

## Das Recht auf würdige Arbeitsbedingungen

Recht auf würdige Arbeitsbedingungen bedeutet: das Recht auf Arbeitsbedingungen, die die Würde des Menschen in ihrer Existenz nicht bedrohen. Dabei ist unter „Würde“ das spezifisch Menschliche zu verstehen, was seinen Wert als Mensch ausmacht, ihm seine besondere Prägung gibt. Sie hat ihre Daseinsberechtigung mit der Daseinsberechtigung des Menschen schlechthin, und als untrennbar mit dem Faktor Mensch verbunden, muß sie auch den Schutz eines unveräußerlichen Grundrechts genießen überall da, wo ihr durch die von der Gesellschaftsordnung gesetzten Lebensbedingungen Gefahr droht.

Wird aber die Würde des Menschen als Grundrecht bejaht, so verbindet sich damit die Bejahung des Rechts des einzelnen der Umwelt gegenüber auf Achtung seiner Würde.

Seinen letzten Ursprung findet das Recht auf würdige Arbeitsbedingungen im Recht auf Leben als elementarstem Grundrecht. Als Folgerung aus diesem Recht auf Leben hat sich dann das Recht auf Achtung der Menschenwürde ergeben. Letzteres war eine notwendige Fixierung, da bei Nichtachtung der Menschenwürde recht häufig die Geltung des Rechts auf Leben entscheidend bedroht war. Dies ergibt sich aus den Erscheinungen zur Zeit des wirtschaftlichen Liberalismus: Menschenhandel und Sklaverei, wo der Mensch

häufig als Ware zum Markt gebracht und einer Behandlung unterworfen wurde, die unter Mißachtung seiner Menschenwürde das Recht auf Leben sehr bedenklich bedrohte. Um letzteres besser schützen zu können, war die Fixierung der Achtung der Menschenwürde eine Notwendigkeit.

Der nächste Schritt vom Recht auf Achtung der Menschenwürde zum Recht auf würdige Arbeitsbedingungen bedeutet dann nur noch eine Spezifizierung der allgemeineren Norm auf den besonderen Fall, der das Verhältnis des arbeitenden Menschen zu seiner Arbeit und den ihm gesetzten Arbeitsbedingungen kennzeichnet. Zwar ist letzteres durchaus eingeschlossen in das Recht auf Unverletzlichkeit der Menschenwürde, jedoch erschien es dem Gesetzgeber wichtig genug, das Recht des Arbeitenden auf würdige Arbeitsbedingungen in einer Sondernorm hervorzuheben. Dabei schwebt ihm die für den Arbeiter und dessen Würde recht bedrohliche industrielle Entwicklung vor, die den Arbeitenden nicht mehr zum geistigen Autor dessen stempelt, was er schafft, sondern ihm mehr oder weniger die Funktion eines Lückenbüßers in der Automatisierung der Produktion zuteilt. Die Mechanisierung der Arbeit und die damit verbundenen Gefahren für das „Menschsein“ führten also zu der Entwicklung des Rechts auf würdige Arbeitsbedingungen.

Es darf jedoch schon jetzt darauf hingewiesen werden, daß die deutsche Sozialgesetzgebung sich bisher noch nicht mit diesem Grundrecht im einzelnen befaßt hat, da, wie später zu zeigen ist, eine endgültige Fixierung in festumgrenzten Normen an der Technik und ihrer Weiterentwicklung scheitert und nur in freier Auslegung des Begriffs würdiger Arbeitsbedingungen und freier Anwendung auf den Einzelfall realisierbare Lösungen zu finden sind. Auch die Rechtsprechung scheint vor diesem akuten Problem unserer Gesellschaftsordnung bisher zurückgeschreckt zu sein, da sich trotz eifriger Bemühungen keinerlei Entscheidungen fanden, die in ihrer Begründung zum Recht auf würdige Arbeitsbedingungen Stellung genommen hätten.

Gehen wir bei der Zusammenstellung der einzelnen Grundrechtsbestimmungen von ihrer inhaltlichen Zusammengehörigkeit aus und begründen wir diese Zusammenstellung mit der Übersichtlichkeit, mit der sie die Entwicklung des Rechts auf würdige Arbeitsbedingungen verdeutlicht, so steht an erster Stelle der Schutz der unverletzlichen Menschenwürde als alle die Würde des Menschen betreffenden Faktoren beinhaltend. Dieser Schutz ist ausdrücklich niedergelegt in Art. I BGG und damit auch Bestandteil aller westdeutschen Länderverfassungen, ausdrücklich noch hervorgehoben in der Verfassung des Landes Hessen von 1949, Art. 3 und Art. 27.

