



*„Die Grundsätze der Soziallehre lassen sich gewöhnlich in folgenden drei Schritten verwirklichen: Zunächst muß man den wahren Sachverhalt überhaupt richtig sehen; dann muß man diesen Sachverhalt anhand dieser Grundsätze gewissenhaft bewerten; schließlich muß man feststellen, was man tun kann und muß, um die überlieferten Formen nach Ort und Zeit anzuwenden. Diese drei Schritte lassen sich in den drei Worten ausdrücken: sehen, urteilen, handeln.“*

*Enzyklika Mater et Magistra (1961) 236*

Der Wandel der Arbeitswelt durch die fortschreitende Digitalisierung ist in aller Munde. Die Meinungen jedoch gehen weit auseinander. Wie wirkt sich Arbeit 4.0 auf die Menschen, die Arbeitswelt und die Gesellschaft aus?

Aufgrund unseres verbandlichen Selbstverständnisses beschäftigen wir uns als KAB in Deutschland intensiv mit dieser Frage.

Wir mischen uns in den gesellschaftlichen Dialog ein, um dazu beizutragen, dass diese fundamentalen Veränderungen in der Arbeitswelt menschenwürdig gestaltet werden!

Grundlage der Erarbeitung dieses Papiers sind viele Gespräche mit Menschen und deren Erfahrungen zum Thema. Bei verschiedenen Aktionen wurden diese Erfahrungen in einem ersten Schritt gesammelt:

- Ihre Geschichte zur Digitalisierung – Schreiben Sie uns! >>> [mehr](#)
- Öffentlicher Einsatz des Aktionsmobils zur Digitalisierung der Arbeit >>> [mehr](#)
- Angebote in diversen Formaten in der Bildungsarbeit zu Arbeit 4.0 >>> [mehr](#)

In einem zweiten Schritt werden wir diese Erfahrungen von Menschen deuten und die Entwicklungen auf der Grundlage der kirchlichen Soziallehre und verbandlicher Positionierungen der [KAB - Deutschlands](#) bewerten. Schließlich entwickeln wir in einem dritten Schritt Vorschläge, welche Handlungsoptionen daraus resultieren.

Unser Positionspapier mit seinen inhaltlichen Punkten und dem bewährten Dreischritt von „sehen – urteilen – handeln“ möchte einladen, mit uns über das Thema ins Gespräch zu kommen und die begonnenen Dialoge weiterzuführen.

Die Diözesanleitung der KAB der Diözese Aachen

Heinz Backes  
Ralf Linnartz

Winfried Giesbertz  
Karin Linzenich

Andris Gulbins  
Kathrin Michels

Peter Hülser  
Gerhard Milbert

Aachen, Januar 2020

## Ein Aachener Zwischenstopp

Wir haben uns in den vergangenen Jahren kritisch und konstruktiv mit der Digitalisierung in der Arbeitswelt beschäftigt. Wer die Chancen der Digitalisierung nutzen will, muss auch von ihren Risiken reden. Aus dem Selbstverständnis unseres Verbandes und auf Grundlage der Soziallehre der Kirche haben wir insbesondere diejenigen im Blick, die zu den Schwächsten in der Gesellschaft gemacht werden und deshalb von den Risiken besonders betroffen sind. Wir hoffen, dass diese Zwischenauswertung unserer Kampagne eine Dynamik entfacht und Teil einer breiten Diskussion wird, die in unsere Mitgliedschaft sowie in unsere Netzwerke und Partnerorganisationen, z.B. die Gewerkschaften, hineinreicht.

### 1. Zusammenfassung

#### **Arbeit vor Kapital – Wer profitiert und wer wird von der Digitalisierung benachteiligt?**

- Die Digitalisierung hat keinen neuen Konflikt geschaffen, sie wird den bestehenden Gegensatz von Arbeit und Kapital verschärfen.
- Es geht um die Frage einer gerechten Aufteilung der durch den Produktivitätsschub erwirtschafteten Gewinne.
- Wir fordern darum die steuerliche Entlastung von personalintensiven Betrieben und gleichzeitig eine deutlich stärkere Belastung der kapitalintensiven Produktion.
- In die sozialen Sicherungssysteme (z.B. Rente) müssen weitere Finanzierungsquellen aus anderen Einkünften aufgenommen werden.

