

Stellungnahme zum Grünbuch Arbeiten 4.0

Verfasser:

Prof. Dr. Gerhard Wegner, Direktor des Sozialwissenschaftlichen Instituts der EKD

Dr. Andreas Mayert, Sozialwissenschaftliches Institut der EKD

1. Vorbemerkung

Mit dem Grünbuch Arbeiten 4.0 skizziert das Bundesarbeitsministerium Trends, Handlungsfelder und gesellschaftliche Herausforderungen des zum Teil bereits zu beobachtenden, zum Teil für die Zukunft erwarteten Wandels der Arbeitswelt im Zuge der als „vierte industrielle Revolution“ beschriebenen zunehmenden Digitalisierung und intelligenten Vernetzung wirtschaftlicher Kreisläufe. Ausgehend von der Prämisse, dass Fragen zur Gestaltung der zukünftigen Arbeitsgesellschaft nur in einem intensiven Austausch der betroffenen Akteure beantwortet werden können, lädt das Bundesarbeitsministerium Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Bürgerinnen und Bürger, Sozialpartner, Unternehmen, Verbände, Bildungsinstitutionen sowie Einrichtungen, die unseren Sozialstaat mit Leben füllen, dazu ein, sich an diesem Dialogprozess zu beteiligen.

Gerade in Zeiten des Wandels und tiefgreifender Umbrüche kann ein zeitgemäßes christliches Verständnis von Arbeit als einem Gemeinschaftswerk in Solidarität und Selbstbestimmung Orientierung bieten. Denn der weitreichende Wandel durch Digitalisierung und Globalisierung in der Erwerbsarbeitswelt nötigt zu einer Neubestimmung dessen, was – wie es im Grünbuch heißt – unter guter und sicherer Arbeit zu verstehen ist. Die zentrale Rolle von Erwerbsarbeit für die moderne Gesellschaft fordert die Kirchen heraus, theologisch wie soziologisch und politisch über Würde und Wert der Arbeit nicht nur in der heutigen, sondern auch in der zukünftigen Arbeitswelt nachzudenken. Kooperative Arbeitsteilung, Freiheit und Solidarität sind konstitutive Elemente moderner Erwerbsarbeit und sollen es auch für die Zukunft bleiben. Aus diesem Grund beteiligen wir uns am vom Bundesarbeitsministerium angestoßenen Dialogprozess.

2. Zu den Zielen des Grünbuchs Arbeiten 4.0

Es ist zu begrüßen, dass das Grünbuch Arbeit in seiner ganzen Breite diskutieren will. Denn die zu erwartenden Umbrüche werden – trotz aller noch bestehenden Unsicherheitsfaktoren – nicht nur den Industrie- und Dienstleistungssektor grundlegend verändern, sie werden auch erneut die Frage nach den Bedingungen aufwerfen, unter denen eine gute Balance zwischen Erwerbs- und Familienarbeit gelingen kann. Ebenso zu begrüßen ist, dass mit dem Grünbuch der oft technikzentrierte Diskurs um die Chancen und Risiken einer Industrie oder Wirtschaft 4.0 auf den Faktor Arbeit als entscheidende Schnittstelle bezogen wird. Auch in der zukünftigen Arbeitswelt bleibt der Mensch in seiner unauflöslichen Beziehung zu den natürlichen Lebensgrundlagen wichtigstes Medium der Wertschöpfung. Eine dem Menschen dienende Wirtschaft wird immer daran zu messen sein, ob sie neben Produktivitätsgewinnen, der Erschließung von Wachstumspotentialen und der Sicherung des Wirtschaftsstandorts Deutschlands zusätzlich in der Lage ist, das Leben der Menschen wirklich zu verbessern – im Rahmen der Erwerbstätigkeit, aber auch dann, wenn es um die Ermöglichung eines ausgewogenen Ausgleichs zwischen Erwerbs- und Privatleben geht. In diesem Sinne ist es ebenfalls positiv hervorzuheben, dass das Grünbuch, wenn es den kulturellen Wandel zur

Individualisierung beschreibt, hiermit keinen Prozess der Vereinzelung und Entsolidarisierung meint, sondern im Gegenteil die sich verändernden Ansprüche der Arbeitnehmer, Arbeit geschlechtergerechter zu verteilen und die Taktung des Erwerbslebens mit der Taktung des Familienlebens stärker als bisher in Einklang zu bringen.

Dass die zu erwartenden und zum Teil bereits eingetretenen Veränderungen einen neuen sozialen Kompromiss mit den Sozialpartnern erfordern und dies als Ziel hervorgehoben wird, ist ausdrücklich zu unterstützen. Die Kirchen haben durch verschiedene eigene Handlungsfelder im Bereich der Arbeitswelt das Leitbild der Sozialpartnerschaft stets unterstützt und sehen es auch in Zukunft als eine unabdingbare Voraussetzung für eine ökonomisch erfolgreiche wie auch für eine sozial verträgliche und ökologisch verantwortete Wirtschaftsentwicklung an. Wir als Kirchen unterstützen eine konsensorientierte und verantwortliche Zusammenarbeit der Sozialpartner und ermutigen zur Solidarität und zur Sozialpartnerschaft auf Augenhöhe.

Ob eine Revolution des Digitalen nur eine behutsame Evolution des Sozialen erfordert, wie es im Vorwort des Grünbuchs heißt, ist vor dem Hintergrund der Ungewissheit, ob sich der Wandel der Arbeitswelt disruptiv oder eher kleinschrittig vollziehen wird, eine noch offene Frage. Vielmehr könnten auch soziale Innovationen zur Bewältigung der Umbrüche notwendig werden, um zu verhindern, dass eine Wirtschaft 4.0 auf die rechtlichen Rahmenbedingungen einer Arbeitswelt 1.0 treffen wird. Dessen ungeachtet ist das im Grünbuch benannte Ziel, die bestehenden hohen Standards mit in die neue Arbeitswelt zu nehmen und mit möglichst guten Regeln an die neue Arbeitswelt anzupassen, vollumfänglich zu unterstützen. Gerade vor diesem Hintergrund ist es erfreulich, dass im dritten Kapitel des Grünbuchs auch problematische Entwicklungen der gegenwärtigen Arbeitswelt offen angesprochen und als Herausforderung verstanden werden, den notwendigen Interessenausgleich zwischen den verschiedenen Akteuren der Arbeitswelt in Zukunft sozialpartnerschaftlich so zu gestalten, dass Fehlentwicklungen vermieden werden können.