An zweiter Stelle stehen dann die Normen, die sich mit der Arbeit des Menschen und seiner Arbeitskraft befassen. In Art. 157 stellt die WRV die Arbeitskraft unter den besonderen Schutz des Reiches, ebenso Art. 15 DDR-Verf., Art. 166 Bayr. Verf., Art. 28 Hessen, Art. 37 Bremen. In Art. 24 stellt Nordrhein-Westfalen den Schutz der Arbeitskraft vor den Schutz des materiellen Besitzes.

An dritter Stelle stehen die Normen, die sich mit den Arbeitsbedingungen schlechthin befassen, ohne dabei auf die Achtung der Würde bei der Schaffung der Arbeitsbedingungen insbesondere einzugehen.

Die Vereinigungsfreiheit zur Regelung und Förderung der Arbeitsbedingungen wird gewährleistet in Art. 159 WRV, Art. 14 DDR-Verf., Art. 9 s BGG, Art. 170 Bayern, Art. 48 Bremen, Art. 15 Sachsen, Art. 16 Sachsen-Anhalt, Art. 14 Mecklenburg; die Beteiligung der Arbeiter an der Regelung der Arbeitsbedingungen paritätisch neben dem Unternehmer wird gewährleistet in Art. 165 WRV, Art. 17 DDR-Verf., Art. 18 Sachsen, Art. 19 Sachsen-Anhalt, Art. 5 Mark Brandenburg, Art. 17 Mecklenburg.

An vierter Stelle stehen abschließend die Normen, die sich mit den Arbeitsbedingungen unter dem Aspekt der Menschenwürde befassen: Art. 18<sup>2</sup> DDR-Verf. verlangt, daß die Arbeitsbedingungen der Gesundheit, den kulturellen Ansprüchen, dem Familienleben der

## WÜRDIGE ARBEITSBEDINGUNGEN

Arbeiter und einem menschenwürdigen Dasein in bezug auf Entgelt entsprechen, ebenso Art. 167, 169 Bayern, Art. 55 Rheinland-Pfalz, Art. 30 Hessen, Art. 52 Bremen und Art. 47 Saarland fordern nicht nur, daß das Entgelt der Würde des Arbeiters entsprechen solle, sondern die gesamten Arbeitsbedingungen sollen unter diesem Aspekt geschaffen werden.

Wir untersuchen nun Situation und Stand der Verwirklichung des Rechts auf würdige Arbeitsbedingungen in der Praxis der gegenwärtigen industriellen Entwicklung mit Lösungsmöglichkeiten im Konflikt Technik — Mechanisierung einerseits und psychophysische, soziale Einheit Mensch andererseits.

Bei der Behandlung dieses Aufgabenkreises darf davon ausgegangen werden, daß die Technik an sich — es sei insbesondere auf die Fließarbeit hingewiesen — Arbeiten mit sich bringt, die der Würde des Menschen widersprechen. Gerade bei solchen an sich entwürdigenden Arbeiten ist es eine dringende Forderung der Gegenwart, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die solcher Arbeit den entwürdigenden Charakter nehmen und so dem Recht auf Achtung der Menschenwürde Geltung verschaffen, denn nicht die Tätigkeit des arbeitenden Menschen als solche ist geeignet, seine Würde zu verletzen, soweit ihm Bedingungen gesetzt werden, die der Entmenschlichung der Arbeit entgegenwirken unter Berücksichtigung des Rechts auf würdige Arbeitsbedingungen.

