weiter.

Welche Antwort müssen wir als Christen nun ganz konkret und tagtäglich geben:

Unser Mitwirken fängt damit an, daß wir Fragen stellen, Fragen nach der Würde des Menschen, die Frage, was ist der Mensch, wozu ist er da? Fragen, die unbequem sein können, Fragen, die aber ständig gestellt werden müssen, die zum Nachdenken zwingen.

Darüber hinaus müssen wir als Christen die Antwort, die Gott uns gegeben hat, nämlich Jesus Christus, in unsere Zeit hinein übersetzen.

Und diese Antwort Jesus Christus, übersetzt in unsere Zeit hinein, weist uns vor allem auf Folgendes hin:

1. Der Mensch lebt nicht nur von seinem Dasein als Verbraucher, nicht nur von seinem Dasein als Arbeiter, nicht nur von seinem Dasein als Funktionär, sondern der Mensch lebt von jedem Wort der Wahrheit und der Liebe, das er einem anderen Menschen sagt und das er selber von einem anderen empfängt.

2. Der Mensch lebt nicht für sich allein und auch nicht nur für das Leben zu zweit, sondern der Mensch lebt letztlich für alle, in Verantwortung für alle. D.h., er muß bereit sein zum Dienst, zum Engagement für die anderen.

In der Auferstehung hat Gott Jesus von Nazareth als die wahre Antwort auf die Frage nach dem Menschen bestätigt. Und darum hat die Menschheit auch eine Zukunft.

Diese Antwort darf sich nicht nur in Gedanken und Worten zeigen. Sie muß auch in unserem Verhalten zum Ausdruck kommen.

Wir dürfen nicht bloß Verbraucher sein, Verbraucher von Dingen, Verbraucher von Menschen und am Sonntag vielleicht noch Verbraucher von Gott.

Wir dürfen nicht nur funktionieren wie eine Maschine.

Wir müssen vielmehr Sauerteig sein, der wie Christus in der Welt wirkt.

In ihm wurde deutlich, daß der Mensch wichtiger ist, daß es stimmt: Was zählt, ist der Mensch.



Der stellvertretende Vorsitzende der KAB Kleinert (rechts) dankt dem Vorsitzenden des Verbandes der Metallindustrie Heinz Dürr für sein interessantes Referat vor 500 kath. Arbeitnehmern in der Aalener Stadthalle.



Verband der Metallindustrie Baden-Württemberg e.V.

Bezugsgruppe Aalen-Hofdenkheim-Schwäb. Gmünd

Postfach 18 10 Würt. 1

(Fotos: Sonntag)

Schwäb. Post
2. 7. 79

Was zählt ist der Mensch

Über 500 Teilnehmer beim Tag der Katholischen Arbeitnehmerschaft

Aalen (KM). Aus dem ganzen Land kamen am Sonntag Mitglieder der Katholischen Arbeitnehmerbewegung (KAB-Werkvolk) und der Christlichen Arbeiterjugend der Diözese Rottenburg nach Aalen und füllten den großen Saal der Stadthalle bei einer imposanten Kundgebung. Daß sich die Probleme der Menschen, insbesondere derjenigen auf der Arbeitnehmerseite, nicht durch Konfrontation und Klassenkampf lösen und verbessern lassen und daß echte Mitbestimmung und Mitverantwortung sich darin zeigen, daß verschiedene Gruppen in toleranter Weise aufeinander hören und miteinander sprechen, das wurde schon äußerlich demonstriert: Neben dem Diözesanpräses der KAB, Konrad Unterhitzberger aus Passau, der in seiner Funktion auf der Arbeitnehmerseite steht, kam auch als Redner der Stuttgarter Heinz Dürr als Vorsitzender des Verbandes der Metallindustrie Baden-Württemberg zu Wort.

Wie wichtig die Kirche die Anliegen der Arbeitnehmer einschätzt, zeigte sich durch die Anwesenheit von Domkapitular Alfred Ebert aus Rottenburg, der den Gottesdienst zelebrierte und in der Predigt darauf hinwies, daß die Kirche schon

immer Anwalt des Menschen war und der Mut machte, die Zukunft in christlichem Optimismus zu bewältigen.