Im Vorwort des Grünbuchs (S.8) werden fünf Kernbestandteile guter, sicherer und gesunder Arbeit genannt, die sich mit dem kirchlichen Verständnis guter Arbeit weitestgehend decken:

1. Die Verbindung eines hohen Beschäftigungsstandes mit breiter Teilhabe an Arbeit
2. Eine lebensphasenorientierte Politik, die sich an veränderten Ansprüchen der Beschäftigten ausrichtet
3. Gerechte Löhne und soziale Sicherheit auch für neue Arbeitsformen
4. Gestaltung der verschiedenen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, um Beschäftigten die Anpassung an eine von größerer Vielfalt, Brüchen und Unsicherheit geprägten Arbeitswelt zu erleichtern und zugleich dazu beizutragen, den Fachkräftebedarf zu decken
5. Eine gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung, die gute Arbeit ermöglicht

Diese Ziele können beim Übergang zu einer Wirtschaft 4.0 nicht von allein erreicht werden. Wie bei jedem strukturellen Wandel wird es darum gehen müssen, die sich im Zuge des technologischen Wandels ergebenden Möglichkeiten mit den berechtigten Bedürfnissen der Beschäftigten in Einklang zu bringen. Dabei geht es nicht nur um die Generierung ausreichender Arbeitsplätze, sondern auch um eine Arbeitsorganisation, in der sich Individualität entfalten kann und in der Partizipation erlebbar ist. Entscheidend wird sein, dass Unternehmenszweck und Arbeitnehmerbedürfnisse auch weiterhin aufeinander bezogen bleiben. Denn am produktivsten sind Menschen dann, wenn sie Arbeit als

kooperativen Prozess wahrnehmen und darin Sinn erkennen können – selbst dann, wenn die eigene Arbeit in hoch differenzierten Wertschöpfungsketten kleinteilig gestaltet ist.

3. Zu den Herausforderungen

(a) Teilhabe an Arbeit sichern

Das Grünbuch beschreibt richtigerweise, dass Teilhabe am Erwerbsleben für Menschen einen weit über die Sicherung des Lebensunterhalts hinausgehenden Stellenwert hat und es daher eine zentrale Erwartung an die soziale Marktwirtschaft sein muss, dass jeder, der Arbeit wünscht, auch Arbeit finden kann. Nach einer Schilderung der gegenwärtig insgesamt positiven Arbeitsmarktentwicklung weist das Grünbuch richtigerweise darauf hin, dass die Erwerbslosigkeit nicht in allen Bevölkerungsgruppen gesunken ist (Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit Behinderungen). Hier hätten sicherlich noch Langzeitarbeitslose mit mehrfachen Vermittlungshindernissen genannt werden müssen, die kaum Chancen auf Zugang zum ersten Arbeitsmarkt haben.

Das Grünbuch beschreibt auch, dass trotz der positiven Beschäftigungslage die Sorge, den Arbeitsplatz zu verlieren und wirtschaftlich abzurutschen, unter den Beschäftigten zugenommen hat. Es ist richtig, dass hierzu die Globalisierung, Automatisierungs- und Rationalisierungsprozesse sowie ein verschärfter Leistungsdruck beigetragen haben. Da es dem Grünbuch auch um die politischen Gestaltungsmöglichkeiten einer guten Arbeitswelt in der Zukunft geht, wäre es wünschenswert gewesen, wenn zusätzlich darauf hingewiesen worden wäre, dass auch politische Reformen zu dieser Verunsicherung beigetragen haben (Schnelleres Abrutschen in den Grundsicherungsbezug, Verpflichtung zur Aufnahme einer Beschäftigung unterhalb des Qualifikationsniveaus). Ein Hinweis darauf wäre auch deshalb notwendig gewesen, weil die auf politische Gestaltung zurückzuführende Verunsicherung für eine Arbeitswelt 4.0 nicht ohne Belang ist. Denn auch wenn struktureller Wandel, wie an späterer Stelle des Grünbuchs beschrieben wird, in der Vergangenheit in mittelfristiger Sicht nicht zu einem geringeren Beschäftigungsniveau geführt hat, gingen doch kurzfristig oft Arbeitsplätze verloren und konnten nicht immer durch gleichwertige Arbeitsplätze ersetzt werden. Umso wichtiger ist es daher, dass sich ein Strukturwandel so vollziehen kann, dass die wirtschaftlichen Einbußen, die ein Teil der Arbeitnehmer temporär hinnehmen muss, nicht zu einem schnellen Verlust der materiellen Existenzgrundlage führen. Auch sollte freigesetzten Arbeitnehmern die Zeit gelassen werden, eine wenigstens annähernd gleichwertige Beschäftigung zu finden. Auch vor dem Hintergrund der im Grünbuch beschriebenen Erwartung eines künftigen Fachkräftemangels wäre es wünschenswert, wenn temporäre Arbeitslosigkeit nicht durch den Zwang zur Aufnahme einer Beschäftigung unterhalb des Qualifikationsniveaus zu Dequalifizierung führt. Das Grünbuch führt hierzu selbst aus, dass *„laut PIAAC-Studie fast ein Viertel der Beschäftigten nach eigenen Angaben über die nötigen Qualifikationen (verfügt), um anspruchsvollere Aufgaben zu bewältigen, als an ihrem Arbeitsplatz verlangt werden. Es muss gelingen, das Potenzial der zur Verfügung stehenden Qualifikationen besser zu nutzen.“*

Ausgehend von dieser Gegenwartsbeschreibung wird im Grünbuch die Frage gestellt, wie sich der Übergang zu einer Wirtschaft 4.0 auf die Zahl der Beschäftigten insgesamt und auf einzelne Beschäftigungsgruppen auswirken wird. Dabei wird davon ausgegangen, dass sich das Niveau der Beschäftigung kaum verändern wird, dass aber vermutlich Geringqualifizierte – wie bereits während der Automatisierungsprozesse im Rahmen der Wirtschaft 3.0 – zu den Verlierern zählen werden. Tatsächlich lassen sich die Auswirkungen

des zu erwartenden Strukturwandels nur schwer abschätzen. Eine aktuelle Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung¹ kommt zu den Ergebnissen, dass bis 2025 durch die Umsetzung von Industrie 4.0 490.000 bisherige Arbeitsplätze verloren gehen und 430.000 neue Arbeitsplätze entstehen, so dass für den Nahzeitraum kaum negative Auswirkungen auf das Beschäftigungsniveau zu erwarten sind. Allerdings ist damit zu rechnen, dass die neu entstehenden und die verloren gehenden Arbeitsplätze unterschiedliche Erwerbstätigen Gruppen treffen. Positive Arbeitsmarkteffekte sind für Hochschulabsolventen zu erwarten, während sich die Arbeitsplatzverluste auf das verarbeitende Gewerbe konzentrieren und hier nicht nur Geringqualifizierte, sondern auch Arbeitnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung treffen. Unter der Annahme, dass Produktivitätsgewinne zu steigenden Löhnen und Gehältern im Industriesektor führen und darüber die Nachfrage nach Dienstleistungen erhöhen, entstehen für diese freigesetzten Arbeitskräfte – wie bereits während der zunehmenden Automatisierung im Rahmen der Wirtschaft 3.0 – neue Arbeitsplätze nur im Dienstleistungssektor, die unsicherer und schlechter bezahlt sind.

Bei aller Vorsicht, die bei der Interpretation solcher Vorausberechnungen geboten ist, wird es eine wichtige Zukunftsfrage sein, wie verhindert werden kann, dass der Übergang zu einer Wirtschaft 4.0 zu einer weiteren Polarisierung des Arbeitsmarktes mit zunehmender Einkommensungleichheit führt bzw. wie eine solche Entwicklung, wenn sie sich nicht vollständig verhindern lässt, sozial aufgefangen werden kann. Gerade der Dienstleistungssektor weist heute in Teilen Arbeitsbedingungen auf, die weit von „guter Arbeit“ entfernt sind. Auch ist die Tarifbindung in diesem Sektor deutlich geringer als im Industriebereich. Vereinzelt bedrohen Entwicklungen Würde und Wert der Arbeit insgesamt: Berufliche Qualifikationen werden durch Beschäftigung unter Wert beeinträchtigt und solidarische Kooperationen abgewertet.