#### **ArbeitnehmerInnen: Neue Freiheit und neue Selbstbestimmung?**

- Für digitale Arbeit in der Crowd (freiberufliche/scheinselbständige ArbeitnehmerInnen) muss der gesetzliche Mindestlohn gewährleistet sein.
- Ein „Fair-Trade-Label für ArbeitgeberInnen“, die de-facto-abhängige oder mit Kleinaufträgen tätige FreiberuflerInnen einsetzen, kann sinnvoll sein.
- Betriebs- und Personalräte müssen das Recht haben, bei betrieblichen Entscheidungen der Verlagerung von Tätigkeiten in die Crowd, mitzubestimmen.

#### **Mitbestimmung stärken**

- Wir fordern eine konzertierte Aktion der Berufsverbände, Kammern, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften zur Stärkung der Mitbestimmung.
- Wir fordern gesetzliche Regelungen zur Unternehmensbeteiligung durch alle MitarbeiterInnen.
- Wir fordern gesetzlich anerkannte gleichwertige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für alle ArbeitnehmerInnen.

#### **Wem gehört die Zeit?**

- Wir brauchen Regulierungen, die Freiheit und Autonomie der ArbeitnehmerInnen ermöglichen und die Rahmenbedingungen des Arbeitsschutzes garantieren.
- Wir fordern eine Anpassung der Arbeitszeitgesetzgebung an die digitale Arbeitswelt.

#### **Wer verliert und wird abgehängt?**

- Es liegt in der Verantwortung der Unternehmen, ihre Beschäftigten für Tätigkeiten zu qualifizieren, die sich im Betrieb zukünftig abzeichnen.
- Beschäftigte müssen die Chance haben, einen ganz anderen Beruf zu ergreifen – auch noch im fortgeschrittenen Alter.
- An den Staat richtet sich unsere Forderung, einen öffentlich geförderten Arbeitsmarkt mit tariflich entlohnten und sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen zu etablieren
- Allgemein verbindliche Grundrechte für nicht fest angestellte ArbeitnehmerInnen (AuftragnehmerInnen, Freiberufliche, Scheinselbständige usw.) müssen entwickelt und eingeführt werden.

## 2. Ausführungen

Wir sind der Auffassung, dass die Themen der folgenden Sammlung für die Arbeit der KAB der Diözese Aachen von Bedeutung sind. Die oben benannten Forderungen werden im Folgenden ausführlicher erläutert.

### 2.1 Schöne neue digitale Arbeitswelt – Wer profitiert von der Digitalisierung

#### **Sehen:**

Erhöhung der Produktivität und gleichzeitiger Abbau von Arbeitsplätzen - dies schilderte uns eine Arbeitnehmerin am Infostand des Aktionsmobils im letzten Sommer. Sie arbeitet in der Kartonage-Branche, die dank der Digitalisierung vielfältigere auf Kundenwünsche angepasste Produkte herstellen kann, was ohne eine IT-basierte Technologie und darauf abgestimmte Produktionsabläufe jedoch nicht möglich ist.

Viele Studien zur Zukunft von Arbeitsplätzen rund um Arbeit 4.0 prognostizieren – in sehr unterschiedlichem Ausmaße – einen Arbeitsplatzabbau in den Bereichen Industrie, Handwerk, Banken, Verwaltung und Dienstleistung.

Unter Druck stehen in der Produktion – so die IG-Metall – handwerkliche oder industrie-meisterliche Tätigkeiten, die durch eine reine Bedienung von Anlagen ersetzt werden können. Dies deuten im Querschnitt viele Studien an.

Nicht zu Unrecht bezeichnen viele Skeptiker diese Studien als Nebelstocherei. Die begonnene Transformation ist wohl eher als entwicklungssoffen zu beschreiben.

Der Einsatz von Computern, so lauteten vor 20 - 30 Jahren viele Prognosen, vernichte Arbeitsplätze an den Schreibmaschinen. Und was ist wirklich geschehen? Zahlreiche Gespräche am Aktionsmobil oder bei Bildungsveranstaltungen bestätigen eine Erfahrung: Niemand hat den Arbeitsplatz verloren, weil mit dem Computer in Verbindung mit dem Internet im Betrieb oder in der Verwaltung mehr Tätigkeiten umgesetzt werden konnten. Das letztgenannte Beispiel macht zugleich deutlich, dass diese in der Regel von Frauen besetzten Arbeitsplätze sicher blieben. Die von uns angesprochen Frauen schilderten zugleich, dass jedoch der Arbeitsdruck und die Verdichtung der Arbeit im „Gegensatz zu früher“ deutlich zugenommen haben.

