



Arbeit 4.0 – Christlich-sozialethische Anmerkungen zum Prozess der Digitalisierung

Ursula Nothelle-Wildfeuer

Zum Mitnehmen

- Die arbeitsmarktrelevanten Konsequenzen der Automatisierungsprozesse sind offen.
- Die durch die Digitalisierung entstehenden individuell gestalteten Arbeitsverhältnisse versprechen mehr Freiheitsspielräume, bergen aber auch mehr Risiken. Ihre soziale Absicherung bedarf einer Klärung.
- In der katholischen Sozialverkündigung ist Arbeit zentral für menschliches Leben. Als Schlüssel für die soziale Frage bildet die Würde der Arbeit, abgeleitet von der Würde der menschlichen Person, den Maßstab für die Gestaltung einer gerechten Arbeitswelt.
- Aus den Prinzipien der Enzyklika Caritas in Veritate lassen sich sieben sozialethische Bedingungen für eine menschenwürdige Gestaltung der Arbeit 4.0 ableiten: die freie Wahl der Arbeit, die Ermöglichung der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, ein gerechter Lohn, eine Sicherung der menschlichen Bedürfnisse, die Möglichkeit zur Interessenvertretung und zur Entfaltung der Potentiale der Menschen sowie eine würdige Alterssicherung.
- Die durchlässiger werdenden Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit sollten nicht zu Lasten von Schutzräumen für Privates oder Familie gehen. Arbeitsfreie Sonn- und Feiertage haben auch in der Arbeitswelt 4.0. einen eigenständigen Wert.

INHALT

-
- 2 | 1. Arbeit 4.0 – Aspekte des Wandels und seine gesellschaftlich-ethischen Herausforderungen
 - 5 | 2. Sozialethischer Ansatzpunkt: Die Würde der menschlichen Arbeit
 - 6 | 3. Sieben sozial-ethische Gebote für die Arbeit 4.0
 - 8 | 4. Schluss
-

Die Megatrends „Digitalisierung“, „Globalisierung“ und „demografischer Wandel“ prägen gegenwärtig alle Felder von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft und bewirken fundamentale Transformationsprozesse und damit sachlich sowie normativ bedeutsame Herausforderungen. Hieraus resultierende Entwicklungen, Prozesse und Phänomene, die den Wandel der Arbeitswelt und -formen in Gegenwart und Zukunft durch technische, v.a. digital gestützte Innovationen beschreiben, werden mit dem Kürzel „Arbeit 4.0“ bezeichnet. Im Zentrum stehen dabei wachsende Vernetzung und zunehmende Kooperation von Mensch und Maschine und daraus folgend die Entstehung neuer Produkte, Arbeitsformen und Dienstleistungen. Durch kulturellen und gesellschaftlichen Wandel entstehen neue Ansprüche an Arbeit. Auch die Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen verändert sich.¹

Wenngleich es auch in früheren Zeiten immer wieder Umbrüche gab, die Herausforderungen für die Menschheit darstellten, so scheint sich doch die aktuelle Entwicklung mit besonderer Geschwindigkeit und bisher nicht gekannter Reichweite zu vollziehen. Der Begriff Arbeit 4.0 zur Kennzeichnung des spezifischen Umbruchs im 21. Jahrhundert verweist mit seiner Zählung auf bisherige Phasen: „Arbeit 1.0“ beschreibt die beginnende Industriegesellschaft mit den Anfängen der Automation, „Arbeit 2.0“ meint die beginnende Massenproduktion und die Anfänge des Sozialstaates am Ende des 19. Jahrhunderts, „Arbeit 3.0“ bezeichnet die Zeit weiterer Automatisierung, aber auch die Zeit der Konsolidierung des Sozialstaats auf der Grundlage der Sozialen Marktwirtschaft. Im Hintergrund lässt sich an dieser Entwicklung das erkennen, was der österreichische Ökonom Joseph A. Schumpeter als „Prozess schöpferischer Zerstörung“² beschrieben hat: Schöpferisch, weil „grundlegende Neuerungen“ hervorgebracht werden, „die ganze Wirtschaftszweige und sogar große Teile der Gesellschaft umwälzen“³; „Zerstörung“, weil immer wieder „Sachkapital untergehender Wirtschaftszweige“⁴ bzw. Humankapital entwertet wird.