Das Ziel einer Arbeitswelt 4.0 muss weiter eine gerechte Teilhabe aller Arbeitnehmer an einer Erwerbsarbeit sein, die zu auskömmlicher Entlohnung führt. Die Veränderungen in der Struktur der Arbeitskräftenachfrage können für einzelne Arbeitnehmer durch die Förderung von Weiterqualifizierung aufgefangen werden. Bei den Berechnungen des IAB wurde allerdings bereits von erheblichen Weiterqualifizierungsmaßnahmen ausgegangen, so dass der Verlust an Arbeitskräftenachfrage im verarbeitenden Gewerbe hierdurch nicht beeinflusst werden kann. Notwendig werden daher auch Maßnahmen sein, die die Beschäftigungsbedingungen im Dienstleistungssektor verbessern. Die Einführung des Mindestlohns war hierzu sicher ein erster wichtiger Schritt, um extreme Auswüchse im Niedriglohnssektor zu verhindern. Den Ausführungen des Grünbuchs ist aber zuzustimmen, wenn gefolgert wird, dass es zukünftig nicht ausreichen wird, *„an den Rändern des Arbeitsmarktes auf unerwünschte Entwicklungen zu reagieren, auch wenn dies weiter notwendig sein wird.“* Eine naheliegende weitere Maßnahme sollte es daher sein, die Sozialpartnerschaft im Dienstleistungssektor zu stärken. Denn eine höhere Tarifbindung und höhere Tariflöhne sind auch ordnungspolitisch staatlich gesetzten Mindestlöhnen vorzuziehen.

Eine weitere Frage ist, ob der Übergang zu einer Wirtschaft 4.0 zu besseren Teilhabechancen für jene Gruppen führen kann, die vom Arbeitsmarktaufschwung der letzten Jahre nicht

¹ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2015): Industrie 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Wirtschaft – Szenario-Rechnungen im Rahmen BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen, IAB-Forschungsbericht 8/2015.

profitieren konnten. Tatsächlich könnten vor allem ältere Menschen und Menschen mit Behinderung von neuen Technologien und arbeitsorganisatorischen Möglichkeiten profitieren, wenn körperlich anstrengende Arbeit zunehmend automatisiert wird, technische Hilfs- und Assistenzsysteme die Durchführung von Arbeitsschritten unterstützen oder Informations- und Kommunikationstechnologien Heimarbeit ermöglichen. Auch diese Ergebnisse werden sich jedoch nicht durchgehend von allein einstellen. So kann die Automatisierung zwar zu einer Humanisierung der Arbeit führen, indem die Zahl körperlich anstrengender Tätigkeiten reduziert wird. Auf der anderen Seite kann damit jedoch auch ein vollständiger Wegfall der entsprechenden Arbeitsplätze verbunden sein. Beim Einsatz von Assistenz- und Hilfsystemen sowie Heim- und Telearbeit konkurrieren Ältere und Menschen mit Behinderung mit Menschen ohne Beeinträchtigung, so dass sich eine möglicherweise geringere Produktivität beeinträchtigter Menschen weiterhin negativ auf die Beschäftigungschancen auswirken kann. Auch hier könnte eine sozialpartnerschaftliche Lösung geboten sein, z.B. indem der bevorzugte Einsatz von älteren Beschäftigten oder von Menschen mit Beeinträchtigungen zu einer Frage der betrieblichen Mitbestimmung wird.

Voll unterstützt werden können im Grünbuch vermerkte Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, die auf eine *„adäquate Ausstattung von Arbeitsplätzen, ggf. unter Einsatz von technischen Hilfsmitteln sowie barrierefreier Hard- und Software, die insbesondere auf die Bedürfnisse blinder und sehbehinderter Menschen zugeschnitten sind“* abzielen. Da alle etwas zur gesellschaftlichen Kooperation beitragen können, braucht es solche inklusiven Arbeitswelten. Beeinträchtigungen müssen durch Arbeitsplatzgestaltungen aufgefangen werden. Um die Chancen, die eine Wirtschaft 4.0 hierzu bietet, auch tatsächlich zu nutzen, bedarf es über arbeitsmarktpolitische Maßnahmen des Staates und den Einsatz für Mitarbeiter mit Beeinträchtigungen im Rahmen der Mitbestimmung auch einer gesellschaftlich verantwortlichen Unternehmensführung – mit anderen Worten Solidarität auf allen Ebenen.

(b) Eine lebensphasenorientierte Arbeits- und Sozialpolitik

Unter dieser Herausforderung werden im Grünbuch zwei Sachverhalte angesprochen, die für eine gute Arbeitswelt 4.0 große Bedeutung haben. Zum einen könnten sich die vermutlich höheren Flexibilitätsanforderungen einer digitalisierten und vernetzten Wirtschaft 4.0 im Idealfall mit dem Wunsch nach flexibleren Arbeitszeiten der Beschäftigten treffen. Zum zweiten könnte der flächendeckende Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnologien zur Folge haben, dass die Erbringung der Arbeitsleistung zunehmend weniger an die physische Anwesenheit am Arbeitsplatz gekoppelt ist. Auf diese Weise könnten Beschäftigte einen höheren Freiheitsgrad bzw. mehr selbstverantwortliche Steuerungskompetenz bei der zeitlichen Taktung ihrer Arbeitsleistung gewinnen, allerdings könnte die zunehmende Vermischung von Privat- und Arbeitsbereich – also eine „Entgrenzung“ der Arbeit – auch zu zunehmendem Leistungsdruck und Arbeitsverdichtung führen.

Das Grünbuch konstatiert, dass Heimarbeit bislang in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern wenig verbreitet ist. 12 % der Beschäftigten erbringen ihre Arbeitsleistung immer oder gelegentlich im „Homeoffice“. Blickt man etwas tiefer in die Zahlen, fällt zudem ins Auge, dass Heimarbeit zumeist nicht in Berufsfeldern erbracht wird, die im engeren Sinne zur Wirtschaft 4.0 gezählt werden, denn sie ist vor allem unter Beamten sowie unter Angestellten des öffentlichen Dienstes verbreitet. Ein weiterer großer Teil der Heimarbeiter (1,3 Millionen) zählen zu den sogenannten Solo-Selbstständigen. Gerade in diesem Bereich

sind prekäre Arbeitsverhältnisse weit verbreitet (Cloud-Worker, Click-Worker), auf die an anderer Stelle eingegangen wird.