Allenfalls ist festzustellen, dass wegfallende – nicht selten gut dotierte – Arbeitsplätze nur zum Teil durch neue Arbeitsplätze ersetzt werden, die zugleich in den internationalen Wettbewerb gestellt werden und so das Lohnniveau senken. Die sogenannte Globalisierung erhöht die Notwendigkeit, international zu denken und zu handeln.

Die zunehmende Digitalisierung kann diese Entwicklung verstärken. Schließlich bildet die Globalisierung das Etikett, um Arbeitsplätze dorthin zu verlegen, wo man den Arbeitsschutz, soziale Vorsorge und Umweltschutz umgehen und die Löhne senken kann. Es sind die VertreterInnen der Arbeitgeberverbände, die die Segmentierung der Produktionsabläufe (incl. Einkauf, Handel, Vertrieb usw.) mit einer Ausweitung von Leiharbeit, von sachgrundlosen Befristungen und von Werkverträgen verbinden wollen. So nachzulesen in einem Positionspapier des BDA vom Mai 2015. Nicht zuletzt ist es die Zukunftsbranche Logistik, die diese Prognosen bestätigt; ExpertInnen des Instituts für Arbeitsmarktforschung sprechen von einer möglichen 100%igen Substitution der Arbeitsplätze – als kostenreduzierende Alternative verbleibt die Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse.

#### **Urteilen:**

Darum heißt es, uns als KAB-Verantwortliche und Mitglieder die sicherlich nicht neue Frage zu stellen, wer nun von der Digitalisierung profitiert. Die Digitalisierung in der Arbeitswelt selbst zum Problem zu erheben – in Maschinenstürmerei zu verfallen – hilft da nicht weiter.

In Zukunft, die ja schon begonnen hat was das Agierens der großen IT-Riesen (FAANG) drastisch belegt, werden dynamische und globale Wertschöpfungsketten entstehen, die sich nationalstaatlicher Regulation entziehen. Plattformen im Internet generieren Dienstleistungen und das Stichwort Globalisierung wird zum Kampfbegriff für sinkende Einkommen aus immer knapper werdender Arbeit.

*„Es gilt vor allem ein Prinzip in Erinnerung zu rufen, das die Kirche immer gelehrt hat: das Prinzip des Vorrangs der Arbeit vor dem Kapital. Dieses Prinzip betrifft unmittelbar den Produktionsprozess, bei dem die Arbeit immer den ersten Platz als Wirkursache einnimmt, während das Kapital, das ja in der Gesamtheit der sachlichen Produktionsmittel besteht, bloß Instrument oder instrumentale Ursache ist.“*

*Enzyklika Laborem exercens (1981) 12*

*„Die Digitalisierung der Arbeitswelt fällt nicht vom Himmel. Sie wird von Menschen, Institutionen und Interessensgruppen mit spezifischen Interessen und Zielen vorangetrieben. Digitalisierung löst ambivalente Prozesse aus; sie ermöglicht z.B. eine Flexibilisierung der Arbeit, führt aber auch zur Verdichtung der Arbeit und gleichzeitig zur Umgehung von Arbeitsschutzgesetzen.“*

*Auszug Beschlusstext KAB Bundesausschuss (11/2019)*

Die Ausgangslage: Die Digitalisierung hat keinen neuen Konflikt geschaffen, sondern wird den bestehenden Gegensatz von Arbeit und Kapital verschärfen.

### **Handeln:**

Es geht nach wie vor um die Frage einer gerechten Aufteilung der durch den Produktivitätsschub erwirtschafteten Gewinne:

- Dazu zählen bspw. die steuerliche Entlastung von personalintensiven Betrieben und eine deutlich stärkere Belastung der kapitalintensiven Produktion, z.B. durch eine schon lange von der KAB geforderte Wertschöpfungsabgabe.
- Zu eng gefasst ist die Anknüpfung der sozialen Sicherungssysteme an einen Arbeitsplatz – aufgenommen werden müssen weitere Finanzierungsquellen aus anderen Einkünften.
- Dringlicher wird auch die Debatte über eine „Notwendende“ Umverteilung des gesellschaftlichen Reichtums zur Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme, öffentlich geförderter Beschäftigung und lebenslanger Bildung.
- Eine Finanztransaktionssteuer ist zwingender denn je, um in den Kreislauf des weltweit außerhalb der Realwirtschaft spekulierenden Kapitals einzugreifen.
- Wir beginnen eine öffentliche Diskussion darüber, welche privatisierten Vermögenswerte auf dem Weg gesetzlicher Regelung in Gemeineigentum überführt werden. Dies gilt auch für die Produktionsmittel (KAB-Beschluss [Arbeit.Macht.Sinn](#) 2017).