1. Arbeit 4.0 – Aspekte des Wandels und seine gesellschaftlich-ethischen Herausforderungen

Auf der Basis der sich rasant weiterentwickelnden Technik bildet sich eine äußerst schnell anwachsende digitale und globale Ökonomie heraus. Eine hoch leistungsfähige IT führt zu sinkenden Produktionskosten. Künstliche Intelligenz, sog. selbstlernende Algorithmen und die Möglichkeit, große Datenmengen zu analysieren, führen dazu, dass Roboter zahlreiche komplexere Aufgaben übernehmen können, die bisher von Menschen erledigt wurden. Dadurch kommt es wiederum zu Weiterentwicklungen in der industriellen Produktion, aber auch zunehmend im Bereich von Dienstleistungen, etwa in der Pflege im medizinischen Kontext oder auch im Bereich der Anwaltschaft im rechtlichen Kontext. Diese technischen Entwicklungen implizieren durchaus Chancen und Vorteile für die Arbeitswelt, Roboter können Menschen von reinen Routinetätigkeiten und sogar darüber hinaus von vielfältigen Arbeiten entlasten, diese z.T. sogar ganz übernehmen. Zugleich wird die Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung immer freier, weil viele Arbeiten über einen Bildschirm erledigt werden und somit prinzipiell von überall und zu jeder Zeit ausführbar sind. Das wiederum hat bedeutsame Konsequenzen für die Mobilität, für den Verkehr und damit für den Umweltschutz. Schließlich können über diese Fortschritte auch Menschen mit Behinderungen einfacher und individueller in Arbeitsprozesse integriert werden.

Entwicklungen in der industriellen Produktion und bei Dienstleistungen

Möglicher Wegfall von Arbeitsplätzen

Aber auch die negativen Seiten dieser Transformation sind nicht zu übersehen: Die Arbeit an der Entwicklung selbstfahrender Autos, bei denen letztlich der Mensch als aktiver Fahrer ausgeschaltet werden soll, legt den Schluss nahe, dass es auch in der Arbeitswelt Formen der Erwerbsarbeit geben wird, bei denen der Roboter die Tätigkeit vollständig übernimmt. Es werden mithin bisherige Arbeitsplätze wegfallen und Menschen aus der klassischen Arbeitswelt verdrängt werden.

Debatte der achtziger Jahre um Arbeitsplatzveränderungen

Damit kehrt eine inhaltliche Debatte zurück, die bereits in den achtziger Jahren des vergangenen Jahrhunderts geführt wurde: Befürchtungen, dass die technische Entwicklung dazu führe, dass der Gesellschaft die (Erwerbs)Arbeit ausgehe und technologisch bedingte Arbeitslosigkeit in großem Umfang drohen würde. Damals schloss sich die Mehrzahl der Autoren auf dem Deutschen Soziologentag 1982 der, mit Berufung auf Hannah Arendt, vorgebrachten These an, dass den hochentwickelten Arbeitsgesellschaften wie der unsrigen die Arbeit ausgeht⁵ – eine These, die prima facie ein hohes Maß an Plausibilität besaß. Seltener wurde die ökonomische Gegenthese von der Arbeit ohne Ende debattiert, die davon ausging, dass der Arbeitsmarkt durch eine falsche Politik fehlgesteuert, das Problem der hohen Sockelarbeitslosigkeit ein hausgemachtes ist und der Arbeitsmarkt sich aus ökonomischer Perspektive nicht von einem Warenmarkt unterscheidet.⁶ Mit differenzierter Analyse suchte Arnd Küppers⁷ diese Aporie der damaligen Arbeitsgesellschaft so aufzulösen, wie es dann auch die Erfahrung bestätigt hat: Das Katastrophenszenario eines Endes der Arbeitsgesellschaft hält er für unsinnig. Wohl aber sei klar, dass die Arbeitswelt einem enormen und komplexen Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft unterliege; es gebe so viele Arbeitsplätze wie nie zuvor in der Geschichte unserer Gesellschaft, allerdings bestehe dabei ein zunehmendes Arbeitsplatzproblem für Geringqualifizierte: Es entstünden neue soziale Gefährdungen, insbesondere für Menschen, die in einer wissensbasierten Leistungsgesellschaft nur einfache und einfachste Tätigkeiten anzubieten haben.

Unterschiedliche Einschätzungen zur Verdrängung von Arbeitsplätzen

Eine vergleichbare Diskurslage ist momentan im Blick auf die Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt wieder anzutreffen: Eine erste wichtige wissenschaftliche Studie, die nach den maßgeblichen Forschern so benannte Frey-Osborne-Studie aus dem Jahr 2013, untersuchte auf den US-amerikanischen Markt bezogen das Automatisierungspotenzial der amerikanischen Berufe. Dieser Untersuchung zufolge würden „47 Prozent der amerikanischen Beschäftigten Berufe ausüben, die mit hoher Wahrscheinlichkeit automatisiert würden (Frey & Osborne 2013)“⁸. Vor allen Dingen seien „niedrig qualifizierte und niedrig entlohnt Beschäftigte am deutlichsten von der Automatisierung betroffen“⁹; zukunftsicher seien dagegen am ehesten Tätigkeiten mit hohem kreativen und unternehmerischen Anteil.¹⁰ Eine Übertragung der Ergebnisse auf die Situation in Deutschland kommt zumindest prima vista auf vergleichbare Ergebnisse. Allerdings liefern andere Studien mit einem alternativen methodischen Ansatz weniger dramatische Ergebnisse für die USA und Deutschland. Für Deutschland wurde errechnet, dass (nur) 12 bzw. 15 Prozent der (sozialversicherungspflichtigen) „Arbeitsplätze in Deutschland ein relativ hohes Automatisierungsrisiko aufweisen“¹¹. Am ehesten als problematisch wird jedoch auch hier die Entwicklung für Beschäftigte mit niedrigem und mittlerem Qualifikationsniveau angesehen. Allerdings weisen Rinne und Zimmermann darauf hin, dass allen Prognosen zum Trotz der vorhergesagte massive Verlust an Arbeitsplätzen in der Industrie nicht eingetreten ist. Im September 2017 betrug die Zahl der Erwerbstätigen 44,3 Millionen Menschen¹², was ein sehr hohes Niveau der Beschäftigung darstellt. Gleichzeitig ist das Arbeitsvolumen immens gestiegen.¹³ Vor dem Hintergrund dieser unterschiedlichen Ergebnisse empfehlen