Die Jugendkapelle Aalen umrahmte die Kundgebung musikalisch und begleitete die Lieder beim

Gottesdienst. Dadurch und mit dem durch Blumen herrlich geschmückten Saal empfahl sich Aalen zusammen mit dem Trachtenfest am Sonntag in doppeltem Sinn als Stadt, die geeignet ist als Treffpunkt für Veranstaltungen auf Landesebene.

Landesvorsitzender K. Krieg, Schwäbisch Gmünd, eröffnete die Veranstaltung und begrüßte die zahlreichen Gäste. Gauvorsitzender H. Starz, Hofherrnweiler, äußerte bei seinem Grußwort seine Freude darüber, daß der Arbeitnehmertag des Landesverbandes im östlichen Gau stattfindet, der mit 20 aktiven Gruppen und 600 Mitgliedern gut organisiert ist. Bürgermeister Holzbaur überbrachte die Grüße der Stadt und steifte Aalen und seine Umgebung den auswärtigen Gästen vor. Für den Landkreis sprach Baurat Koch Grußworte.

Als erster Hauptreferent legte Heinz Dürr als Vertreter der Arbeitgeberseite in sehr offener und klarer Weise seine Meinung zur Menschlichkeit in der Arbeitswelt dar. Menschlichkeit, so meinte er, lasse sich vor allem dadurch erreichen, daß der einzelne mitwirkend und mitbestimmend sich für das verantwortlich fühlt, was in der technischen Umwelt passiert. Er wehrte sich gegen die Unterstellung, die Arbeitswelt sei, verursacht durch die Unternehmer, nicht menschlich. Hauptaufgabe eines Unternehmers sei es, für den Markt erfolgreich zu produzieren. Nur durch erarbeitete Gewinne können Arbeitsplätze gesichert werden.

Arbeit und Leistung, so sagte Dürr weiter, müsse man als Chance zur Selbstverwirklichung und Selbstbestätigung jedes einzelnen begreifen. Arbeit sei ein stabiler Faktor des menschlichen Glücks. Der technische Fortschritt, so meinte der Metallarbeitgeber-Vorsitzende, bedinge die Rationalisierung, die er so definierte: Durch menschliches Denken mit weniger

Aufwand mehr zu erreichen und dadurch die Arbeit zu erleichtern. Technisierung und die damit verbundene Rationalisierung habe es schon immer gegeben. Durch die Rationalisierung, darauf verwies Dürr auch, könne jedem einzelnen ein größeres und kostengünstigeres Angebot gemacht werden. Daß die Rationalisierung im Einzelfall unangenehme soziale Folgewirkungen habe, gab der Redner zu, behauptete aber, daß ein Verzicht auf technischen Fortschritt letztlich zu Massenarbeitslosigkeit führen werde.

Nicht die Angst müsse die Diskussion um den technischen Fortschritt bestimmen, sondern das Erkennen der Chance, neue und bessere Produkte herzustellen, andere, neue und auch menschengerechte Arbeitsplätze zu schaffen.

Sehr engagiert und von vielen Seiten aus beleuchtete Diözesanpräses der KAB Passau, Konrad Unterhitzberger, das Thema „Was zählt ist der Mensch“. Nachdem er einleitend die imposante Wissensvermehrung und das Tempo des technischen Fortschritts skizziert hatte, stellte er die Frage, ob nicht der Mensch das Opfer der Technik werde. Ausgehend und aufbauend auf der katholischen Soziallehre, stellte er klar, daß weder das materialistische, noch das kollektivistische oder das liberalistische, sondern nur das christliche Menschenbild die Grundlage bildet, um dem ganzen Menschen in seiner personalen Freiheit und Würde und seiner Verantwortung für die Gemeinschaft gerecht zu werden.

Als Gefahren für den Menschen sieht er Stumpfsinn und Gedankenlosigkeit, Egoismus, eine Arbeitswelt, die den Menschen als jederzeit ersetzbar Produktionsfaktor sieht, und die übertriebene Vergesellschaftung in einem kollektivistischen Wohlfahrtsstaat, der dem einzelnen keinen persönlichen Spielraum läßt.

