



9. Juni 1986

Abbau der Arbeitslosigkeit

Erklärung des Zentralkomitees der deutschen Katholiken (ZdK)

Herausgegeben vom
Generalsekretariat des Zentralkomitees der deutschen Katholiken,
Postfach 24 01 41, 53154 Bonn, Tel. (0228) 38 29 70
Telefax (0228) 38 29 744, Internet: www.zdk.de, E-Mail: Info@zdk.de

Abbau der Arbeitslosigkeit

Thesen des Zentralkomitees der deutschen Katholiken zur Gestaltung der Arbeitsgesellschaft"

Die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit ist drängendstes soziales Problem in unserer Gesellschaft. Christen haben die Pflicht, den von Arbeitslosigkeit betroffenen Menschen Hilfen anzubieten, ihnen Hoffnung auf Besserung ihrer Lage zu geben und zur Beseitigung der Arbeitslosigkeit beizutragen.

Das Zentralkomitee der deutschen Katholiken hat daher in den letzten Jahren auf verschiedene Weise zur Arbeitslosigkeit Stellung genommen und Vorschläge für ihre Beseitigung unterbreitet¹. Wenn wir uns erneut zu diesem Thema äußern, so hat dies vor allem drei Gründe:

- S** Erstens hat die Massenarbeitslosigkeit in den letzten Jahren trotz des wiedererreichten Wirtschaftswachstums und deutlicher Erfolge bei der Verminderung der Kurzarbeit sowie der Jugendarbeitslosigkeit keineswegs an Schärfe verloren.
- S** Zweitens mehren sich pessimistische Stimmen, die das Ende der industriellen Arbeitsgesellschaft befürchten oder gar erhoffen und die mit ihrem Pessimismus Maßnahmen gegen die Arbeitslosigkeit in ihrem Erfolg behindern.

1) In diesem Zusammenhang ist auf folgende Veröffentlichungen aus den letzten Jahren hinzuweisen, in denen sowohl grundsätzliche Aspekte aus der Sicht der katholischen Soziallehre dargelegt als auch Anregungen für kurzfristig wirksame Maßnahmen vorgeschlagen wurden: Erklärung der Gemeinsamen Konferenz zur Arbeitslosigkeit vom 5. November 1982; Stellungnahme des Beirats der Gemeinsamen Konferenz zur Arbeitslosigkeit von 5. November 1982; Solidarität mit der Jugend. Erklärung des Zentralkomitees der deutschen Katholiken zum Lehrstellenproblem 1984 vom 4. Mai 1984; Gemeinsames Wort des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Deutschen Bischofskonferenz zur Arbeitslosigkeit vom 2.9.1985.

- S** Drittens lehnen wir die Resignation, die hier und da in der Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik aufkommt, ebenso ab wie Versuche, die auf gesetzlicher Grundlage ermittelten Arbeitslosenzahlen umzudeuten oder zu verharmlosen.

Die seit Jahren anhaltend hohe Arbeitslosigkeit führt zunehmend zu tiefgreifenden gesellschaftlichen Veränderungen; Zweifel an der industriellen Arbeitsgesellschaft breiten sich aus.

Die strukturellen Probleme der Arbeitslosigkeit treten in den letzten Jahren immer schärfer in Erscheinung. Innerhalb der hohen Gesamtarbeitslosigkeit ist die Zahl der Dauerarbeitslosen sehr erheblich. Ältere und behinderte Arbeitnehmer sind nur noch schwer zu vermitteln. Berufsanfänger, Ungelernte, aber auch Ausgebildete, besonders Hochqualifizierte (z. B. Hochschulabsolventen einiger Disziplinen) werden häufiger als früher arbeitslos. Technische Neuerungen führen zum Abbau von Arbeitsplätzen, und es wird nicht klar, wo und in welchem Umfang bei gemäßigttem Wirtschaftswachstum neue Arbeitsplätze entstehen. Viele Menschen fragen besorgt: Ist unser Beschäftigungssystem nicht mehr in der Lage, alle arbeitsfähigen und arbeitswilligen Menschen aufzunehmen und in den Arbeitsprozeß zu integrieren? In dieser Arbeitsmarktsituation bahnen sich neue soziale Spannungen an, die sich verfestigen könnten. In den Jahren einer ausgeglichenen Beschäftigungslage waren die Berufs- und Einkommenschancen für alle Arbeitnehmer einigermaßen gleichmäßig verteilt. In der anhaltenden Arbeitslosigkeit zeichnen sich immer deutlicher vier Gruppen mit unterschiedlicher Lebenslage ab:

- S** Arbeitnehmer mit gesichertem Arbeitsplatz und Aufstiegsmöglichkeiten,
- S** Arbeitnehmer auf traditionellen Arbeitsplätzen mit zunehmender Gefährdung und Anforderung durch Technik und Rationalisierung,

- S Arbeitnehmer mit hohem Arbeitsplatzrisiko in strukturgefährdeten Wirtschaftsbereichen,
- S arbeitslose Arbeitnehmer mit geringen Chancen, wieder in die Arbeitswelt eingegliedert zu werden.

