



"Menschenwürdige Arbeit"

Einleitung

Durch Arbeit trägt der Mensch als Person mit kreativem, kooperativem und einsichtsfähigem Wesen eigenverantwortlich zur Entwicklung der Welt und zum Wohle der Mitmenschen bei. Gleichzeitig vervollkommnet sich der Mensch selbst in persönlicher Reifung durch die schaffende individuelle kreative Leistung, die aktive Begegnung mit der Mitwelt, sowie der Natur und führt auch diese zu ihrer Vollendung und zu ihrer Bestimmung. Arbeit erfüllt den Auftrag, die Schöpfung weiterzuentwickeln und formt so in unterschiedlichem Ausmaß den Drang des Menschen, sich (persönlich wie der Menschheit allgemein) die Natur dienstbar zu machen (Forschungsdrang, Ehrgeiz, Wohlstand) und das Leben der Menschen zu erleichtern und lebenswerter zu gestalten.

Arbeit – nicht nur die klassische Erwerbsarbeit – ist daher wesentlicher Bestandteil des Menschseins.

Unter anderem Gesichtspunkt dient Arbeit sowohl der eigenen Existenzsicherung als auch jener anvertrauter Personen (Sorgepflicht). Gesamtgesellschaftlich muss die Organisation der Arbeit daher auch das Ziel eines menschenwürdigen Lebens, das mit dem Ziel der Selbstverwirklichung und Lebensgestaltung integral verbunden ist, in angemessener Weise inkludieren.

Löhne müssen auf die soziale Verflechtung und den sich daraus ergebenden Verpflichtungen Rücksicht nehmen.

Betreffend die klassische "Erwerbsarbeit" sollen vor allem zwei Aspekte hinsichtlich ihrer Kriterien der Menschenwürdigkeit in den Blick genommen werden: Sachgerechtigkeit und Mengengerechtigkeit.

1) Sachgerechtigkeit

Die Wertung des Produktes als Ergebnis der Arbeit und des Prozesses dieser Produktion muss jedenfalls folgende Aspekte umfassen:

Produkte und Angebote

- die Erfüllung von ethisch unbedenklichen Bedürfnissen der Kunden
- nicht zu Lasten der Gesellschaft und keinesfalls zur Schädigung der Mitwelt
- der Ge- und Verbrauch von Ressourcen

Produktionsmethoden und -abläufe

- hinsichtlich der am Ablauf beteiligten Personen
- Verwendung von Ressourcen
- ethische Unbedenklichkeit (keine Instrumentalisierung, Gewissensfreiheit etc.)

2) Mengengerechtigkeit

Zweitens ergeben sich Gesichtspunkte aus der Forderung der katholischen Soziallehre nach "Mengengerechtigkeit" – aus Sicht der/des Arbeitnehmers/in ebenso wie des Unternehmers/in.

Der/die Arbeitnehmer/in

- Lebensunterhalt
- Kreativität und Leistungsfähigkeit
- Rahmenbedingungen des persönlichen Lebens
- Loyalität gegenüber dem Unternehmen

Der/die Unternehmer/in

- Gewinnorientierung
- Gestaltungswille
- Loyalität und Sorgfaltspflicht gegenüber den Arbeitnehmer/innen

Kriterien menschenwürdiger Arbeit

Als Kriterien menschenwürdiger Arbeit sehen wir:

1. Aus der Sachgerechtigkeit

- Produkte und Angebote dienen dem Wohl der Menschen. Sie respektieren die Würde des Menschen und der Schöpfung, sie sind sinnvoll, nützlich und erfüllen ethisch unbedenkliche Bedürfnisse bzw. Wünsche der Kunden. So ermöglicht das Produkt positive Identifikation von Führungskräften und Mitarbeiter/innen
- Produkte belasten nicht willkürlich und vermeidbar die Umwelt, weder bei der Herstellung noch beim Gebrauch und der Entsorgung. Die Gestaltung des Produktionsprozesses erfolgt unter dem Gesichtspunkt der Nachhaltigkeit im Ge- bzw. Verbrauch von ökologischen und sozialen Ressourcen und im verantwortungsbewussten Blick auf alle an der Herstellung beteiligten oder von ihr betroffenen Menschen.