## **2.2. Schöne neue digitale Arbeitswelt – „neue“ Freiheit und Selbstbestimmung**

Die Transformation der ArbeitnehmerInnen zu „selbstoptimierten“, „selbstbestimmten“ und „freien“ Kleinunternehmern

### **Sehen:**

Der Soziologe Ulrich Bröckling bringt mit dem Begriff des „unternehmerischen Selbst“ den Wandel des Arbeitsbegriffes auf den Punkt:

*„Die Imagination als Unternehmer wendet die Ohnmachtserfahrung tatsächlicher oder drohender Arbeitslosigkeit in den Aktivismus desjenigen, der sich auf eigene Rechnung auf dem Arbeitsmarkt zu behaupten sucht.“*

*Bröckling: Das unternehmerische Selbst (2013)*

Den Arbeitsbegriff verbinden wir – unsere eigenen biografischen Erfahrungen basieren darauf – mit einer fremdbestimmten Tätigkeit und dem Tauschhandel von Arbeit gegen Lohn und Gehalt. Typischerweise findet dieser Handel – in der sozialstaatlichen Variante vertraglich/tariflich vereinbart und geregelt – in einem bestimmten Zeitintervall (Arbeitstag), an einem vorbestimmten Ort (Fabrik, Büro, Werkstatt, eigenes Haus), bei gleichzeitiger Festlegung der Arbeitsleistung (Akkord, Zielvereinbarung, Projektvorgabe) in einer vorgegebenen Weisungsstruktur (Arbeitshierarchie) statt.

Entlang der oben benannten dynamischen und globalen Wertschöpfungsketten finden dank digitalisierter Produktionsabläufe und dem Internet neue Abstimmungen in der Arbeitsteilung z.B. durch „Crowdworking“ statt. Betriebe verlagern – outsourcen – nicht mehr nur einzelne Betriebsteile ins kostengünstigere Ausland; jetzt sind es konkrete berufliche Tätigkeiten, die ausgelagert werden. Dies hat zum Ziel, die reguläre Belegschaft – so berichtete es uns eine technische Zeichnerin – aufzulösen und einzelne Aufgaben an eine externe Gruppe formal Selbständiger (die Crowd) zu delegieren. Auf entsprechenden Plattformen werden von dieser Gruppe, allerdings auf Basis des internationalen Lohnniveaus, kostengünstigere Leistungen eingekauft.

Wir beschreiben das Crowdworking deshalb so ausführlich, weil es in die Zukunft gerichtet in verschiedener Hinsicht den Kern neuer Beschäftigungsformen im digitalen Zeitalter darstellt und deshalb unserer Aufmerksamkeit bedarf. Für die einen stellen diese Tätigkeiten einen Zuwachs von Freiheit und Selbstbestimmung für die ArbeitnehmerInnen dar und beschreiben ein Idealbild selbstverwirklichten Arbeitens.

Aus Sicht der betroffenen ArbeitnehmerInnen zeichnet die Realität für die anderen ein gegenteiliges Bild. Anders als herkömmliche MitarbeiterInnen in Unternehmen sind die CrowdworkerInnen nicht angestellt. Sie „gehören“ nicht zum Betrieb und verlieren damit u.a. ihre Mitbestimmungsrechte (siehe unten). Diese ArbeitnehmerInnen sind im Kern (schein)selbständig. Sie sind nicht kranken- und sozialversichert, zahlen also nicht in die gesetzliche Rentenversicherung ein, haben keinen Anspruch auf Mindestlohn und kaum Einfluss auf eine geregelte Abgrenzung von Arbeitszeit und freier Zeit. Urlaubsgeld gibt es für sie genauso wenig wie eine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Das unternehmerische Risiko liegt vollständig bei den CrowdworkerInnen.

### **Urteilen:**

Der digitale Wandel relativiert das historisch gewachsene Selbstverständnis von Arbeitszeit und Arbeitsort ebenso wie die tariflich und gesetzlich verankerten Schutzmaßnahmen für abhängig Beschäftigte und das Recht auf ein soziokulturell gesichertes Einkommen bzw. einen gerechten Arbeitslohn.

Es bleibt dabei, dass in der Logik des Kapitalismus der Mensch keinen „Wert“ mehr hat! Daher ist diese schöne neue, selbstopimierte, freie individualisierte Arbeitswelt nur eine Illusion. Davon profitieren letztlich nur diejenigen, die die Arbeitskraft ausbeuten. Dieses zynische, perverse System, in dem der Prozess der Kapitalvermehrung zum Zweck geworden ist und in dem die menschliche Arbeitskraft zum Zweck wird, gilt es zu entlarven.