Entgrenzung der Arbeit

Das Grünbuch geht nur kurz darauf ein, dass aktuelle Entwicklungen der Arbeitsleistungsbewertung, die nicht mehr am geleisteten Aufwand, sondern am Ergebnis ansetzt, zu Arbeitsverdichtung, Zeitstress und zu Arbeitszeiten am Abend, in der Nacht oder am Wochenende führen können. Auch wird darauf hingewiesen, dass Anforderungen einer ständigen Erreichbarkeit Beschäftigten die Planung von Arbeit und Freizeit erschwert. Den bereits heute ambivalenten Wirkungen erhöhter zeitlicher und organisatorischer Freiheitsgrade bei der Erbringung der Arbeitsleistung wird beim Übergang zu einer Arbeitswelt 4.0 aller Voraussicht nach eine große Bedeutung zukommen. Die meisten Studien gehen davon aus, *„dass die Flexibilisierung und Individualisierung starrer Arbeitszeitstrukturen und Bindungen an Arbeitsorte in der Industrie 4.0 weiter voranschreiten wird.“*² Die Arbeitswelt 4.0 eröffnet Beschäftigten auf der einen Seite Chancen auf eine bessere Work-Life-Balance, auf eine weniger „entfremdete“ Arbeit durch eine engere Bindung an den Arbeitserfolg und eine Verringerung der Arbeitsbelastung durch autonome Selbstregulierung des Zeitpunktes der Leistungserbringung. Auf der anderen Seite weisen beispielsweise der DGB-Index Gute Arbeit und das verdi-Innovationsbarometer darauf hin, dass die *„Arbeitsintensität in den letzten Jahren auf ein gesundheitsgefährdendes und innovationshemmendes Maß gestiegen ist, dass ständige Erreichbarkeit für über ein Viertel der Erwerbstätigen im Dienstleistungssektor auf der Tagesordnung steht und bereits fast jeder Fünfte unentgeltlich in der Freizeit Aufgaben für Betrieb oder Behörde erledigt“*.³

Die Chancen einer freieren, selbstbestimmteren, weniger entfremdeten Arbeitswelt 4.0 zu nutzen, dabei aber mögliche negative Effekte so weit es geht zu vermeiden, sollte aus Sicht der Kirche ein Kernanliegen der Gestaltung guter Arbeit unter den Bedingungen einer Wirtschaft 4.0 sein. Neben der Würde der menschlichen Arbeit, die durch mehr Freiheitsgrade und eine engere Bindung an das Arbeitsergebnis zweifellos erhöht wird, sollte immer auch die Grenze der menschlichen Arbeitsfähigkeit betont werden. Obgleich auf der subjektiven Ebene durch die Betonung der schöpferischen Fähigkeiten des Menschen das Gefühl der Entfremdung verringert wird, entstehen, was die Rahmenbedingungen angeht, neue Formen von Belastungen durch die Allgegenwart von Arbeit. Es sind auf verschiedenen Ebenen Maßnahmen denkbar, die dem Sicherheitsbedürfnis der Beschäftigten Rechnung tragen können:

- Regelungen zum Überlastungsschutz und zur Nichterreichbarkeit können in Betriebsvereinbarungen eingehen und auch in Arbeitsverträgen berücksichtigt werden.
- Auch Tarifverträge können Regelungen zum Belastungsschutz enthalten.
- Im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung kann auf eine die Bedürfnisse der Beschäftigten berücksichtigende Arbeitsorganisation hingewirkt werden.
- Der § 5 des Arbeitsschutzgesetzes verpflichtet Arbeitgeber schon jetzt, eine Gesundheitsbeurteilung psychischer Belastungen spezifischer Arbeitsorganisationen durchzuführen. Davon wird allerdings bislang kaum Gebrauch gemacht.

² Peter Ittermann/Jonathan Niehaus/Hartmut Hirsch-Kreinsen (2015): Arbeiten in der Industrie 4.0 – Trendbestimmungen und arbeitspolitische Handlungsfelder, Hans-Boeckler-Stiftung, Düsseldorf, S.57.

³ Verdi (2014): Digitalisierung und Dienstleistungen – Perspektiven guter Arbeit, Berlin, S.5.

- Auf der Ebene des Gesetzgebers sollte eine Anpassung des Arbeitszeit- und Arbeitsschutzgesetzes an die veränderten Bedingungen der Arbeitswelt 4.0 erfolgen. Hiervon würden auch Beschäftigte profitieren, die in nicht tarifgebundenen Betrieben beschäftigt sind oder in deren Betrieben es keine Form der betrieblichen Mitbestimmung gibt. Eine Anpassung des Arbeitszeit- und Arbeitsschutzgesetzes wäre auch aus ordnungspolitischen Gründen vorzuziehen, weil auf diese Weise das Unterlaufen von Standards flächendeckend verhindert würde.

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen

Im Grünbuch wird richtigerweise beschrieben, dass sich betriebliche Flexibilitätsanforderungen und familiäre Flexibilitätsbedürfnisse oft noch nicht decken, so dass sich Zeitkonflikte im Alltag häufen. Dass sich eine familienfreundliche Unternehmenskultur in Deutschland noch bei weitem nicht flächendeckend durchgesetzt hat und gesetzliche Regelungen dieses Problem bislang noch nicht zufriedenstellend auffangen konnten, ist eine lange bekannte Tatsache. Auch heute noch ist es daher typisch, dass Väter in Vollzeit und Mütter in Teilzeit beschäftigt sind, weil Familienarbeit anders nicht zufriedenstellend bewältigt werden kann. Ob eine Arbeitswelt 4.0 hier automatisch zu Verbesserungen führen kann, ist zum jetzigen Zeitpunkt eine offene Frage. Vermehrte Heimarbeit könnte zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf führen, höhere Flexibilitätsanforderungen könnten aber auch zunehmend mit jenen familiären Taktungen in Konflikt geraten, die gerade nicht flexibel sind – etwa Öffnungszeiten von Kindertagesstätten oder die plötzliche Erkrankung eines Kindes. Und auch Anforderungen einer ständigen Erreichbarkeit können familiäre Planungen erschweren.

Sollen Doppelbelastungen – die bislang vor allem Frauen tragen – künftig überwunden werden, bedarf es neuer Konzepte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Momentan verstärkt sich die Tendenz, Erziehungs- und Sorgearbeit zumindest teilweise zu professionalisieren und entweder in eine öffentliche Infrastruktur wie Krippen, Kindergärten sowie Alten- und Pflegeheime zu verlagern oder aber privatwirtschaftliche Angebote an Kindergärten, Tagesmüttern sowie Pflegeeinrichtungen in Anspruch zu nehmen. Manche Unternehmen versuchen diesen Konflikt zu überwinden, indem sie ihre Beschäftigten durch ein entsprechendes Angebot an Betreuungsleistungen, wie Krippen, Kindergärten oder Pflegedienste entlasten. Es ist der mit dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, dem Pflegezeitgesetz und dem Pflegestärkungsgesetz I eingeschlagene Weg weiter zu gehen, dass Frauen *und* Männer in den Phasen von Erziehung und Pflege ihre Arbeitszeit reduzieren können, unter Umständen verbunden mit der Möglichkeit, diese Zeit für eine Weiterqualifizierung zu nutzen. Wenn Frauen die Möglichkeit hätten, über den Lebensverlauf mehr Erwerbsarbeit zu erbringen, würde das gesamte Arbeitsvolumen nicht reduziert, aber die Zeit für die gemeinsamen Tätigkeiten in Erziehung und Familie besser aufgeteilt. Damit würde ernst genommen, dass die meisten Befragten sich mehr Kinder wünschen, als sie derzeit mit ihrer Erwerbstätigkeit vereinbaren können.