Was hält der Redner für wichtig zu tun? Verantwortungsbewußtes Handeln statt kalter Technokratie, die Wirtschaft in den Dienst des Menschen stellen und nicht umgekehrt, Mitbestimmung als ethisches Problem sehen, stärkere Betonung der Bildung, Vermögensbildung in

Arbeitnehmerhand, ein grundsätzliches Ja zum Leistungsprinzip, wobei auch die Leistung der Familie zu zählen ist, die Humanisierung der Arbeitswelt und zuletzt ein gutes persönliches Verhalten zueinander durch gegenseitiges Respektieren und Akzeptieren.

Als wunde Punkte, die zeigen, daß noch viel zu tun ist, um den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen, nannte der Redner unter anderem die Arbeitslosen, die Fernpendler und die Not in der weiten Welt. Er appellierte zum Schluß, die Botschaft Jesu in unsere Zeit zu übersetzen: Der Mensch lebt nicht nur als Verbraucher, sondern von jedem Wort der Wahrheit und der Liebe, er lebt nicht nur für sich allein, sondern er muß bereit sein zum Engagement für die anderen, und er kann von der Auferstehung Jesu her optimistisch in die Zukunft schauen.

Auch Domkapitular Ebert lenkte in der Predigt die Blicke in eine Zukunft, in der durch den guten Willen und den Einsatz vieler eine bessere Welt erbaut werden kann.

IV

Arbeitnertag der KAB und der CAJ in der Stadthalle Aalen

Humanisierung der Arbeitswelt gefordert

Kritik an der Degradierung des Arbeitnehmers zum willenlosen Werkzeug der Technokraten

AALEN (tr). Die Gestaltung der Arbeitswelt und die Stellung des Arbeitnehmers aus der Sicht des Unternehmers einerseits und die Aussagen und Lösungsmöglichkeiten der katholischen Kirche andererseits standen im Mittelpunkt des Arbeitnertages des Landesverbandes Baden-Württemberg der Katholischen Arbeiterbewegung (KAB) und der Christlichen Arbeiterjugend (CAJ) in der Aalener Stadthalle, zu der sich rund 700 Zuhörerinnen und Zuhörer aus allen Teilen der Diözese Rottenburg-Stuttgart eingefunden hatten. Besonderen Anklang fanden die Ausführungen des Passauer KAB-Diözesansekretärs Konrad Unterhitzenberger, der sich vor allem mit der Frage der Kapitalbildung in Arbeitnehmerhand, wie sie von der Kirche schon seit 115 Jahren gefordert wird, auseinandersetzte.

Unter den Gästen, die KAB-Diözesanvorsitzender Karl Krieg, Schwäbisch Gmünd, neben den Mitgliedern der KAB begrüßte, waren als Vertreter des Landrats Oberbaurat Koch und als Vertreter des OB Bürgermeister Holzbaur gekommen. Hugo Starz als Vorsitzender des KAB-Gaus Aalen, der in 20 Ortsgruppen 600 Mitglieder aufweist, verwies in seiner Begrüßung auf die Würde des Menschen in der Gestaltung der Arbeitswelt. Mit der Feststellung, nicht nur übereinander, sondern miteinander zu reden, begründete der Diözesanvorsitzende die Einladung des Vorsitzenden des Verbands der Metallindustrie Baden-Württemberg, Heinz Dürr. Dieser bezeichnete zunächst ein Unternehmen als eine „gesellschaftliche Veranstaltung“, die für Unternehmer wie für Arbeitnehmer die Sicherung des Lebensunterhalts, der Selbstverwirklichung und einen Beitrag zur Wirtschaft bedeute. Wenn dabei die Sicherung der Arbeitsplätze eine der ersten Aufgaben sei, wäre es andererseits unmoralisch, eine Gewinnerzielung abzulehnen. Auf das Thema der Veranstaltung „Was zählt, ist der Mensch“ zielend begründete der Arbeitgeber-Chef die Notwendigkeit der allerdings nur einen kleinen Teil der Arbeitnehmerschaft betreffenden Fließbandarbeit.