Das "moderne" Leitbild, das Freiheit verspricht und auf die Eigenverantwortung bei der individuellen Gestaltung der Arbeitsverhältnisse setzt, lässt gänzlich außer Acht, dass aufgrund vorliegender Machtverhältnisse viele ArbeitnehmerInnen – nehmen wir einfach die Logistikbranche oder die „digitalen Tagelöhner“ als Beispiele in den Blick – nicht in der Lage sind, ihre Interessen wahrzunehmen und durchzusetzen.

### **Handeln:**

- Die KAB Deutschlands will, dass für alle Formen der Arbeit, insbesondere für digitale Arbeit, der gesetzliche Mindestlohn gewährleistet ist. Der Mindestlohn muss armutsfest sein und zum internationalen Standard werden. In Deutschland muss er nach unseren Berechnungen derzeit mindestens 13,69 Euro in der Stunde betragen (KAB Bundesausschuss 11/2019).



- Es stellt sich die Frage nach einer Registrierung von FreiberuflerInnen. Die Vergabe eines Zertifikats oder Siegels für ein "Fair-Trade-Label für ArbeitgeberInnen" mit den de-facto-abhängig oder nur in Kleinaufträgen tätigen Freiberuflern kann sinnvoll sein (IG-Metall Aschaffenburg).
- Der Gesetzgeber muss Betriebs- und Personalräten das Recht zuweisen, bei betrieblichen Entscheidungen der Verlagerung von Tätigkeiten in die Crowd (mitgeltend auch beim Einsatz von Home-Office, der Festlegung von Arbeitszeiten und der digitalen Präsenz der ArbeitnehmerInnen) mitbestimmen zu können.

## 2.3 Schöne neue digitale Arbeitswelt. Wer hat das Sagen? – Mitbestimmung stärken

### **Sehen:**

*„1990 ist mir mein erster Rechner im Beruf begegnet. Mein Gefühl war Unverständnis für das Ding und ich bezweifelte den Nutzen. Ich musste lernen, damit Kommunikationsanlagen zu steuern. Wir haben damit auch Berichterstattung und Tabellen gemacht. Der Personaleinsatz wurde später einfach übers Netzwerk übermittelt. Damit haben wir größere Einzugsbereiche bearbeiten können und müssen. Dadurch mussten wir mehr Arbeit verrichten in der gleichen Zeit.“*

*aus den Geschichten zur Digitalisierung*

Vor dem Hintergrund gravierender Änderungen in der Arbeitswelt gilt es die drängende Frage zu stellen, wie sich der Prozess der Digitalisierung im Sinne von Mitbestimmung und guter Arbeit gestalten lässt. Neu ist diese Frage nicht, Antworten jedoch sind notwendiger denn je.

Verbunden mit der Digitalisierung im Prozess Industrie 4.0 schrumpfen Kernbelegschaften und es werden Randbelegschaften, gebildet aus LeiharbeiterInnen, WerkvertragsarbeiterInnen und CrowdworkerInnen bzw. Freelancern, aufgebaut. Für letztere ist ein Betriebs- oder Personalrat in der Regel nicht zuständig.

Andere und veränderte Fragestellungen entwickeln sich im Rahmen der digitalen Transformation neu und rücken in den Mittelpunkt: Der digitale Wandel relativiert Arbeitszeit und Arbeitsort; diese Flexibilisierung von Zeit und Ort bringt Vorteile (z.B. beim Home Office) und Nachteile; viele ArbeitnehmerInnen berichteten uns von einer gelungenen Praxis der Vertrauensarbeitszeit; die Kehrseite ist eine vermeintlich notwendige ständige Erreichbarkeit und digitale Präsenz.

Häufig geschildert wurden uns, dass trotz des beruflichen Einsatzes digitaler Medien, deren Einsatz mit dem Versprechen steigender Produktivität und Zeitersparung verbunden wird, der Arbeitsdruck und die Arbeitsverdichtung durch Hinzunahme neuer Aufgaben (insbesondere in der Verwaltung) deutlich und krankmachend gestiegen ist.

Handlungsbedarf besteht auch bei der beruflichen Weiterbildung. ArbeitnehmerInnen berichteten, dass sie beim beruflichen Einsatz digitaler Medien und Hilfsmittel häufig allein gelassen oder mangelhaft eingearbeitet wurden. „Ich habe Ihnen dies einmal gezeigt: jetzt müssen Sie es können!“ Manche Befragten schilderten ihre Ängste, den neuen Herausforderungen nicht standhalten zu können. Betriebs- und Personalräten stellt sich die Herausforderung, in den Betrieben eine permanente Weiterbildung für die Beschäftigten einzuklagen.