Eine der häufigsten Erscheinungsformen der Technik in bezug auf den Arbeiter dürfte dabei die *Ermüdung* sein, die mit erheblichen Einwirkungen auf die Physis des Arbeiters verbunden ist. Dieses physiologische Phänomen der Ermüdung kann jedoch nicht isoliert betrachtet werden. Es erfaßt und beeinflußt auf verschiedenen Wegen alle Elemente der Persönlichkeit und findet objektiv seinen Ausdruck in der Veränderung der Denkgeschwindigkeit, dem Gedächtnis, der Urteilsfähigkeit und der Aufmerksamkeit. Wesentlicher jedoch sind die individuellen Folgeerscheinungen dieser industriellen Ermüdung; sie entkleiden den Arbeiter auf die Dauer seiner Persönlichkeitswerte, deren er sich infolge zu großer Ermüdung nicht mehr bewußt werden kann. Sie schaffen in ihm eine Sphäre geistiger und seelischer Leere, die aufs engste in Verbindung steht mit der Entkleidung der Menschenwürde.

Hieraus ergibt sich das Erfordernis der Rücksichtnahme auf den Menschen und sein Leistungspotential als wesentliches Element für die Verwirklichung des Rechts auf würdige Arbeitsbedingungen. Diese Rücksichtnahme kann unschwer Ausdruck finden in einer der menschlichen Normalleistung entsprechenden Arbeitszeitregulierung, in einer günstigen Verteilung der Arbeitspausen sowie in einer Veränderung des materiellen Arbeitsklimas. Wenn man die Bestimmungsgründe der Ermüdung sucht und die Mittel zur Einwirkung darauf bereitstellt — etwa die Pausen in Korrelation bringt zur Arbeitszeit und Intensität, den Einfluß ihrer Häufigkeit, Dauer und Lage im Arbeitstag untersucht —, so dürfte dem Recht auf würdige Arbeitsbedingungen unter dem Aspekt des Ermüdungsproblems zur Geltung verholfen sein (G. Friedmann: Der Mensch in der mechanisierten Produktion, S. 77, 80 ff., sowie J. M. Lahy a.a.O. S. 171).

Wenn vorstehend von der Veränderung des materiellen Arbeitsklimas als wirksame Lösung des Ermüdungsproblems gesprochen wurde, so ist darunter die Gesamtheit aller der Faktoren zu verstehen, die die materielle Umgebung des Arbeiters darstellen und so die Arbeitsbedingungen setzen: Temperatur, Feuchtigkeit und Luft. Diese Arbeitsbedingungen beziehen sich unmittelbar auf die psycho-physische Einheit Mensch und damit auf die Würde des Menschen als Teil dieses einheitlichen Komplexes. Eine für den jeweiligen Arbeitsplatz optimale Kombination von Temperatur, Feuchtigkeit und Ventilation, die den physischen Belangen wie der psychischen Eigenart des Menschen gerecht wird, kann daher einen wesentlichen Beitrag leisten zur Vermenschlichung einer Arbeitsaufgabe, indem sie den Ermüdungsfaktor auf ein geringes Maß reduziert und damit Arbeits-

bedingungen schafft, die der Persönlichkeit des Arbeitenden Raum *lassen* (Friedmann a.a.O. S. 93). Hierbei muß jedoch eine Standardisierung des materiellen Arbeitsklimas unbedingt vermieden werden, da sie dem arbeitenden Menschen physisch wie psychisch ebenso schädlich ist wie eine verantwortungslose Gleichgültigkeit diesen Faktoren gegenüber.

Ein weiterer Gesichtspunkt für die Schaffung würdiger Arbeitsbedingungen innerhalb der Arbeitsumgebung ist die Beleuchtung als ein Faktor, der die Beziehung zwischen dem Arbeiter und seiner Arbeit am meisten beeinflußt. Eine mangelhafte, unzweckmäßige Beleuchtung führt zu visuellen Ermüdungserscheinungen, die sich in einer psychisch-nervlichen Überlastung auswirken. Dem kann entgegengearbeitet werden durch Lichtquellen ohne störende Schlagschatten, ohne störende Ungleichmäßigkeit sowie ohne Blend- und Spiegelwirkung. Andererseits muß sie dem Zweck des Raumes entsprechen, seinem Charakter angepaßt sowie genügend stark sein; nur so kann den psychischen Folgen schlechter Beleuchtung entgegengearbeitet werden.