Das Zwang und Drang auslösende Wort Rationalisierung wollte Dürr als eine fortwährende geschichtliche und technische Entwicklung verstanden wissen, wobei er sich auch gegen die Schwarzmalerei durch Kirchen und Gewerkschaften wandte. Mit der Frage, ob mehr Mitbestimmung nicht auch den Egoismus des Einzelnen fördere, unterstrich

Dürr die Notwendigkeit für Arbeitnehmer und Unternehmer, sich in seiner Arbeitswelt zu orientieren, Verantwortung zu tragen und sie durch den richtigen Gebrauch der Technik aktiv und konstruktiv mitzugestalten.

Den Standpunkt der katholischen Kirche und der Katholischen Arbeiterbewegung machte anschließend der KAB-Diözesan-Sekretär, Konrad Unterhitzenberger, Passau, deutlich, der zunächst die weitere Degradierung des Arbeitnehmers zur Marionette und zum willenlosen Werkzeug der Technokraten und Spezialisten kritisierte. Nach der Darlegung des Menschenbildes in der katholischen Soziallehre zeichnete der Passauer Diözesanpräses ein Bild des Menschen in der heutigen Gesellschaft, der gefährdet werde durch Stumpfsinn und Gedankenlosigkeit, Egoismus und nicht zuletzt durch die Arbeitswelt. Im Betrieb sei der Mensch nicht als Mensch, sondern als Funktion gefragt. Um dies zu ändern, müssen nach Unterhitzenbergers Worten verantwortungsbewußte Menschen die Förderung der Mitmenschlichkeit als ihre erste Aufgabe ansehen. Nach Hinweisen auf Äußerungen und Hilfestellungen der Kirche, z. B. beim II. Vatikanischen Konzil und verschiedenen Enzykliken, nannte es der Redner einen untragbaren Zustand, daß die Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand 115 Jahre nach der nachdrücklichen Forderung Bischof Kettelers immer noch nicht gelöst sei. Dem langjährigen Diözesanvorsitzenden der KAB, Erwin Häußler, bescheinigte K. Unterhitzenberger unter dem Beifall der Anwesenden eine beachtenswerte Pionierleistung auf diesem Gebiet.

In der abschließenden Eucharistiefeier, die Domkapitular Alfred Ebert, Rottenburg, in Konzelebration mit Diözesanpräses Msgr. Burger, Betriebsseelsorger Gaugler und Präses Unterhitzenberger feierte, betonte Domkapitular Ebert in seiner Predigt zunächst die Verantwortung des einzelnen in der Gestaltung der Arbeitswelt. Dabei dürfe sich die Kirche nicht als Anwalt der Menschen, sondern auch als Anwalt Gottes verstehen. Die KAB habe hier eine Aufgabe, Salz in der Gesellschaft zu sein und dem sinkenden Engagement für den Mitmenschen entgegenzuwirken. Das Evangelium, so der Domkapitular abschließend, sei nicht Droh-, sondern Frohbotschaft, nicht Schlafpulver sondern Dynamit. Der Gottesdienst wie auch die gesamte Veranstaltung wurde von der Jugendkapelle Aalen unter der Stabführung von Musikdirektor Henry Kaden vortrefflich ausgestaltet, wie es den jungen Musikern zum Abschluß mit lebhaftem Beifall bekundet wurde.

IV

Aa. Volkst. n. 2. 9. 79

Dürr: Ohne Gewinn sind die Arbeitsplätze nicht sicher

AALEN (sz) - Menschlichkeit in der Arbeitswelt wird vor allen Dingen dadurch erreicht, daß auch der einzelne sich für das verantwortlich fühlt, was in seiner technischen Umwelt passiert. Dazu gehört sicher auch die Mitwirkung und Mitbestimmung am Arbeitsplatz, wie es das Betriebsverfassungsgesetz vorsieht. Das betonte Heinz Dürr, Vorsitzender des Verbandes der Metallindustrie Baden-Württemberg, auf einer Kundgebung im Rahmen des Arbeitnehmertages 1979 der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung am Sonntag in Aalen. Dürr äußerte sich dabei auch zur Funktion des Gewinns. Ohne Gewinn seien die Arbeitsplätze nicht sicher und damit die materielle Existenz der im Unternehmen arbeitenden Menschen nicht mehr garantiert.