Diese zunehmenden Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt, die durch die Ausweitung des Erwerbstätigenpotentials noch vergrößert werden, veranlassen einzelne und einige Gruppen, fundamentale Kritik an unserem Wirtschafts- und Beschäftigungssystem zu üben.

Alternatives Wirtschaften kann die Arbeitslosigkeit nicht entscheidend abbauen.

Im Verhältnis von Berufstätigkeit und Freizeit sind für den größten Teil der Arbeitnehmer in den letzten Jahrzehnten starke Verschiebungen eingetreten. Gewiß dominiert meist noch die berufsgebundene Zeit, doch hat dank anhaltender Arbeitszeitverkürzungen die Freizeit (kürzere tägliche Arbeitszeit, langes Wochenende, verlängerter Jahresurlaub und Vorverlegung des Eintritts in den Ruhestand) ein zunehmendes Gewicht erhalten.

Im Berufsleben selbst ist die Arbeitsteilung und Spezialisierung in den letzten Jahrzehnten stark fortgeschritten, so daß es für viele Arbeitnehmer immer schwerer wird, die Sinnhaftigkeit ihrer verkürzten Arbeitsaufgaben zu erkennen und sich mit ihnen zu identifizieren. Verdrängt die Technik, voran die Informations- und Kommunikationstechnologien, die "lebendige" Arbeit mit sozialen Kontaktmöglichkeiten, so daß am Ende nur noch Vollautomation und eine sinnentleerte Restarbeit des Menschen übrig bleiben? Auf diese fundamentalen Fragen werden Antworten gegeben, die den Boden unserer Industriegesellschaft und ihrer Leistungsorientierung verlassen. Es wird empfohlen, ökonomisch "abzurüsten", das überkommene Arbeits- und Berufsethos aufzugeben und das Schwergewicht des Lebens in Tätigkeiten zu verlegen, die selbstbestimmt sind und

sich als Alternativen zur Erwerbsarbeit verstehen. Eine zunehmende Distanz der Arbeitnehmer zur Berufsarbeit wird nicht nur festgestellt, sondern als humaner Weg empfohlen, um zu einem neuen Gleichgewicht von Beruf und Freizeit zu kommen. Gesamtwirtschaftlich wird daraus das Leitbild einer dualen, in zwei Sektoren zerfallenden Wirtschaftsordnung entwickelt: neben dem formellen Sektor der traditionellen Erwerbsarbeit ein wachsender informeller Sektor, auch "Schattenwirtschaft" genannt. Unverkennbar ist die Leitvorstellung, daß im informellen Sektor zukunfts-trächtige Entwicklungschancen und menschliche Entfaltungsmöglichkeiten gesehen werden, während der formelle Sektor in Umfang und inhaltlicher Gestaltung rückläufig ist, vielleicht sogar abstirbt.

Noch stärker als bei der Frage, ob die Arbeit ausreicht, ist hier die Zielrichtung zu erkennen. Man versucht, die bisherige Industriekultur, in die der arbeitende Mensch eingebunden war, zu überwinden und ein Reich der Selbstbestimmung des Menschen jenseits von Berufsarbeit und ökonomischen Zwängen aufzubauen. Dieses Leitbild, das absolute und zweckfreie Humanität verspricht, ist nicht neu in der gesellschaftspolitischen Diskussion der letzten Jahrzehnte, es entwickelt aber auf dem Hintergrund des wirtschaftlichen und technischen Strukturwandels eine aktuelle Faszination, vor allem für die kritisch gestimmte junge Generation. Ein Teil dieser Generation, besonders auch nachdenkliche und idealistische junge Menschen, hält die Probleme, die Industriegesellschaft, Technik und Wirtschaftswachstum aufwerfen, für unlösbar und verknüpft viele Teilfragen zu einer apokalyptischen Gesamtschau. Aus einer solchen Sicht verliert auch die in die Industriekultur eingebundene Berufsarbeit ihren bisherigen Stellenwert.

Ist der Tatbestand, an den hier angeknüpft wird, richtig analysiert und bewertet? Sind die Fragen zutreffend gestellt? Sind die Antworten in ihrer Radikalität zwangsläufig oder sind sie mehr am Ziel der Überwindung der Industrie- und Leistungsgesellschaft orientiert? Es gilt hier, realistische

Ansätze und Gestaltungsmöglichkeiten sorgfältig von utopischen, wenn auch manchmal gut gemeinten Überwindungsstrategien zu unterscheiden.

