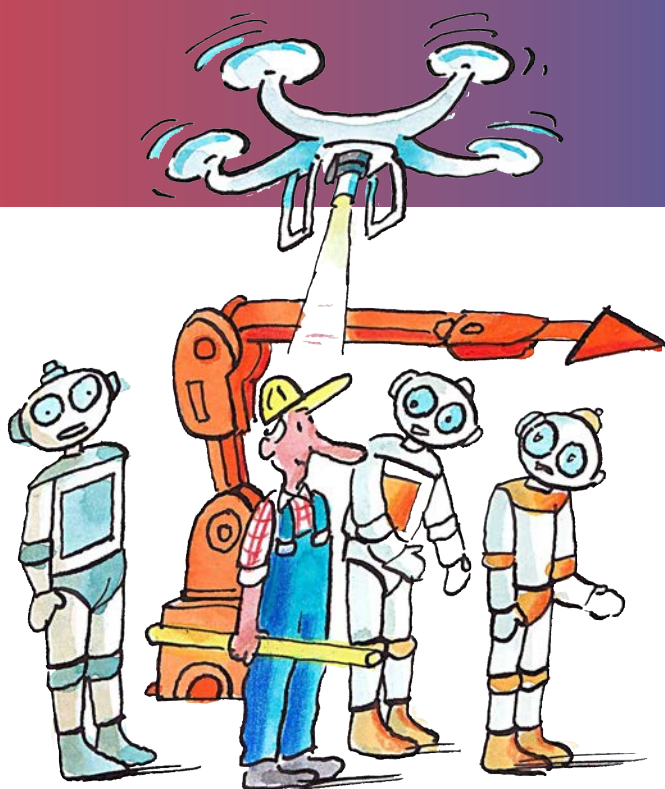


Auswirkungen der digitalen Arbeitswelt auf das Leben der Arbeitnehmer/innen und ihrer Familien – sozialethische Überlegungen





Mit freundlicher Unterstützung der Europäischen Union

Impressum

Herausgeber: Europäisches Zentrum für Arbeitnehmerfragen, Königswinter
www.eza.org

Autor: Rainer Reißmayer

Gestaltung: HellaDesign, Emmendingen, www.helladesign.de

Illustration: © Klaus Puth, Mühlheim/Main, www.klausputh.de

Druck: Druckerei Eberwein, Wachtberg-Villip

Stand: März 2018

Inhalt

Zum Geleit	4
Vorwort	7
Einleitung – eine Einschätzung zum Stand der Dinge	9
Das „Digitale Zeitalter“ verändert unsere Art zu leben und zu arbeiten / ÖZA	16
Digitale Arbeitswelt – Industrie 4.0: Würdige Arbeit, Entwicklung der Beschäftigung und Einkommensverteilung in der Gesellschaft / LOC/MTC	19
Menschenwürdige Arbeit in einer digitalisierten Arbeitswelt / KAB Deutschlands	22
Digitale Arbeitswelt – Industrie 4.0 / KAP	25
Die ethischen Aspekte der Arbeit im digitalen Zeitalter (Industrie 4.0) / ACLI-ENAIIP	27
Industrie 4.0 und ihr Einfluss auf den Arbeitsmarkt / EDS-FNS	30
Zusammenfassung	33
Abschlussbemerkung	35

Zum Geleit

Dass die Digitalisierung der Arbeitswelt Wirkungen weit über diesen Bereich hinaus entfaltet, ist mittlerweile allgemein bekannt. Welche das sind und sein werden, ist hingegen nur schwer absehbar.

Es stellen sich daher – vor allem für Arbeitnehmerorganisationen – überall in Europa zahlreiche Fragen:

Wie wirkt die durch Digitalisierung vorangetriebene Entgrenzung von Orten und Zeiten menschlicher Arbeit auf die Gesundheit von Arbeitnehmern/innen, auf das Zusammenleben in Familien und in der Gesellschaft?

Welche Rolle spielen Arbeitnehmerorganisationen, wenn sich im Zuge von Digitalisierung die bisher gültige Arbeitsbeziehungsordnung zwischen Arbeitgebern/innen und Arbeitnehmern/innen immer mehr auflöst, zugunsten einer Plattform-Wirtschaft, die Personalverantwortung ausdrücklich ablehnt?

Wie können noch an Erwerbsarbeit gekoppelte Sozialleistungen erwirtschaftet werden, wenn immer weniger menschliche Arbeit zum Einsatz kommt? Welchen Stellenwert nimmt menschliche Arbeit zukünftig für Teilnahme und Teilhabe von Arbeitnehmern/innen in und an der Gesellschaft ein?

Was bedeutet es für Demokratie, Rechtstaatlichkeit und Freiheit in Europa, wenn Daten als ein zunehmend wichtiger Rohstoff gelten und sie sich gleichzeitig weitgehend in den Händen weniger Unternehmen außerhalb Europas befinden?

Es gibt noch viele weitere Fragen und noch nicht genügend Antworten. Deshalb hat sich EZA im Bildungsjahr 2017/2018 im Rahmen einer Projektkoordinierung zum Thema „Auswirkungen der digitalen Arbeitswelt auf das

Leben der Arbeitnehmer und ihrer Familien – sozialetische Überlegungen“ mit diesen Herausforderungen auseinandergesetzt und versucht, weitere Antworten zu finden. Mein Dank geht hier neben all den Seminarteilnehmern/innen und Referenten/innen insbesondere an Rainer Reißmayer, der die Projektkoordinierung leitete und den vorliegenden Bericht erstellte.

Die Generaldirektion für Beschäftigung, Soziales und Integration der Europäischen Kommission unterstützte unsere Aktivitäten inhaltlich und finanziell.

Ich wünsche gute Lektüre!

Sigrid Schraml
Generalsekretärin EZA

„Es bedeutet eine Arbeit, die in jeder Gesellschaft Ausdruck der wesenseigenen Würde jedes Mannes und jeder Frau ist: eine frei gewählte Arbeit, die Arbeitnehmer, Männer und Frauen, wirksam an der Entwicklung ihrer Gemeinschaft teilhaben lässt; eine Arbeit, die auf diese Weise den Arbeitern erlaubt, ohne jede Diskriminierung geachtet zu werden; eine Arbeit, die es gestattet, die Bedürfnisse der Familie zu befriedigen und die Kinder zur Schule zu schicken, ohne dass diese selber gezwungen sind zu arbeiten; eine Arbeit, die den Arbeitnehmern erlaubt, sich frei zu organisieren und ihre Stimme zu Gehör zu bringen; eine Arbeit, die genügend Raum lässt, um die eigenen persönlichen, familiären und spirituellen Wurzeln wiederzufinden; eine Arbeit, die den in Rente eingetretenen Arbeitnehmern würdige Verhältnisse sichert.“

Enzyklika CARITAS IN VERITATE von Papst Benedikt XVI. vom 29.6.2009, S. 101

Vorwort

„Digitalisierung“, „Industrie 4.0“, „Arbeitswelt 4.0“ beeinflussen alle Arbeits- und Lebensbereiche in einer Gesellschaft und entfalten tiefgreifende Auswirkungen, zum Beispiel auf „Würdige Arbeit“, „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, „Einkommensverteilung“, „Reichtum und Armut“, „gesellschaftliche, berufliche und soziale Partizipation“, „Arbeitsplatzgestaltung und -sicherung“, „Ethik“, „Kulturerbe“, „Bildung und Ausbildung“, „Chancen und Risiken“; „Gesundheit und Wohlergehen“. Dies beschäftigt die Gewerkschaften, andere Arbeitnehmerorganisationen und christliche Kirchen.