Die Möglichkeit temporärer Arbeitszeitreduzierungen ist die notwendige Bedingung einer familienfreundlichen Arbeitswelt 4.0. Hinreichende Bedingung ist, dass solche Phasen nicht zu einem Karriereknick führen. Das Grünbuch weist darauf hin, dass zurzeit *„Karriereschritte in Teilzeit meist seltener als in Vollzeit“* sind. Gute Arbeit unter den Bedingungen einer Wirtschaft 4.0 sollte sich dadurch auszeichnen, die Notwendigkeit temporärer Familienphasen anzuerkennen und nicht mit geringeren Aufstiegsmöglichkeiten zu „bestrafen“. Denn im Grunde genommen baut die gesamte Erwerbsarbeitswelt auf

Sorgearbeit, wie Familienarbeit, Erziehung und Pflege, auf. Ohne die Sorgearbeit, die in Familie und Zivilgesellschaft geleistet wird, fehlt der Erwerbsarbeit zur Produktion von Gütern und Dienstleistungen das Fundament.

Der Vorschlag des Grünbuchs, dass Sozialpartner und Politik einen „Neuen Flexibilitätskompromiss“ im Sinne lebensphasenorientierter Arbeitszeitmodelle anstreben sollten, ist daher voll zu unterstützen. Auch hier können Veränderungen auf verschiedenen Ebenen eingeleitet werden, von einer Veränderung der Unternehmenskulturen – unter Umständen unterstützt durch Zertifizierungen – über Betriebsvereinbarungen und tarifvertraglichen Regelungen bis hin zu arbeits- und sozialpolitischen Maßnahmen. Es bleibt abzuwarten, welche Flexibilitätserfordernisse mit der Entwicklung zu einer Wirtschaft 4.0 tatsächlich einhergehen werden und welche Chancen sie bieten. Die bereits jetzt zu konstatierenden Defizite sollten jedoch zeitnah in Angriff genommen werden: Zum einen aus Gründen der Familien- und Geschlechtergerechtigkeit. Zum anderen aber auch, weil es vor dem Hintergrund des zu erwartenden Fachkräftemangels und der notwendigen Weiterqualifikation der Beschäftigten zur Bewältigung der Umbrüche einer Wirtschaft 4.0 keine Option sein kann, dass Beschäftigte mit Familienverantwortung den Anschluss an die Erfordernisse der Arbeitswelt 4.0 verlieren.

(c) Gerechte Löhne und Soziale Sicherheit

Das Grünbuch enthält ein begrüßenswertes Bekenntnis zur Sozialen Marktwirtschaft und ihrer institutionellen Ausgestaltung. Der evangelischen Kirche ist die ständige Weiterentwicklung der Sozialen Marktwirtschaft ein besonderes Anliegen. Die erwarteten Umbrüche beim Übergang zu einer Wirtschaft 4.0 stellen den Weiterentwicklungsprozess aller Wahrscheinlichkeit vor besonders große Herausforderungen. In bemerkenswerter Offenheit spricht das Grünbuch auch an, dass das Versprechen auf Wohlstand für Alle in den letzten Jahren zunehmend brüchig geworden ist. Mit der sinkenden Lohnquote, der zunehmenden Ungleichheit, der bis vor wenigen Jahren stagnierenden Reallohnentwicklung, dem auch im europäischen Vergleich ausgesprochen großen Niedriglohnsektor, der rückläufigen Tarifbindung, der Verfestigung atypischer Beschäftigungsformen mit häufig nicht existenzsichernden Einkommen, der missbräuchlichen Verwendung von Werkvertragskonstruktionen und der Zunahme sog. Solo-Selbstständiger mit geringer sozialer Absicherung werden alle Symptome des brüchiger werdenden Versprechens aufgezählt. Wie wird sich der Übergang zu einer Wirtschaft 4.0 auf die beschriebenen Phänomene auswirken?

Auf der einen Seite bietet der Übergang für Deutschland große Chancen. Die deutsche Exportwirtschaft ist bereits heute innovationsstark und in internationale Wertschöpfungsketten eingebunden, sie weist daher ideale Ausgangsbedingungen auf, den Übergang zu einer Wirtschaft 4.0 erfolgreich bewältigen zu können. Ebenso deuten das hohe Niveau schulischer Ausbildung, die zunehmende Zahl von Hochschulabsolventen, das duale Ausbildungssystem, die Möglichkeiten zur betrieblichen Weiterbildung und arbeitsmarktpolitische Qualifizierungsmaßnahmen darauf hin, dass Deutschland alle Instrumente besitzt, die Umbrüche beim Übergang zu einer Wirtschaft 4.0 und die dadurch verursachten Anpassungsnotwendigkeiten beruflicher und fachlicher Qualifikation zu bewältigen. Studien gehen davon aus, dass der Übergang zur Wirtschaft 4.0 die Produktivität erhöhen und Wachstumspotentiale erschließen wird. Aus gesamtwirtschaftlicher Sicht sind die Bedingungen, den Übergang zu einer Wirtschaft 4.0 mit steigenden Erwerbseinkommen und sozialem Ausgleich zu verbinden, gut.

Auf der anderen Seite weisen Studien auch auf die Gefahr hin, dass der Übergang zu einer Wirtschaft 4.0 zu einer weiteren Polarisierung des Arbeitsmarktes führen kann. Im verarbeitenden Gewerbe wird davon ausgegangen, dass Einfach Tätigkeiten zunehmend automatisiert werden, so dass die Beschäftigungssicherheit Geringqualifizierter weiter abnehmen wird. Einige Studien gehen zudem davon aus, dass es bis hin zu mittleren Qualifikationsstufen zu einem Abbau von Arbeitsplätzen kommen wird. Diese werden zwar durch eine Zunahme der Beschäftigungschancen Hochqualifizierter sowie durch neue Jobs im Dienstleistungssektor mengenmäßig ungefähr ausgeglichen, aber die Disparität des Arbeitsmarktes und der Lohnneinkommen wird durch diese Entwicklungen zunehmen. Insofern könnten die im Grünbuch beschriebenen Fehlentwicklungen weiter verschärft und das Versprechen auf Wohlstand für alle noch fragiler werden.

Hinzu kommt, dass bereits heute das Entstehen neuer prekärer Beschäftigungsformen zu beobachten ist. Crowd- und Clickworker stellen neben der Verlagerung von Betriebsteilen und der Beschäftigung von Leih- und Werkvertragsarbeitnehmern eine neue Möglichkeit des Outsourcings von zuvor im Kernbetrieb erbrachten Leistungen dar. Crowdworker erbringen ihre Arbeitsleistung ohne jeglichen sozialen Schutz, ohne Mindeststandards bei der Bezahlung und der Arbeitszeitregulierung. Die Folgen sind nicht nur für das „digitale Prekariat“ negativ, diese Form der Billigproduktion setzt auch Kernbelegschaften unter Druck. Zudem führt die Ausdifferenzierung der Produktion zu einer Aushöhlung des Betriebsbegriffs, verringert den Zugriff betrieblicher Mitbestimmung auf einen immer größeren Teil der Produktion und der Beschäftigten und kann einer Entsolidarisierung der Beschäftigten untereinander Vorschub leisten. In letzter Konsequenz untergraben diese Entwicklungen die Sozialpartnerschaft und damit ein Herzstück der sozialen Marktwirtschaft.