Die Arbeitswelt bleibt notwendige gesellschaftliche Basis, aber auch ein wichtiges Feld menschlicher Beziehungen. Neue Tätigkeitsstrukturen können sich auf ihrem Boden entfalten.

Wir leben in einem Strukturwandel, dessen Auswirkungen noch offen sind, der aber keineswegs, wie Unheilverkünder uns einreden wollen, in die unabwendbare Katastrophe einmündet. Eine solche Haltung wäre fatal. Die katholische Soziallehre hat sich immer dagegen gewandt, Geschichte als zwangsläufigen Prozeß zu deuten. Sie fordert uns vielmehr dazu auf, in der jeweiligen Situation zu fragen, was das Gemeinwohl erfordert, und die damit gestellten Aufgaben in sozialer Verantwortung anzugehen. In diesem Sinn sollen hier Positionen beschrieben und Überlegungen entfaltet werden, die in der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit auf einen gesellschaftlichen Konsens zielen und Spielraum für politisches Handeln aufzeigen.

1. Notwendige Voraussetzung für einen nachhaltigen Abbau der Arbeitslosigkeit bleibt auch weiterhin ein ausreichendes Wirtschaftswachstum.

Der Abbau der strukturellen Arbeitslosigkeit, die schwere soziale Spannungen verursacht, ist weiterhin die wichtigste Aufgabe der Wirtschafts-, Finanz- und Arbeitsmarktpolitik. Von dem Ziel, jedem, der arbeiten kann und will, eine Beschäftigung zu ermöglichen, darf nicht abgesehen werden. Wenn in Modellrechnungen bis zu Anfang der 90er Jahre 2 - 3 Mio Arbeitslose prognostiziert werden, so darf nicht der verheerende Eindruck entstehen, daß dies unabwendbar sei und vor allem die junge Generation treffe. Der Staat, aber auch die Sozialpartner, die mehr und mehr die Bedingungen für Mehrbeschäftigung mitbeeinflussen, müssen ihre Verantwortung wahrnehmen. Noch längst sind nicht alle Möglich-

keiten, zu einer mittelfristig angelegten Beschäftigungsstrategie zu kommen, ausgeschöpft.

Ins Gewicht fallende Fortschritte sind nur zu erzielen, wenn das Klima und die ökonomischen Bedingungen für ein ausreichendes und nachhaltiges Wirtschaftswachstum geschaffen werden. Dazu müssen alle großen Politikbereiche, von der Steuerpolitik über die Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik bis zur Tarifpolitik, ihre aufeinander abgestimmten Beiträge leisten. Durch Investitionen und Innovationen müssen die Unternehmen zusätzliche und neue Arbeitsplätze schaffen. Nur bei einem Wachstum, das bei mindestens 3 % jährlich liegen müßte, läßt sich die Beschäftigungslage allmählich verbessern, die der wirtschaftliche Strukturwandel hervorgerufen hat. Ebenso ist klar: Wirtschaftswachstum allein kann die vor uns liegenden Probleme nicht lösen.

Wirtschaftswachstum muß nicht im Gegensatz stehen zu den Erfordernissen des Umweltschutzes. Wachstum einer Volkswirtschaft wird zwar quantitativ gemessen, bedeutet aber nicht in jedem Fall die Zunahme konsumierbarer materieller Güter, der Umweltbelastung und des Verbrauchs von Ressourcen. Vielmehr kann ein ökologischer Ordnungsrahmen des Wirtschaftens bewirken, daß quantitatives Wachstum zugleich qualitativ erträglich ist oder sich gar vorteilhaft für die Erhaltung der natürlichen Lebensbedingungen auswirkt. Auch mehr Ausgaben für Umweltschutz bewirken Wachstum und schaffen Arbeitsplätze. In diesem Umfang werden Güter produziert, die nicht mehr konsumierbar sind. Insofern können die Einkommen aus Kapital und Arbeit nicht mehr im bisherigen Maß zunehmen. Ein Teil davon muß für das Bewahren und Gestalten der Natur aufgewendet werden. Wir müssen also lernen, Umweltschutz als eine Frage der Ordnungs- und Verteilungspolitik zu begreifen, statt Wachstum zu verteufeln.

Um Vollbeschäftigung zu erreichen, sind gleichzeitig mehrere Wege notwendig: Wachstum, Arbeitszeitverkürzung, Einsatz neuer Technolo-

gien, neue Formen der Zusammenarbeit von Kapital und Arbeit auf Unternehmensebene und eine konsequente, Investitionen und Beschäftigung nachhaltig fördernde Politik des Staates.

2. Die These, daß der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgehe, ist falsch und irreführend, wie zum Beispiel die erhebliche Zunahme der sog. "Schattenwirtschaft" zeigt.