Rinne und Zimmermann, insgesamt Vorsicht bei der Beurteilung des technischen Automatisierungspotenzials und entsprechender Gefahren walten zu lassen, wenn auch das grundsätzliche Veränderungspotential nicht zu übersehen ist.

Neben der Sorge um den Wegfall von Arbeitsplätzen gilt es nämlich ebenso, die „vielfältige(n) Chancen und Potentiale [in den Blick zu nehmen], die im günstigsten Fall sogar für eine Überkompensation der wegfallenden Arbeitsplätze sorgen könnten“¹⁴. Eichhorst u.a. verweisen darauf, dass es auch ein positives Szenario gibt, das allein für Deutschland durch Industrie 4.0 ein starkes Wachstumspotential erkennt, das – so die Schätzung – bis zum Jahr 2025 auf 425 Milliarden Euro anwachsen könnte.¹⁵ Die Konsequenzen dieser Transformationsprozesse sind also in keiner Weise unumkehrbar festgelegt, sondern abhängig von verschiedenen gestaltenden Faktoren. Hier liegt der Ansatzpunkt für Arbeitsmarkt-, Sozial- und Ordnungspolitik sowie für Gerechtigkeitsfragen.

Gesellschaftlich führt diese Transformation in der Arbeit 4.0 zu einer deutlichen Verschiebung von Werten und Präferenzen: Mit der angesprochenen Flexibilität von Ort und Zeit hinsichtlich der eigenen Erwerbsarbeit können die Individuen im Blick auf ihre Work-Life-Balance, vor allem aber Familien im Blick auf ihre individuelle Rollenverteilung den jeweiligen Interessen sehr viel besser Rechnung tragen. Das bedeutet aber zugleich auch, dass Erwerbsarbeit und Familienzeit entgrenzt werden und ggf. ineinander übergehen. Es besteht zudem die Gefahr einer schleichenden Überforderung der Arbeitnehmer durch den Druck permanent geforderter oder als selbstverständlich angesehener Erreichbarkeit, und der damit verbundenen Auffassung, der Mitarbeiter könne dienstliche Aufgaben auch außerhalb seiner Arbeitszeit erledigen.

Dieser Aspekt verweist auf eine entscheidende Konsequenz im Transformationsprozess zur Arbeit 4.0, nämlich den Wandel des sog. Normalarbeitsverhältnisses. Hier werden sich Tendenzen verstärken, die bereits in der jüngeren Vergangenheit eingesetzt haben: Zunehmen werden individuell zugeschnittene Arbeitsverhältnisse, bei denen ggf. auch die Interessen des Arbeitnehmers einfließen, die aber vor allem auch nach den jeweils aktuell berechneten Bedarfen der Arbeitgeber gestaltet sein werden. Folglich könnte es anstelle bisher üblicher Arbeitsverträge mehr Zeitarbeits- und Projekt- bzw. Werkverträge geben. Diese bieten zwar einerseits die nicht zu vernachlässigende Chance, zumindest zeitweise am Erwerbsarbeitsprozess zu partizipieren, werden aber andererseits oftmals zur sog. prekären Beschäftigung gezählt, soweit sie nicht auf Dauer und Kontinuität angelegt sind, kaum oder keine sozialversicherungsrechtliche Absicherung kennen und auch beim arbeitsrechtlichen Schutz höchstens einem Minimalstandard entsprechen. Hier spielt das Aufkommen des Crowdfunding eine große Rolle: „Internetplattformen bieten Jobs für Menschen, die Arbeit schnell und billig anbieten.“¹⁶ Es handelt sich um ein äußerst heterogenes Phänomen, „das von einfachen Microtasks bis hin zu komplexen Entwicklungsaufgaben, von engagierter Freiwilligenarbeit über minimalvergütete Restarbeit bis hin zu lukrativen Forschungswettbewerben reicht.“¹⁷ Dies könnte für die Zukunft bedeuten, dass die Arbeitswelt sich weitgehend vom bisherigen Konzept der „Berufe“ und von klaren Berufsbildern löst und „einen stärkeren Fokus auf einzelne Aufgaben und Tätigkeiten (Tasks)“¹⁸ legt – was nicht nur, aber auch Konsequenzen für die Ausbildung haben wird.