Dürr: „Technischer Fortschritt muß sein“

Katholische Arbeitnehmer-Bewegung ging dem Thema nach: „Was zählt — ist der Mensch“

Der Tag der Katholischen Arbeiterschaft in Aalen stand unter dem Motto: „Was zählt, ist der Mensch“. In Anwesenheit vieler Teilnehmer aus dem Gau Heidenheim sprachen der Vorsitzende des Verbandes der Metallindustrie Baden-Württemberg, Heinz Dürr, sowie der Diözesanpräses der KAB-Passau, Domvikar Konrad Unterhitzberger. In seinem Referat betonte Heinz Dürr: Hauptaufgabe eines Unternehmens sei es heute, für den Markt erfolgreich zu produzieren und damit den Menschen, die im Betrieb arbeiten, die Existenz zu sichern. Diese Existenz könne aber nur durch einen erarbeiteten Gewinn gesichert werden.

Ohne Gewinn seien eben die Arbeitsplätze nicht sicher und damit die materielle Existenz der im Unternehmen arbeitenden Menschen nicht mehr garantiert. Moralische Entrüstung über Gewinne sei daher lediglich nur dann gerechtfertigt, wenn diese dem persönlichen Luxus einiger weniger dienen. Die soziale Verantwortung der Unternehmer erlaube daher eine solche Einstellung nicht. Denn der Gewinn werde stets als Zukunftssicherung verwandt. Das Geld komme nicht in den Sparstrumpf oder in die Schweiz, sondern mit dem Geld werde, wenn es sinnvoll angelegt sein soll, weitergearbeitet, betonte Dürr.

Zum Thema technischer Fortschritt meinte der Metallarbeiter-Vorsitzende, die Rationalisierung sei ein Teil des Fertigungs- und des Produktfortschritts. Man könne deshalb nicht beides voneinander getrennt sehen nach dem Motto: Rationalisierung ist schlecht, Produkt- und Arbeitsfortschritt ist gut. Beides zusammen in eine richtige Relation gebracht, erlaube, die Aussage: „Technischer Fortschritt muß sein.“ Nicht die Angst müsse die Diskussion um den technischen

Fortschritt bestimmen, sondern das Erkennen der Chance, neue und bessere Produkte herzustellen, andere, neue und auch menschenrechtlichere Arbeitsplätze zu schaffen. Präses Konrad Unterhitzberger warnte vor einem falschen Menschenbild. Er wandte sich gegen den Kollektivismus sowie gegen das liberalistische Menschenbild. „Gefährdet ist der Mensch heute durch Stumpfsinn und Gedankenlosigkeit, Egoismus und Vergesellschaftung.“ Er wandte sich entschieden gegen die Sicht mancher Technokraten, den Menschen nur als beliebig austauschbares Funktionselement in der Wirtschaft zu sehen: „Die katholische Soziallehre sieht den Menschen in der Wirtschaft als verantwortungsbewußte Persönlichkeit und nicht als kalten Technokraten. Die erste Aufgabe der Kirche ist Förderung der Mitmenschlichkeit. Die Wirtschaft muß im Dienste des Menschen stehen und nicht umgekehrt. Sorge um den Menschen heißt, den Rahmen so zugestalten, daß der Mensch sich in seiner personalen Würde und Freiheit entfalten kann. Daher ist für uns Mitbestimmung mehr als Kampf um

Machtpositionen. Mitbestimmung könne nur sinnvoll verwirklicht werden, wenn die Arbeitnehmer bildungsmäßig darauf vorbereitet und in der Lage sind, diese ihnen zuwachsende Aufgabe zu erfüllen. Dazu ist die Frage der Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand zu sehen. Schon Bischof Ketteler habe 1864 diese Forderung vertreten. Es sei beschämend, daß diese Frage noch nicht gelöst ist. Die KAB Rottenburg-Stuttgart habe hier unter der Führung von Erwin Häussler Pionierarbeit geleistet.