Dabei handelt es sich ohne Frage um einen Paradigmenwechsel, der unter dem Stichwort „Industrielle Revolution“ hinlänglich bekannt ist. Allerdings halten nicht „neue Dampfmaschinen“ Einzug in Produktion und Dienstleistung. Es sind die durch intelligente Algorithmen selbstständig handelnden, lernenden Maschinen und Geräte, die in einer globalen Vernetzung die Welt von morgen ganz anders aussehen lassen werden als heute.

Die hier zusammengefassten Seminare sind Teil der EZA-Projektkoordinierung zum Thema „Auswirkungen der digitalen Arbeitswelt auf das Leben der Arbeitnehmer/innen und ihrer Familien – sozialetische Überlegungen“ und wurden von EZA-Mitgliedorganisationen in verschiedenen Ländern der Europäischen Union durchgeführt.

Ziel der EZA-Projektkoordinierungen ist es, dass verschiedene Projektträger, die inhaltlich sehr nah beieinanderliegende Themen bearbeiten, ihre Planungen abstimmen, sich miteinander austauschen, unterstützen und vernetzen. Die Ergebnisse der Seminare werden dann zusammengefasst, mit Handlungsempfehlungen versehen und als Bericht veröffentlicht.

Dieser nun vorliegende Bericht besteht aus einigen thematischen Erwägungen, einem kleinen Blick auf den aktuellen Stand der Dinge, den Seminarberichten der beteiligten Projektpartner, einer Zusammenfassung und aus Abschlussbemerkungen.

Einleitung – eine Einschätzung zum Stand der Dinge

Unter dem technischen Stichwort „Digitalisierung“ vollzieht sich bereits jetzt eine nachhaltige Veränderung im beruflichen und privaten Leben der Menschen. Internet, Tablet, Smartphone sind ganz normale Begleiter. Online-Banking, Web-Bestellsysteme, Musik-, Video-, TV- und Kinofilm-Webportale, Gesundheits- und Vitalfunktions-Armbänder, intelligente Automobilsysteme und Straßenverkehrslenkung, digitalisierte Lernmittel und Schule, Facebook, Twitter, YouTube, Instagram sind nur einige Beispiele aus dem Alltagsleben.

Die Wirtschaft treibt ihre „Digitalisierung“ voran. Cloudsysteme steuern Lagerhaltung, Produktionsabläufe, Dienstleistungen. Zum Einsatz kommt algorithmische Software, die lernfähig ist, selbständig Maschinen und Geräte verbessert und auf Marktveränderungen reagiert. Die Durchdringung ist allumfassend. So kann nicht nur ein Produkt via 3D-Druck (Internet der Dinge) effizient und kostengünstig hergestellt werden – auch in den staatlichen und kommunalen Behörden ist dieser Wandel spürbar.

Das so genannte „bürgerfreundliche Amt“ bietet seine Dienstleistungen, zum Beispiel das Bestellen von Mülltonnen, Reisepass oder Wohnortanmeldung via Internet an. An diesem Beispiel wird auch deutlich, mit welcher unterschiedlichem Tempo Verwaltungen in Europa hier umstellen. Während in Deutschland erste Testversuche erkennbar sind, arbeiten die Kommunalverwaltungen in Estland fast ausschließlich digital. Medizinische Anamnesen können heute via Datenleitung gestellt und Therapien an entsprechende Krankenhäuser weitergeleitet werden. Die so genannte „Telemedizin“ ist auch in der Lage, gerätesteuerte Operationen durchzuführen.

Treiber der Digitalisierung

Vor allem die ungünstige demografische Entwicklung in den hochindustrialisierten Gesellschaften und die Aussicht auf eine verbesserte, globale Wertschöpfung treiben diese Entwicklung an. Gleichzeitig werden Kosten gesenkt, globale Handelsströme effizient, Zeitmanagement kontrollierbarer, Wettbewerbsvorteile manifest.

Treiber ist aber auch das Verhältnis von Macht und Kapital. Der Sozialphilosoph Oskar Negt beschreibt, dass beim Blick nicht auf die Konzerne, sondern auf die Menschen klar werde, dass die Globalisierung nur die schlimmsten Tendenzen des Kapitalismus verstärke: die „Schere zwischen Reich und Arm“ werde immer größer und der Markt entledge sich durch die „Digitalisierung“ seiner letzten Grenzen und Kontrollen.¹

Die Digitalisierung bewirkt eine zunehmende Verfügungsgewalt über Daten und Menschen. Dies gilt sowohl für das private Leben, als aber auch – und insbesondere – in der Arbeitswelt. Kontrolle von Arbeitszeit, Arbeitsabläufen und Abwesenheit verbessert die Produktivität von Beschäftigten, steigert die Wertschöpfung und reduziert die Kosten. Die Fülle der Daten ist dabei mittlerweile so groß, sodass das „Data-Mining“, „Big Data“ ein zusätzlicher Geschäftszweig geworden ist.

Mensch, Digitalisierung und Arbeitswelt

Nun sind die digitalen Entwicklungen nicht per se schlecht. Zum Beispiel möchte niemand auf die Möglichkeit verzichten, Konsumgüter online zu bestellen, zu bezahlen und liefern zu lassen. Der Dialog über die sozialen Netzwerke kann für weit entfernt voneinander wohnende Familienangehörige

¹ Oskar Negt: Arbeit und menschliche Würde. Göttingen 2001

hilfreich sein. Die schnelle und augenblickliche Kommunikation über ein Smartphone kann Leben retten. Digitale Informations-, Bildungs- und Bibliotheksportale fördern Wissen und Bildung.

Flexibilisierte Arbeitszeiten können mehr Freizeit bedeuten. Telearbeitsplätze (Homeoffice, Crowdfunding, Crowdsourcing, Text-, Audio-, Grafikbroking) können dem Familienleben auch mehr Freiräume bieten.