In diesem Zusammenhang taucht dann auch die Figur des Soloselbständigen bzw. des Arbeitnehmerselbständigen auf, der „prinzipiell überall verfügbar (ist) und [...] die bestimmenden Merkmale der Erwerbsgesellschaft von morgen in sich (vereint),

Chancen der Transformationsprozesse abhängig von verschiedenen Faktoren

Gesellschaftliche Folgen der Flexibilisierung

Zunahme von individuell gestalteten Arbeitsverhältnissen und Crowdfunding

Einerseits Freiheitsgewinn, andererseits selbstverantwortetes Risiko erfordern neues sozialstaatliches Denken.

zu denen vernetztes Arbeiten, Denken und Handeln¹⁹ sowie alle Formen flexibler und individueller Arbeitszeitmodelle zählen. Ein weiterer wichtiger Grundzug der neuen Arbeitsordnung und -welt ist, dass die Risiken unternehmerischen Handelns auf den einzelnen Arbeitnehmer als quasi selbständigen Unternehmer (ggf. im Betrieb) übergehen, im Sinne der im letzten Jahrzehnt einmal viel diskutierten Ich-AG. Damit wächst auf der einen Seite der Freiheits- und Entscheidungsspielraum jedes Einzelnen, aber natürlich auf der Kehrseite der Medaille auch die Verantwortung und das Risiko. Unser bundesrepublikanisches, stark sozialstaatlich orientiertes arbeitsmarktbezogenes Denken ist jedoch nur in sehr geringem Maß auf solche Risikobereitschaft ausgerichtet; hier stehen gesamtgesellschaftliche Lernprozesse auf beiden Seiten an. Zugleich aber stellt sich die Frage, ob und inwiefern institutionelle Mechanismen zur Absicherung der Soloselbständigen und Crowdworker greifen können bzw. hier eine Erweiterung des sozialstaatlichen Ansatzes notwendig und auch möglich sind.

2. Sozialethischer Ansatzpunkt: Die Würde der menschlichen Arbeit

Seit 125 Jahren beschäftigt sich die Sozialverkündigung mit einer gerechten Ordnung der Arbeitswelt.

Die Fragen nach der Erwerbsarbeit und ihrer gerechten Gestaltung gehören zu den Kernthemen katholischer Soziallehre, deren geschichtliche Ursprünge bei den Fragen im Umfeld von Arbeit 1.0 zu suchen sind. 1891 erschien die erste Sozialenzyklika *Rerum novarum*. Papst Leo XIII. ging es dabei um die arbeitenden Menschen, genauerhin um die neu entstandene Gruppe der Industriearbeiter und deren spezielle Situation. Mit seinem eindringlichen Appell, für menschenwürdige Verhältnisse in den Arbeitsbeziehungen zu sorgen, nahm er – ganz im Sinne dessen, was wir heute die „Option für die Armen“ nennen – zum einen die Belange der schutzlosen Arbeiter wahr, zeigte zum anderen aber auch Wege für den Aufbau einer gerechteren Gesellschaft. Auf diesem Ansatz baute im Laufe der letzten 125 Jahre die weitere päpstliche Sozialverkündigung auf. Bei aller unterschiedlichen Akzentuierung der einzelnen Dokumente blieb sie thematisch immer wesentlich beschäftigt mit den Fragen der menschenwürdigen Arbeit und einer sozial gerechten Ordnung der Arbeitswelt.

Maßstäbe zur Gestaltung menschenwürdiger Arbeitsverhältnisse

Die grundlegende Bedeutung des Themas Arbeit für die katholische Soziallehre lässt sich zudem auch (sozial)anthropologisch begründen: Arbeit ist ein menschliches Existential, das in dem und durch den Prozess der Moderne zu einem der zentralen Bereiche menschlicher Lebenswelt geworden ist. Da die Kirche es gemäß der Botschaft des Evangeliums als ihre Verpflichtung ansieht, sich für jeden Menschen in seiner Würde und Freiheit einzusetzen, bezieht sie in ihrer Sozialverkündigung immer wieder Stellung zu den vielfältigen Fragen im Umfeld der menschlichen Arbeit. Dabei spielt auch die Reflexion auf die jeweiligen sozioökonomischen Verhältnisse eine zentrale Rolle, deren menschenwürdige Gestaltung ein wichtiger Auftrag an die Christen ist. Dafür einen verlässlichen Maßstab zu formulieren, sieht die Kirche als die Aufgabe ihrer Soziallehre an.

