

# „Digitalisierung der Arbeitswelt“



Argumentationshilfe



Bundeskommision Betriebsseelsorge

# INDEX

Ein Wort zuvor.....	2
Thesen zum Thema „Arbeiten 4.0“ .....	3
Digitalisierung und Mitbestimmung.....	6
Digitalisierung und psychische Belastungen .....	10
Digitalisierung und Arbeit / Entfremdung .....	12
Digitalisierung unter geschlechterspezifischer Perspektive.....	16
Digitalisierung und gerechte Verteilung gesellschaftlicher Ressourcen .....	19
Digitalisierung und Systemfrage.....	23
Glossar .....	24

Bild auf dem Deckblatt: **Alexander Schönfeld**

## **EIN WORT ZUVOR**

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die vorliegenden Argumentationshilfen zum Thema „Digitalisierung der Arbeitswelt“ sind in der Nach- und Weiterarbeit unserer Bundessfachtagung 2016 auf der Insel Reichenau entstanden. Erarbeitet wurden sie von Christian Bindl, Manfred Böhm, Peter Hartlaub, Ingrid Reidt, Gianfranco Rizzuti, Dieter Stuka, Karl-Heinz Teepe und Richard Wittmann.

Die Argumentationshilfen erheben nicht den Anspruch, eine umfassende sozial-ethische Auskunft zum Thema zu geben. Da wir möglicherweise erst am Anfang des Prozesses der Digitalisierung der Arbeitswelt stehen, sind endgültige Antworten verfrüht, so sie überhaupt irgendwann möglich sein werden.

Verzichtet haben wir auf grundsätzliche Artikel zur Digitalisierung. Das Anliegen des Grün- und Weißbuchs der Bundesregierung, sowie der Werkhefte werden als bekannt vorausgesetzt.

Die Argumentationshilfen verstehen sich als Hilfsmittel für eure tagtägliche Arbeit und dienen der schnellen Information zu verschiedenen Aspekten des Themas. Es sind Momentaufnahmen aus dem Jahr 2017 und wollen zur Vertiefung anregen.

Sie sind als Worddatei an euch weitergeleitet worden, damit ihr sie als Basis zum Weiterschreiben und Verändern problemlos für euch nutzen könnt.

November 2017

Arbeitsgruppe „Digitalisierung“

## THESEN ZUM THEMA „ARBEITEN 4.0“

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

- Die fortschreitende Digitalisierung mit ihren wachsenden technischen Möglichkeiten beinhaltet die Gefahr des totalitären Zugriffs auf den Menschen. Unter dem Label der Transparenz wird die Kontrolle -privat und beruflich- allumfassend. Der ursprünglich emanzipatorische Begriff „Transparenz“ wird dabei verdreht in einen repressiven (eine ähnliche semantische Enteignung wie bei dem Begriff „Eigenverantwortung“).  
Der Mensch gerät in eine Legitimierungsfalle: Rechtfertigen muss sich, wer sich der totalen Transparenz verweigert („Haben Sie wohl was zu verbergen?“)  
Aber: Es gibt ein Recht auf Privatsphäre, auf persönliche und damit intransparente Lebensbereiche. Wird das nicht anerkannt, bewegen wir uns gesellschaftlich in eine Kultur des Verdachts und der Entsolidarisierung.
- Die Digitalisierung der Arbeitswelt wird einen Produktivitätsschub und aller Voraussicht nach auch einen Renditeschub mit sich bringen. Da stellt sich die Verteilungsfrage in neuer Schärfe: Wem werden die Produktivitätszuwächse gehören? Wem werden die gewonnenen Zeitzuwächse gehören? Wer wird über sie verfügen? Wie wird eine digitalisierte Wirtschaft mit dem sozialstaatlichen Gemeinwohl zusammenpassen? Wie armuts- und opfersensibel kann ein digitalisierter und damit verwertungstechnisch hocheffektiver Kapitalismus sein?
- Die Digitalisierung scheint neue, bisher nicht geahnte Wachstumspotentiale zu erschließen. Übersehen wird dabei oft, dass das Wachstum in seiner bisherigen Form begrenzt ist und wir um die Beantwortung der Frage der

Nachhaltigkeit unseres Handelns nicht rumkommen. Mit der Digitalisierung verschärft sich also die Systemfrage: Wieviel kapitalistische Verwertungslogik halten Mensch und Erde aus?

- Die Digitalisierung der Arbeitswelt wird die Belegschaften weiter spalten. Die Verlierer der Digitalisierung sind nicht nur die klassischen „Ungelernten“, sondern auch viele prekär und (schein)selbständig beschäftigte Fachkräfte (Stichwort: Crowdfunding). Wie kann Mitbestimmung unter den Vorzeichen eines digitalen Prekariats funktionieren?
- Unter dem Vorzeichen der Digitalisierung wird die Erosion der Arbeitszeit weiter fortschreiten. Eine um sich greifende Flexibilisierung der Arbeitszeit fördert eine Verbetrieblichung der Lebenswelt. Arbeitszeit darf aber nicht zu einer billigen Flatrate rund um die Uhr verkommen.
- Die Digitalisierung der Arbeitswelt beinhaltet die Gefahr des Kontrollverlustes. Wenn Entscheidungen zunehmend durch Algorithmen automatisiert werden, verflüchtigen sich die menschlichen Entscheidungsmöglichkeiten zunehmend. Die Autonomie und die Verantwortlichkeit des Menschen lösen sich auf. Der Mensch wird zum bloßen Zuarbeiter eines digitalen Systems, das den Takt vorgibt. Das kommt einem selbstverursachten schleichenden Freiheitsentzug gleich. Und gerade weil die Digitalisierung mit dem Versprechen des Zugewinns an individueller Selbstbestimmung daherkommt, ist es unumgänglich genau diese Aporie zu benennen.
- Zudem drängt sich die Frage auf: Wer gibt die Algorithmen mit welchem Interesse in Auftrag? Wird nämlich die Macht- und Interessensfrage nicht gestellt und im Sinne größerer sozialer Gerechtigkeit gelöst, dient die Digitalisierung vor allem der Zementierung der herrschenden Einkommens- und Eigentumsverhältnisse.
- Durch die Digitalisierung erhält die Arbeit einen nochmaligen Beschleunigungsschub. Die Arbeitenden sind aber jetzt schon an der Grenze ihrer physischen und psychischen Belastbarkeit. Als ein Motor der

Beschleunigung entpuppt sich dabei unser Kundenbedürfnis nach sofortiger Bedürfnisbefriedigung. („Heute bestellt, morgen geliefert“).

- Die Digitalisierung der Arbeitswelt befördert neue Arbeitsorganisationsformen (z. B. Desksharing-Konzepte), die die soziale Heimatlosigkeit im Betrieb weiter vorantreiben. Abnehmende Identifikation mit der Arbeit lässt die Motivation verdunsten.
- Appelle an die Eigenverantwortung (Selfcare) könnten in einer digitalisierten Arbeitswelt mit ihren faszinierenden Möglichkeiten ausarten in die Freiheit zur Selbstausbeutung. Der Mensch wird unter den Zwang zur Selbstoptimierung gestellt. Instrumentalisierte Resilienzkonzepte könnten dazu beitragen, die eigene Ausbeutung in der Arbeitswelt zu perfektionieren.
- Eine hochdigitalisierte Arbeitswelt verlangt einen hochflexiblen Arbeitnehmer. Langfristige Bindungen, die eine Eigendynamik zu entwickeln pflegen (z.B. Familie oder ehrenamtliches Engagement), sind dabei tendenziell eher hinderlich. Der Rückzug des Individuums in den überschaubaren und stressberuhigten Privatraum bedeutet langfristig eine Beschädigung der sozialen Nahraumerfahrungen.
- Die kürzeste Definition von Religion heißt Unterbrechung, so Johann Baptist Metz. Unterbrechung stört. Sie eröffnet dadurch die Chance des Umdenkens und der bewussten Neuausrichtung. Die Digitalisierung, die auf automatisierte und damit bewusst-lose Prozesse setzt, ist damit per se ein strukturell religionsphober Prozess.

## DIGITALISIERUNG UND MITBESTIMMUNG

Heutzutage ist die Industrie-Produktion in vielen Ländern, auch in Deutschland, hochgradig automatisiert. Die Arbeitsabläufe sind in vielen Fällen standardisiert; diese Tendenz wird sich mit Sicherheit noch verstärken und dazu führen, dass die Entscheidungsspielräume im Arbeitsprozess immer enger werden und die Menschen immer weniger Mitsprachemöglichkeiten haben. In Zukunft werden Algorithmen<sup>1</sup> die nötigen Entscheidungen vorgeben oder sogar treffen.