Die Folgerung daraus, daß an anderer Stelle als in der Arbeitswelt alternative Existenzmöglichkeiten geschaffen werden können, ist entweder eine utopische Erwartung oder eine bewußte Strategie zur Überwindung der Industriegesellschaft. Zum einen ist festzuhalten, daß es zwar heute einen erheblichen Umfang an sog. "Schattenwirtschaft" (z. B. legal als Eigenleistungen, Nachbarschaftshilfe, aber auch als illegale Form in Schwarzarbeit beschäftigter Arbeitnehmer und selbständiger Existenzen, die sich nicht an Lohntarife gebunden fühlen und weder Steuern noch Sozialabgaben entrichten) gibt. Es kann aber im Interesse des Gemeinwohls keineswegs erwünscht sein, den illegalen Sektor der Schattenwirtschaft auszuweiten. Schwarzarbeit, vor allem in Form von Arbeitskolonnen illegal organisiert, muß mit allen gesetzlichen und rechtlichen Mitteln entschieden bekämpft werden. Alternativbetriebe, die die gesetzlichen und tarifrechtlichen Normen im Arbeits-ISOzial- und Steuerrecht nicht beachten und womöglich noch öffentliche finanzielle Förderung erwarten, weisen in die falsche Richtung. Unsere Volkswirtschaft braucht viele neue selbständige Existenzen. Diese kleinen Selbständigen müssen sich aber im Wettbewerb behaupten; sie können keine Sonderkonditionen in Anspruch nehmen, indem sie weder Steuern noch Sozialabgaben zahlen.

3. Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragen Mitverantwortung für die Beschäftigungsentwicklung. Sie müssen ihre Tariflohnpolitik verstärkt zur Schaffung neuer Arbeitsplätze einsetzen.

Der Behauptung, daß der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgehe, ist auch entgegenzuhalten: Die Arbeitskosten (Löhne, Sozialabgaben und sonstige

Nebenkosten) sind jahrelang so stark gestiegen, daß Arbeit in den Betrieben durch Sachkapital ersetzt wurde und sich außerhalb der Betriebe ein billigeres Arbeitsangebot in Form von Schwarzarbeit entwickelte. Arbeitgeber und Gewerkschaften tragen für eine Änderung dieser Entwicklung entscheidende Mitverantwortung. Maßvolle Tarifabschlüsse und Verminderung der Lohnnebenkosten müssen zu einer Stabilisierung der Arbeitskosten führen, damit der Schattenwirtschaft entgegengewirkt werden kann und mehr Spielraum für Investitionen entsteht.

Die Bereitschaft der Arbeitnehmer und der Gewerkschaften zu maßvollen Tarifabschlüssen kann unterstützt werden durch breitere Beteiligung der Arbeiterschaft am Produktiveigentum. Der Gesetzgeber sollte fortfahren mit dem Versuch, unterschiedliche Beteiligungsformen rechtlich zu ermöglichen und steuerlich zu begünstigen. Die Tarifpartner sollten mehr als bisher die Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktiveigentum in ihre Tarifverträge aufnehmen. Die alte Forderung der christlichen Soziallehre nach möglichst breiter Streuung des Privateigentums an Produktionsmitteln gewinnt in der heutigen Situation unserer Industriegesellschaft neue Aktualität insofern, als es notwendig wird, breitere Kreise der Bevölkerung an der Finanzierung der teuren Arbeitsplätze zu beteiligen. Es müssen mehr Menschen als früher daran interessiert werden, gegenwärtige Konsumwünsche zugunsten von Zukunftsinvestitionen zurückzustellen.

Der Produktivitätsfortschritt muß in Form von Lohnerhöhungen, vermögenswirksamen Leistungen und Arbeitszeitverkürzungen auch an die Arbeitnehmer weitergegeben werden.

Diese maßvolle, auf Mehrbeschäftigung ausgerichtete Tariflohnpolitik sollte in den nächsten Jahren bei schwach steigenden Lebenshaltungskosten durchgehalten werden. Gleichzeitig müssen der Gesetzgeber und die Gremien der sozialen Selbstverwaltung auf weitere Anhebungen der Sozialabgaben der Arbeitnehmer verzichten. Wenn es gelingt, die Steige-

rung der Arbeitskosten einschließlich Lohnnebenkosten in Grenzen zu halten, kann man erwarten, daß wieder mehr Arbeitsplätze angeboten werden und damit solide und qualifizierte Dauerarbeitsplätze entstehen. Fragwürdige oder chaotische Existenzen in den Grauzonen des Arbeitsmarktes werden dann nicht mehr attraktiv sein.

Auch die Kirchen und die Verbände müssen als Arbeitgeber ihre Möglichkeiten zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit im Rahmen der gesamtwirtschaftlichen Zielsetzung nutzen.