Von nicht zu unterschätzender Bedeutung für die Persönlichkeit des Arbeitenden sind Lärm und Erschütterung als Ausgangspunkt für äußere Betäubung und das Gefühl inneren Ausgehöhltseins (Michelet a.a.O. S. 73). Die Wirkung dieser Faktoren ist von H. Dubreuil (Standart a.a.O. S. 263—264) typisch gekennzeichnet: Der Lärm der Fabrik, wie ein schwerer Druck, auf dem Gehirn lastend, läßt jede geistige Arbeit als eine sinnlose, zusätzliche Fronde erscheinen und ruft eine Art Unfähigkeit zu einer besonderen geistigen Arbeit hervor, die zur Wahrung der menschlichen Persönlichkeitswerte von entscheidender Bedeutung ist und im wesentlichen die Würde des Menschen als Teil der menschlichen Einheit ausmacht. Dubreuil spricht von einer Vernichtung des geistigen Lebens des Arbeiters und gibt dem Maschinenlärm vor allem anderen die Schuld daran. Der seelische Energieverbrauch bei unregelmäßigem Lärm ist nicht zu unterschätzen und trägt gewiß nicht dazu bei, das Bewußtsein des einzelnen von der Achtung seiner Würde bei den ihm gesetzten Arbeitsbedingungen zu stärken. Diesen psychischen Einflüssen von Lärm und Erschütterung entgegenzuwirken und die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, daß durch besondere Abschirmung und lärm auffangende Vorrichtungen eine Verstumpfung, innere Leere und Freudlosigkeit vermieden wird, ist lösbare Aufgabe der Direktion (Georges Neval a.a.O. S. 69).

Schließlich ist für die Lösung des Ermüdungsproblems noch ein letzter Gesichtspunkt beachtlich: die Anpassung der Maschine an den Menschen. Es ist Aufgabe des Ingenieurs, den Menschen nicht zum Lückenbüßer der Maschine zu degradieren, sondern alle Bedienungsvorrichtungen der Maschine so zu verteilen, die Maschine der Höhe oder Tiefe des Arbeitsplatzes so anzugleichen, daß die Tätigkeit mit einem Minimum an Kraftaufwand und einem Optimum der Arbeitsbedingungen ausgeführt werden kann. Ebenso ist das Arbeitstempo der Maschine auf die Leistungsfähigkeit des Arbeiters abzustimmen, anderenfalls es zu einer für den Menschen unerträglichen körperlichen Anspannung führt. Eine solche Anpassung an die Leistungsfähigkeit des Arbeiters und ihre Schwankungen ist unschwer zu erzielen durch entsprechende Bedienungshebel, so daß innerhalb der mechanisierten Arbeitsbedingungen der Würde des Menschen Raum gelassen wird.

Eine entscheidende Gegnerschaft für die Berücksichtigung der Menschenwürde bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen erwuchs in Taylor und seiner wissenschaftlichen Rationalisierung des Betriebes, deren Interesse einseitig auf die Leistung abgestellt war. Unter seiner Arbeitszeitaufnahme bei optimalen Bedingungen wird der Mensch zur technischen und mathematischen Größe, die menschliche Maschine muß den Forderungen der mechanischen Maschine angepaßt werden. Der Mensch wird so zum mathematischen Wert innerhalb der Produktion ohne Berücksichtigung des persönlichen Wertes (A. Merheim a.a.O. S. 224, 214-215); er wird zur exakt arbeitenden, bewußtseinlosen, nicht mehr denkenden Maschine, zu einer Verlängerung der Maschine (Pouget a.a.O. S. 24).

Man sieht hieraus, wie sehr das Recht auf würdige Arbeitsbedingungen umstritten war zur Zeit Taylors. Heute hat seine Existenz allgemein Anerkennung gefunden, pro-

blematisch ist nur die Art und Weise der Verwirklichung. Um die Lösung dieses Problems bemühen sich die *Sozialpsychologen*. Ihrer Tätigkeit ist das eingehende Studium der Ermüdungsprobleme zu verdanken; sie stießen dabei auf ein Charakteristikum der mechanisierten Produktion, auf das *Monotonieproblem*, das seine menschlich destruktivsten Auswirkungen am Fließband zeitigt.