Auf den ersten Blick scheinen uns die meisten Algorithmen nicht zu schaden, sondern uns eher bei der Bewältigung unseres Alltags und auch bei unserer Arbeit zu helfen und zu beraten. Sie nehmen uns immer öfter das Suchen, Denken und die Entscheidungen ab. Das ist zwar hilfreich und bequem, aber wir bemerken dabei häufig nicht, dass sie uns in bestimmte Richtungen lenken und unser Denken beeinflussen; dies kann zur Folge haben, dass die kritische Meinungsbildung erschwert wird und wir anfälliger für jegliche Form von Manipulation und Propaganda werden. Das hängt vor allem damit zusammen, dass wir bis dato kaum über eine Kontrollinstanz verfügen, die es uns erlaubt, zu erkennen, welche Konzepte oder Dynamiken, welche Absichten und Ziele hinter diesen Systemen stehen. In letzter Instanz kann dieser Sachverhalt zu einer Algorithmenokratie führen, d.h. zu einer Vorherrschaft der Algorithmen über unser Leben; das System der „checks and balances“<sup>2</sup> würde ausgehebelt, die einzige Kontrollinstanz wären die Algorithmen, sie würden sich zu einem Steuerungs- und Regelungssystem entwickeln, dem wir ausgeliefert sind und das unser ganzes Leben konditioniert.

---

<sup>1</sup> Ein Algorithmus ist eine eindeutige Handlungsvorschrift zur Lösung eines Problems oder einer Klasse von Problemen. Algorithmen bestehen aus endlich vielen, wohldefinierten Einzelschritten. Damit können sie zur Ausführung in einem Computerprogramm implementiert, aber auch in menschlicher Sprache formuliert werden. Bei der Problemlösung wird eine bestimmte Eingabe in eine bestimmte Ausgabe überführt. Algorithmen für Computer sind heute so vielfältig wie die Anwendungen, die sie ermöglichen sollen. Vom elektronischen Steuergerät für den Einsatz im KFZ über die Rechtschreib- und Satzbau-Kontrolle in einer Textverarbeitung bis hin zur Analyse von Aktienmärkten finden sich tausende von Algorithmen.

<sup>2</sup> Checks and balances (*Überprüfung und Ausgleich*) ist die Bezeichnung für ein System, welches die Aufrechterhaltung der Gewaltenteilung in einem Staat ermöglicht und langfristig sicherstellt. Es sorgt für die gegenseitige Kontrolle, die Machthemmnis von Verfassungsorganen eines Staates, zur Herstellung eines dem Erfolg des Ganzen förderlichen Systems partieller Gleichgewichte, zunächst im Wesentlichen um einer Diktatur bzw. Autokratie vorzubeugen. Analytisch entstammt die Betrachtungsweise bereits der Antike, nämlich der Analyse des römischen Verfassungslebens durch den griechischen Historiker Polybios.

107. [...] Man muss anerkennen, dass die von der Technik erzeugten Produkte nicht neutral sind, denn sie schaffen ein Netz, das schließlich die Lebensstile konditioniert, und lenken die sozialen Möglichkeiten in die Richtung der Interessen bestimmter Machtgruppen. Gewisse Entscheidungen, die rein sachbezogen erscheinen, sind in Wirklichkeit Entscheidungen im Hinblick auf die Fortentwicklung des sozialen Lebens. (LS)

Die Digitalisierung bezieht sich auf alle Bereiche des Lebens und ergreift auch immer mehr Sektoren der Arbeitswelt und es ist deshalb zu fragen, was Digitalisierung der Arbeitswelt konkret bedeutet. In der öffentlichen Diskussion ist in diesem Zusammenhang meist nur von den technischen Fortschritten die Rede, die durch die Digitalisierung der Arbeit erreicht werden können, aber von deren Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation, von den Folgen für die Beschäftigten und für die Demokratie in den Betrieben ist eher nicht die Rede, obwohl genau dies die zentralen Fragen sind, die gestellt werden müssen, um eine „Entmenschlichung“ der Arbeitswelt zu verhindern. Wenn man in Betrieben neue und effizientere Modelle einführen möchte und sicher zum Teil auch muss, um wettbewerbsfähig zu bleiben, so dürfen diese jedoch nicht den Menschen im Arbeitsprozess, seine Rechte und seine Würde außer Acht lassen.

*Sicher besteht eine Notwendigkeit, neue Modelle unternehmerischer Tätigkeit zu erstellen, welche die Entwicklung fortgeschrittener Technologien fördern und zugleich auch imstande sind, diese zu nutzen, um würdevolle Arbeit für alle zu schaffen, soziale Rechte aufrecht zu erhalten und zu festigen sowie die Umwelt zu schützen. Der Mensch muss die technologische Entwicklung bestimmen, ohne sich von ihr beherrschen zu lassen.*

Aus der Botschaft von Papst Franziskus an den geschäftsführenden Präsidenten des "World Economic Forums" zum jährlichen Meeting in Davos-Klosters. Rom, 30. Dezember 2015

Bis dato sieht es allerdings eher so aus, dass die Digitalisierung vor allem das Ziel hat, durch Rationalisierung die Effizienz zu steigern; dabei stehen Faktoren wie Rentabilität, Kosteneinsparung und Produktionssteigerung, nicht aber die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten im Vordergrund. Die Auswahl und die Strukturierung der Daten, welche man den Algorithmen vorgibt, damit sie Problemlösungen aufzeigen können, sind eindeutig ausgerichtet auf das Interesse des Unternehmens und vor allem sind sie nicht transparent. Die Beschäftigten in den Betrieben sind diesen neuen Modellen eher hilflos ausgeliefert, sie werden mit Entscheidungen konfrontiert, deren Sinn sich ihnen nicht erschließt



und die häufig gravierende Auswirkungen für ihre gesamte Lebenssituation haben; hierzu gehören beispielsweise Stellenstreichungen, Versetzungen und vor allem auch die Tatsache, dass Unternehmen häufig bestimmte Arbeiten in kleine Projekte zerlegen, die sie dann gegen geringe Bezahlung an freie Mikrojobber (crowdworking)<sup>3</sup> ohne jegliche soziale Absicherung vergeben. Als weiterer Faktor auf dem Weg der Entmenschlichung der Arbeit ist die Tatsache zu nennen, dass die Maschine zum „Kollegen, Kooperationspartner und Kontrolleur“ wird, nachzulesen in einer Studie, welche die Telekom in Auftrag gegeben hat und die dort als positive Errungenschaft gepriesen wird. All das führt zu Angst und teilweise sicher auch zu Entsolidarisierung unter Kollegen/Innen, da der Kampf um den eigenen Arbeitsplatz ins Zentrum ihres Interesses treten kann.

*109. [...] Die Wirtschaft nimmt jede technologische Entwicklung im Hinblick auf den Ertrag an, ohne auf mögliche negative Auswirkungen für den Menschen zu achten. (LS)*

Es stellt sich daher vordringlich die Frage, wie man einer solchen Entwicklung entgegenwirken kann?

Um der Gefahr einer möglichen „Algokratie“ entgegenzuwirken, ist es nötig, mehr Transparenz und mehr Kontrollmöglichkeiten einzufordern. Dazu wird es immer wichtiger, die Steuerungsinstrumente zu kennen, zu wissen, wer und wessen Interessen hinter ihnen stehen und in welche Richtung sie uns führen.

Schon heute ist das Thema der Mitbestimmung – vor allem in Betrieben, in denen es keinen Betriebsrat gibt – häufig schwierig. Dieses Problem wird sich bei der Digitalisierung der Arbeit angesichts der fehlenden Transparenz der Systeme verschärft stellen. „ Um Betriebe als soziale und demokratische Orte der 4.0-Welt zu organisieren, sind neue Formen der Partizipation gefragt. Die Betriebsräte müssen das Recht bekommen, über die Menge der Aufgaben und über die Leistungsziele mitbestimmen zu können“<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Crowdsourcing (auch „wisdom of the crowd“ = Die Weisheit der Vielen oder Crowdworking) bezeichnet die Auslagerung traditionell interner Teilaufgaben an eine Gruppe freiwilliger User, z. B. über das Internet. Diese Bezeichnung ist an den Begriff Outsourcing angelehnt, die Auslagerung von Unternehmensaufgaben und -strukturen an Drittunternehmen.