Gerade beim Phänomen der Crowdworker existiert eine Vielzahl von Ansatzpunkten, Fehlentwicklungen zu vermeiden. So existiert mit dem Heimarbeitsgesetz bereits eine Grundlage, die zur Regulierung dieser Form der Leistungserbringung genutzt werden kann. Der Einbezug von Crowdworkern in das Heimarbeitsgesetz und eine damit verbundene Regulierung von Mindestvergütungen, Arbeitszeiten und Arbeitsschutz wären ein wichtiger erster Schritt. Auch ein Einbezug in die Sozialversicherungssysteme würde den sozialen Schutz der Crowdworker deutlich erhöhen und zudem einer Erosion der Finanzierungsbasis dieser Systeme Vorschub leisten. Zur Stärkung der Sozialpartnerschaft sollte eine Selbstorganisation der Crowdworker gefördert werden, auch könnte daran gedacht werden, die betrieblichen Mitbestimmungsrechte bezüglich aller Formen des Outsourcings – und damit auch des „Crowdsourcings“ – zu stärken. Da Crowdworker ihre Bezahlung im Regelfall nicht von den Unternehmen erhalten, die ihre Leistung in Anspruch nehmen, sondern von Vermittlungsplattformen, sollte sichergestellt werden, dass sich diese an Mindeststandards halten – beispielsweise über Zertifizierungen und Qualitätssiegel. Mit diesen Regelungen würden nicht nur die bewährten Institutionen der sozialen Marktwirtschaft weiterentwickelt und gestärkt, sie wären auch ordnungspolitisch richtig. Denn die Soziale Marktwirtschaft führt nur dann zu optimalen Ergebnissen, wenn für alle Wettbewerbsteilnehmer die gleichen Spielregeln gelten. Ansonsten droht ein Wettbewerb, der nicht Innovationen, sondern Sozialdumping belohnt.

Wenn der Übergang zu einer Wirtschaft 4.0 zu einer weiteren Polarisierung des Arbeitsmarktes und zu einem Wegfall von Beschäftigung bis hinein in die mittleren Qualifikationsstufen führt, sollte neben der Förderung von Weiterqualifizierung und Umschulung dafür Sorge getragen werden, dass sich die Beschäftigungsbedingungen im

Dienstleistungssektor verbessern. Hierzu wurden bereits unter Punkt (a) Vorschläge aufgeführt. Von besonderer Wichtigkeit wird es sein, die für die Soziale Marktwirtschaft konstituierende Sozialpartnerschaft wieder zu stärken und dem Trend einer abnehmenden Tarifbindung entgegenzuwirken.

(d) Qualifizierung für die Arbeit von heute und morgen

Während weitgehende Einigkeit darüber besteht, dass der Übergang zur Wirtschaft 4.0 zu einer Veränderung von Berufsbildern führen wird, in erheblichem Umfang Weiterqualifizierungen notwendig werden und auch ein Wandel der allgemeinen Anforderungsprofile zu erwarten ist, weil Erfahrungswissen, das Beherrschen komplexer Produktionsprozesse, Teamarbeit und damit soziale Kompetenzen sowie IT-Kenntnisse über alle Berufsgruppen hinweg an Bedeutung gewinnen, gibt es durchaus geteilte Ansichten darüber, welche Berufsgruppen in welcher Weise von Veränderungsprozessen betroffen sein werden und wie genau sich die Veränderungen auf die Beschäftigtenstruktur auswirken werden. So gehen einige Studien davon aus, dass es zu einem generellen „Upgrading“ der Qualifikationsprofile von Industriearbeitnehmern kommen wird, während andere Studien annehmen, dass eine Polarisierung der Belegschaftsstrukturen zu erwarten ist, bei der insbesondere Facharbeit durch automatisierte Prozesse ersetzt wird, während auf der anderen Seite Tätigkeitsprofile mit Steuerungskompetenzen sowie nicht routinierte Einfach Tätigkeiten an Bedeutung gewinnen. Zudem ist noch wenig darüber bekannt, wie sich der Übergang zur Wirtschaft 4.0 auf den Dienstleistungssektor auswirken wird.

So ungewiss die Entwicklungen im Einzelnen sind, ist doch mit hoher Wahrscheinlichkeit damit zu rechnen, dass – wie im Grünbuch beschrieben – Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote während des gesamten Erwerbslebens notwendig sein werden. Viele Beschäftigte werden im Laufe ihres Lebens mehrere Berufe erlernen müssen – innerhalb der formalen Ausbildungssysteme aber auch durch „training-on-the-job“ – manches Mal aus freier Entscheidung, manches Mal, weil ihr Ausbildungsberuf vom Markt verschwindet. Andere Berufstätige werden in einem Ursprungsberuf sehr unterschiedliche Tätigkeiten ausüben. Entscheidend ist, dass Berufstätige Unterstützung bekommen, damit sie beim Wechsel von Arbeitsaufgaben, Arbeitsplätzen oder Berufen ihre Professionalität und Beschäftigungsfähigkeit auch unter den veränderten Anforderungen aufrechterhalten und weiterentwickeln können.

Das Grünbuch problematisiert in diesem Zusammenhang drei Dinge: Zum einen die unübersichtlichen Strukturen und die unzureichende Sicherheit hinsichtlich der rechtlichen Ansprüche auf Fort- und Weiterbildung in Deutschland, zum zweiten die über die Qualifikationsstufen der Beschäftigten ungleich verteilten Zugangsquoten zur Weiterbildung und zum dritten die weit geringeren Möglichkeiten zur Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten der in kleineren und mittleren Betrieben Beschäftigten. Insofern ist dem Grünbuch zuzustimmen, dass eine Ausweitung der Weiterbildungsaktivitäten dringend erforderlich ist – insgesamt, aber insbesondere auch für geringer Qualifizierte sowie für Beschäftigte in kleineren und mittleren Betrieben.

Das Grünbuch sieht Verbesserungsbedarf vor allem in den Bereichen Digital Literacy und IKT-Kompetenzen sowie bei der Förderung der Fähigkeit zu vernetztem Denken und der Entwicklung sozialen Kompetenzen. Es sagt wenig darüber, wie die geforderten Verbesserungen erreicht werden können. Wenn der zu geringe Zugang zur Weiterbildung geringer Qualifizierter bemängelt wird, wäre ein Ansatzpunkt, die aktive Arbeitsmarktpolitik

wieder verstärkt auf die berufliche Weiterbildung auszurichten. Da die Gefahr besteht, dass die Digitalisierung negative Auswirkungen auf die Beschäftigungsfähigkeit von Facharbeitern hat, sollten die produktionsnahen dualen Ausbildungsberufe frühzeitig in dem Sinne modernisiert werden, dass Systemwissen- und -verständnis sowie die Fähigkeit zur Teamarbeit durchgängig Teil der Ausbildung werden, denn nur so kann gewährleistet werden, dass Berufsabschlüsse langfristig werthaltig bleiben. Das bisher als „Flickenteppich“ wahrgenommene Fort- und Weiterbildungssystem sollte im Sinne eines „lebenslangen Berufsbildungssystems“ Schritt für Schritt und systematisch mit dem Erstausbildungssystem verzahnt und gleichzeitig durchlässiger und besser erreichbar werden. Prozessverantwortung und der Umgang mit Störungen – Bereiche, in denen menschliche Kreativität nicht durch automatisierte Prozesse ersetzt werden können – sind schwer in formalen Ausbildungsgängen zu erlernen. Umso wichtiger wird es daher sein, diese Qualifikationen durch lernförderliche Arbeitsstrukturen zu vermitteln.