Der Mensch, dessen ganzes Leben mit der Verrichtung einer kleinen Zahl von Handgriffen angefüllt ist, deren Wirkungen immer fast die gleichen sind, hat keine Möglichkeit zur Ausübung seiner Intelligenz als Wesensmerkmal seiner selbst, zur Ausübung seiner Erfindungsgabe in der Suche nach einem Mittel, das Schwierigkeiten aus dem Weg räumen soll, die ja doch niemals auftreten. Daher wird er im allgemeinen so beschränkt, wie es ein menschliches Wesen nur werden kann (*Mathuen* a.a.O. S. 267, Bd. II). Der Mensch verliert entscheidend an Intelligenz, Gesundheit und Fröhlichkeit durch die Arbeitsteilung, aus der sich das Monotonieproblem ergibt. Nur im Wechsel der Betätigung kann sich die Seele entfalten und die Persönlichkeit erhalten (*Bouret* a.a.O. Bd. II S. 38; *Sismondi* a.a.O. Bd. I S. 395). Bei der repetitiven Tätigkeit wird sich der Arbeiter seiner Degradierung bewußt, nur noch ein Rädchen in der Wirtschaft zu sein (*Proudhon*, 6. Unters. §§ 37, 38). Das Kommunistische Manifest bezeichnet ihn als bloßes Zubehör der Maschine.

Diese Zitate kennzeichnen prägnant die Gefahr der Arbeitsteilung und zeigen die aus ihr sich ergebende Entwürdigung des Menschen auf, und nicht zuletzt geben sie dem Verlangen des Arbeiters auf würdige Arbeitsbedingungen ihre Berechtigung. Eine Lösung dieses Monotonieproblems und damit der Spannung: Mensch als Rad einer Maschine unter anderen, Mensch als Träger von Werten, ist zu finden durch eine dreifache Wertgebung der Arbeit (*S. Wyatt* und *J. A. Fraser* a.a.O. S. 29 sowie *H. Kupp* a.a.O. S. 235-241):

#### 1. *Psychologische Wertgebung:*

*Wyatt*, *Fraser* und *Rupp* weisen darauf hin, wie vorteilhaft es ist, die bereits geleistete Arbeit dem Arbeiter sichtbar zu machen, um in ihm eine psychologische Wirkung zu erzielen: Freude an der bereits vollbrachten Arbeit. Die Monotonie wird dann subjektiv nicht sosehr als entwürdigend empfunden.

Wichtiger ist aber, Neigungen und Antriebe zu finden, die stärker und tiefer in der Persönlichkeit des Arbeiters verwurzelt sind. Dies liefe auf eine Psychologie hinaus, die die individuelle Auffassung des Arbeiters von der Monotonie berücksichtigt und damit auch der individuellen Auffassung von den würdigen Arbeitsbedingungen Raum läßt.

Eine weitere Möglichkeit zur Lösung des Monotonieproblems bietet sich in der Messung des Zeitgefühls bei verschiedenen Menschen: Starke Überschätzung der Zeitabstände entspricht einer starken Monotonieempfindlichkeit.

Wirksames Mittel im Kampf gegen die Monotonie sind geschickt verteilte Pausen sowie Gesprächspausen, die das Bedürfnis nach Ablenkung befriedigen, ferner Arbeitsplatzwechsel mit verschiedenen Arbeiten. Hierbei sind die beständigen Forschungsbemühungen um neue Maschinen und verbesserte Produktionsmethoden von Bedeutung, da sie die repetitive Arbeit in ständiger Veränderung halten können und neue Arbeits- und Lohnbedingungen schaffen mit völliger Neustufung der Arbeiter.

#### 2. *Soziale Wertgebung der Arbeit:*

Von ungleich größerer Bedeutung als diese bio-psychologischen Probleme sind die kollektiv-psychologischen Phänomene, die in Verbindung mit dem Monotonieproblem auftreten. Gelingt es, dafür eine Lösung zu finden, so dürfte beim jetzigen Stand der Automatisierung der Produktion ein soziales Betriebsklima geschaffen sein, das geeignet

ist, dem Arbeiter neue Werte zu geben, die ihm eine festere innere Bindung zu seiner Tätigkeit schaffen, als dies das materielle Betriebsklima zu vollbringen vermag.