Einen Meilenstein in der Beschäftigung der Päpste mit den Fragen der menschlichen Arbeit stellt die erste Sozialenzyklika Papst Johannes Pauls II. *Laborem exercens* 1981 zum 90. Jahrestag des Erscheinens von *Rerum novarum* dar. Das Thema dieses Rundschreibens ist grundlegend die menschliche Arbeit im Sinn von jeder Form von Tätigkeit, die auf die Erhaltung der eigenen und familiären Subsistenz zielt. Für Papst Johannes Paul II. ist die Arbeit „der wesentliche Schlüssel in der gesamten sozialen Frage“: „Wenn die Lösung oder vielmehr die allmähliche Lösung der sozialen Frage, die sich immer neu stellt und immer komplizierter wird, darauf abzielen soll, das menschliche Leben menschlicher zu machen,“ schreibt er in der Einleitung

Jede menschliche Arbeit ist gleich an Würde gemäß der gleichen Würde der arbeitenden Menschen.

zu dieser Enzyklika, „dann bekommt gerade dieser Schlüssel, die menschliche Arbeit, eine grundlegende und entscheidende Bedeutung“ (LE 3,2). Die Würde der menschlichen Arbeit – so die Grundaussage der Enzyklika – bemisst sich nicht nach dem Arbeitsprodukt, nach dem Beitrag, den der arbeitende Mensch zur Arbeit im objektiven Sinn geleistet hat, sondern primär nach ihrem subjektiven Wert, nach der Würde der Person, die arbeitet. Mithin ist jede menschliche Arbeit gleich an Würde. Denn erster Zweck jeder Arbeit, und sei sie auch die niedrigste Dienstleistung, „bleibt letztlich immer *der Mensch selbst*“ (LE 6,6). Benedikt XVI. unterstreicht dies in seiner Sozialenzyklika *Caritas in veritate* von 2009. Dort heißt es, „dass das erste zu schützende und zu nutzende Kapital der Mensch ist, die Person in ihrer Ganzheit“ (CiV 25,2). Diese einfache und prima vista einleuchtende Aussage kann noch keine Handlungsanweisung sein, sondern muss im Zusammenspiel mit den realen Gegebenheiten und ökonomischen, gesellschaftlichen und personalen Bedingungen umgesetzt werden. Sie ist aber als Maßstab konstitutiv, um aus christlichem Geist heraus eine menschenwürdige Ordnung und Ausgestaltung der Arbeitswelt, auch im Kontext von Arbeit 4.0, zu schaffen.

3. Sieben sozialetische Gebote für die Arbeit 4.0

Die Enzyklika *Caritas in veritate* (2009) formuliert Konditionen für eine menschenwürdige Ordnung der Arbeit (vgl. CiV 63), die auch auf die Besonderheiten der Arbeit 4.0 übertragen werden können. Daraus lassen sich sieben sozialetische Gebote für die Arbeit 4.0 entwickeln:

Arbeit soll frei gewählt sein.

(1) Die Arbeit soll frei gewählt sein. Das bedeutet zum einen, dass die diesbezügliche Entscheidung, was man wählt und welche Richtung man einschlägt, dem Individuum obliegt. Zum anderen heißt das, dass die Lebensverhältnisse so gesichert sein müssen, dass Menschen nicht gezwungen sind, Tätigkeiten (etwa im Crowdfunding) zu übernehmen, die eine völlige zeitliche oder kompetenzbezogene Überforderung darstellen und weit unterhalb des Mindestlohns bezahlt werden.

Arbeit soll Beteiligung am gesellschaftlichen Leben ermöglichen.

(2) Die Arbeit soll „die Arbeitnehmer, Männer und Frauen, wirksam an der Entwicklung ihrer Gemeinschaft teilhaben“ (CiV 63) lassen. Hier klingt die Idee der Beteiligungsgerechtigkeit an, die darauf ausgerichtet ist, Menschen (nicht nur aber) auch durch ihre Arbeit, durch den dabei erhaltenen Lohn sowie durch den damit verbundenen gesellschaftlichen Status die Beteiligung an gesellschaftlichen Prozessen und Institutionen angemessen zu ermöglichen und sich somit auch als aktiver Bürger der eigenen Gesellschaft zu empfinden. Dieser Punkt hat besondere Relevanz in Bezug auf die Arbeit 4.0: Wer Crowdfunder ist, arbeitet ggf. für ein „Unternehmen“, das er selbst nie kennenlernt, das über keine den Mitarbeitern mitgeteilte, bindende Ausrichtung und Marke verfügt und innerhalb dessen es für ihn keine Kollegen gibt, zu denen er Kontakt aufnehmen oder mit denen er kooperieren könnte. Über die vollständig individualisierten Aufträge auf einer Internet-Plattform wird es schwierig, das eigene Tun auch als Beitrag zu einem meistens unbekanntem Unternehmensziel und damit dann auch zum gesellschaftlichen Gemeinwohl zu verstehen. Hier ist auch an die Betreiber der Plattformen zu appellieren, den Crowdfundern gerechte Arbeitsbedingungen zu ermöglichen und Fairness im Verhältnis von Anbietern und Nachfragern zu gewährleisten, was sich dann u.a. in entsprechenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) dokumentieren würde.

Arbeit soll einen gerechten Lohn ermöglichen.