4. Arbeitszeitverkürzung kann zum Abbau von Arbeitslosigkeit beitragen, wenn der auf diese Weise genutzte Produktivitätsfortschritt nicht zugleich zur Befriedigung anderer Forderungen beansprucht wird.

Der im industriellen Wirtschaften erzielte Produktivitätsfortschritt ist immer auch zur Verminderung der Arbeitszeit genutzt worden. B-Stunden-Tag, 40-Stunden-Woche, längerer Urlaub, längere Ausbildungszeiten, vorgezogener Ruhestand sind Ergebnisse dieser Verkürzung der Tages-, Wochen-, Jahres- und Lebensarbeitszeit. Es gibt keinen Grund für die Annahme, diese Entwicklung könne nicht weitergehen. Sie muß vielmehr weitergehen, wenn die Zunahme der Arbeitsproduktivität nicht immer mehr Arbeitskräfte "freisetzen" soll. Nur muß die Verkürzung der Arbeitszeit in Rücksicht auf die jeweils gegebene wirtschaftliche Lage und auf die Arbeitslosen erfolgen. Dies bedeutet erstens: Man kann einen gegebenen Produktivitätsfortschritt nicht zugleich zur Arbeitszeitverkürzung und zur Erhöhung der Einkommen aufbrauchen. Zweitens: Zur Einstellung neuer Arbeitskräfte kann Arbeitszeitverkürzung nur beitragen, wenn die gerade Erwerbstätigen einen teilweisen Einkommensverzicht leisten. Aus der Sicht der christlichen Soziallehre müssen wir an die Tarifparteien appellieren, diese ökonomischen Bedingungen im Kampf um die Einkommen aus Arbeit und Kapital in Solidarität mit den Arbeitsuchenden zu beachten.

5. Unterschiedliche Gestaltung der tariflichen und betrieblichen Arbeitszeiten schaffen neue Möglichkeiten, die Bedürfnisse des arbeitenden Menschen mit betrieblichen Erfordernissen abzustimmen und zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen.

Überkommene starre und schematische Arbeitszeitregelungen lassen sich mit sozialer und arbeitsorganisatorischer Phantasie in flexible und differenzierte Systeme umwandeln, in denen auch neue Tätigkeiten entstehen. Die Betriebszeit und die persönlichen Arbeitszeiten der Arbeitnehmer waren bisher meist identisch. Mit weiteren Arbeitszeitverkürzungen muß aber diese Koppelung aufgegeben werden. Dabei sind die bisher geltenden Grundsätze des Arbeitsschutzes zu beachten. Damit kann der einzelne auch viel stärker als bisher seine Arbeitszeit auf persönliche und familiäre Bedürfnisse ausrichten. Es muß auch sichergestellt sein, daß Sonntagsarbeit nicht ausgeweitet werden darf. Für uns Christen dient der Sonntag als Tag des Herrn der Ruhe und Besinnung.

Inzwischen ist durch Gesetz die Möglichkeit des Vorruhestandes ab 58. Lebensjahr geschaffen worden. Wenn dieses Angebot von älteren Arbeitnehmern in Anspruch genommen wird, werden sich entsprechend die Beschäftigungschancen für Nachwuchskräfte verbessern. Deswegen sind weitere tarifvertragliche Umsetzungen wünschenswert. Dies gilt auch für den öffentlichen Dienst. Daneben können aber noch weit mehr Teilzeitarbeitsplätze (nicht geringfügige Beschäftigung) als bisher geschaffen werden, vorhandene Arbeitsplätze können geteilt besetzt werden, die Verkürzung der Wochenarbeitszeit kann so gestaltet werden, daß sie zur gezielten Neueinstellung von ausgebildeten jungen Kräften führt, auch wenn diese nicht gleich zur vollen Arbeitszeit übernommen werden können. Die konstruktive Mitwirkung der Gewerkschaften und Betriebsräte ist hierbei erforderlich.

Die arbeitsmarktpolitischen Instrumente der Bundesanstalt für Arbeit, insbesondere die Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, müssen ausgeweitet

werden. Ebenso können befristete Arbeitsverträge die zusätzliche Einstellung von Arbeitskräften erleichtern. Die Mitbestimmung der Betriebsräte und eine aufgeschlossene betriebliche Personalpolitik können in

Zusammenspiel vielfältige, auf die Lage der einzelnen Betriebe abgestimmte Regelungen schaffen, die auch dem Bedürfnis des einzelnen Arbeitnehmers Rechnung tragen können. Ein großer Teil der in Vollzeit beschäftigten Frauen und auch Männer ist an einem Teilzeitarbeitsplatz interessiert.