Ein – in den Gesprächen seltener benannter – Aspekt ist die Möglichkeit der ständigen Überwachung der ArbeitnehmerInnen in lückenlos digitalisierten Produktions- und Betriebsabläufen durch automatisierte Protokolle.

### **Urteilen:**

*„Von Bedeutung ist das Recht, die eigene Persönlichkeit am Arbeitsplatz einzubringen, ohne dass dabei das eigene Gewissen oder die Menschenwürde Schaden leiden. Hier ist von neuem an die Rolle der Gewerkschaften zu appellieren, die nicht nur als Verhandlungspartner, sondern auch als »Ort« dienen sollen, an dem die Persönlichkeit des*

Arbeiters zur Geltung kommen kann. Sie sollen dazu beitragen, eine echte Arbeitskultur zu entwickeln und den Arbeitern die volle menschliche Anteilnahme am Unternehmen zu ermöglichen."

*Enzyklika Centesimus annus (1991) 15*

### **Handeln:**

Dazu stellt die KAB Deutschlands fest:

- Wir setzen uns für den Ausbau der Betriebsverfassung, der Unternehmensverfassung und der Stärkung von Betriebsräten, Personalräten und Mitarbeitervertretungen ein. Die Gestaltung der digitalen Entwicklung erfordert eine Mitentscheidung durch die ArbeitnehmerInnen. Ein zentraler Bestandteil dazu ist die Einführung eines Arbeitsgesetzbuches. Wir fordern eine konzertierte Aktion der Berufsverbände, Kammern, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften zur Stärkung der Mitbestimmung, auch für nicht fest angestellte MitarbeiterInnen (Crowdworking).
- Wir halten es für entscheidend, dass alle Menschen, die an der Entstehung eines Produktes oder einer Dienstleistung beteiligt sind, auch an den Unternehmensentscheidungen und -gewinnen teilhaben. Wir fordern deshalb gesetzliche Regelungen zur Unternehmensbeteiligung der MitarbeiterInnen.
- Wir wollen einen garantierten Zugang für alle Menschen zu Bildung. Zum souveränen Umgang mit digitalen Hilfsmitteln, aber auch zur nachhaltigen Gestaltung von Produktions- und Dienstleistungsprozessen ist lebenslanges Lernen eine zentrale Voraussetzung. Eine qualifizierte Erstausbildung, insbesondere im Dualen System der beruflichen Bildung, muss für alle sichergestellt werden. Bildung braucht Zeit und Geld. Wir fordern deshalb gleichwertige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und die dazu notwendigen gesetzlichen Regelungen.

## **2.4 Schöne neue digitale Arbeitswelt – Wem gehört die Zeit?**

### **Sehen:**

Das Thema Zeit bildete im bisherigen Kampagnenverlauf den Schwerpunkt der Aussagen - festgemacht am Thema "Vereinbarkeit von Familie und Beruf". Überhaupt wird bei Gesprächen mit Familien regelmäßig deutlich, dass das Thema Zeit ein „Dauerbrenner in den Familien" ist. Zahlreiche Familien berichteten im Kontext der Digitalisierung davon, dass Home Office einen positiven Beitrag zur Vereinbarung von Familie und Beruf darstellt. Ein zweiter Aspekt war die Vertrauensarbeitszeit, die Freiheiten schaffe, den familiären Alltag besser zu organisieren.

Zeit war zudem eine bedeutende Kategorie bei der Beurteilung der eigenen beruflichen Tätigkeit: die Digitalisierung hat – so wurde durchgängig berichtet – zu mehr Arbeitshetze und Zeitdruck geführt, Mehrarbeit (Überstunden) hat zugenommen, die betriebliche Einführung digitaler Medien und Hilfsmittel ist ein permanenter Zeitfresser.

*„Nach Arbeitsschluss habe ich mich eingearbeitet"*

*„Ich bin abends auf eigene Kosten zur VHS gegangen"*

*aus den Geschichten zur Digitalisierung*

Das Thema Zeit wurde von den Befragten auch mit einem „neuen Kommunikationsstil" verknüpft, der Hetze und Druck zur Folge hat: Reaktionszeiten werden normativ immer knapper definiert („Ich hatte Dir vor 30 min eine Mail geschickt! Warum hast Du diese noch nicht beantwortet?").