(3) Die Arbeit soll es „den Arbeitern erlaub(en), ohne jede Diskriminierung geachtet zu werden“ (CiV 63). Solche diskriminierungsfreie Achtung dokumentiert sich unter anderem auch in Überlegungen zu einem gerechten Lohn, die mit diversen Aspekten in der katholischen Soziallehre eine lange Tradition haben. Wenn Johannes Paul II. betont, dass „(d)ie Würde der Arbeit [...] zutiefst nicht in ihrer objektiven, sondern in ihrer subjektiven Dimension (wurzelt)“ (LE 6,5), dann wird damit das entscheidende Fundament hervorgehoben, dass die Würde der Arbeit zutiefst und primär in der Würde desjenigen beruht, der arbeitet. Und diese Würde kommt allen Menschen gleichermaßen zu! Das ist keine differenzierte Vorgabe für eine gerechte und faire Einkommensgestaltung, aber sie gibt einen Leitgedanken an und einen Standard, der dann unterschritten würde, wenn damit die eigene basale Versorgung unmöglich gemacht wird. Zur Frage nach der Entlohnung wird gegenwärtig immer wieder der seit circa einer Dekade bereits diskutierte Vorschlag des bedingungslosen Grundeinkommens stark gemacht; dieser Ansatz scheint einigen Politikern und Sozialwissenschaftlern als Lösungsmodell im Kontext der unsicheren sozialen Bedingungen von Arbeit 4.0 besonders geeignet. Dazu wird eine eigene sozialetische Debatte geführt, die hier nicht en détail nachgezeichnet werden kann. Allerdings bleibt jenseits der Frage nach der Finanzierbarkeit, der Realisierbarkeit und Sinnhaftigkeit eines völligen Systemwechsels grundlegend die existentielle Bedeutung von Arbeit zu bedenken, die Notwendigkeit der Beteiligung am Erwerbsarbeitsleben und die ebenfalls gemäß dem Subsidiarität zu gewichtende Verantwortung für den individuellen Lebensunterhalt sowie schließlich die Frage nach der zielgerichteten Finanzierung wichtiger zukunftsrelevanter gesellschaftlicher Vorhaben.

Diskussion um bedingungsloses Grundeinkommen

Arbeit soll den Lebensunterhalt der Familie sichern können.

(4) Die Arbeit soll es ermöglichen, „die Bedürfnisse der Familie zu befriedigen und die Kinder zur Schule zu schicken, ohne dass diese selber gezwungen sind zu arbeiten“ (CiV 63). Die Sorge für den eigenen Lebensunterhalt und den der Familie stellt im Verständnis der katholischen Soziallehre einen zentralen Sinngehalt menschlicher Arbeit dar. Diesen Sinn zu realisieren, muss also auch weiterhin unter den Bedingungen einer neuen Arbeitsordnung möglich sein. Dabei ist vor allem die Frage des Lohns im Blick zu behalten, der nach der Tradition der katholischen Soziallehre über den „Sparpfennig“ immer auch eine zukunftsbezogene Planung ermöglichen soll. Weiterhin spielt bei den Bedürfnissen der Familie auch die Frage nach dem arbeitsfreien Sonn- und Feiertag eine wichtige Rolle. Dieses Thema wird im aktuellen gesellschaftlichen Diskurs bereits prinzipiell diskutiert, ist aber im Kontext von Arbeit 4.0 noch einmal besonders dringend, weil diese aufgrund der Digitalisierung durch Entgrenzung von Raum und Zeit gekennzeichnet ist. Der Sonntag als Zeit des gemeinsamen Ausruhens, Kraft-Tankens, des Zeit-Gestaltens und einfach der Unterbrechung des alltäglichen Rhythmus, aber auch der Zeit für die Sehnsucht nach dem, was über den Alltag hinausweist, für Gott, ist daher auch im digitalen Zeitalter hoch zu schätzen und in eine etwaige Rahmenordnung zu implementieren.

Neue Arbeitsformen gefährden den arbeitsfreien Sonntag.

Arbeit erfordert eine Gestaltung, die Interessen zusammen-schlüsse ermöglicht.

(5) Arbeit soll so gestaltet sein, dass es den Arbeitnehmern erlaubt ist, „sich frei zu organisieren und ihre Stimme zu Gehör zu bringen“ (CiV 63). Die Frage nach einer gewerkschaftlichen Vertretung und nach einer entsprechenden Lobbyarbeit ist für die Arbeit 4.0 besonders schwierig zu beantworten, zumindest im Blick auf die bereits mehrfach erwähnten (hauptberuflichen) Crowdworker. Hier gilt es auf jeden Fall, aufgrund ihres entsprechenden Schutzbedürfnisses wachsam und rechtspolitisch aktiv zu sein, damit die Rechte dieser so arbeitenden Menschen nicht unberücksichtigt bleiben, sondern eher arbeitnehmerähnlich gewertet werden,²⁰ denn sonst droht sich das Crowdworking zur neuen Arbeiterfrage²¹ zu entwickeln.

Arbeit soll Raum lassen, die eigenen Fähigkeiten zu entfalten.