Angesichts der knappen Arbeitsplätze ist es für viele ein besonderes Ärgernis, daß ein Teil der Beschäftigten immer noch mit erheblichen und gut bezahlten Überstunden arbeitet. Sicherlich hat diese Praxis vielfach betriebsbedingte Gründe. Grundsätzlich ist es aber möglich, Überstunden in einem gewissen Zeitrahmen durch Freizeit auszugleichen. Arbeitgeber und Gewerkschaften sollten sich in dieser Frage verständigen. Der öffentliche Dienst sollte hier mit gutem Beispiel vorangehen. Es gilt jetzt, geeignete Wege zu finden, einen derartigen Abbau von Überstunden vor Ort durchzusetzen. Sollte dies nicht gelingen, wird man nicht umhin kommen, eine gesetzliche Regelung ins Auge zu fassen.

Zur weiteren Perspektive einer sozial-innovativen Politik gehört auch die Frage des Bildungsurlaubs. Dieser muß vor allem im Zusammenhang mit einer kontinuierlichen berufsbezogenen Weiterbildung der Arbeitnehmer gesehen werden. Besonders ist zu prüfen, ob nicht längere Phasen der Weiterbildung, die etwa in der Mitte des Arbeitslebens eingeplant werden, bis hin zum sog. Sabbatjahr, besonders zweckmäßige und sinnvolle Formen eines Bildungsurlaubs sein können. Auch in diesem Fall entsteht Beschäftigungsbedarf in der betrieblichen Arbeitsorganisation, gleichzeitig lockert sich die Lebensarbeitszeit auf. Da bei einem solchen längeren Weiterbildungsurlaub beträchtliche Kosten entstehen, empfehlen sich hier Finanzierungsvereinbarungen der Tarifpartner.

6. Alle Jugendlichen, die eine qualifizierte Berufsausbildung anstreben und dafür geeignet sind, sollten durch gemeinsame Anstrengungen von Wirtschaft und Staat Ausbildungsplätze erhalten. Niemand soll von der Schule in die Arbeitslosigkeit entlassen werden.

Rund 1,8 Mio junge Menschen, meist im Alter von 17 - 20 Jahren, befinden sich z. Zt. in einer Berufsausbildung und sind dadurch vor Arbeitslosigkeit geschützt. Immer noch gibt es, wie die Statistik ausweist, eine erhebliche Zahl von Jugendlichen, vor allem Mädchen, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben. Wirtschaft, freie Berufe und Verwaltung müssen über betriebswirtschaftliche Überlegungen und über den eigenen Bedarf an Nachwuchskräften hinaus für alle noch nicht vermittelten Jugendlichen zusätzliche Ausbildungsangebote bereitstellen. Wenn hier eine Lücke bleibt, sollten Bund und Länder ergänzende Angebote freier Träger fördern. Besondere Hilfe brauchen Jugendliche, die aus persönlichen oder sozialen Gründen kaum eine Ausbildungschance haben. Hier ist der Staat verpflichtet, eine praktische Ausbildung mit Abschluß- nicht gegen die Tarifpartner und Betriebe, sondern in enger Abstimmung mit ihnen- zu ermöglichen. Deshalb ist es u. a. notwendig, das Bundesprogramm zur Förderung der Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher, das sich als sehr erfolgreich erwiesen hat, in der nächsten Zeit nochmals zu erweitern.

Die Berufsausbildung ist unverzichtbare Grundlage für den Einstieg in das Berufsleben und alle späteren beruflichen Anpassungen. Die Ausbildung darf nicht in Arbeitslosigkeit einmünden. In der Zeit anhaltender Knappheit an Arbeitsplätzen müssen den jungen Fachkräften ausreichende Beschäftigungsmöglichkeiten, wenn nicht als Vollarbeitsplatz, dann aber doch als Teilzeitarbeitsplatz oder als befristete Tätigkeit angeboten werden. Dabei wird sich vielfach die Notwendigkeit einer beruflichen Zusatz- oder Nachqualifizierung bis hin zur Umschulung ergeben.

Wichtig ist, daß die jungen ausgebildeten Menschen beim Übergang ins Arbeitsleben sich eine Berufs- und Lebensperspektive erarbeiten, die tragfähig ist. In dieser schwierigen Phase müssen die Betriebe und viele gemeinnützige Organisationen und Verbände Hilfestellung zur beruflichen Eingliederung und zur Erlangung von Dauerarbeitsplätzen geben. Die Instrumente des Arbeitsförderungsgesetzes müssen dabei subsidiär eingesetzt werden. Lehrgangskosten und Unterhaltsgeld werden bereits aus Mitteln der Bundesanstalt für Arbeit finanziert. Diese Aufgabe wird noch dringender, deshalb ist die weitere Verbesserung des Arbeitsförderungsgesetzes in Richtung auf Förderung der beruflichen Qualifizierung und Anpassung dringend erforderlich.