<sup>4</sup> Simone Peter und Beate Müller-Gemmeke, „Beschäftigte müssen ihre Arbeit mitbestimmen“, Tagesspiegel 05.05.2016

Es ist daher absolut notwendig, dass in Betrieben, in denen es einen Betriebsrat gibt, dieser bereits bei der Gestaltung der Digitalisierung im Interesse der Beschäftigten miteinbezogen wird. Er muss darüber informiert werden, welche Daten zu welchem Zweck bei der Neuorganisation eines Betriebes eine Rolle spielen, er muss wissen, welche Ziele mit einer Umstrukturierung verfolgt werden. Allerdings reicht ein reines Informationsrecht nicht aus, sondern wir brauchen Mitbestimmungsrechte für die Betriebs- und Personalräte, nur ein engagierter Betriebsrat, der die Komplexität der Digitalisierung und ihre Folgen für den Betrieb versteht und der ein Mitspracherecht hat, wird in der Lage sein, sich effektiv für die Einhaltung der schon bestehenden Rechte der Mitarbeiter/Innen und für echte Mitbestimmung einzusetzen. Es ist notwendig, dass alle Möglichkeiten zum Wohl der Beschäftigten ausgeschöpft werden. Angesichts dieser neuen Herausforderungen muss man unbedingt auch nach neuen Formen der Mitbestimmung suchen, welche auch bei der zukünftigen Arbeitsorganisation mit vielen prekär Beschäftigten und nicht betrieblich gebundenen Mikrojobbern, die sich bereits jetzt andeutet, für diese „neue Arbeiterklasse“ eine soziale Absicherung garantieren. Tarifverträge allein reichen dabei nicht aus. Es wird auch ein neues Betriebsverfassungsgesetz nötig sein, das an die neue digitale Arbeitswelt angepasst ist. Hier ist die Politik gefordert. Zusammenfassend lässt sich sagen, „wenn sich die Arbeitswelt verändert, dann müssen die Rahmenbedingungen angepasst werden, um Beschäftigte zu schützen“<sup>5</sup>.

*204. Wir dürfen nicht mehr auf die blinden Kräfte und die unsichtbare Hand des Marktes vertrauen. Das Wachstum in Gerechtigkeit erfordert etwas, das mehr ist als Wirtschaftswachstum, auch wenn es dieses voraussetzt; es verlangt Entscheidungen, Programme, Mechanismen und Prozesse, die ganz spezifisch ausgerichtet sind auf eine bessere Verteilung der Einkünfte, auf die Schaffung von Arbeitsmöglichkeiten und auf eine ganzheitliche Förderung der Armen, die mehr ist als das bloße Sozialhilfesystem. Es liegt mir völlig fern, einen unverantwortlichen Populismus vorzuschlagen, aber die Wirtschaft darf nicht mehr auf „Heilmittel“ zurückgreifen, die ein neues Gift sind, wie wenn man sich einbildet, die Ertragsfähigkeit zu steigern, indem man den Arbeitsmarkt einschränkt und auf diese Weise neue Ausgeschlossene schafft. (EG)*

---

<sup>5</sup> Ibd.

## DIGITALISIERUNG UND PSYCHISCHE BELASTUNGEN

Durch die Digitalisierung wird die Erwerbsarbeit aller Voraussicht nach einen nochmaligen Beschleunigungsschub erfahren. Die Arbeitenden sind aber jetzt schon an der Grenze ihrer physischen und psychischen Belastbarkeit. Die Arbeitswelt, und zwar durchgehend in allen Branchen, ist in den letzten Jahren immer leistungsfähiger und produktiver geworden. Den Preis dafür zahlt jede und jeder Beschäftigte an seinem Arbeitsplatz. Die Arbeit hat sich in den letzten Jahren enorm verdichtet, die Taktung beschleunigt und tendenziell wird die **Erwerbsarbeit immer übergreifender**, d.h. sie beansprucht die Menschen immer häufiger auch in ihrer Freizeit.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fühlen sich dadurch nicht selten unter Dauerstress gesetzt, dem sie immer öfter nicht mehr standhalten können. Diese **Verbetrieblichung unserer Privatsphäre**, d.h. der Trend zur unbeschränkten Verfügbarkeit verhindert die mentale Distanzierung von der Erwerbsarbeit. Die aber ist die Voraussetzung dafür, dass wir uns überhaupt erholen können. Wer aber die Arbeit auch in seiner Freizeit nicht aus dem Kopf bekommt (an den Abenden, den Wochenenden oder selbst im Urlaub), kann seinen Stresspegel nicht wirklich abbauen und wird das auf Dauer gesundheitlich zu büßen haben.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt befördert neue Arbeitsorganisationsformen (z. B. Desksharing-Konzepte), die die soziale **Heimatlosigkeit im Betrieb** weiter vorantreiben. Schwindende Motivation führt zu fehlender Identifikation. Jede und jeder möchte sich aber mit seinem Betrieb und seiner Tätigkeit identifizieren, möchte stolz sein auf seine Arbeit und seinen Betrieb. Strukturelle Verunsicherungen (wie z.B. Angst um den Arbeitsplatz, zunehmende Komplexität der Arbeitsabläufe etc.) fördern das soziale Unzugehörigkeitsgefühl im Betrieb und damit als Selbstschutz die innere Distanzierung davon. Die Arbeitszufriedenheit hat also unmittelbar Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Sicherheit ist eines der fundamentalsten menschlichen Bedürfnisse. Wird dieses nicht befriedigt, können wir uns nicht entfalten. Unsere soziale Bindungsfähigkeit, sprich Fähigkeit zu Solidarität wird empfindlich gestört, weil wir zu viel Energie in die Sicherung unserer existenziellen Bedürfnisse stecken müssen. „Gesetzt, der Arbeiter beugt sich aus reiner Not oder um einem schlimmeren Zustand zu entgehen, den allzu harten Bedingungen, die ihm nun einmal vom Arbeitsherrn oder Unternehmer

aufgelegt werden, so heißt das Gewalt leiden, und die Gerechtigkeit erhebt gegen einen solchen Zwang Einspruch“. (Rerum Novarum 34).

Appelle an die Eigenverantwortung (Selfcare!) könnten in einer digitalisierten Arbeitswelt mit ihren faszinierenden Möglichkeiten ausarten in die **Freiheit zur Selbstausbeutung**. Der Mensch wird unter den Zwang zur Selbstoptimierung gestellt. Instrumentalisierte Resilienzkonzepte könnten dazu beitragen, die eigene Ausbeutung in der Arbeitswelt zu perfektionieren.

Resilienz (innere Widerstandskraft) ist inzwischen zu einem Modethema geworden. Und es ist auch klar: Je größer der äußere Druck, je größer damit das individuelle Ohnmachtsempfinden, desto stärker die Sehnsucht nach einem rettenden Rezept. Und das kann ja auch helfen, aber Vorsicht. Dieses an sich positive Hilfsmittel der Resilienzstärkung kann missbraucht werden. Schon jetzt gibt es Überlegungen in den Denkfabriken des neoliberalen Kapitalismus, die folgendermaßen lauten: Je mehr wir die Menschen individuell stärken, desto besser kommen sie mit den Zumutungen des neoliberalen Kapitalismus zurecht, desto weniger müssen wir die Strukturen verändern. Es ist offensichtlich lukrativer, den Menschen dem System anzupassen, als das System dem Menschen.

Durch die **indirekte Steuerung** der Arbeitsprozesse (z.B. durch Instrumente wie Projekte, teilautonome Gruppenarbeit, Vertrauensarbeitszeit) pflanzt der Arbeitgeber seine Interessen in die Köpfe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Diese zeigen ohne ausdrückliche Anweisungen Verhaltensweisen, von denen sie wissen, dass sie sich auf Dauer negativ auf sie auswirken werden (Stichwort: Interessierte Selbstgefährdung durch Erfolgserlebnisse!)

Byung-Chul Han: „Die **Selbstausbeutung ist effizienter als die Fremdausbeutung**, denn sie geht mit dem Gefühl der Freiheit einher...Im neoliberalen Regime findet die Ausbeutung nicht mehr als Entfremdung und Selbst-Entwirklichung, sondern als Freiheit und Selbst-Verwirklichung statt. Hier gibt es nicht den anderen als Ausbeuter, der mich zur Arbeit zwingt. Vielmehr beute ich mich selbst freiwillig in dem Glauben aus, dass ich mich verwirkliche.“

## DIGITALISIERUNG UND ARBEIT / ENTFREMDUNG

Umbrüche in der Arbeitswelt sind nichts Neues. Immer hatten diese Auswirkungen auf die Zahl der Arbeitsplätze, auf die Art der Arbeit, auf Arbeitsbedingungen und damit auf die abhängig Beschäftigten.