Die Monotonie ist in der Hauptsache ein Ausfluß der fehlenden geistigen Betätigung, der fehlenden Anteilnahme an dem zu schaffenden Werk. Es muß versucht werden, im Arbeiter Interesse zu wecken für seine entmenslichte Arbeit, die Arbeit in Verbindung zu bringen zu der geistigen und sozialen Haltung des Arbeiters. Dieser Begriff umfaßt die persönliche Beziehung des Arbeiters zu seiner Arbeit, den Grad der Bedeutung, den er ihr beimißt im Verhältnis zur gesamtwirtschaftlichen Bedeutung des fertigen Produkts. Es muß ferner versucht werden, dem soziologischen Faktor der Integration gerecht zu werden, d. h. den Arbeiter zu integrieren in die Gruppe der mit ihm arbeitenden Kollegen, in die Fabrik, in das Unternehmen sowie in die sozialen und familiären Bindungen außerhalb der Fabrik (*Friedmann, Zukunft der Arbeit S. 200*). Ein solcher Versuch ist in den Hawthorne-Werken in Amerika 1927-1939 gemacht worden und hat mit Erfolg zu einer Änderung und Erneuerung des Betriebsklimas beigetragen, auf Grund dessen sich der Arbeiter seiner Würde als Mensch wieder bewußt wurde.

Um dies zu erreichen, um beim Arbeiter Interesse und Anteilnahme an seiner Arbeit zu erwecken, muß ihm — entgegen dem Taylor-System — eine Kenntnis der gesamten Fertigung und ihrer technischen und kaufmännischen Seite vermittelt werden. So sieht er den Wert seiner Arbeit im größeren Rahmen der Gesamtwirtschaft, er kann einen Maßstab anlegen für den Wert dessen, was er zum Gesamtprodukt beiträgt.

Die Sozialpsychologie geht weiter; sie fordert die Integration des Arbeiters; es muß die psychologische und soziale Beziehung zu seinen Arbeitskollegen, zu seinem Betrieb erforscht werden. Vor allem muß seine Beziehung zu den sogenannten Kadern — Vorarbeiter, Werkmeister — neugestaltet werden. Letztere sollen weniger ihre Aufgabe in der Beaufsichtigung der Arbeiter sehen als vielmehr willige und aufmerksame, geduldige Zuhörer für die Nöte der Arbeiter sein. Der Arbeiter sieht so, daß man seinen inneren Konflikten und Nöten Interesse und Anteilnahme entgegenbringt; die Arbeit wird ihm leichter, wenn er innerlich erleichtert ist.

Kann dieses Betriebsklima nicht geschaffen werden, weil sich die Unternehmerschaft dem verschließt, so liegt die große Hoffnung, der Monotonie entgegenzuwirken, in den Perspektiven einer völligen Mechanisierung, die dem Arbeiter die Arbeit so unbewußt wie möglich macht, damit sich der Verstand währenddessen mit anderem beschäftigt, wenn schon die halbautomatischen Arbeitsaufgaben nicht mehr vermenschlicht werden können, wenn schon die augenblickliche Entwicklungsstufe der Großindustrie die Menschenwürde in so erheblichem Maße in Frage stellt.

Eine solche völlige Automatisierung würde durchaus positive Auswirkungen auf die Menschenwürde zeitigen; sie könnte den Arbeiter von den unterteilten Arbeitsaufgaben entlasten, bei denen die Hälfte des Menschen von der Maschine beschlagnahmt ist. Sie würde den Arbeitstag verkürzen und durch *längere Freizeit* Mittel zur Entfaltung der menschlichen Würde schaffen. Der Arbeiter wäre nicht mehr Anhängsel der Maschine und ihrem Rhythmus unterworfen, sondern es würde sich ein neuer Tätigkeitsbereich auf-tun; er wäre ein qualifizierter Überwacher kompliziertester Maschineneinheiten. Kontrollfunktionen könnten wieder intelligente Funktionen werden, in denen das Berufsinteresse wieder zur Geltung kommt und damit wieder das Bewußtsein eigener Wertschätzung. Die Vollautomatisierung verhülfe wieder zu einer Vermenschlichung der halbautomatisierten Arbeit, in der der Mensch nur Funktion der Maschine ist und ihren Bedürfnissen seine Tätigkeit angleichen muß, in der er erniedrigt ist zum Automaten. Sie nimmt dem Arbeiter Initiative, Verantwortung und Gesamtüberblick und zerreißt das Band zwischen Arbeiter und Aufgabe; der Mensch als Produzent wird geopfert. Bis zur Vollautomatisierung gilt es, die technischen, wirtschaftlichen, psychologischen und

sozialen Gesichtspunkte so zueinander in Beziehung zu bringen, daß die geistige Sklaverei der unterteilten Arbeitsaufgaben und des Fließbandes ihre Grenze findet an der Würde des Menschen, die zu achten in der mechanisierten Produktion oberstes Postulat ist.