In den Industriegesellschaften ist der Betrieb weit mehr als nur ein Ort der Wertschöpfung. Hier werden persönliche Kontakte geknüpft, sozialer Ausgleich verhandelt, Arbeitsbedingungen verabredet, Teambildung gefördert und Konflikte ausgetragen.

Risiken/Beispiele

Durch die Digitalisierung ist es möglich, die digitale Arbeit in mehrere Mobilitäten aufzuteilen:

Arbeitsinhalte sind von überall zugänglich. Arbeitsmittel werden tragbar (Tablet etc.). Die Arbeitenden sind nicht mehr an einen festen Arbeitsplatz gebunden. Bei der Interaktion zwischen Mensch und Maschine gerät der Mensch in eine dienende, ständig sich anpassende Rolle als Teil eines größeren Produktions- und Dienstleistungsprozesses.

Das führt zunehmend zu einer Entgrenzung und Flexibilisierung von Arbeit in zeitlicher, räumlicher und organisatorischer Hinsicht. Ein selbstbestimmtes Arbeiten gehört der Vergangenheit an. Arbeits- und Gesundheitsschutz werden dadurch ausgehöhlt, Einkommen und Arbeitsschutz orientieren sich an den Kosten/Nutzen-Rechnungen autonomer Produktionssysteme und die Trennlinie zwischen Berufs- und Privatsphäre existiert nicht mehr. Das kann das Familienleben belasten und zu gesundheitlichen Problemen führen.

Die digitalisierte Arbeitswelt verlangt nach gut qualifizierten Menschen. Da es immer mehr gut ausgebildete Menschen gibt, wird ihr Einkommen schrumpfen. Der Arbeitsmarkt regelt den Preis. Fehlende Bildung und Ausbildung führt zu schlechten Arbeitsplätzen mit schlechter Bezahlung. Diese prekären Beschäftigungsverhältnisse sind überwiegend in befristeter Form vorhanden. Die Familienplanung findet wegen befristeter Jobs und geringem Einkommen nicht statt.

Psychische und physische Fehlbeanspruchungen im Rahmen von autonomen Produktionssystemen entstehen durch verbleibende monotone Restaufgaben und führen zu seelischen Belastungen. Komplexe Arbeiten in vernetzten, sich selbst steuernden Systemen führen zu Arbeitsverdichtung und neuen Entgrenzungen.

Es fehlt Erfahrungswissen, weil die auf künstlicher Intelligenz basierenden, leistungsstarken Systeme dem Menschen nur noch eine überwachende Rolle zuweisen. Die Erfahrung durch Teilhabe am Produktionsprozess fehlt.

Chancen und Beispiele

Die vergangenen zirka 200 Jahre Wirtschaftsgeschichte haben gezeigt, dass durch die industriellen Revolutionen nicht nur Berufsbilder verschwunden, sondern auch neue entstanden sind. Gleichzeitig muss auch gesagt werden, dass der Wohlstand der Menschen in einer industrialisierten Gesellschaft angestiegen ist.

Neue Berufsbilder entstehen. So hat es vor zirka 10 Jahren den so genannten Infobroker nicht gegeben.

In einigen Betrieben der metallverarbeitenden Industrie wird das Zusammenfügen von Motoren und Maschinenteilen mit der Hilfe von VR-Brillen bewältigt, was den Beschäftigten ermöglicht, Bauanleitungen und die direk-

te Kontrolle fehlerfreier auszuführen. Dies wird als VR-gestützte Montage bezeichnet.

Neue, flexible Arbeitsmodelle können eine bessere Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben („work-leisure-balance“) bewirken.

Um Arbeitsplatzverlust durch die Digitalisierung zu vermeiden, wird es kürzere Arbeitszeiten geben müssen. Diese freien Tage können in Freizeit oder Familien investiert werden. Es setzt aber auch die Möglichkeit frei, persönliche Bildungsmaßnahmen zu nutzen. Dies kann sich auch in einer geförderten Bildungsteilzeit äußern.

Gewerkschaften, Kirchen, soziale Organisationen und Digitalisierung

Die zurecht neu entdeckten Ansprüche der Beschäftigten an eine Vereinbarkeit von Arbeit und Leben bedeutet für die Sozialpartner, ihren Interessenhorizont und ihre Handlungsziele zu erweitern. Dies ist nur möglich, wenn sie sich ebenfalls in ihren Organisationen der Digitalisierung stellen und neue Modelle für ihre Arbeitsplätze entwickeln. Das Vorleben stärkt die Glaubwürdigkeit in der Außenwirkung und bei den Menschen.

Ein kleines „**Glossar**“ von Begriffen, die in den Seminaren immer wieder Erwähnung fanden:

Hightech-Strategie

Im Jahre 2006 hat das deutsche Bundesministerium für Bildung und Forschung seine „Hightech-Strategie“² vorgestellt. In ihr werden die Schwerpunkte der Forschungspolitik definiert. Der Plan dient dem Paradigmenwechsel von Produktionssystemen zugunsten einer neuen Industriepolitik, um den Wirtschaftsaufschwung im Land zu befördern.

Die Strategie wurde mehrfach überarbeitet und umfasst aktuell neben der Forschungspolitik in Wissenschaft und Wirtschaft zusätzlich die Zivilgesellschaft. Damit sind alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens einbezogen. Sie beschreibt damit die „Digitalisierung“ aller Lebens- und Arbeitswelten und den damit einhergehenden tiefgreifenden Wandel in der Gesellschaft.

Industrie 4.0

Die Bezeichnung „Industrie 4.0“ wird erstmals im Jahre 2011 auf der Hannover Messe im Rahmen des nunmehr vorgestellten Titels „Hightech-Strategie 2020“ benutzt. Die Entwicklung hin zur Digitalisierung von Produktions- und Dienstleistungsprozessen jeder Art ist ein Schwerpunktthema auf dieser Messe. Das Stichwort erinnert an die wirtschaftlichen Umwälzungen der letzten 200 Jahre, die unter der Bezeichnung „Industrielle Revolution“ bekannt sind.