Mit der zunehmenden Digitalisierung wird es jedoch zu einem Umbruch anderer Art kommen. Glaubt man Experten, wird kein Stein mehr auf dem anderen bleiben. Alles wird sich um den Algorithmus und des von diesem gelenkten Rechners und Roboters bzw. Automaten drehen. Für Arbeitnehmer/-innen wird der Algorithmus im günstigsten Fall „Partner“ und Unterstützer sein, im ungünstigsten Fall zum Antreiber, Anschaffer und (alleinigen) Bestimmer der Beschäftigten werden.

Digitalisierung erfasst alle Arbeitsbereiche, wenngleich sehr unterschiedlich. Die Auswirkungen in den Produktionsbereichen werden andere und, was den Verlust von Arbeitsplätzen anbelangt, größer sein, als jene im Dienstleistungsbereich und hier wiederum anders im Gesundheits- und Pflegesektor als beispielsweise im Onlinehandel.

Egal im welchem Bereich, es wird auch im Zeitalter zunehmender Digitalisierung darauf ankommen, ob der „Mensch Urheber, Mittelpunkt und Ziel aller Wirtschaft“ bleibt (bzw. wird), oder zum reinen Anhängsel und Sklaven von Rechenoperationen und Maschinen wird.

---

Nachfolgende einige Orientierungspunkte/Leitplanken der Kath. Soziallehre für gute/würdevolle Arbeit, an denen sich auch eine mehr und mehr von Digitalisierung geprägte Arbeitsgesellschaft messen muss:

### Recht auf Arbeit

**„Die Arbeit ist ein Grundrecht und ein Gut für den Menschen“. Es muss „allen, die arbeitsfähig sind, zur Verfügung stehen“**  
(Soziallehrekompodium 287 u 288)

Die Prognosen hinsichtlich von Arbeitsplatzverlusten durch die zunehmende Digitalisierung gehen stark auseinander. Zum einen, weil es schwer einzuschätzen ist, zum anderen, weil natürlich Eigeninteressen der Auftraggeber in Studien und Prognosen einfließen. So ist auf der einen Seite von massiven Beschäftigungsverlusten die Rede, auf der anderen Seite von einem „Nullsummenspiel“ oder gar geringfügigem Beschäftigungsaufbau.

Realistisch ist wohl eher ersteres. Das IAB schätzt das Risiko, dass Helferberufe und Fachkräfte durch Maschinen ersetzt werden, mit etwa 45 Prozent ein und auch bei Spezialisten besteht noch ein Risiko von 33 Prozent. Selbst bei Experten mit (Fach-) Hochschulabschluss bestehe noch bei jedem Fünften die Gefahr, dass er nicht mehr gebraucht werde. (vgl. IGM-Bröschüre: Auswirkungen der Digitalisierung/Industrie 4.0 auf die Beschäftigten, Frankfurt/M (2016), S. 10)

Seitens der Betriebsseelsorge ist daher verstärkt das Grundrecht auf Arbeit einzufordern. Unternehmen und Politik sind gefordert, dem drohenden Beschäftigungsabbau durch die Schaffung von Ersatzarbeitsplätzen bzw. die Umverteilung von Arbeit entgegen zu treten.

### Selbstverwirklichung/Kreativität/Sinnstiftung

Die Katholische Soziallehre weist darauf hin, dass es gut sei, **„jedem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu geben, seinen persönlichen Beitrag zu leisten, so dass er selbst das Bewusstsein hat, im eigenen Bereich zu arbeiten“**. (Caritas in veritate, 41)

**„Nicht selten aber geschieht es auch heute noch, daß die Werktätigen geradezu zu Sklaven ihres eigenen Werkes werden. Das aber läßt sich auf keinen Fall durch sogenannte Gesetzmäßigkeiten des wirtschaftlichen Lebens rechtfertigen. ... Überdies sollte der arbeitende Mensch in seiner Arbeit selbst Gelegenheit haben zur Entwicklung seiner Anlagen und Entfaltung seiner Personwerte.“** (Gaudium et spes, 67)

In einer „**freien, schöpferischen, mitverantwortlichen und solidarischen Arbeit drückt der Mensch die Würde seines Lebens aus und steigert sie.**“

(Evangelii gaudium, 194)

Experten meinen, dass es durch die zunehmende Digitalisierung zu einer vermehrten Aufspaltung in Hoch- und Höchstqualifizierte auf der einen und in Niedrig- und Niedrigstqualifizierte auf der anderen Seite kommen wird. Wobei das Qualifikationsniveau letzterer gegenüber heute noch absinken wird.

Als Handlager des Rechners bzw. Roboters oder in der ausschließlichen Erledigung von Resttätigkeiten wird nur schwerlich Kreativität einzubringen sein oder eine Entwicklung der eigenen Anlagen ausgemacht werden können. Damit einhergehend schwindet für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Chance auf eine sinnstiftende Arbeit.

Aufgabe der Betriebsseelsorge wird in diesem Zusammenhang sein, Arbeitsplätze einzufordern, die es ermöglichen, eigene Kreativität einzubringen und die der Entfaltung der Persönlichkeit förderlich sind.

### Gemeinschaft

**„Zweck des Unternehmens ist nicht bloß die Gewinnerzielung, sondern auch die Verwirklichung einer Gemeinschaft von Menschen, die auf verschiedene Weise die Erfüllung ihrer grundlegenden Bedürfnisse anstreben und zugleich eine besondere Gruppe im Dienst der Gesamtgesellschaft darstellen.“** (Centesimus annus, 35)

Arbeiten (mit dem Notebook) am Strand, im Café oder gar am heimischen Frühstückstisch wird als großer Vorzug der Digitalisierung gepriesen, weil den Bedürfnissen junger Arbeitnehmer/-innen entgegenkommend. Mancher argumentiert auch mit „familienfreundlich“...

Neben negativer Auswirkung wie der Erwartung von ständiger Erreichbarkeit oder der Gefahr von Selbstausbeutung leistet diese Art des individuellen Arbeitens (und

vor allem auch deren prekäreren Formen, wie z.B. Crowdfunding, etc.) einer weiteren Vereinzelung in der Arbeitswelt und sozialer Heimatlosigkeit Vorschub.

Betriebsseelsorge wird in diesem Zusammenhang vor allem Formen der Arbeitsorganisation anzunehmen haben, die es Beschäftigten ermöglicht, sich im Rahmen der Arbeit zu treffen und zumindest an einzelnen Tagen miteinander bzw. in Gemeinschaft am gleichen Ort erwerbstätig zu sein.

### Qualifizierung

**„... unerlässlich ist ein geeignetes Bildungsangebot für Erwachsene, die sich weiterqualifizieren wollen, und für Arbeitslose. Allgemeiner gesprochen müssen die Personen in ihrem beruflichen Werdegang, angefangen beim Bildungssystem, neue, konkrete Formen der Unterstützung finden, die es ihnen erleichtert, auch Phasen der Veränderung, der Ungewissheit oder des Übergangs durchzustehen.“**  
(Soziallehrekompodium, 290)

Durch die Digitalisierung werden in relativ kurzer Zeit noch höhere Anforderungen als bisher auf die Beschäftigten zukommen, insbesondere was die Kenntnisse in Entwicklung und Programmierung angeht. Aber auch anspruchsvollere Maschinenführertätigkeiten werden eine höhere Qualifikation erfordern. Arbeitnehmer/-innen, denen diese Kenntnisse fehlen, werden die ersten sein, die ihren Arbeitsplatz verlieren.

Seitens der Betriebsseelsorge ist darauf hinzuweisen, dass auch Menschen, die durch die Digitalisierung aus dem Beschäftigungsverhältnis rausfallen „mitgenommen“ werden müssen. Ihnen muss, ebenso wie allen übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, der Zugang zu Weiterbildung und Qualifizierung möglich sein, um weiterhin Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu haben. Bei der Finanzierung stehen die Unternehmen in der Verantwortung.