Kehrseite der Entgrenzung klar definierter Arbeitsorte und Arbeitszeiten ist die vermeintlich notwendige ständige Erreichbarkeit und Verfügbarkeit – in den Gesprächen blieb jedoch unklar und strittig, ob diese von den ArbeitgeberInnen erwartet oder von den ArbeitnehmerInnen empfunden wurde.

### **Urteilen:**

Es klingt verlockend: Zukünftig haben ArbeitnehmerInnen mehr Freiheiten, Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsplatz frei wählen zu können. Es bleibt jedoch kritisch anzumerken, dass eine aus der Marktlogik geborene Individualisierung der Arbeitsverhältnisse letztlich eine Funktionalisierung des Freiheitsbegriffes darstellt. Es ist eine „Freiheit“, die auf direktem Weg in eine Rund-um-die-Uhr-Arbeitsgesellschaft mündet.

Vielmehr sollten wir im Blick haben, dass nur ein „taktvolles Leben“ im menschlichen Rhythmus, wo Familie und Beruf vereinbar sind, der Sonntag den sozialen Höhepunkt zwischen den an der Wirtschaft ausgerichteten Werktagen bildet und andere menschliche Tätigkeiten ihre eigene Zeit erhalten, erstrebenswert ist.

In diesem Zusammenhang bringen wir auch unser Konzept der Tätigkeitsgesellschaft ins Spiel, das auf einen neuen Ausgleich und eine neue Verhältnisbestimmung der unterschiedlichen Formen von Arbeit in der „Triade der Arbeit“ abzielt. Alle Formen menschlicher Arbeit, die Erwerbsarbeit, die Privatarbeit und die gemeinwesenbezogene Arbeit, sind gleichwertig und müssen zur Selbstentfaltung und Selbstbestimmung des Menschen beitragen. Arbeit soll zur befreienden Arbeit, zur „Tätigkeit“ werden, um den Menschen und dem sozialen Zusammenleben gerecht zu werden. Mitgeltend beinhaltet das Konzept auch die notwendige Entscheidung der individuellen Entgrenzung zur Erwerbsarbeit und der Freiheit zur Muße.

### **Handeln:**

- Wir unterstützen durch Qualifizierung und Bildung die ArbeitnehmerInnen, die neu gewonnene Zeitsouveränität selbstbestimmt zu nutzen. Wir brauchen Regulierungen, die Freiheit und Autonomie der ArbeitnehmerInnen ermöglichen und die Rahmenbedingungen, wie die Fürsorgepflicht der ArbeitgeberInnen, arbeitsfreie Sonn- und Feiertage, zeitnahe Entlastungszeiten, Tageshöchstleistungszeiten von acht Stunden und 48 Wochenarbeitsstunden, garantieren (KAB Bundesausschuss 11/2019).
- Die KAB Deutschlands fordert eine Anpassung der Arbeitszeitgesetzgebung, die dies auch für die digitale Arbeitswelt festschreibt, durchsetzt und kontrolliert (KAB Bundesausschuss 11/2019).
- Wir laden alle Menschen ein, diese Work-Life-Balance und entgrenztes Arbeiten miteinander in Bildungsveranstaltungen zu erlernen und uns die Zeit zurückzuholen.

## **2.5 Schöne neue digitale Arbeitswelt – Wer verliert und wird abgehängt?**

*„Wir waren früher sieben Disponenten und mit dem Computer konnten nur noch 2,5 Disponenten in der Firma arbeiten ... die anderen mussten letztendlich mehr arbeiten, mehr in kürzerer Zeit schaffen als vorher... Ich wurde dann eines Tages auch arbeitslos; ein von der Politik beschimpfter fauler Arbeitsloser, der ja wohl selber was falsch gemacht haben muss, denn wer arbeiten will, der findet auch was.“*

*Brigitte, 62 Jahre*

Viele Studien beschäftigen sich mit den Auswirkungen der Digitalisierung/Industrie 4.0 auf den Arbeitsmarkt. Diese Studien liefern aber nur Bruttoergebnisse ab – deutlich wird nur, wo zukünftig vermutlich Arbeitsplätze abgebaut werden (Man/frau muss sich nur am Bahnhofsschalter oder in einer Bank umschaun, um selbst zu Einschätzungen zu kommen!). Kaum eine Studie beschreibt, wo neue Arbeitsplätze – und mit welcher Qualität (!) – entstehen.