Bei allen Veränderungen wird es von entscheidender Bedeutung sein, dass Beschäftigte den Übergang zu einer Wirtschaft 4.0 nicht als Bedrohung und nicht als Infragestellung ihres bislang erworbenen Wissens erleben. Denn über die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit hinaus wird es von besonderer Bedeutung bleiben, dass Menschen eine Motivation zur Arbeit erfahren, die die Notwendigkeit des Gelderwerbs und Lebensunterhalts übersteigt. Berufliche Anerkennung prägt die Identität von Menschen und ist Grundlage der Ausbildung eines Arbeitsethos, der die Bereitschaft zur Kooperation, Verantwortungs- und Entscheidungswilligkeit, die Offenheit für neue Problemkonstellationen sowie die Bereitschaft, kreative Lösungen zu erarbeiten, einschließt. Hierzu über alle Qualifikationsstufen beizutragen, wird die Schlüsselaufgabe einer guten und humanen Arbeitswelt 4.0 sein.

(e) Gute Arbeit im digitalen Wandel erhalten

Das Grünbuch diskutiert unter dieser Überschrift nochmals die Chance auf eine humanere Arbeitswelt 4.0 durch neue Freiräume der Beschäftigten, durch ortsunabhängige Arbeit und arbeitnehmerfreundliche Formen der Flexibilität. Es benennt aber auch nochmals die Risiken „entgrenzter“ Arbeit und neuer Arbeitsformen – wie beispielsweise Crowdfunding.

Die evangelische Kirche unterstützt die hieraus abgeleitete Forderung des Grünbuchs, dass *„die gewachsenen Schutzmechanismen des Rechts auch für die digitale Arbeit gelten“* müssen. Denn gerade das Arbeitsrecht lässt sich als Ausdruck der Würde der arbeitenden Menschen verstehen, denn es sichert diese Würde im Arbeitsprozess, indem – so Eduard Heimann – *»eine Berechtigung des Arbeiters nicht nur aus seiner Arbeit, sondern in und an seiner Arbeit«* ausgehandelt wird. Zur Frage der Entgrenzung von Arbeit wurde bereits unter Punkt (b), zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Crowdworkern unter Punkt (c) Stellung genommen.

Zuzustimmen ist dem Grünbuch auch darin, dass verschiedene Formen veränderter Handelsbeziehungen im Dienstleistungssektor – angesprochen wird hier unter anderem der Online-Handel – zu einem Interessengegensatz zwischen Konsumenten und den Erbringern der Dienstleistungen führen können, so dass auch an dieser Stelle ein Ausgleich der Interessen notwendig wird. Während dieser Interessenausgleich im traditionellen Einzelhandel recht gut funktionierte, weil es lange Zeit eine Selbstverständlichkeit war, dass in diesem Bereich – wie auch in vielen anderen Berufsfeldern – der Sonn- und Feiertagsschutz nicht zur Disposition gestellt wird, gelten diese Regeln im Online-Handel

oder auch in Call-Centern, die Vermittlungs- und Beratungsangebote an sieben Tagen der Woche bereitstellen, nicht mehr uneingeschränkt. Auch wenn es aus dem Blickwinkel der Konsumenten verständlich ist, an keinem Tag der Woche auf die Erbringung von Dienstleistungen verzichten zu müssen, gefährden diese Entwicklungen mit dem Sonn- und Feiertagsschutz ein für die Kirchen zentrales Element einer humanen Arbeitswelt. Es ist zudem auch ordnungspolitisch zu beanstanden, dass im traditionellen Einzelhandel Regeln des Sonn- und Feiertagsschutzes eingehalten werden müssen, in anderen Segmenten des Handels- und Dienstleistungssektors hingegen nicht. Denn auf diese Weise ist der stationäre Einzelhandel einem schwerwiegenden Wettbewerbsnachteil ausgesetzt. Die Kirchen sehen die Gefahr, dass hiermit ein schleichender Dammbbruch eingeleitet wird und Regeln des Sonntags- und Feiertagsschutzes nach und nach für alle Formen des Handels und für weitere Berufsfelder suspendiert werden.

Angesichts neuer Formen der Arbeitsorganisation und der Beschleunigung und Intensivierung vieler Arbeitsprozesse ist nach neuen Wegen zu fragen, wie der zeitlichen und räumlichen Entgrenzung von Arbeit sinnvoll zu begegnen ist. Es braucht gemeinsame Anstrengungen von Unternehmen, Politik, Kirchen und Gewerkschaften, um gegen alle Individualisierungstendenzen, trotz Globalisierung und veränderter technischer Kapazitäten das Bewusstsein für den kulturellen Wert gemeinsamer Ruhe- und Feiertage wachzuhalten. Uns ist dabei bewusst, dass im Online-Handel das Rad der Zeit nicht wieder völlig zurückgedreht werden kann. Zu fordern ist jedoch, dass

- *erstens* Mittel und Wege gefunden werden, die Beschäftigte im Online-Handel oder in Call-Centern vor einer *Verpflichtung* zur Arbeitsaufnahme an Sonn- und Feiertagen schützt,

- *zweitens* Sonn- und Feiertagsarbeit, wenn sie unvermeidlich ist, mit Vergünstigungen und Ausgleichstagen verbunden sein muss und

- *drittens* verhindert wird, dass es zu dem beschriebenen Dammbbruch kommt, der immer mehr Beschäftigten die Möglichkeit raubt, an Sonntagen zur Ruhe zu kommen, bei ihren Familien zu sein, zu gemeinsam freien Zeiten einen Gottesdienst und Vereinsaktivitäten zu besuchen oder die Zeit mit anderen Aktivitäten zu verbringen, die ein Aufladen der Kraftreserven erlauben.

Sinnvoll wäre es zudem, Konsumenten über gute oder weniger gute Arbeitsbedingungen aufzuklären. Das gilt nicht nur für die angesprochenen Bereiche. Denn viele Konsumenten legen durchaus großen Wert darauf, ihre Produkte bei Anbietern zu erwerben, die Wert auf gute Arbeitsbedingungen legen. Eine solche Aufklärung kann beispielsweise über Zertifizierungsverfahren und Qualitätssiegel für „gute digitale Arbeit“ erfolgen.

(f) Gute Unternehmenskultur und demokratische Teilhabe

Eine gute Unternehmenskultur ist von Mitgestaltung, Mitwirkung und Mitbestimmung der Beschäftigten geprägt – dieser Einschätzung des Grünbuchs ist vollkommen zuzustimmen. Ebenso ist zu begrüßen, dass das Grünbuch hervorhebt, dass Mitbestimmung in Deutschland verantwortungsvoll genutzt wird und im Regelfall den wirtschaftlichen Erfolg fördert. Die Soziale Marktwirtschaft mit ihren konstitutiven Elementen überbetrieblicher wie betrieblicher Mitbestimmung weist den Sozialpartnern eine verantwortliche und damit kooperative Rolle sowie einen spezifischen Gestaltungsauftrag zu. Es ist dieses rechtliche und institutionelle Fundament, das zur erfolgreichen Ausprägung des „Modells Deutschland“ geführt hat. Das Eintreten für den Gedanken der Mitbestimmung von Arbeitnehmern als

Oberbegriff für unterschiedlich weitreichende Rechte der Partizipation an Entscheidungsprozessen in den Bereichen der Unternehmen, der Betriebe und am Arbeitsplatz bezeichnet auch ein grundlegendes Element der theologischen Sozialethik. Gegen eine einseitige, aus den Eigentumsrechten resultierende Entscheidungsbefugnis in Unternehmen bedeutet die Mitbestimmung der Arbeitnehmer eine Veränderung der Entscheidungsstrukturen, indem ergänzend, kontrollierend und mitbestimmend Partizipationsrechte eingeräumt werden. Mitbestimmung in diesem weiten Sinn eröffnet Teilhabe und Mitverantwortung in dem zentralen Lebensbereich der Arbeitswelt, deren Qualität wesentlich von den Möglichkeiten der Partizipation abhängt.