# DIGITALISIERUNG UNTER GESCHLECHTERSPEZIFISCHER PERSPEKTIVE

## CHANCEN UND RISIKEN DER DIGITALISIERUNGS- UND TRANSFORMATIONSPROZESSE FÜR FRAUEN UND WEIBLICHE BESCHÄFTIGUNG<sup>6</sup>

### Grundsätzliches:

Die Digitalisierung von Gesellschaft und Arbeitswelt ist ein umfassender komplexer Prozess mit vielschichtigen Auswirkungen auf die unterschiedlichsten Bereichen und Branchen arbeitsweltlicher Prozesse und Vollzüge. Beide Geschlechtergruppen, also Männer und Frauen, sind mit Blick auf ihre Erwerbstätigkeit von dieser Veränderung betroffen. Jedoch bedarf es der Differenzierung bzgl. ihrer beruflichen Stellung, Qualifikation und Branche.

Zu nennen sind: Digitalisierte Automatisierung, erhöhter Bedarf an Höherqualifizierung und Ausbildung, Spaltung durch ungleiche Verteilung der Gewinne statt gerechte Verteilung, digitale Freiheitsgrade und Flexibilisierung, die neue rechtliche Regeln benötigen, Gefahr neuer Prekarisierungsformen (z.B. Crowdfunding) und Erschwerung von Mitbestimmung bzw. Entsolidarisierung und Konkurrenzverschärfung.

*„Vor bits und bytes sind Männer und Frauen gleich.“*

*(Dieses mündliche Zitat einer Unternehmensberaterin gilt es zu überprüfen;*

*Technisierung ist zunächst „unisex“)*

### Auswirkungen der Digitalisierung sind:

1. Neue Transparenz und Kontrolle, Überwachung, Datensicherheit
2. Globalisierung und Verlagerung / Wegfall bestimmter Berufe und Tätigkeiten
3. Produktivitätssteigerungen durch Digitalisierung in vielen Branchen
4. Grundlegender Qualifikationswandel
5. Veränderung der Kultur und Wertschätzung

**Die Frage nach Auswirkungen des Transformationsprozesse auf spezifisch weibliche Beschäftigung ist daher nicht gesondert zu behandeln, sondern steht im jahrzehntelangen Bemühen und Geschlechterdemokratie und**

---

<sup>6</sup> Die inhaltlichen Ausführungen stützen sich auf unterschiedliche Ausarbeitungen und Studien der Gewerkschaft ver.di, Bundesverwaltung Bereich Genderpolitik ([www.gender.verdi.de](http://www.gender.verdi.de))

## **gleichberechtigte Teilhabe von Männer und Frauen in Gesellschaft, Politik und in der Arbeitswelt.**

Die Kriterien für eine gendergerechte Gestaltung der digitalisierten Arbeitswelt sind u.a.:

- Chancengleichheit
- partnerschaftliche Verteilung von Arbeit / work-life -balance
- Arbeitszeitgestaltung
- betriebliche Möglichkeiten der Vereinbarkeit
- Frauen in Führungsfunktionen
- Entgeltgleichheit

## **Schlaglichter und erste Einschätzungen zu Auswirkungen der Digitalisierung auf Frauen in der Arbeitswelt und weibliche Beschäftigung:**

- **Arbeitsplatzverlust durch die Digitalisierung**  
Hohes Arbeitslosigkeitsrisiko weisen die Bereiche der (einfachen) Dienstleistungen, Handel und (einfache) Bürotätigkeiten auf.
  - Z.B. Einzelhandel verändert sich durch online-Märkte und digitalisierte Arbeitsabläufe: Selbstkassen ersetzen Kassierertätigkeit) → Gefahr des Arbeitsplatzverlustes und Lohnsenkung
  - Einfache Dienstleistungen und Büroarbeiten fallen weg
  - Umschulungen und Qualifizierung von Frauen notwendig
  - Sorge um die älteren Beschäftigten in diesen prekären Branchen
- **Neue Arbeitszeitmodelle und neue Formen von flexibler mobiler Arbeit Fluch und Segen:**  
Digitalisierung ermöglicht mobiles Arbeiten und neue Formen der Arbeitszeitregelungen.
  - Chancen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf
  - Gefahr der (Selbst-)Ausbeutung
  - Arbeitszeitregelungen und tarifliche Vereinbarungen notwendig

- **„Frauen sind die beruflichen Karrieregewinner der Digitalisierung“.**  
So lautet das Ergebnis einer im März 2015 veröffentlichten Studie eines Beratungsunternehmens aus Österreich.
  - ➔ Frauen seien auch aufgrund ihrer sozialen Kompetenzen und Multitasking-Fähigkeiten den Anforderungen der digitalen und kommunikations- und vernetzungsgeprägten Arbeitswelt besser gewachsen als Männer.
  - ➔ Digitalisierung macht neue Formen der Zusammenarbeit in branchenübergreifenden Teams notwendig. Chancen für Frauen liegen in der Begleitung und Steuerung dieser Kommunikationsprozesse.
 Digitalisierung bricht alte Informationsstrukturen auf. Bessere Vernetzung bedeutet auch Transparenz.
 

„Interaktive Arbeit ist weiblich und noch automatisierungsresistent“
  
- **Typische Frauenberufe in der „Sorgearbeit“ erweisen sich als zukunftsfähig:**  
Berufe, die soziale Kompetenz oder Kreativität erfordern oder eine hochwertige persönliche Dienstleistung darstellen, haben Zukunft.
  - ➔ **Menschliche Begegnung ist am Ende nicht ersetzbar.**
  - ➔ **Aufwertung der Arbeit in den Sektoren Bildung und Gesundheit**
    - Pädagogische Arbeit, Grundschullehramt, ErzieherInnen, Pflege
    - „Jeder Junge lernt Mathe von einer Frau!“

***Digitalisierung der Arbeitswelt bietet für die Beschäftigung von Frauen Chancen, wenn es gelingt, die laufenden Prozesse gendergerechte und solidarisch mit zu gestalten.***

***Verliererinnen werden die geringqualifizierte Frauen in den schon jetzt häufig prekären Branchen sein.***

*Die Frage nach den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigung von Frauen lässt sich nicht pauschal beantworten: Es braucht den differenzierten Blick auf Branche, Bildungsniveau, Alter und Familienstand.*

*Besser als unzureichende Antworten sind der geschlechterspezifische Blick und das Stellen der „richtigen“ Fragen.*

## **DIGITALISIERUNG UND GERECHTE VERTEILUNG GESELLSCHAFTLICHER RESSOURCEN – EINE KRITISCHE BETRACHTUNG DES BEDINGUNGSLOSEN GRUNDEINKOMMENS**

Bei meinen Überlegungen habe ich das Werkheft 01 – Digitalisierung der Arbeitswelt (BMAS) und einen Artikel von Heinrich Alt (ehem. Vorstand der Bundesagentur für Arbeit) in der SZ vom 11.1.2017 als Grundlage verwendet.

Zunächst zu den Zahlen: Es werden in den Prognosen keine signifikanten Beschäftigungsverluste erwartet, Boston Consulting erwartet sogar einen Nettozuwachs der Beschäftigung bis 2025. Wohl aber gibt es große Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur.

Wenn man zwischen Routine- und Nichttroutinetätigkeiten differenziert, dann kann man aufgrund der immer größeren Verbilligung von Rechnerleistung davon ausgehen, dass Routinetätigkeiten zunehmend automatisiert werden können, während die Nachfrage nach Hochqualifizierten, die hauptsächlich Nichttroutinetätigkeiten ausführen, steigen wird. Studien für Deutschland und Großbritannien zeigen, dass insbesondere Arbeitsplätze mit einem hohen Anteil an Routinetätigkeiten vom technologischen Wandel betroffen sind.

Gleichzeitig dürfte eine stärkere Zerlegung und Reglementierung von Tätigkeiten sowie eine digitalisierte Kontrolle ursprünglich anspruchsvolle Aufgaben vereinfachen. Das könnte in bestimmten Bereichen zu sinkenden Qualifikationsansprüchen an die Arbeitskräfte führen. Zudem könnten einzelne Berufe mit hoher Gesundheitsgefährdung und/oder körperlicher Belastung künftig entfallen. Daher könnten durch die Automatisierung von Routinetätigkeiten primär Arbeitsplätze im mittleren Qualifikationsbereich entfallen, während gleichzeitig besonders im Dienstleistungsbereich die Nachfrage nach Geringqualifizierten steigen könnte.

Einige empirische Untersuchungen liefern Hinweise für die Gültigkeit dieser Polarisierungshypothese in verschiedenen Ländern (USA, Großbritannien, Deutschland). Auch für Deutschland gibt es Untersuchungen, die eine Beschäftigungspolarisierung feststellen mit heterogenen Effekten auf die Lohnverteilung. Während für Hochqualifizierte ein relativer Lohnanstieg erkennbar sei, belegen die Studien für Geringqualifizierte stagnierende Löhne.