7. Die Diskussion, ob die neuen Technologien mehr Arbeitsplätze vernichten als neue schaffen, ist noch nicht abgeschlossen; bisherige Erfahrungen begründen die Hoffnung, daß insgesamt eher mehr Arbeitsplätze geschaffen werden, die zudem zukunftssicherer sind.

Wir stehen erst am Anfang der technischen Erneuerung vieler Betriebe, besonders der Großzahl der Klein- und Mittelbetriebe. Dabei geht es nicht darum, einen Computer punktuell einzusetzen und anzuwenden, sondern vielmehr um weitreichende Aufgaben der Veränderung der Arbeitsorganisation, der Führungsstruktur, der Tätigkeiten und Funktionen und der dazu gehörenden beruflichen Qualifizierung. Es zeigt sich deutlich, daß vor allem von der Informationstechnik beträchtliche Impulse für neue Produkte und Verfahren ausgehen, die qualifizierte Mehrbeschäftigung erfordern. Die Einführung neuer Technologien in den Betrieben hat also einen doppelten Aspekt: Zum einen ist nach dem gegenwärtigen Erfahrungsstand davon auszugehen, daß der technische Fortschritt in den Betrieben insgesamt zusätzliche Beschäftigung schafft. Zum anderen geht der Einführungsprozeß mit tiefgreifenden Veränderungen der Zusammenarbeit und der Qualität und Struktur der Berufsarbeit einher.

Für die Kritiker unserer Industriekultur sind die neuen Technologien das Kernstück einer zwangsläufig unheilvollen, gegen die menschlichen Bedürfnisse gerichteten Entwicklung. Es gilt daher, die Gefahrenpunkte eines technokratischen Denkens und einer bloßen Anpassung des Menschen an technische Apparaturen zu erkennen, aber gerade diese Erkenntnisse und Erfahrungen sollten Ansporn für eine humanere Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsabläufen sein. Daneben muß gesehen werden, daß technischer Fortschritt Produktionen verbilligt und damit Kaufkraft für Dienstleistungen freisetzt, die wieder Arbeitsplätze schaffen.

8. Die mit der Berufsarbeit verbundene Entfremdung darf durch hochtechnisierte Arbeitsgestaltung nicht verschärft werden.

Entfremdet sich der Mensch immer mehr von seiner Berufsarbeit? Vereinsamt er in der technisierten Umwelt? Sind hier keine intellektuellen Anregungen, keine emotionalisierenden Impulse mehr möglich? Kann sich der Arbeitnehmer nicht mit seiner Arbeit identifizieren? Gibt es für ihn nur den Rückzug aus der Arbeitswelt, wenn er sein Personsein bewahren will? Ein solches Bild etwa vermittelt eine pessimistische und von Endzeitstimmung geprägte Kulturkritik. Die tatsächliche Entwicklung und vor allem die neuen technisch bestimmten Trends weisen in andere Richtungen. Die weit fortgeschrittene klassische Arbeitsteilung und -zerlegung stößt an Grenzen. Sie ist nicht mehr zwangsläufig. Es zeichnen sich Möglichkeiten der Auslagerung von Arbeit und der besseren zeitlichen wie sachlichen Disposition am Arbeitsplatz ab. Dabei kommt es zu neuen Bündelungen von Tätigkeiten. Ein ganzheitlicher Aufgabenzuschnitt in neuen Produktionskonzepten, der menschliche Produktivkräfte erschließt, wird wieder sichtbar. Übertechnisierungen können vermieden werden, weil sie sich als wirtschaftlich ineffizient erweisen. Die Mikroelektronik kann ebenso wie bei Großbetrieben auch bei Klein- und Mittelbetrieben sowie bei vielen selbständigen Existenzen in den freien

Berufen und sonstigen Dienstleistungen erfolgreich eingesetzt werden. Der technische Fortschritt bietet also auch hier neue Chancen der Dezentralisierung des Wirtschaftslebens und der Wettbewerbsfähigkeit der Klein- und Mittelbetriebe. Dies sind einige wichtige Perspektiven, wie sie in der Forschung immer deutlicher erkennbar werden. Entscheidend dabei ist, daß in der Fortentwicklung der Produktions- und Dienstleistungskonzepte Spielräume sichtbar werden, in der qualifizierte menschliche Arbeit einen hohen Eigenwert erreicht. Dies wird sich nicht automatisch vollziehen, sondern muß von vielen Beteiligten, den planenden Technikern, Personal- und Ausbildungsleitern, Betriebsräten und Sozialpartnern bewußt angestrebt und als Aufgabe anerkannt werden. Deshalb ist die betriebliche Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf die Planung und Einführung neuer Techniken auszudehnen.

9. Eine wichtige, unterstützende Rolle kommt in diesem Prozeß der beruflichen Ausbildung, der Weiterbildung im Betrieb und der ständigen Weiterqualifizierung zu.