### 3. Geistige Wertgebung der Arbeit:

Ihre Notwendigkeit ergibt sich aus der Spannung: Wertbewußtsein und Würde als Ausfluß intellektueller Qualitäten und Berufsfertigkeit einerseits und halbautomatische Arbeitsbedingungen andererseits. Dieses Problem resultiert aus der Tatsache, daß die Rationalisierung keinen Raum mehr läßt für Initiative und berufliche Fertigkeit, den Arbeiter entpersönlicht und damit den Augenblick innerer Zufriedenheit ausschaltet. Damit verliert die Persönlichkeit als Träger individueller, hochentwickelter Fähigkeiten an innerem Gleichgewicht und subjektivem Wertbewußtsein. An Stelle der Entwicklung eigener Fähigkeiten und des Gebrauchs der Intelligenz tritt die Vormundschaft des Thinking-Departments, des Arbeitsvorbereitungsbüros. Diese Mißachtung der menschlichen Persönlichkeitswerte und der Menschenwürde in der Rationalisierung der Betriebe kann eine Abschwächung erfahren und im Arbeitenden wieder das Bewußtsein der Achtung seiner Würde wachrufen, indem man bei der Durchführung der Rationalisierung den beteiligten Arbeiter selbst um technische Vorschläge angeht und einen Erfahrungsaustausch herbeiführt, indem man ferner die mechanisierte Arbeit durch technische Kenntnisse des Arbeiters in einen größeren Zusammenhang eingliedert und ihr so einen neuen Wert gibt. Hier liegt das Grundproblem für die neue Berufsausbildung des Arbeiters und für die Humanisierung der Arbeit. Durch eine von Grund auf neugestaltete Berufsausbildung, die theoretische Kenntnis und umfassende Einsicht in die Technologie mit praktischer Erziehung und insbesondere Erziehung zur Aufmerksamkeit verbindet, kann dem Arbeiter das Verständnis der Produktion und ihrer einzelnen Teile ermöglicht werden. Ihm werden dadurch in der technisierten Produktion Bedingungen gesetzt, die dem Recht auf Achtung seiner Würde wirksam Gestalt verleihen können, da diese Berufsausbildung objektiv geeignet ist, die Arbeitsbedingungen der Würde des Menschen anzupassen, insbesondere was die Entmenschlichung monotoner, repetitiver, halbautomatischer Arbeit angeht (*Friedmann I a.a.O. S. 252*); sie versöhnt in sich wirtschaftliche Notwendigkeit und Streben nach menschlicher Würde.

Die Grenzen der restlosen Verwirklichung des Rechts auf würdige Arbeitsbedingungen in der mechanisierten Produktion durch eine umfassende Berufsausbildung liegen:

- a) in der Unzulänglichkeit der dafür bereitgestellten Mittel und Subventionen,
- b) in der ungenügenden Kontrolle der Lehrlingsausbildung in der Privatindustrie,
- c) im Widerstand des Unternehmers bei den ihn treffenden Verpflichtungen,
  - d) in den unvermeidlichen Zwangsmaßnahmen der Rationalisierung mit Fehlstellen und Lücken der Automatenwelt,
  - e) in einem wirtschaftlich-sozialen Grund: Die vollständige, abgeschlossene Berufsausbildung dauert zu lange und ist mit einem erheblichen Verdienstaustausfall verbunden, während andere Arbeitskollegen schon nach dem ersten Jahr in der Industrie stehen. Der Widerstand liegt also hauptsächlich beim Jugendlichen selbst, findet aber seinen Ursprung in der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Struktur der Gegenwart, die das Werk menschlicher wie beruflicher Lehrlingsausbildung unterhöhlt und damit die Bemühungen um die Geltung der Menschenwürde vom Gesichtspunkt der Berufsausbildung aus weitgehend zum Scheitern verurteilt. Dieser wirtschaftlichen Milieudetermination entgegenzuwirken, liegt im Machtbereich einer staatlichen Sozialpolitik, die den Bemühungen um die Vermenschlichung der Arbeit unter Berücksichtigung der industriellen Entwicklung zum Sieg verhelfen würde über Privatinteressen und blinden Egoismus.

