

5. Die Arbeitnehmergeinschaft menschlich gestalten

Zwei der wichtigsten Lebensbereiche des Menschen, Arbeit und Freizeit, unterliegen einem grundlegenden Wandel. Das technologische Zeitalter hat in allen industrialisierten Staaten eine Arbeitswelt geschaffen, deren Kennzeichen Arbeitsteiligkeit und Spezialisierung des einzelnen in einem System differenzierter Arbeitsvollzüge ist. Im gleichen Maße, wie in dieser Arbeitswelt die physische Belastung des Menschen abgebaut wird, hat sich seine psychische Belastung (Verantwortung, Streß usw.) verstärkt. Dieser Entwicklung steht jenes politische Bemühen gegenüber, das unter dem Stichwort „Humanisierung der Arbeitswelt“ das „Arbeitsleid“ zu vermindern und die Selbstbestätigung des arbeitenden Menschen zu ermöglichen sucht.

Freizeit — mehr als nur arbeitsfreie Zeit

Für diese qualitative Veränderung der Stellung des einzelnen in der Arbeitswelt ist die Verschiebung der Relation bedeutsam, die sich in den letzten Jahrzehnten zwischen dem Anteil der Arbeit und dem Anteil der Freizeit im Alltag des Menschen vollzogen hat. Die Freizeit hat in einem Maße zugenommen, daß ihr qualitativ mehr an Bedeutung zukommt als lediglich die einer von Arbeit freien Zeit, die lediglich der physischen Erholung, der Regeneration dient. Wenn man Freizeit aber nicht als Zeit der Befreiung von der Arbeit mißverstehen will — ein solches Verständnis liefe darauf hinaus, Arbeit a priori als eine Belastung für Würde und Selbstentfaltung des Menschen anzusehen —, so wird man sie statt als Antithese als Ergänzung zur Arbeit begreifen müssen. Arbeit *und* Freizeit erscheinen dann als einander ergänzende, zusammengehörige Gestaltungsformen menschlichen Daseins, menschlicher Entfaltung und Selbstverwirklichung.

Ein solches Verständnis des Verhältnisses von Arbeit und Freizeit entspricht unserer Vorstellung von der Einheit und Unteilbarkeit der Würde, der Persönlichkeit des Menschen, die nicht nach Lebensfunktionen in Abschnitte voller und Phasen minderer Entfaltung und Verwirklichung aufteilbar sind. Daraus ziehen wir die Konsequenz, im Unterschied zu Karl Marx die schöpferische Entfaltung des Menschen nicht — mit ökonomistisch verengtem Blickwinkel — allein in der Arbeit zu suchen. Vielmehr läßt ein menschenwürdiges Verständnis des Verhältnisses von Arbeit und Freizeit erst die eigentlich humane und soziale Qualität der Freizeit erkennen:

Nicht Zeit einer stumpfen oder allenfalls im physischen Sinne erholsamen Trägheit zu sein, sondern eine ohne ökonomische Zielsetzungen und Zwänge schöpferische Phase menschlicher Entfaltung.

[...]

Humanisierung der Arbeitswelt

Der Mensch verbringt nach wie vor — und dies wird sich auch in Zukunft nicht ändern — einen großen Teil seines erwachsenen Lebens am Arbeitsplatz. Die Arbeitsabläufe sind überwiegend nach dem Kriterium der ökonomischen Effizienz eingerichtet. Spezialisierung bedingt Arbeitsteilung und Arbeitsteilung ein Geflecht von Abhängigkeiten, das der einzelne nicht mehr zu durchschauen vermag. Er vermag den Sinn seines Tuns für das Ganze nicht zu erkennen. Es bleibt ihm fremd. Er identifiziert sich nicht damit. Die Folgen sind Unlust, Apathie, Arbeitsleid — Kosten, die für den einzelnen, sein Leben, sein Glück, empfindlich zu Buche schlagen, die aber eine rein

ökonomistische Betrachtungsweise der Arbeit und des Unternehmens durchgängig ausblendete und unterschlug.