Bildung erhält also einen immer größeren Stellenwert, wenn es darum geht, gute Arbeit in einer digitalisierten Welt verrichten zu können. Erfahrungsgemäß kann man aber nicht jeden Menschen für eine Tätigkeit im hochqualifizierten Bereich ausbilden. Was bleibt für diejenigen, die eine solch hochqualifizierte Tätigkeit nicht ausführen können und – wenn man die Polarisierungshypothese für plausibel erachtet –, die eine Tätigkeit im geringqualifizierten Bereich aufnehmen müssen, der mit niedrigen und niedrigsten Löhnen verbunden ist?

Inzwischen bringen immer mehr Vertreter auch aus der Wirtschaft das leistungsunabhängige Grundeinkommen als Lösung aller Probleme ins Spiel. Eine, auf den ersten Blick, verlockende Idee, die ja auch in unseren Reihen Befürworter findet und wohlwollend diskutiert wird.

Mir ist am 11. Januar ein Artikel von Heinrich Alt (ehemals Vorstand der Bundesagentur) in die Hände gefallen, der mich noch mehr ins Grübeln gebracht hat, als ich das bei dem Thema ohnehin schon tue.

Alt vertritt die These, dass die Produktivität der arbeitenden Bevölkerung in unserer Gesellschaft die Quelle aller Wertschöpfung ist. Es wird keine Gesellschaft ohne Arbeit geben. Das Allzeithoch der Erwerbstätigkeit widerspricht der These von einer Gesellschaft ohne Arbeit. Die Idee des Grundeinkommens ist Alt an entscheidenden Stellen zu wenig detailliert, es stellen sich für ihn Fragen wie: „Wie verhält es sich mit Rente und Krankenversicherung, wer zahlt Beiträge, wer nicht? Gibt es noch Unterhaltsverpflichtungen für eigene Kinder oder wird das eine Aufgabe der Gesamtgesellschaft? Bekommen Mieter und Wohnungseigentümer den gleichen Betrag?“

Und schließlich kommt er zur Kernfrage, die mich angesichts der Tatsache, dass es inzwischen auch Konzernlenker gibt, die das Grundeinkommen favorisieren, sehr zum Nachdenken zwingt: „Heißt Grundeinkommen letztlich nicht schlicht, dass sich die Wirtschaft jeder Verantwortung gegenüber den Erwerbsfähigen entledigt? Was ist mit denen, die sich nicht mit dem Grundeinkommen abfinden möchten, aber keine Arbeit finden, weil sie weniger qualifiziert, weniger produktiv, behindert oder älter sind? Rufen wir ihnen zu: Ihr gehört leider zum überschüssigen Arbeitsangebot, aber da ihr auf der Welt seid, lassen wir euch nicht verhungern. Ist das die humane Idee hinter dem Grundeinkommen? (...) Arbeitslose leiden nicht darunter, wieder arbeiten zu müssen, sie leiden darunter, nicht arbeiten zu können. Woraus leiten sich Anerkennung und Status ab, wie bleibt man Vorbild für seine Kinder?“

Arbeit ist mehr als Mühe und Last. Gute Arbeit ermöglicht Teilhabe in unserer Gesellschaft und gibt dem Leben Sinn. Soll diese Möglichkeit der Selbstverwirklichung nur noch einigen wenigen Privilegierten zuteilwerden? Dazu Heinrich Alt: „Politik und Wirtschaft müssen auch denen Lebensperspektiven anbieten, die nur eingeschränkte Chancen auf Beschäftigung haben. Beteiligungsgerechtigkeit ist ein konstitutives Element unserer Wirtschaftsordnung und eine Frage der Menschenwürde. Jeder hat einen Anspruch auf wirtschaftliche Beteiligung. Jeder wird gebraucht. Kein Talent darf übersehen werden, wenn wir unseren Wohlstand erhalten wollen. Um seiner Selbstachtung willen erhält jeder das Angebot, seine Fähigkeiten zu entfalten und seinen Lebensunterhalt durch eigene Arbeit zu bestreiten. Wer gute Arbeit für viele will, muss sich auch ethisch schwierigen Abwägungen stellen: Wer wird als "erwerbsfähig" definiert, welcher Mindestlohn ist marktgerecht, welche Einkommensspreizung sind wir bereit zu akzeptieren? Zugegeben eine anstrengendere Übung als die Alimentation scheinbar Unproduktiver. Wir leben in prosperierenden, aber unsicheren Zeiten. Viele Menschen suchen nach Orientierung. Der Wettlauf in die Vergangenheit und Utopien sind keine überzeugenden Antworten. Es wäre wunderbar, wenn die Manager, die sich in Richtung Grundeinkommen verlaufen haben, zu ihrer Kernaufgabe zurückfänden, nämlich mit Kreativität und Tatkraft Dienstleistungs- und Produktionsprozesse so zu gestalten, dass im Sinne guter Arbeit möglichst viele mittun können. Menschen lediglich finanziell abzusichern mag auch ehrenhaft sein, aber es hat weder etwas mit sozialer Marktwirtschaft noch mit der Menschenwürde zu tun.“

Heinrich Alt, 66, war von 2002 bis 2015 Mitglied im Vorstand der Bundesagentur für Arbeit. Wer den Artikel in voller Länge lesen möchte, findet ihn unter diesem Link: ([www.sueddeutsche.de/wirtschaft/aussenansicht-horrorvision-1.3327052](http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/aussenansicht-horrorvision-1.3327052)).

Man mag den Artikel inhaltlich nicht von vorne bis hinten teilen, aber bedenkenswert finde ich vor allem die Frage, ob denn ein Grundeinkommen, zu Ende gedacht, nicht heißt, dass sich die Wirtschaft jeder Verantwortung gegenüber den Erwerbsfähigen entledigt. Was ist mit denen, die sich nicht mit dem Grundeinkommen abfinden möchten, aber keine Arbeit finden, weil sie weniger qualifiziert, weniger produktiv, behindert oder älter sind? Sind sie der Überschuss im Arbeitsangebot, den man halt schlecht verhungern lassen kann und deshalb mit einem Grundeinkommen abspeist?

Ist das die humane Idee hinter dem Grundeinkommen? Ist das eine gerechte Verteilung gesellschaftlicher Ressourcen?

Anerkennung und Status leiten sich in unserer Gesellschaft wesentlich von der Arbeit ab. Wie entwickelt sich eine Gesellschaft, in der immer mehr von einem Grundeinkommen abhängig sind? Wie solidarisch werden die Menschen in einer solchen Gesellschaft sein?

Ich bin zumindest skeptisch, dass ein bedingungsloses Grundeinkommen die Frage der gerechten Verteilung in unserer Gesellschaft lösen kann. Je mehr ich darüber nachdenke, desto mehr komme ich zu dem Schluss, dass ein gutes Leben, eine gerechte Verteilung sehr, sehr viel mit guter Arbeit und gutem Lohn zu tun hat. Das sind die Themen der Betriebsseelsorge, die wir in unserer Arbeit nie aus den Augen verlieren sollten. Oder wie es in unseren Leitlinien heißt:

- Gute Arbeit fordert die Phantasie und Kreativität des Menschen heraus
- Gute Arbeit produziert sinnvolle Güter
- Gute Arbeit ist gewinnbringend für Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen
- Gute Arbeit sorgt für soziale Sicherheit und wirtschaftliches Fortkommen
- Gute Arbeit ist mitbestimmte Arbeit
- Gute Arbeit gewährt sichere Arbeitsbeziehungen
- Gute Arbeit versöhnt Arbeit und Leben

Darauf sollten wir vor allem achten, wenn es um die Änderungen in der Arbeitswelt oder um Arbeit 4.0 geht.