2 BMBF: Die neue Hightech-Strategie – Innovationen für Deutschland. Federal Ministry of Education and Research. Berlin 2014.
<https://www.bmbf.de/de/die-neue-hightech-strategie-86.html>
<https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Artikel/Technologie/hightech-strategie-fuer-deutschland.html>
<https://www.hightech-strategie.de/de/Publikationen-714.php>
<https://www.hightech-strategie.de/de/Publikationen-714.php>
https://www.bundesregierung.de/Webs/Breg/DE/Themen/Forschung/1-HightechStrategie/_node.html

Arbeiten 4.0 bzw. Arbeitswelt 4.0

In Deutschland wird seit einigen Jahren der Wandel der Arbeit durch Industrie 4.0 unter dem Stichwort „Arbeiten 4.0“ lebhaft – vor allem von den Gewerkschaften, weiteren Arbeitnehmerorganisationen und Kirchen – diskutiert. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat im Jahre 2016 sein „Weißbuch Arbeiten 4.0“³ veröffentlicht und somit den Dialogprozess zwischen allen Sozialpartnern auf eine neue Stufe gehoben.

Europa 2020 – Horizont 2020

Im Jahre 2010 hat die Europäische Kommission ihre Strategie Europa 2020⁴ beschlossen. Die Schwerpunkte des Programms sind: Förderung von Forschung und Entwicklung, Hochschulbildung, lebenslanges Lernen zur Erhöhung des Wirtschaftswachstums, bessere gesellschaftliche Integration, umweltfreundliche Technologien, nachhaltige soziale Marktwirtschaft, Schutz der Freiheit und Sicherheit Europas und seiner Bürger/innen, Gesundheit, demografischer Wandel und Wohlergehen. Das Förderprogramm Horizont 2020⁵ soll zwischen 2014 und 2020 diese Strategieziele verwirklichen helfen. Auch in den USA, in Frankreich und im Herbst 2016 in Italien beschlossen die Regierungen in nationalen Strategiepapieren eine Wende hin zu Industrie 4.0.

3 BMAS: Weißbuch Arbeiten 4.0. Federal Ministry of Labour and Social Affairs. Berlin March 2017.
<http://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Arbeiten-vier-null/arbeiten-vier-null.html>

4 European Commission: Strategy Europe 2020. Brussels 2010/2018
<https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLETE%20%20DE%20SG-2010-80021-06-00-DE-TRA-00.pdf>

5 European Commission: Horizon 2020. Brussels 2014/2018 <http://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en>

Das „Digitale Zeitalter“ verändert unsere Art zu leben und zu arbeiten

18. bis 21. Mai 2017, Tirana / Albanien, organisiert von ÖZA (Österreichisches Zentrum für Arbeitnehmerbildung)

Handlungsfelder auf europäischer Ebene

Erwerbsarbeit wird immer ein bedeutender Bestandteil im Leben der Menschen und der Gesellschaft sein.

Die Erwerbsarbeit wird tendenziell abnehmen. Dennoch werden neue Berufsfelder für neue Jobs entstehen: so genannte Green Jobs und Smart Cities, Berufe im Gesundheitsbereich, der Pharmazie, der Mobilität (selbstfahrende Automobile), Software (Apps und KI), Hardware (Roboter, Computer), Lebensmittelindustrie, Automobilindustrie, Landesverteidigung, Informations- und Telekommunikationstechnologie im Sinne von globalisierten Produktionsstätten und die Wiederansiedlung digitaler Produktionen in Europa (z.B. 3D Drucksysteme in Serverparks).

Im Rahmen der digitalen Infrastruktur werden Breitband- und Glasfasernetze schnelle und offene Internetnutzung ermöglichen. Und zwar für alle Menschen im beruflichen und privaten Leben.

Der freie und kostenlose Zugang (open-source) zu jeder Software via WorldWideWeb könnte die Möglichkeit einer zukünftigen Gewerkschaft – einer „Cyber-Trade-Union“ – fördern. Die Digitalisierung ist so keine Bedrohung und Gefahr, sondern bietet die Chance, Inhalte schneller teilen zu können und durch neue Mitglieder stärker zu werden.

Neue Methoden für Bildung und Ausbildung werden die Zukunft bestimmen. Sie werden viele digitale Elemente enthalten und sich am „Lebenslangen Lernen“ (life long learning) orientieren (Edgar Faure / Felipe Herrera / Abdul-Razzak Kaddoura / Henri Lopes / Arthur V. Petrovsky / Majid & Ward Rahnama / Frederik Champion: Learning to Be. The World of Education Today and Tomorrow. Faure-Report.: Unesco. Paris 1972).

Weiterentwicklung des europäischen Sozialmodells durch Digitalisierung

Digital und sozial sind kein Widerspruch.

Gewerkschaften müssen die zunehmende Geschwindigkeit des Wandels als Chance wahrnehmen und in ihre Arbeit integrieren.

Durch die Digitalisierung in allen Lebensbereichen entstehen neue Formen der Beziehungen: Zwischen Sozialpartner und Regierung sowie zwischen Arbeitnehmern/innen und Arbeitgebern/innen. Diese Formen ermöglichen auch neue Chancen für Dialoge.

Gewerkschaften müssen die Möglichkeiten der „digitalen Kommunikation“ anwenden (E-Mail, Social Media, digitale Video/Audio-Konferenzsysteme usw.).

Die digitalisierte Welt und Kommunikation sind ohne neue Regeln nicht denkbar. Und so braucht auch der „soziale Dialog“ in dieser digitalisierten Welt Regeln. In diesem Sinne ist nach wie vor der Mensch im Mittelpunkt und Maßstab jedes technischen Fortschritts. Ethik und Werte müssen wir verstärkt in die öffentliche Diskussion bringen; bisherige Kulturtechniken sind – wo sinnvoll – zu bewahren.

Weiterentwicklung der Marktwirtschaft im Rahmen sozialer und ökologischer Bedingungen

Die Teilnehmer/innen der Konferenz in Tirana bekennen sich klar zur sozialen Marktwirtschaft. Sie sind gleichzeitig der Überzeugung, dass die sozio-ökologischen Rahmenbedingungen für eine Weiterentwicklung hin zu einer globalen „ökosozialen Marktwirtschaft“ weiterhin notwendig sind, da zwar die Öffentlichkeit endlich darüber diskutiert, dass die rasante elektronische Durchdringung aller Wirtschaftsbereiche große Risiken für den Datenschutz und den Arbeitsmarkt mit sich bringt. Aber ökologische Auswirkungen sind bislang kaum ein Thema. Es muss aber Thema sein, weil Digitalisierung z.B. einen enormen „Energiehunger“ mit sich bringt. Die Blockchain-Technologie auf der sich Bitcoins gründen, muss reihenweise Datensätze verketteten. Eine einzige Transaktion per Digitalwährung fordert rund 10.000-mal mehr Energie als eine Buchung per Kreditkarte.

Das heutige marktliberale Wirtschaftssystem des US-amerikanischen Ökonomen Milton Freedman (Chicagoer Schule) ist nach dem tschechischen Ökonomen Thomas Sedlacek in eine „Falle der Mathematik und der Algorithmen, eine Kosten-/Nutzenfalle“ geraten. Daher muss das Wirtschaftsleben so weiterentwickelt werden, dass allen Menschen eine gerechte Teilhabe und ein gutes Leben möglich ist.