Leider hat, wie das Grünbuch konstatiert, die Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung deutlich abgenommen. Insbesondere in kleinen Unternehmen mit 5 bis 50 Beschäftigten sowie im Dienstleistungssektor wird nur noch eine kleine Minderheit der Beschäftigten von einem Betriebsrat vertreten. Es ist in vielen Fällen dokumentiert worden, dass Unternehmen die Bildung von Betriebsräten aktiv verhindern und Beschäftigten so die zentrale Möglichkeit der Partizipation nehmen. Dem Grünbuch ist somit zuzustimmen, wenn es die Gefahr sieht, dass die zunehmende zeitliche und räumliche Entgrenzung der Arbeit sowie die Nutzung von Leih- und Werkvertragsarbeitnehmern zu einer weiteren Zerfaserung des Betriebsbegriffs führen und Mitbestimmungsmöglichkeiten weiter einschränken könnten.

Wenn in einer Wirtschaft 4.0 Arbeitnehmer zunehmend eigenverantwortlich arbeiten und sich ihre Leistung am Ergebnis und nicht nach dem Aufwand richtet, übernehmen sie zwangsläufig mehr unternehmerische Verantwortung und tragen das unternehmerische Risiko zum Teil mit. Gerade unter diesen Bedingungen sollte auch gewährleistet sein, dass sie im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung an unternehmerischen Entscheidungen teilhaben und Informationsrechte besitzen. Notwendig ist daher eine Rückkehr der Mitbestimmungskultur. Das kann, wie im Grünbuch beschrieben, auch über eine alternative Kultur der Partizipation geschehen, etwa in genossenschaftlichen Betrieben. Diese Formen der Partizipation ersetzen jedoch die besonderen Rechte der betrieblichen Mitbestimmung nicht vollständig. Es muss daher darauf hingearbeitet werden, sowohl auf Seiten der Beschäftigten wie auch auf Seiten der Arbeitgeber darauf hinzuwirken, den Nutzen und die Befriedigungsfunktion betrieblicher Mitbestimmung zu erkennen. Unternehmen, die betriebliche Mitbestimmung nur als Hinder- oder Ärgernis begreifen, sind keine gut geführten Unternehmen.

Zwei wichtige Aspekte, die eine gute Unternehmenskultur und demokratische Teilhabe der Beschäftigten ausmachen, werden vom Grünbuch leider nicht erwähnt. *Zum einen* bieten die zunehmende Digitalisierung und Vernetzung technologische Möglichkeiten einer stärkeren Kontrolle der Beschäftigten. Im Extremfall kann in Echtzeit jeder einzelne Arbeitsschritt überwacht, jede in Anspruch genommene Zeit protokolliert, jedes Ergebnis bewertet werden. Zwar hat jedes Unternehmen ein berechtigtes Interesse daran, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten ihrer Beschäftigten zu überwachen und Arbeitsergebnisse zu bewerten. Eine vollständige Kontrolle erzeugt jedoch einen erheblichen Druck auf die Beschäftigten, beschädigt ihr Verständnis von Arbeit als kooperativen Prozess und ist in letzter Konsequenz geeignet, individuelle Arbeit ihrer Würde zu berauben, weil Mitarbeiter nurmehr als eine Art betriebliche Roboter wahrgenommen werden, die tagtäglich auf ihre volle Funktionsfähigkeit geprüft werden. Es ergeben sich zudem datenschutzrechtliche Probleme, wenn keine klaren Regeln bestehen, wer die im Kontrollprozess gewonnenen Daten auswertet und an wen sie weitergegeben werden. Sollen Arbeitnehmer zunehmend eigenverantwortlich und kreativ arbeiten, unternehmerisch denken und handeln sowie am

Arbeitsergebnis gemessen werden, ist es notwendig, dass dies in einem vertrauensvollen Rahmen geschieht. Eine humane Arbeitswelt 4.0 ist mit einer vollkontrollierten Arbeit nicht kompatibel.

Zum *zweiten* wird eine Wirtschaft 4.0 mit kleinteiligen Wertschöpfungsketten über nationale Grenzen hinweg in besonderem Maße mit der Frage konfrontiert werden, ob gute Arbeit an den Werkstoren enden darf. Denn Unternehmen, Konsumenten und Sozialpartner tragen Verantwortung für die Produktions- und Beschäftigungsbedingungen der gesamten Wertschöpfungskette – auch im Ausland. Es muss gewährleistet und entsprechend kontrolliert werden, dass Vertragspartner auch im Ausland Menschenrechte und Mindeststandards bei der Beschäftigung einhalten. Koalitionsfreiheit und das Streikrecht für Gewerkschaften gehören zu diesen Mindeststandards. Kinderarbeit kann auf keinen Fall toleriert werden. Schul- und Berufsausbildung sollten Vorrang vor Beschäftigung haben. Die Entlohnung muss sich auf einem angemessenen Niveau in den betreffenden Ländern bewegen. Gesundheitliche Risiken für die Arbeitnehmer sind auszuschließen. Auf die Dauer sollten sich zudem die Arbeits- und Lebensbedingungen in den betreffenden Unternehmen und Ländern verbessern. Es ist nicht zu verantworten, dass durch das Missachten von Mindeststandards Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ihren Rechten und in ihrer Menschenwürde verletzt werden. Ein Importland wie Deutschland muss hier Zeichen setzen und weltweit zu fairen Arbeitsbedingungen beitragen. Einfluss auf vorgelagerte Zulieferstufen zu nehmen, stellt für Unternehmen eine Herausforderung dar, da hier in der Regel keine direkten Geschäftsbeziehungen bestehen. Dennoch existieren bereits Ansätze für die Verbesserung der sozialen und ökologischen Standards in der gesamten Lieferkette. Umsetzbare und nachprüfbare Selbstverpflichtungen der Textilindustrie und der Handelsunternehmen weisen in die richtige Richtung, können aber international verbindliche Regelungen nicht ersetzen. Letztlich bedarf es auf dieser Ebene durchsetzungsfähiger internationaler Abkommen über die Regulierung von Arbeitsbedingungen, wie sie u.a. bei der ILO oder der WHO, aber auch im Rahmen der Aktivitäten der Weltbank-Gruppe immer wieder verhandelt werden. Das schließt jedoch die konkrete unternehmerische Verantwortung für die je eigenen Produktionsketten nicht aus. Eine gute Unternehmensführung zeichnet sich dadurch aus, dass sie sich nicht hinter fehlenden Abkommen oder gesetzlichen Regeln versteckt, sondern aktiv daran mitwirkt, eine gute und humane Arbeitswelt 4.0 nicht nur in Deutschland, sondern überall dort durchzusetzen, wo kooperativ an der Erstellung ihrer Produkte mitgewirkt wird.