## DIGITALISIERUNG UND SYSTEMFRAGE

Ziel der Digitalisierung in der Industrie ist die Installation von **Cyber-physischen Systemen (CPS)**, die **autonom** (sich selbständig steuernd aufgrund von Algorithmen), **intelligent** (sich selbst durch Dazulernen perfektionierend), **in Echtzeit** (ohne Zeitverzögerung und damit ohne Korrekturmöglichkeit für den Menschen) und **rechtsverbindlich** (und damit juristisch einklagbar) handeln. Die Verfahrenshoheit wird vom Menschen also auf eine Maschine übertragen. Und da stellt sich die grundlegende Frage: Wer gibt die Algorithmen, nach denen diese Maschine im obengenannten Sinn funktioniert, in Auftrag und mit welchem Interesse? Wer also hat die gesellschaftliche Macht in Händen? Wer hat die Mittel und Möglichkeiten, die Oberhoheit über die CPS auszuüben und wem wird als Handlanger der Maschinen der Rhythmus von diesen vorgegeben? Wird nämlich die **Macht- und Interessensfrage** nicht gestellt und im Sinne größerer sozialer Gerechtigkeit gelöst, dient die Digitalisierung vor allem der Zementierung der herrschenden Einkommens- und Eigentumsverhältnisse. Eine Verschärfung der sozialen Spaltung in unserer Gesellschaft aber zieht eine politische Destabilisierung und einen Verfall demokratischer Entscheidungswege nach sich.

Außerdem wird die Digitalisierung neue, bisher nicht geahnte Wachstumspotentiale erschließen. Übersehen wird dabei oft, dass das **Wachstum** in seiner bisherigen Form ökologisch längst an seine Grenzen gekommen ist und schleichend umschlägt in eine Form kollektiven Selbstmords. Wir kommen im Prozess der Digitalisierung um die Beantwortung der Frage nach der Nachhaltigkeit unseres Handelns nicht herum. Mit der Digitalisierung verschärft sich die Systemfrage: **Wieviele kapitalistische Verwertungslogik halten Mensch und Erde aus?** Papst Franziskus hat das in der Enzyklika „Laudato Si“ auf den Punkt gebracht: „Der Rhythmus des Konsums, der Verschwendung und der Veränderung der Umwelt hat die Kapazität des Planeten derart überschritten, dass der gegenwärtige Lebensstil, da er unhaltbar ist, nur in Katastrophen enden kann, wie es bereits periodisch in verschiedenen Regionen geschieht.“ (LS 161)

Als **Kern der Systemfrage** rückt die Katholische Soziallehre das **Thema des Eigentums**, namentlich die Frage nach dem Eigentum an Produktionsmitteln, in den Mittelpunkt. In Laudato Si ruft Papst Franziskus die katholische Eigentumslehre in Erinnerung (LS 93-95), die klassisch und bisher unübertroffen in Populorum



Progressio 1967 formuliert worden ist: „Die Erde ist für alle da, nicht nur für die Reichen“. **Das Privateigentum ist also für niemand ein unbedingtes und unumschränktes Recht.** Niemand ist befugt, seinen Überfluss ausschließlich sich selbst vorzubehalten, wo andern das Notwendigste fehlt. Das Eigentumsrecht darf nach der herkömmlichen Lehre der Kirchenväter und der großen Theologen niemals zum Schaden des Gemeinwohls genutzt werden.“ (PP 3.23).

Johannes Paul II. hat diese Bestimmung in Laborem Exercens 1981 noch einmal ausdrücklich bestätigt für das Eigentum an Produktionsmittel: „Man darf sie (*die Produktionsmittel*) nicht gegen die Arbeit besitzen; man darf sie auch nicht um des Besitzes willen besitzen, weil das einzige Motiv, das ihren Besitz rechtfertigt - sei es in der Form des Privateigentums, sei es in der des öffentlichen oder kollektiven Eigentums -, dies ist, *der Arbeit zu dienen* und dadurch die Verwirklichung des ersten Prinzips der Eigentumsordnung zu ermöglichen: die Bestimmung der Güter für alle und das gemeinsame Recht auf ihren Gebrauch.“ (LE 14.3).

Das katholische Eigentumsverständnis ist keine Erfindung neuzeitlicher Päpste, sondern biblisch fundiert. Sie gründet in der Sozialgesetzgebung des Pentateuch, etwa im Heiligkeitgesetz im Buch Leviticus: „Das Land darf nicht endgültig verkauft werden; denn das Land gehört mir, und ihr seid nur Fremde und Halbbürger bei mir.“ (Lev 25,23). Entsprechend dieser Weisung waren, um wie auch immer entstandene Vermögensakkumulation und Ausbeutung zu korrigieren, **regelmäßige Eingriffe in das System der realen Eigentumsordnung** vorgesehen (siehe Jubeljahr: Lev 25,8ff).

Es geht nun nicht darum, diese Tradition in naiver Weise in die heutige Zeit zu kopieren. Aber als **Vision**, und damit als **Gegengift gegen die als alternativlos hingestellte neoliberale Eigentumsordnung**, ist sie unverzichtbar für uns. Wenn wir sie nicht zur Sprache bringen im gesellschaftlichen Diskurs, gerade auch beim Thema der Digitalisierung, bleibt sie ungenannt.

ARBEIT  
WEITER  
DENKEN

# WEISS BUCH

ARBEITEN 4.0

Auszug:

Glossar (S. 198-201)

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES



# GLOSSAR

## Algorithmus

Ein Algorithmus ist ein Verfahren zur Lösung eines mathematischen Problems. Durch die Implementierung von Algorithmen in Programmcodes können Computer in die Lage versetzt werden, Lösungen für bestimmte Problemstellungen zu berechnen, so etwa bei der Verarbeitung von Big Data zu Smart Data.

## Arbeiten 4.0

Der Begriff „Arbeiten 4.0“ knüpft an die aktuelle Diskussion über die vierte industrielle Revolution (Industrie 4.0) an, rückt aber die Arbeitsformen und Arbeitsverhältnisse ins Zentrum – nicht nur im industriellen Sektor, sondern in der gesamten Arbeitswelt. „Arbeiten 1.0“ bezeichnet die beginnende Industriegesellschaft vom Ende des 18. Jahrhunderts und die ersten Arbeiterorganisationen. „Arbeiten 2.0“ sind die beginnende Massenproduktion und die Anfänge des Wohlfahrtsstaats am Ende des 19. Jahrhunderts. Die Industrialisierung brachte damals neue soziale Probleme mit sich, der zunehmende Druck der organisierten Arbeiterschaft bildete eine wichtige Grundlage für die Einführung der ersten Sozialversicherungen im Deutschen Reich. „Arbeiten 3.0“ umfasst die Zeit der Konsolidierung des Sozialstaats und der Arbeitnehmerrechte auf Grundlage der sozialen Marktwirtschaft: Arbeitgeber und Arbeitnehmer verhandeln sozialpartnerschaftlich auf Augenhöhe miteinander. Die Notwendigkeit der Wahrnehmung gemeinsamer Interessen steht im Betrieb wie auch unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern insgesamt außer Frage. Später folgte die teilweise Rücknahme sozialer Rechte, auch angesichts des zunehmenden Wettbewerbsdrucks und der Öffnung nationaler Märkte. „Arbeiten 4.0“ wird vernetzter, digitaler und flexibler sein. Wie die zukünftige Arbeitswelt im Einzelnen aussehen wird, ist noch offen.

## Arbeitsverdichtung

Als Arbeitsverdichtung wird eine Zunahme der Arbeit bezeichnet, die in einer bestimmten Zeiteinheit geleistet wird oder geleistet werden muss. Ursachen von Arbeitsverdichtung können ein steigender Zeit- und Leistungsdruck aufgrund von Faktoren wie personellen Engpässen, Rationalisierungen, Phasen hoher Auslastung im Unternehmen oder geänderten Tätigkeitsabläufen sein. Eine Arbeitsverdichtung führt nicht zwangsläufig zu einer Steigerung der Arbeitsproduktivität.

## Arbeitsversicherung

Unter dem Begriff der Arbeitsversicherung wird eine grundsätzliche Stärkung der präventiven Ausrichtung der Arbeitslosenversicherung verstanden. Kerngedanke ist es, nicht nur Einkommensrisiken bei eingetretener Arbeitslosigkeit, sondern auch Einkommens- und Beschäftigungsrisiken bei beruflichen Übergängen und Erwerbsunterbrechungen im Lebensverlauf abzusichern und gleichzeitig Chancen für Neuanfänge und berufliches Fortkommen zu eröffnen. Wesentliche Bestandteile der Arbeitsversicherung sind dabei ein lebensbegleitendes Beratungsangebot und die Ausgestaltung eines Rechtsanspruchs auf Weiterbildung sowie eine Arbeitszeitpolitik, die Übergänge und Qualifizierungsphasen unterstützt.