Rechtsstaatlichkeit, Freiheit und Demokratie sind die Grundpfeiler in Europa und sie werden stetig weiterentwickelt. Dies muss auch im Zusammenhang des digitalen und globalen Wettbewerbs so bleiben.

Die Teilnehmer/innen dieser Konferenz in Tirana verstehen die Digitalisierung als Chance. Bereichert durch christliche Werte, die Verbindung von Ethik und Fortschritt ist eine gute Zukunft möglich.

Digitale Arbeitswelt – Industrie 4.0: Würdige Arbeit, Entwicklung der Beschäftigung und Einkommensverteilung in der Gesellschaft

8. bis 10. Juni 2017, Mora / Portugal, organisiert von LOC/MTC (Liga Operária Católica - Movimento de Trabalhadores Cristãos)

Ana Santos von der ILO berichtete über die Zukunft der Arbeit, die sich in vier Bereiche einteilen lässt: Arbeit und Gesellschaft, würdige Arbeit für alle, Organisation der Arbeit, Produktion und Steuerung der Arbeit. Zurzeit sei noch nicht klar, wohin die Globalisierung steuere. Daher sei eine nachhaltige Debatte über die Veränderungen in der Arbeitswelt wichtig. Die Zukunft der Arbeit sei nicht vorbestimmt, könne gestaltet werden, müsse sich dem Menschen anpassen. Die ILO setze sich ein für Vollbeschäftigung, gerechte Verteilung der Einkommen und der Gewinne aus höherer digitaler Produktivität, neue Formen sozialer Sicherung.

José Fernando Almazán von HOAC betonte den besonderen Wert der Arbeit. Arbeit sei eine Gabe und ein mit dem Gesellschaftsaufbau verbundenes Humanisierungs-Vorhaben zugleich. Sie diene der menschlichen Verwirklichung und nicht allein als Einkommensquelle. Arbeit sei Mittelpunkt des Sozialpakts, aber kein Mittel zum Konsum. Es gehe um die Aspekte Würde, Achtung, Freiheit, Rechte aller Menschen. Die Zukunft hänge ab von der Wahrnehmung der Realität, den Werten, den Lebensbedingungen, dem Gleichgewicht zwischen Individualismus und Gemeinwohl. Das ermögliche glaubwürdige Alternativen für eine würdige Arbeit und Gesellschaft.

Fernando Marques von CGTP-IN stellte fest, dass einige Analysten die massive Vernichtung von Arbeitsplätzen voraussagten. Andere sprächen jedoch von neuen Formen der Arbeit, Berufe und Dienstleistungen. Daraus ergäben

sich folgende Forderungen: Verringerung der Arbeitszeiten, Stärkung der Tarifautonomie und Tarifvertragsbindung im Hinblick auf den zunehmenden Bereich der Minijobs im Dienstleistungssektor, Schutz vor Ungleichheiten und schlechten Arbeitsbedingungen aufgrund weniger hochqualifizierter Menschen einerseits und vieler im Niedriglohnsektor als ersetzbar geltender arbeitenden Menschen, nachhaltige soziale Sicherheit und ihre Bedeutung für die Zukunft.

An einem runden Tisch debattierten die Ländervertreter/innen Beschäftigungsentwicklung, ökonomische Folgen, prekäre Arbeit und Arbeitslosigkeit.

Als Ergebnisse können folgende Stichworte festgehalten werden: steigende Ungleichheit und Anzahl prekärer Jobs; befristete Arbeitsverträge; Abkehr vom neoliberalen Wirtschaftssystem, weil es soziales, demokratisches, würdiges und auskömmliches Leben und Zusammenleben der Menschen vernichtet; Förderung der Solidarität, des Dialogs mit Arbeitskollegen/innen, Freunden/innen, Familienangehörigen für eine Affirmation einer möglichen anderen Realität, die eine wertschätzende Arbeitsumgebung ermöglicht.

Ricardo Coelho von LOC/MTC bezog sich auf die Enzyklika „Laudatio Si“ von Papst Franziskus. Wirtschaften ist demnach das Führen des gemeinsamen Hauses. Die Zukunft werde nicht von technischem Fortschritt dominiert, sondern davon, wie wir damit umgehen und welche Ziele definiert werden. Vollbeschäftigung habe etwas mit der Verteilung von Reichtum zu tun. Arbeit sei der beste Mechanismus zur Reichtumsverteilung, daher sollte Arbeitszeitverkürzung ohne Lohninbußen erfolgen, hohe Mindestlöhne eingeführt werden, sowie die Erziehung auf Gemeinwohl und auf mündige Bürgerschaft ausgerichtet werden, damit mündige Bürger/innen politische Entscheidungen stark mitbestimmen könnten.

Abschließend besuchten die Teilnehmer/innen die Firma CONESA aus Mora. 60 feste Mitarbeiter/innen und zirka 250 Saisonarbeiter/innen produzieren

während etwa zwei Monaten Tomatenmark. Technologischer Fortschritt ist auch hier zu beobachten und hat zu einer Verdoppelung der Produktion in 20 Jahren bei gleichbleibender Anzahl von Arbeitskräften geführt. Mit der Digitalisierung wird die Firma voraussichtlich mit gleicher Belegschaftszahl die Produktion erneut steigern können.

Menschenwürdige Arbeit in einer digitalisierten Arbeitswelt

22. bis 25. Juni 2017 in St. Pölten / Österreich, organisiert von der KAB Deutschlands (Katholische Arbeitnehmer-Bewegung Deutschlands e.V.)

Beim Besuch der Firma GEBERIT, Marktführer für Sanitärprodukte, mit 12.000 Mitarbeitern/innen in 40 Ländern, konnte die permanente technische Weiterentwicklung der Automatisierung im Produktionsbereich beobachtet werden.

Dr. Stefan Perini von AFIPL erklärte, dass die Bundesregierung 2011 im Rahmen ihrer „Hightech Strategie 2020“ den Begriff „Industrie 4.0“ erwähnte. Diese Strategie diene dem Paradigmenwechsel von Produktionssystemen zugunsten einer neuen Industriepolitik, um den Wirtschaftsaufschwung in Deutschland zu befördern. Auch in den USA, in Frankreich und im Herbst 2016 auch in Italien beschlossen die Regierungen eine Wende hin zu Industrie 4.0.