Diese dreifache, vorstehend geschilderte Wertgebung der Arbeit ist geeignet, in der mechanisierten Produktion auf lange Sicht hin die Probleme vom Recht auf würdige Arbeitsbedingungen zu lösen (*Friedmann I S. 293-300*).

Ziel der technisierten Produktion muß es sein, eine Gesellschaftsordnung zu schaffen, die Freiheit und Gerechtigkeit vereint, in der Arbeit und Freizeit im Dienste der Allgemeinheit und in der Achtung der Würde des einzelnen harmonisch verbunden sind zur Vermenschlichung der industriellen Tätigkeiten (*Friedmann II a.a.O. S. 134*).

Durch Verwendung der Atomenergie und durch fortschreitende Automatisierung wird, nach Überwindung der strukturellen Mängel der kapitalistischen Wirtschaft, der Anteil des Menschen im Produktionsprozeß bis auf einige Arbeitsstunden vermindert werden können im Zeitpunkt technischer Vollkommenheit der Produktion. Bis zu diesem Zeitpunkt, in dem alle Arbeiter in die Rolle von Überwachenden und Lenkenden aufgerückt sein werden, wird sich der große Komplex der repetitiven Arbeitsaufgaben unter den Auswirkungen des technischen Fortschritts schrittweise dem Unbewußten nähern und in Reflexhandlungen übergehen, wobei die menschliche, intellektuelle und soziale Wertgebung diesen Überrest physischer Anstrengung hinter einer sozialen und menschlichen Umgebung nur noch zum sekundären Problem stempelt.

Diese Möglichkeit zeigt einen Weg auf, der beschritten werden muß, wenn immer die Menschheit gewillt ist, ihr Höchstes, Menschlichkeit und Würde, zu bewahren (*Friedmann II S. 304*). Diesen Weg zu realisieren, wird Aufgabe der Arbeitnehmerorganisation, der *Gewerkschaft*, sein, die in Verhandlungen mit den Arbeitgeberverbänden die Festlegung dieser Arbeitsbedingungen in Tarifverträgen erwirkt, in denen dem Menschen in der Rangordnung aller Werte und Einrichtungen das unbedingte Vorrecht zuerkannt wird.

Diese Ausführungen über die Verwirklichung des Rechts auf würdige Arbeitsbedingungen lassen erkennen, daß eine grundlegende Umwandlung des kapitalistischen Wirtschaftssystems auf soziologischer Basis Vorbedingung ist für die Verwirklichung dieses Rechts. Nur eine soziale Gesellschaftsordnung kann diesem Grundrecht zur Geltung verhelfen, und es gehört insofern typisch einer sozialen Ordnung zu, da nur sie vom Menschen als dem Träger der Gesellschaftsordnung ausgeht, da nur in einer sozialen Ordnung die Würde des Menschen anerkannte Grundlage ihrer selbst ist (Art. 27 Verf. des Landes Hessen von 1946).

### *Quellenachweis*

- Georges Friedmann: Der Mensch in der mechanisierten Produktion, 1952, Bund-Verlag Köln; (zitiert als Friedmann I)  
Georges Friedmann: Zukunft der Arbeit, 1953, Bund-Verlag Köln; (zitiert als Friedmann II)  
J. M. Lahy: Le Système Taylor et la physiologie du travail professionnel, Paris 1921  
Michelet: Le peuple, 2. Auflage 1846, Paris  
H. Dubreuil: Standart, 1929, Paris  
G. Naval: Travaux, 1945, Paris  
A. Merrheim: La vie ouvrière, 1914, Paris  
E. Pouget: L'organisation du surmenage, 1914, Paris  
Mathuen: Treatise on Wealth of Nations, 1904  
Bouret: De la misère des Classes laborieuses, Paris 1840  
Sismondi: Nouveaux principes d'économie politique, 1827, 2. Aufl.  
Proudhon: De la justice dans la Revolution et dans l'Église  
H. Rupp: Psychologie der Fließarbeit, IV. intern. Konferenz für Psychotechnik  
S. Wyatt und J. A. Fraser in: Industrial Fatigue Research, Board Nr. 52; 1928  
A. R. Heron: Why Men Work; Stanford-University Press 1928