2. Aus der Menschengerechtigkeit

- Menschenwürdige Arbeit – für Unternehmer/innen wie Arbeitnehmer/innen – berücksichtigt die Grundbedürfnisse des Menschen und die Notwendigkeiten einer modernen Gesellschaft (Ausnahmen setzen übergeordnete Notwendigkeiten voraus).
- Arbeitnehmer/innen haben Anspruch auf Lohn zur Sicherung ihres Lebensunterhaltes. Arbeit ist gerecht unter dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit, je nach persönlichen Fähigkeiten, zu verteilen. Die Entlohnung muss grundsätzlich ein menschenwürdiges Leben ermöglichen, soziale Sicherheit bieten, und die persönliche Weiterentwicklung der Person (kulturelle Teilhabe) ermöglichen.
- Nur geregelte Arbeitsverhältnisse ermöglichen es den Arbeitnehmer/innen, ihr Leben sowohl kurz- als auch langfristig zu organisieren und zu planen (ökonomisch, persönliche Zukunftsplanung, Familienplanung, Freizeit, ...).
- Arbeitnehmer/innen haben kreative Entwicklungsmöglichkeiten, erfahren Herausforderung und Förderung unter Berücksichtigung ihrer Möglichkeiten. Sie verhalten sich engagiert, loyal, solidarisch, rücksichtsvoll...
- Die Arbeitsprozesse und die Unternehmenskultur sind so zu organisieren, dass nach Möglichkeit auch über den Rahmen der gesetzlichen Regelungen hinaus individuelle und kollektive Mitbestimmung und Mitgestaltung aller am Arbeitsprozess beteiligten gesichert ist. Die gesetzlichen Bestimmungen definieren bloß einen Minimalstandard, der die weitere Entwicklung (noch) nicht berücksichtigen kann.
- Unternehmer/innen haben Anspruch auf angemessene Gewinnorientierung und Unterstützung ihres Gestaltungswillens. Ihrer Pflicht zur Fürsorge steht ihr Anspruch auf Loyalität und Engagement der Mitarbeiter/innen gegenüber.

- Die Mitarbeiter/innen müssen die Ziele des Unternehmens sowie des eigenen Arbeitsplatzes in ausreichendem Ausmaß kennen, um sich damit identifizieren zu können.
- Alle Bereiche der Wirtschaft sind so zu organisieren, dass eine angemessene und sinnvolle Mitbestimmung (Betriebsrat) und Mitgestaltung der im Unternehmen Beschäftigten gesichert ist. Sie hat jedoch ohne Beeinträchtigung der Initiativen der Unternehmensleitung und Beschäftigten für eine sinnvolle Weiterentwicklung des Unternehmens zu erfolgen.
- Keine (dauerhafte) Unter- oder Überforderung, weder bezüglich der Arbeitszeit (Arbeitsruhe, Sonn- und Feiertage) noch der Art der Tätigkeit.
- Angemessene Führung und Betreuung innerhalb des Betriebes.

Forderungen

<i>Wir bezeichnen Arbeit als "menschenwürdig", wenn ...</i>	<i>Wir lehnen Arbeit als nicht menschenwürdig ab, wenn ...</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Produkte dem Fortschritt und dem Wohl der Menschheit dienen 	<ul style="list-style-type: none"> • Produkte Menschen herabwürdigen oder instrumentalisieren
<ul style="list-style-type: none"> • Produkte und Produktion nachhaltig sind 	<ul style="list-style-type: none"> • Produkte/Produktion vermeidbar umweltbelastend sind
<ul style="list-style-type: none"> • sie ungerechter Verteilung nicht Vorschub leistet 	<ul style="list-style-type: none"> • dadurch Gesundheit und Wohlbefinden der Arbeitenden oder der Kund/innen gefährdet werden
<ul style="list-style-type: none"> • ein gerechter Lohn bezahlt wird 	<ul style="list-style-type: none"> • trotz Arbeitsplatz ein menschenwürdiges Leben nicht möglich ist
<ul style="list-style-type: none"> • sie die Bedürfnisse der Menschen angemessen berücksichtigt 	<ul style="list-style-type: none"> • wenn sich alles (auf Dauer) dem Produktionsprozess unterzuordnen hat
<ul style="list-style-type: none"> • wenn gemeinsam von Mitarbeiter/innen und Unternehmer/innen am wirtschaftlichen und finanziellen Erfolg eines Unternehmens gearbeitet wird 	<ul style="list-style-type: none"> • wenn Aktiennotierungen die vorrangige Richtschnur der Unternehmensleitung darstellen (Profitorientierung)
<ul style="list-style-type: none"> • wenn Mitverantwortung wahrgenommen und Eigeninitiative eingebracht werden kann 	<ul style="list-style-type: none"> • wenn Unternehmensentscheidungen willkürlich und intransparent getroffen werden
<ul style="list-style-type: none"> • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • ...

Redaktionsteam:

MMag. DDr. Josef Zemanek (Präsident der Arbeitsgemeinschaft Katholischer Verbände), Dr. Luitgard Derschmidt (KAÖ Präsidentin), Prof. Christa Ellbogen (F-AWS Sprecherin), Maria Etl (F-AWS Referentin)

27. Februar 2010