Die so genannte vierte industrielle Revolution beziehe sich auf ineinander verzahnte Innovationen und Technologien. Kennzeichen der besuchten „intelligenten“ Fabrik seien: Nutzung von Big Data und Robotik und Anwendung des Internets der Dinge. Verfügbarkeit von Systemen zur Verknüpfung der physischen und der virtuellen Welt (Cyber-Physical Systems-CPS), von Cloud Computing und „künstlicher Intelligenz“ (KI), von selbständigen Transportsystemen. Die Firma arbeite mit variablen, maßgeschneiderten Produktionen und beschäftige hochqualifizierte Fachkräfte. Nur solche Fachkräfte könnten diese neuen Technologien mit ihren artifizialen Algorithmen bearbeiten. Maschinen kommunizierten miteinander autonom, seien „lernfähig“ und arbeiteten gemeinsam mit Menschen an der Verbesserung von Produktionsabläufen.

Dr. Michael Schäfers von der KAB erläuterte, dass von einer neutralen Automation und technischen Entwicklung nicht geredet werden könne. Vielmehr bedeute dies eine Transformation der politischen und wirtschaftlichen Machtverhältnisse, des Eigentums, des Mehrwerts von Arbeit und der Wertschöpfung. Wohin das alles führe ist noch offen. Internationale Studien versuchten, die Auswirkungen der digitalisierten Arbeitswelt einzuschätzen.

Aktuell sehe das World Economic Forum bis 2020 den Verlust von über sieben Millionen Arbeitsplätzen. Gleichzeitig entstünden demnach jedoch über zwei Millionen neue, qualifizierte Arbeitsplätze.

Andere Autoren – wie der schwedische Ökonom Carl Benedikt Frey und der Informatiker Michael A. Osborne – sähen in ihrer Studie von 2013 („The future of employment how susceptible are jobs to computerisation.“ Oxford 2013) nach der Untersuchung von zirka 700 Berufen die Gefahr, dass auf dem US-amerikanischen Arbeitsmarkt jeder zweite Arbeitsplatz digitalisiert bzw. automatisiert werden könnte. Innerhalb der nächsten 20 Jahre könnten zirka 47 % der Beschäftigungsverhältnisse in den USA durch die Digitalisierung verloren gehen.

Andreas Gjecaj vom Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) forderte in seinem Referat, dass Recht und Gesetz auch für das Internet gelten müssten. Die dort entstehenden neuen Arbeitsverhältnisse, z.B. Crowdfunding, Textbroker/innen, Webpagedesigner/innen, stünden im weltweiten Wettbewerb, böten ihre Arbeitsleistung aber ohne jeden arbeitsrechtlichen, tariflichen und sozialen Schutz zu 1,50 Dollar je Stunde an. Hier müssten verbindliche Regelungen, Tarifvereinbarungen eingeführt werden. Die Gefahr der Verarmung von Bevölkerungsschichten, insbesondere junger Menschen, sei evident und ihr Zugang zum regulären Arbeitsmarkt würde erschwert, verzögert und verhindert. In der digitalisierten Welt sei ihre Aus- und Weiterbildung von entscheidender Bedeutung.

In dieser Umbruchzeit hin zur digitalisierten Welt, die die berufliche und die private Welt umschließt, sei das ausgewogene Verhältnis von Alt und Neu wichtig. Es sei das Fundament für die Zukunft. Dazu gehörten auch die gerechte Verteilung der schrumpfenden Menge an Erwerbsarbeit; die gerechte Verteilung von Wohlstandsgewinnen aus der Digitalisierung auf alle, und nicht nur auf wenige, arbeits-, tarif- und sozialversicherungsrechtliche Regelungen, besonders im digitalen Zeitalter, ein offener und freier Blick für die Zukunft, in der immer mehr Maschinen und Algorithmen menschliche Arbeit verrichten, aber dennoch klar sei, dass die Gesellschaft und die Menschen die Herrschaft über diese Entwicklungen und Beziehungen haben.

Digitale Arbeitswelt – Industrie 4.0

8. bis 10. September 2017 in Velehrad / Tschechische Republik, organisiert von KAP (Hnutí „Křesťan a práce“)

Das gesellschaftliche Bewusstsein für das Thema Industrie 4.0 ist in den Ländern der EU sehr unterschiedlich. Während zum Beispiel in Deutschland oder in Frankreich die Digitalisierung und ihre Folgen stark diskutiert wird, ist die Öffentlichkeit in Tschechien nicht auf diese Zukunft vorbereitet. Dies liegt vor allem am Lebensstil und an den Einstellungen zur Arbeitswelt und zum privaten Leben. Nur zaghaft werden Fragen gestellt, die vor allem auf die möglichen negativen Auswirkungen abzielen: Arbeitslosigkeit, Arbeitsplatzmangel, soziale Spannungen, eine erzwungene Bereitschaft zu lebenslanger beruflicher Qualifizierung.

Zitiert wurde auch die päpstliche Enzyklika „Laudatio Si“. Maßstab muss auch die kirchliche Soziallehre sein, die den Menschen und sein Wohlergehen in jeder Hinsicht in den Mittelpunkt stellt. Das „gemeinsame Haus“ Europa kann nur entstehen, wenn die europäischen, christlichen Werte nicht verloren gehen. Zurzeit fehlt dieser Wertekanon oder ist unzureichend verankert.

Den Teilnehmern/innen wurde die Kompliziertheit des Themas „Digitale Arbeitswelt – Industrie 4.0“ bewusst. Zumal sich bereits jetzt zeigt, dass diese Entwicklungen nicht zu verhindern, europäisch und global interdisziplinär und mit allen Lebens- und Arbeitswelten verwoben sind. Daher ist die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dieser Thematik von Bedeutung, um Lösungen zu finden und um die Zivilgesellschaft zu mehr Engagement zu bewegen. Viele Bereiche brauchen gleichzeitig Lösungen: Erziehung, Ausbildung, Familienpolitik usw.

Die digitale Welt als eine Vision ist auch eine Chance für Menschen und Gesellschaften, in Würde leben zu können. Das kann gelingen, wenn jeder Mensch durch sein persönliches Beispiel die Bedingungen im Zusammenleben aktiv beeinflusst. Die Zusammenarbeit aller Generationen ist nötig.

In drei Arbeitsgruppen wurde deutlich, dass diese neuen Technologien dem Frieden und dem Menschen dienen müssen; die Digitalisierung nicht für kriegerische Auseinandersetzungen eingesetzt werden darf; verhindert werden muss, dass der finanzielle Profit aus Digitalisierung ausschließlich Einzelnen und bestimmten Gruppen zugutekommt.

Die ethischen Aspekte der Arbeit im digitalen Zeitalter (Industrie 4.0)

22. bis 24. November 2017 in Brüssel / Belgien, organisiert von ACLI – ENAIP (Associazioni Cristiane Lavoratori Italiani – Ente Nazionale ACLI Istruzione Professionale)

Eine nur nationale Diskussion dieses Digitalisierungsprozesses ist nicht möglich. Die europäische Dimension ist die unterste Ebene, in der die Debatte stattfinden kann, um Problemen zu begegnen und Lösungen zu entwickeln.