Das Bildungswesen bringt die Bedürfnisse und Fähigkeiten des Menschen im Arbeitsprozeß zur Geltung, denn von der Arbeit her werden die Qualifikationsanforderungen gestellt. Beides muß besser abgestimmt werden, ohne daß sich die Aus- und Weiterbildungsinhalte einfach dem Produktionsprozeß anpassen. Vielmehr wird zunächst eine breite Grundbildung zu vermitteln sein, auf der die Fachausbildung und die nachfolgende Weiterbildung aufbauen kann. Der Arbeitnehmer soll nicht nur für eine bestimmte, gerade ausgeübte Tätigkeit trainiert werden, sondern die Fähigkeit erhalten, sich auf einem breiten Berufsfeld bewegen zu können. Eindeutig zeigt sich, daß im Zuge der technologischen Innovationen die Anforderungen an die berufliche Qualifizierung steigen. Darüber hinaus werden auch Fähigkeiten überfachlicher Art verlangt, wie das Denken in komplexen Zusammenhängen, sicheres Urteil, Mut zur eigenen Entscheidung, Informationsverarbeitung und Kontaktfähigkeit bis zur Menschenführung.

Der Bedarf der Betriebe an ungelernten Arbeitern geht zurück, immer mehr Arbeitsplätze verlangen den gut und breit ausgebildeten und zur Weiterqualifizierung fähigen Arbeitnehmer. Die Großbetriebe haben längst erkannt, daß die betriebliche Aus- und Weiterbildung ein wichtiger Produktionsfaktor ist, sie dehnen ihre betriebliche Bildungsarbeit immer weiter aus. Aber auch bei den Klein- und Mittelbetrieben, die den größten Teil der Arbeitnehmer beschäftigen, schreitet die Erkenntnis jetzt voran, daß die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens entscheidend von der beruflichen Qualifizierung der Belegschaft abhängt. Durch Ausbildungsordnungen, die einen Mindeststandard vorschreiben, durch Fortbildungsregelungen und durch subsidiäre Hilfen unterstützt der Staat die betriebliche Aus- und Weiterbildung. Vor allem brauchen die mittelständischen Betriebe diese Hilfen. Denn sie erbringen den Großteil der Ausbildungsleistungen und sind besonders geeignet, zwischenmenschliche Beziehungen zu erhalten und auszubauen. Berufsbildung ist längst ein unverzichtbarer Bestandteil der Arbeitswelt; sie sorgt für eine weitere Aufwertung der Berufs- und Erwerbsarbeit und dient der Persönlichkeitsentwicklung am Arbeitsplatz.

Vielfach wird heute befürchtet, daß die Gesellschaft in zwei fundamental gegeneinander gerichtete Gruppen zerfällt: die einen, die sich mit Berufsarbeit und Leistung identifizieren können, die anderen, denen diese Möglichkeit verloren geht. Die aufgezeigten Argumente machen deutlich, daß es zu dieser Entwicklung nicht kommen muß. Die uns zur Verfügung stehenden technologischen Möglichkeiten geben uns auch eine Chance, die berufliche Tätigkeit modernen Anforderungen anzupassen, sie für alle effizienter zu machen und sie besser als früher in die gesamte Lebensgestaltung einzufügen. Sicher wird es Menschen geben, die - aus welchen Gründen auch immer - Schwierigkeiten haben werden, den wachsenden Anforderungen zu genügen. Ihnen kann besser geholfen werden, je mehr andere zur Steigerung der gesamtwirtschaftlichen Leistung beitragen. Auch müssen Formen menschlicher Arbeit, die für die Gesellschaft und

Erklärung des ZdK

den Menschen unerlässlich sind, aber nicht zu den beruflichen Tätigkeiten zählen, eine Aufwertung erfahren. In der Arbeitswelt können keineswegs alle Bedürfnisse unserer Gesellschaft abgedeckt werden. Es gibt viele soziale Aufgaben, die nicht auf dem Wege der Erwerbsarbeit allein gelöst werden können. Ehrenamtliche Arbeit als Ausdruck besonderer sozialer Verantwortung muß unser Arbeitsverständnis ergänzen.

Das Arbeitslosenproblem ist für uns eine Herausforderung, nicht nur die Zusammenhänge der Beschäftigungspolitik gründlicher zu durchdenken, sondern unsere Einstellung zur menschlichen Arbeit aus christlicher Sicht neu zu fassen. Sie muß auch wieder als Teilhabe an Gottes Schöpfungswerk gewürdigt und als Wert für die Entfaltung der Fähigkeiten des Menschen erkannt und als Dienst am Nächsten anerkannt werden.

Beschlossen vom Geschäftsführenden Ausschuss des Zentralkomitees der deutschen Katholiken am 30. Mai 1986 in Bonn- Bad Godesberg veröffentlicht am 9. Juni 1986