(6) Die Arbeit soll genügend Raum finden, „um die eigenen persönlichen, familiären und spirituellen Wurzeln wiederzufinden“ (CiV 63). Auch Arbeit 4.0 kann gerade mit den vielfältigen Entfaltungs- und Freiheitsmomenten und mit neuen Möglichkeiten Raum lassen, sich selber zu realisieren; zugleich muss darauf geachtet werden, dass nicht ausbeuterische Konditionen diesen Raum zerstören und damit den Menschen von sich selbst entfremden. Zur Entfaltung dieser Freiheitsmomente bedarf es auch notwendig und vordringlich entsprechender Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung: Ältere Arbeitnehmer dürfen nicht „abgehängt“ werden, weil sie nicht einen so selbstverständlichen Umgang mit den digitalen Medien haben; jüngere Arbeitnehmer müssen ebenfalls lernen, ihre ggf. bereits vorhandenen Kompetenzen prozess- und zielgerichtet einzusetzen. Einer digital bedingten Spaltung der Gesellschaft muss auf diesem Weg auf jeden Fall vorgebeugt und entgegengewirkt werden. Zudem muss „(d)igital Literacy [...] Orientierungswissen und Analysefähigkeiten einschließen, die zu einem verantwortlichen Umgang mit technischen Geräten, im Netz und in sogenannten sozialen Netzwerken befähigen.“²²

Arbeit soll eine würdige Alterssicherung ermöglichen.

(7) Die Arbeit soll auch „den in Rente eingetretenen Arbeitnehmern würdige Verhältnisse“ (CiV 63) sichern. Das bedeutet, dass die klassischen sozialstaatlichen Sicherungsmechanismen und Wege, für die Zukunft mittel- und langfristig vorsorgen zu können, auf die neuen Arbeits- und Aufgabenfelder zugeschnitten werden müssen. Dabei ist zu bedenken, dass „(h)ybride Erwerbsverläufe, in denen sich abhängige und selbständige Beschäftigung im Lebenslauf mehrfach abwechseln und parallel kombinieren lassen, [...] mit großer Wahrscheinlichkeit die neue Normalität (werden).“²³ Insbesondere für die Altersversorgung, aber darüber hinaus auch für weitere Zweige des sozialen Sicherungssystems sollte gerade im Blick auf diese sog. digitalen Nomaden der Arbeitswelt 4.0 nicht mehr nur Einkommen aus abhängiger, sondern auch aus selbständiger Arbeit einbezogen werden. Dies darf aus sozialetischer Perspektive allerdings nicht bedeuten, dass langfristig die sozialstaatlichen Standards nivelliert werden, sondern muss heißen, dass innerhalb dieser Standards den neuen Bedingungen Rechnung getragen wird.

4. Schluss

Der ambivalente Charakter von Arbeit 4.0 erfordert, menschenwürdige Arbeitsverhältnisse zu schaffen.

Arbeit 4.0 – eine Entwicklung im Kontext der Megatrends der Gegenwart, die sicher nicht rückgängig zu machen ist, da das Rad der Geschichte nicht zurückgedreht werden kann. Die entsprechenden Prozesse, Strukturen und Formen sind auch nicht alle per se negativ zu beurteilen. Vielmehr haben alle Facetten positive Konsequenzen, die so weit wie möglich allen zugänglich zu machen sind, aber auch negative Konsequenzen, die durch entsprechende Maßnahmen und durch aktives Gestalten einzuhegen und soweit wie möglich zu beseitigen sind. Alle in den sieben Geboten genannten Aspekte dienen sozialetisch genau dazu, das bereits „in radice“ zu verhindern, was Papst Franziskus meint, wenn er in seinem Apostolischen Schreiben *Evangelii gaudium* von 2013 sagt, „(d)iese Wirtschaft tötet“ (Nr. 53). Arbeiten, auch Arbeiten 4.0, muss unter menschenwürdigen Bedingungen geschehen, damit dieses menschliche Existential positiv zur Entfaltung kommen kann.

- 1| Vgl. dazu die Ergebnisse des Dialogprozesses des BMAS, Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2017.
- 2| Schumpeter 1919 (1950).
- 3| Wiemeyer 2017, 211.
- 4| Ebd.
- 5| Vgl. prominent unter den Soziologen Beck 2000.
- 6| Vgl. dazu etwa Watrin 1999.
- 7| Vgl. Küppers 2008, 101–116.
- 8| Lorenz 2017, 7.
- 9| Ebd.
- 10| Vgl. Rinne und Zimmermann 2016, 6.
- 11| Rinne und Zimmermann 2016, 7.
- 12| Vgl. statista.
- 13| Vgl. Rinne und Zimmermann 2016, 5.
- 14| Werner Eichhorst, Holger Hinte, Ulf Rinne, Verena Tobsch 2016, 2.
- 15| Vgl. ebd.
- 16| Dabrowski und Wolf 2017, 7.
- 17| Ebd.
- 18| Rinne und Zimmermann 2016, 7.
- 19| Ebd.
- 20| Vgl. Küppers 2017, 118.
- 21| Vgl. ebd., 94.
- 22| Kommissariat der Deutschen Bischöfe, 5.
- 23| Welskop-Deffaa 2017, 164.