Jozef Mozolewski (Solidarność / EZA) und Roberto Rossini (ACLI) wiesen in ihren Grußworten ausdrücklich darauf hin, den Menschen hinter der digitalisierten und roboterisierten Welt nicht zu vergessen. Es sei wichtig, Instrumente und Systeme zu entwickeln, um die Würde der arbeitenden Menschen zu bewahren.

Die Experten zeigten auf, dass die Bewältigung der Herausforderungen von Industrie 4.0 multidisziplinäre und supranationale Ansätze benötigten, da die Dimension des Wandels epochal sei.

Nicht für alle Bürger/innen sei es leicht, sich neu zu erfinden, um sich in eine digital geprägte Welt zu integrieren, denn diese Transformation berühre alle Dimensionen der Person. Die Arbeit sei immer ein Instrument der Integration des Individuums in die Gesellschaft gewesen. Aufgrund der digitalisierten Lebensbereiche sei das heute nicht mehr so. Es gebe zunehmende Ungleichheit und das Risiko des Mangels an sozialer Sicherheit.

Das Thema Digitalisierung und Industrie 4.0 dringe bereits tief ein in die Welt der Arbeit, in die Wohlfahrtswelt, in die organisatorischen Aspekte des menschlichen Lebens und in die Gestaltung der Gesellschaft durch Entgren-

zung von Orten und Räumen für Produktion, Bildung und Freizeit. Einige Beispiele für diese Transformation seien die digitalen Plattformen wie Amazon, Uber, AirBnB, Clickworking usw. Von den Menschen, die über solche Plattformen Beschäftigung ausüben, werde Mobilität und Flexibilität weit über das Maß hinaus erwartet, wie es in Regularbeitsverhältnissen gefordert wird. Niedrige Bezahlung, fehlende Arbeitsverträge, Telearbeit, Einschränkungen in Zeit- und Selbstorganisation seien die Folge. Die Gefahren für die Demokratie seien groß, wenn durch die Digitalisierung ungleiche Lebens- und Verdienstverhältnisse wüchsen und die Schere zwischen Reich und Arm zunehme. Aber auch hochqualifizierte Menschen würden geringere Einkommen erhalten, weil es eben mehr gut ausgebildete Menschen gebe. Der Arbeitsmarkt regle den Preis.

Geld und Macht in zu wenigen Händen verdrängten breit gefächertes ethisches Handeln und ethische Verantwortung. Zu wenig Geld und zu wenig Macht grenzten aber ebenfalls die Möglichkeiten ethischen Handelns ein.

In dieser Situation wären immer weniger Menschen gewerkschaftlich organisiert. Die Wahrnehmung kollektiver Arbeitnehmerrechte, wie Tarifverträge, oder die begriffliche Bestimmung der Arbeit als Ort der Würde für Menschen würde dadurch immer schwieriger.

Der Abbau von Ungleichheiten und die Förderung der sozialen Integration, der Sinn der Arbeitnehmerorganisationen, die das EZA-Netzwerk bilden, ließen sich auch so beschreiben: Die Vorteile der Digitalisierung würden für alle wahr sein. Es müsse darauf geachtet werden, dass der positive Wert der Konnektivität zwischen Menschen eine treibende Kraft für die Verbesserung ihrer Lebensbedingungen sei (nach Vorbild beispielsweise einiger Regionen Europas wie die skandinavischen Länder), um zerstörerische und störende Einflüsse zu kontrollieren und einzudämmen.

Arbeitnehmerorganisationen müssten mehr und mehr in der Lage sein, die Prozesse zu erklären, die Menschen zu verstehen und sich für die faire Verwaltung des Gemeinwohls einzusetzen. Sie würden aufgefordert, Ausbildung und Wohlergehen zu fördern, Gemeinschaften zu unterstützen und Multiplikatoren/innen für die Menschen zu sein. Um dies leisten zu können, sei die Einbeziehung der europäischen Dimension heute grundlegend.

Ein abschließender Gedanke für Würde und Ethik der Menschen: In vergangenen Zeiten waren zum Beispiel viele Italiener/innen auf der Suche nach Arbeit und Möglichkeiten in Europa und auf der ganzen Welt unterwegs. Gleichzeitig haben sie in Italien immer eine unentbehrliche soziale Rolle bei der Anerkennung der Rechte der Arbeitnehmer/innen und der Würde gespielt, die die christliche Tradition immer in den Mittelpunkt der menschlichen Arbeitserfahrungen gestellt hat.

Industrie 4.0 und ihr Einfluss auf den Arbeitsmarkt

8. bis 11. Februar 2018 in Lublin / Polen, organisiert von Europejski Dom Spotkań – Fundacja Nowy Staw

Zu den wichtigen Aspekten und Themen gehörten die Darstellung der Unterschiede zwischen den Ländern bei der Umsetzung von Industrie 4.0, Bildung und Ausbildung, die Herausforderungen und Bedrohungen in Verbindung mit der Digitalisierung in der Industrie, der Einfluss auf die Situation der Arbeitnehmer/innen, ethische, soziale, praktische Einflüsse auf den Arbeitsmarkt, Arbeitsrechte sowie die Reform von Hochschul- und Berufsausbildung.

Die bereits stattfindende Digitalisierung/Industrie 4.0 würde einerseits völlig neue Berufe schaffen und gleichzeitig zahlreiche Menschen von den Arbeitsplätzen verdrängen. Die Produktionsprozesse würden von automatisierten, von Algorithmen gesteuerten Maschinen übernommen werden.

Neue Anforderungen an berufliche Kompetenzen, veränderte Arbeitsplatzbedingungen seien die möglichen Folgen.

Gewerkschaften, Wissenschaften und Politik seien aufgerufen, diese Veränderungen in ihre ethischen und rechtlichen Entscheidungen einzubeziehen. Sie müssten die Möglichkeit bieten, die Gesellschaft weiterzubilden und einen wirklichen integrativen Arbeitsmarkt zu gestalten.

Zu den Seminarergebnissen zählte die Erkenntnis, dass es notwendig ist, Arbeitnehmer/innen auf die veränderten Arbeitsbedingungen und die fortlaufende Digitalisierung der Produktion vorzubereiten. Dazu gehört der Erwerb neuer Kompetenzen zur Bedienung digitaler Anlagen und deren Wartung. Digitalisierungsprozesse müssen dabei mit neuen Sicherheitsstan-

dards und Arbeitsnormen flankiert werden. Wichtig ist es, entsprechende Stressfaktoren zu berücksichtigen, die Frage nach der Kontrolle bei der Arbeit aufzunehmen, Sicherheitsgefühl im Hinblick auf den Arbeitsplatz zu stärken und Vertrauen in Software, Algorithmen und Maschinen zu entwickeln.