Dies ist mit unseren Prinzipien nicht vereinbar. Eine Wirtschaftsordnung, deren Prinzipien jenseits von Angebot und Nachfrage begründet sind, kann nicht nur in Zuwachsraten denken. Die Würde des Menschen ist unteilbar: Sie ist nicht nach Lebensbereichen und Tätigkeitsfeldern aufzuspalten. Der Mensch ist wichtiger als die Sache — dieses Motto ihres Kongresses „Humanität im Arbeitsleben“ in Leverkusen (6.—7. Dezember 1974) ist Programm für die CDU. Was zählt ist nicht nur, *was* produziert wird, sondern auch *wie* produziert wird. Wir beurteilen den Wert eines Sozialproduktes nicht nur anhand seiner Quantität oder Qualität, sondern auch nach den Bedingungen, unter denen es entsteht. „Human Relations“ — menschliche Beziehungen am Arbeitsplatz — sind für uns nicht nur das Öl, das den Betrieb besser am Laufen hält, sondern Ausdruck und Konsequenz unserer Auffassung von der Würde des arbeitenden Menschen. Unser Ziel ist es, die Rechte des Menschen am Arbeitsplatz auszuweiten, seine Mitwirkung dort zu erhöhen, wo er unmittelbar betroffen ist, wo er die Zusammenhänge überschauen kann. Arbeit ist nirgendwo nur Freude. Illusionen dieser Art täuschen über das Problem hinweg. Sie lösen es nicht. Aber wahr ist auch: Arbeit, deren Sinn erkannt wird, mit der man sich zu identifizieren vermag, deren Erfolg der eigenen Leistung zurechenbar bleibt, eine solche Arbeit wirkt nicht mehr entfremdend, sie vermittelt Stolz und Befriedigung — Arbeitsfreude.

Unser Ziel: der selbstbewußte Mitarbeiter im Unternehmen

Zu einer solchen Politik der Humanisierung der Arbeitswelt ist nur eine Partei in der Lage, deren Leitbild der selbstbewußte Arbeitnehmer ist. Eine Partei, die die Situation des Arbeitnehmers noch immer in den Begriffen des 19. Jahrhunderts als elend und ausgebeutet beschreibt, muß sich fragen lassen, ob sie nicht an dieser Beschreibung deshalb festhält und festhalten muß, weil nur sie ihrer Politik den Anschein der Plausibilität vermittelt.

Im Unterschied dazu geht die CDU vom Bild des selbstbewußten Arbeitnehmers aus. Mit ihrer Politik verfolgt sie das Ziel, die soziale Qualität des Arbeitnehmers in unserer Gesellschaft grundlegend zu verändern. So wie sich seine Stellung im vergangenen Jahrhundert vom Proletarier zum Arbeitnehmer gewandelt hat, so soll sie sich jetzt vom bloßen Arbeitnehmer, der von außen in das Unternehmen kommt und für seine Arbeit unter Vertrag genommen wird, zu einem Mitarbeiter im Unternehmen wandeln, der gleichberechtigt an den Entscheidungen und am Gewinn des Unternehmens beteiligt ist. Dieses Ziel will die CDU erreichen durch ein neues Unternehmensrecht, das gegenwärtig in einer eigenen Kommission der Partei ausgearbeitet wird. Dieses neue Unternehmensrecht wird Mitbestimmung, Vermögensbildung und Humanisierung der Arbeitswelt als eine Einheit betrachten.

Der Aufsatz ist erschienen in:
Landeszentrale für politische Bildung Nordrhein-Westfalen (Hg.).
Demokratische Gesellschaft. Konsensus und Konflikt. Erster Teil.
Günter Olzog Verlag: München 1975.

Kurt H. Biedenkopf war laut Wikipedia von 1973 bis 1977 Generalsekretär der CDU Deutschlands, von 1976 bis 1984 Mitglied des Deutschen Bundestags und von 1990 bis 2002 Ministerpräsident des Freistaats Sachsen.

Bearbeitung: Alexander Roentgen, alexanderroentgen.de