Literaturverzeichnis

- Beck, Ulrich (2000): *Wohin führt der Weg, der mit dem Ende der Vollbeschäftigungsgesellschaft beginnt?* In: Ulrich Beck (Hg.): *Die Zukunft von Arbeit und Demokratie*. Frankfurt, S. 7–66.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2017): *Weißbuch Arbeiten 4.0 - Arbeit weiter denken*. Online verfügbar unter http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weiss-buch.pdf?jsessionid=D151365F639396BFA324F9DB767677A8?__blob=publicationFile&v=9, zuletzt aktualisiert am 14.06.2017, zuletzt geprüft am 27.11.2017.
- Dabrowski, Martin; Wolf, Judith (2017): *Vorwort*. In: Martin Dabrowski und Judith Wolf (Hg.): *Crowdworking und Gerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt*. Paderborn (Sozialethik konkret), S. 7–8.
- Kommissariat der Deutschen Bischöfe: *Stellungnahme zum Grünbuch „Arbeit weiter denken - Arbeiten 4.0“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales*. Online verfügbar unter <http://www.arbeitenviernull.de/dialogprozess/fachdialog/stellungnahmen/kommissariat-der-deutschen-bischoefe.html>, zuletzt geprüft am 28.11.2017.
- Küppers, Arnd (2008): *Gerechtigkeit in der modernen Arbeitsgesellschaft und Tarifautonomie*. Paderborn (Abhandlungen zur Sozialethik, Bd. 50).
- Küppers, Arnd (2017): *Arbeitspolitische Herausforderungen des Crowdworking aus sozialemethischer Sicht*. In: Martin Dabrowski und Judith Wolf (Hg.): *Crowdworking und Gerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt*. Paderborn (Sozialethik konkret), S. 95–122.

- *Lorenz, Philippe (2017): Digitalisierung im deutschen Arbeitsmarkt. Eine Debatteübersicht. Sankt Augustin, Berlin: Konrad-Adenauer-Stiftung.*
- *Rinne, Ulf; Zimmermann, Klaus F. (2016): Die digitale Arbeitswelt von heute und morgen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (18-19), S. 3–9.*
- *Schumpeter, Josef (†1993 (1950)): Der Prozess der schöpferischen Zerstörung. In: Josef Schumpeter (Hg.): Kapitalismus, Sozialismus und Demokratie. Tübingen, S. 134–142.*
- *statista: Saison- und kalenderbereinigte Anzahl der Erwerbstätigen mit Wohnsitz in Deutschland (Inländerkonzept) von September 2016 bis September 2017 (in Millionen).*
- *Watrin, Christian (1999): Die Zukunft der Erwerbsarbeit. In: BKU – Bund Katholischer Unternehmer (Hg.): In christlicher Verantwortung. 50 Jahre Bund Katholischer Unternehmer. Frankfurt a.M., S. 141–153.*
- *Welskop-Deffaa, Eva-Maria (2017): Rente 4.0 – Antworten auf die Arbeitswelt der Crowdworker. In: Martin Dabrowski und Judith Wolf (Hg.): Crowdfunding und Gerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt. Paderborn (Sozialethik konkret), S. 161–169.*
- *Werner Eichhorst, Holger Hinte, Ulf Rinne, Verena Tobsch (2016): Digitalisierung und Arbeitsmarkt: Aktuelle Entwicklungen und sozialpolitische Herausforderungen (IZA Standpunkte, Nr. 85), zuletzt geprüft am 28.11.2017.*
- *Wiemeyer, Joachim (2017): Digitalisierung der Arbeitswelt als sozialetische Herausforderung. In: Ralph Bergold, Jochen Sautermeister und André Schröder (Hg.): Dem Wandel eine menschliche Gestalt geben. Sozialethische Perspektiven für die Gesellschaft von morgen. Freiburg, S. 211–225.*

Die Autorin

Prof. Dr. Ursula Nothelle-Wildfeuer ist seit 2003 ordentliche Professorin für Christliche Gesellschaftslehre an der Theologischen Fakultät der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg. Im kirchlichen und im politischen Bereich ist sie Mitglied und Beraterin unterschiedlicher Kommissionen.

Konrad-Adenauer-Stiftung e. V.

Ansprechpartnerin:

Dr. Karlies Abmeier

Leiterin Team Religions-, Integrations- und Familienpolitik

Hauptabteilung Politik und Beratung

Telefon: +49 (0)30/26996-3374

E-Mail: karlies.abmeier@kas.de

Postanschrift: Konrad-Adenauer-Stiftung, 10907 Berlin



Der Text dieses Werkes ist lizenziert unter den Bedingungen von „Creative Commons Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 international“, CC BY-SA 4.0 (abrufbar unter: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode.de>)

Bildvermerk Titelseite
© kamasigns, fotolia.com

978-3-95721-406-5

www.kas.de