Zu den Ergebnissen zählt weiter das Bestreben, negative soziale Auswirkungen während der Umsetzung von Industrie 4.0 zu verhindern. Zu solchen negativen Effekten zählt die digitale Ausgrenzung älterer Menschen, die mit der Entwicklung moderner Technologien nicht Schritt halten, oder von sich zurückziehenden Menschen – auch Offliner genannt – die sich der Digitalisierung verweigern oder keinen Zugang zu dieser Technologie haben. Ihnen fehlt unter Umständen die so genannte digitale Kompetenz und sie haben geringe Chancen, in modernen Arbeitsumgebungen beschäftigt zu sein.

Außerdem die Forderung nach einer umfassenden und breiten Bildungsförderung, vor allem hinsichtlich der tertiären Bildungsebene. Diese umfasst die Bildungsziele eines Staates, die, aufbauend auf abgeschlossenen Sekundärschulbildungen, auf höhere berufliche Positionen vorbereitet. Arbeitnehmer/innen müssen außerdem die Möglichkeit haben, durch berufliche Umschulungen ihre Verdrängung vom Arbeitsmarkt zu verhindern.

Mit sozialer Bildung kann über die so genannte digitale Ausgrenzung aufgeklärt und ein Beitrag dazu geleistet werden, dass Arbeitnehmer/innen nicht in ein prekäres Arbeitsleben abrutschen.

Und schließlich die Notwendigkeit für Bewusstseinsbildung für Gewerkschafter/innen, Arbeitgeber/innen, Vertreter/innen aus der Wirtschaft, Bildung und Politik für das digitale Zeitalter und für Digitalisierungswirkungen in der Arbeitswelt. Ein solches Bewusstsein konnte zum Beispiel in Deutschland durch den Begriff „Arbeitswelt 4.0“, den einige Gewerkschaften verwenden, verbessert werden.

Flexible Arbeitsplatzregelungen, Telearbeitsplätze, Crowdfunding, die Wechselbeziehung zwischen Privat- und Arbeitsleben, Arbeitsverhältnisse ohne festen Arbeitsplatz und ohne feste Zeitbindung müssen tariflich neu geregelt sein. Nur so können die Gewerkschaften die Arbeitnehmer/innen-Rechte kollektiv wahrnehmen.

Zusammenfassung

Es ist fast unmöglich, die Bandbreite der Beiträge in den Seminaren und den Veröffentlichungen der Träger in irgendeiner Weise zusammenzufassen (das Handy als Verursacher von Entgrenzung, Roboter, die Arbeitsplätze „fressen“, der Wegfall der Produktionsstandorte, wie wir sie kennen, bis zur künstlichen Intelligenz, die Entscheidungsprozesse übernehmen). Aber genau diese Bandbreite zeigt, dass Digitalisierungsprozesse ein zentraler Gesprächspunkt im sozialen Dialog sein müssen.

Statt einer „Zusammenfassung“ ist daher den Ergebnissen der einzelnen Seminare mehr Raum gegeben, da diese in ihrer Bearbeitung von Digitalisierungsfragen zwar manchmal „speziell“ sind, aber durchaus etliche wichtige Hinweise enthalten, die in ähnliche Fragestellungen übertragbar sein können.

Ergänzend aber sind es aus der rückblickenden Betrachtung der Seminare die folgenden wiederkehrenden Punkte gewesen, die für den weiteren Dialogprozess wichtig sind und als Grundlage für weitere Handlungsempfehlungen dienen können:

- Wir sehen und reden über die Risiken – viel zu wenig richtet sich der Blick auf die Chancen der Digitalisierung.
- Durch die Digitalisierung erhält die Arbeit einen nochmaligen Beschleunigungsschub. Die Arbeitenden sind aber jetzt schon an der Grenze ihrer physischen und psychischen Belastbarkeit. Jetzt schon leiden zu viele an der Entgrenzung und Verbetrieblichung der Privatsphäre.
- Die Digitalisierung wird einen Produktivitäts- und Renditeschub erzeugen. Wem gehören die Zuwächse an Ertrag und an Zeit? Die Verteilungs-

frage wird künftig zunehmend über den Faktor Zeit ausgetragen werden müssen.

- Die Digitalisierung wird den Arbeitsort verändern und somit werden auch „klassische“ Arbeitnehmerrechte wie Arbeitsschutz, Arbeitszeit und Mitbestimmung ihren Bezug (Unternehmen) verlieren. Hier müssen (besonders für arbeitnehmerähnlich Tätige) neue Schutzkonzepte entstehen.
- Bildung und Beteiligung für benachteiligte Menschen muss mehr Beachtung erfahren, da sonst noch mehr Menschen abgehängt und ausgeschlossen werden.
- Der anstehende Dialog darf nicht allein den Unternehmen, Aktionären/innen und Banken überlassen werden, sondern es bedarf einer korrekativen Größe, die individual- und gesellschaftsethische Aspekte einbringt. Hier kann die christliche Soziallehre ein Wegweiser für alle sein.

Abschlussbemerkung

Unabhängig von der Frage, ob es hier tatsächlich um irgendein 4.0 oder eine Revolution geht: Fakt ist, dass sich Leben und Arbeit im rasanten Wandel befinden und Arbeitnehmer/innen / Gewerkschaften / Kirchen / soziale Verbände und Institutionen gefordert sind, den (arbeitenden) Menschen zu schützen.

Für die Arbeit von EZA und der Partner in diesem Netzwerk hat Dr. Böhm einen in meinen Augen sehr passenden Text geschrieben, mit dem ich diesen Bericht abschließen möchte:

Die Digitalisierung der Arbeitswelt ist ein unumkehrbarer Prozess. Ihn in Bausch und Bogen zu verteufeln, wäre keine Option. Vielmehr muss er gestaltet werden. Da wir erst am Anfang dieser Entwicklung stehen, ist es für unumstößliche Antworten zu früh, aber wichtige Fragen und Anstöße müssen eingebracht werden. Dabei werden wir Christen geleitet von der biblischen Botschaft des Reiches Gottes und seiner Verheißung eines Lebens in menschlicher Würde, Frieden, Solidarität und Gerechtigkeit für alle. Diese Vision liefert uns die Kriterien für unseren kritischen Blick auf die Entwicklungen.

Dr. Manfred Böhm, Leiter der Arbeitnehmerpastoral im Erzbistum Bamberg