In der Autoindustrie, bei Banken und Versicherungen oder im Handel werden, wenn nicht schon geschehen, Arbeitsplätze wegfallen – gleichzeitig herrscht ein großer Mangel an Arbeitskräften in Schulen, Krankenhäusern, im Handwerk, den Kitas und bei der Pflege ... Schwerlich lässt sich jedoch der Mechatroniker (unfreiwillig) in eine Kita stecken – diese Gleichzeitigkeit der Problemlagen macht die Probleme so schwer beherrschbar. Sicher ist nur, dass der Markt diese Probleme nicht lösen wird.



Die Erfahrungen mit der Agenda 2010 zeigen uns: Die VerliererInnen auf dem Arbeitsmarkt und zukünftig auch die DigitalisierungsverliererInnen in den Büros, Werkstätten und Fabrikhallen sind abgeschrieben, wenn nicht einschneidende arbeitsmarktpolitische Maßnahmen ergriffen werden. Daher ist zu fordern:

- Es liegt in der Verantwortung der Unternehmen, ihre Beschäftigten für Tätigkeiten zu qualifizieren, die sich im Betrieb zukünftig abzeichnen. Das neue Qualifizierungschancengesetz der Bundesregierung ist da ein Schritt in die richtige Richtung. Betriebsräte können – so der DGB – dabei die Qualifizierung von (noch) Beschäftigten in ihrer Firma unterstützen.
- Das „unverdächtige“ Handelsblatt schrieb im Sommer 2019 als Forderung an den Staat: „Beschäftigte müssen die Chance haben, einen ganz anderen Beruf zu ergreifen – auch noch im fortgeschrittenen Alter und ohne dabei in der Umschulungsphase zum Sozialfall zu werden. Modelle wie Langzeitkonten oder Bildungssparen liegen auf dem Tisch, werden aber zu wenig genutzt.“
- An den Staat richtet sich auch unsere Forderung, offensiv einen öffentlich geförderten Arbeitsmarkt mit tariflich entlohnten und sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen zu etablieren! Schließlich gibt es überall gesellschaftlich wertvolle und dem Gemeinwohl dienende Arbeit, zum Beispiel in der Pflege, der öffentlichen Infrastruktur, der Betreuung usw.

## 2.6 Schöne neue digitale Arbeitswelt – Resümee

*„Schließlich ist Digitalisierung ein (ordnungs-)politisches Projekt, da die Protagonisten der Entwicklung ihre technischen Innovationen in der Regel aus ökonomischer Zweckrationalität vorantreiben. Insofern dieses Denken und Handeln nicht per se am Gemeinwohl orientiert ist, bedarf es politischer und rechtlicher Rahmenbedingungen, die unter anderem die Rechte von Bürgerinnen und Bürgern gegenüber Unternehmen und multinationalen Konzernen schützen.“*

*Medienbildung und Teilhabegerechtigkeit DBK (2016)*

Letztlich können mittels des vorliegenden Impulses zum Thema Arbeit und Industrie 4.0, angesichts der recht begrenzten empirischen Befunde und ausgewerteten Erfahrungen, keine abschließenden Aussagen über die künftige Entwicklung von Arbeit 4.0 gemacht werden. Wir sind uns jedoch sicher, sehr konkrete Entwicklungsfragen beschrieben zu haben.

*„Wir müssen (auch) dafür sorgen, dass durch die Möglichkeiten der Digitalisierung ökologische Ziele im Arbeitskontext erreicht werden. Gleichzeitig müssen wir prüfen unter welchen Bedingungen Ressourcen für uns noch nutzbar sein dürfen. Wir fordern daher Umwelt- und Arbeitsstandards, die nachhaltiges globales Wirtschaften ermöglichen.“*

*KAB Bundesausschuss (11/2019)*

Arbeit 4.0/Industrie 4.0 hat das Potential, die Arbeitsbedingungen deutlich zu verbessern, wenn die neuen Möglichkeiten für ArbeitnehmerInnen fair genutzt und weiterentwickelt werden. Erste Erfahrungen deuten jedoch in die entgegengesetzte Richtung. Die neuen Möglichkeiten werden vor allem zur Maximierung der Unternehmensgewinne und zulasten der arbeitenden Menschen genutzt.

Es zeichnet sich ab, dass erhebliche Anstrengungen der AkteurInnen in Wirtschaft, Politik und Wissenschaft erforderlich sein werden, um Arbeit 4.0/Industrie 4.0 mit der Vision guter Arbeit zu verbinden. Diesen Prozess anzustoßen ist Aufgabe der KAB.

Aachen, Januar 2020