## Assistenz-/Tutorensysteme

Digitale Assistenz- bzw. Tutorensysteme liefern dem Nutzer – über Displays, mobile Geräte wie Tablets und Smartphones oder über Datenbrillen – situationsabhängig zusätzliche Informationen zu einem Prozess oder Produkt und können zur Anleitung, technischen Unterstützung oder auch zur Weiterbildung im Arbeitsprozess eingesetzt werden. Intelligente Assistenzsysteme „lernen“ dabei aus bereits erfolgten Abläufen mit individuellen Nutzern. Auch außer-

halb von Arbeitsprozessen kommen digitale Assistenzsysteme für Verbraucher in wachsendem Umfang zum Einsatz.

## Atypische Erwerbsverhältnisse

Als atypische Erwerbsformen werden Teilzeit (unter 20 Wochenstunden), geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung und Zeitarbeit verstanden.

## Beschäftigtendatenschutz

Gesetzliche Regelungen, die sich mit der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von personenbezogenen Daten von Beschäftigten in ihrem Beschäftigungsverhältnis befassen, werden unter dem Stichwort des Beschäftigten- bzw. Arbeitnehmerdatenschutzes zusammengefasst.

## Beschäftigungsfähigkeit

Unter Beschäftigungsfähigkeit wird gemäß der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin gemeinhin die Fähigkeit zur Partizipation am Arbeits- und Berufsleben verstanden. Die individuelle Beschäftigungsfähigkeit ergibt sich aus den Anforderungen der Arbeitswelt einerseits und den persönlichen, fachlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen sowie der persönlichen Gesundheit und Arbeitsfähigkeit andererseits.

## Big Data

Als „Big Data“ oder „Massendaten“ wird die Sammlung immer größerer Datenmengen bezeichnet, deren systematische Auswertung durch technische Fortschritte, sowohl im Bereich von Prozessoren und Sensorik als auch im Bereich der Analysemethoden, ermöglicht wird („Smart Data“).

## Blended Learning

Beim Blended Learning (aus dem englischen „to blend“ = vermischen) werden klassische, mit physischer Präsenz verbundene Lehrelemente verknüpft mit Elementen

ten des Selbstlernens, unter Nutzung elektronischer Hilfsmittel wie z. B. internetbasierter Tutorien („E-Learning“). Im Deutschen wird auch vom „integrierten Lernen“ gesprochen.

### Cloud-Technologien

Cloud-Technologien erlauben es, über das Internet von jedem Ort aus auf zentral gespeicherte Daten eines Prozesses zuzugreifen und diese Daten auch mittels bereitgestellter Verarbeitungs- und Analysesoftware zu bearbeiten.

### Crowdworking

Beim Crowdworking werden Aufträge, meist zerteilt in kleinere Aufgaben, über digitale Plattformen an Crowdworker vergeben. Diese Auftragsvergabe kann sowohl an die eigenen Beschäftigten (internes Crowdworking) als auch an Dritte (externes Crowdworking) erfolgen, die oftmals als Solo-Selbstständige für viele Auftraggeber weltweit arbeiten.

### Cyber-physische Systeme

Systeme aus miteinander vernetzten Geräten, Maschinen und beweglichen Gegenständen, die mit Hilfe von IT und kontinuierlichem Datenaustausch gesteuert werden. Geräte und Objekte sind umfassend mit Sensoren ausgestattet, die fortwährend Daten über Zustand, Standort, Prozessfortschritt, aber auch Nutzungsverhalten, produzieren. Durch die Vernetzung können Planung und Steuerung von Fertigungs- und Logistik-Prozessen automatisiert und autonomisiert werden.

### Cybersicherheit

Cybersicherheit befasst sich mit allen Aspekten der Sicherheit in der Informations- und Kommunikationstechnik im gesamten Cyber-Raum. Dieser umfasst sämtliche vernetzte Informationstechnik und schließt darauf basierende Kommunikation, Anwendungen, Prozesse und verarbeitete Informationen mit ein.

### Datensparsamkeit

Der Grundsatz der Datenvermeidung und Datensparsamkeit nach § 3a des Bundesdatenschutzgesetzes gebietet, bereits im Vorfeld bei der Entwicklung und Auswahl sowie bei der Ausgestaltung konkreter Datenverarbeitungsprozesse darauf hinzuwirken, dass keine oder möglichst wenig personenbezogene Daten verarbeitet werden.

### Demokratische Teilhabe

Die Schlagworte „demokratische Teilhabe“ und das „demokratische Unternehmen“ beschreiben die Beteiligung von Beschäftigten, beispielsweise an strategischen Entwicklungen oder der Arbeitsorganisation, über die betriebliche Mitbestimmung hinaus.

### Design Thinking

Design Thinking beschreibt einen Ansatz des teambasierten kreativen Problemlösens, welcher durch einen starken Fokus auf die Bedürfnisse der zukünftigen Nutzer der zu entwickelnden Lösung, ein iteratives Vorgehen sowie hohe Interdisziplinarität gekennzeichnet ist. Der Begriff erklärt sich dadurch, dass das Vorgehen an die Arbeitsweise von (Industrie-)Designern angelehnt ist.

### Digitaler Wandel

Mit dem Begriff „Digitaler Wandel“ werden Veränderungen zusammengefasst, die auf Basis einer schnellen und breiten Adaption neuer Informations- und Kommunikationstechnologien in Wirtschaft und Gesellschaft realisiert werden können. Sie haben jeweils für sich und erst recht in Wechselwirkung miteinander ein großes Potenzial, die Art und Weise, wie wir wirtschaften und arbeiten, grundlegend zu beeinflussen.

### Digital Literacy

Digital Literacy sind die Kenntnisse und Kompetenzen, die im Umgang mit neuen technischen Geräten und den damit gebildeten Informations- und Kommunikationsnetzwerken benötigt werden.

### Ende der Arbeit

Thesen zum Ende der Arbeit aufgrund von Produktivitätsgewinnen aus dem technologischen Fortschritt gibt es bereits seit über 100 Jahren. Immer wieder verschwanden auch ganze Branchen und Berufe. Gleichzeitig entstanden neue Geschäftsmodelle und Berufsbilder. Daher handelt es sich eher um Veränderungen und Umbrüche sowie neue Gewichtungen am Arbeitsmarkt.

### Entgrenzung

Der Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglicht eine Entgrenzung der Arbeit, d. h. dass Arbeit räumlich, zeitlich und organisatorisch bisherige betrieblich vorgegebene Strukturen mit festen Arbeitszeiten und Arbeitsorten sowie einer langfristig angelegten Bindung von Mitarbeitern an den Betrieb zugunsten einer neuen Offenheit verliert.

### Erforderlichkeit (Datenschutz)

Eine Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten ist nur dann erforderlich, wenn die jeweilige Aufgabe ohne die betreffenden Daten nicht oder nicht vollständig erfüllt werden kann. Dazu zählt auch, dass die Aufgabe auf andere Weise nur unter unverhältnismäßig großen Schwierigkeiten, mit einem unvermeidbar höheren Aufwand oder verspätet erfüllt werden könnte.

### Europäische Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)

Die nach mehrjährigen Verhandlungen am 14. April 2016 vom Europäischen Parlament verabschiedete Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) wird ab dem 25. Mai 2018 gelten und dann die noch aus dem Jahr 1995 stammende EU-Richtlinie zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr ersetzen. Die neue Verordnung zielt auf eine Vereinheitlichung der datenschutzrechtlichen Standards und Regelungen in Europa. Die DSGVO gilt unmittelbar, also ohne weitere nationale Umsetzungsakte, in allen Mitgliedstaaten. Bis zum 25. Mai

2018 haben die nationalen Gesetzgeber Zeit, bestehende nationale Regelungen mit der DSGVO in Einklang zu bringen. Mit Blick auf den Beschäftigtendatenschutz sieht sie eine Öffnungsklausel vor, wonach die Mitgliedstaaten bereichsspezifische Regulierungen vornehmen können.

### Experimentierräume

Experimentierräume sind ein Instrument, um innovative, passgenaue und konsensfähige Lösungen für Beschäftigte und Unternehmen auf Grundlage sozialpartnerschaftlicher Vereinbarungen zu befördern. Sozialpartner können in Experimentierräumen Gestaltungsansätze zu strittigen Fragen der Arbeitsgestaltung in der betrieblichen Praxis für einen begrenzten Zeitraum ergebnisoffen erproben und wissenschaftlich evaluieren. Diese Gestaltungsansätze können innerhalb des gesetzlichen Rahmens erfolgen. Es können aber auch zeitlich begrenzte gesetzliche Änderungen (Öffnungsklauseln) notwendig werden. In Experimentierräumen können zum Beispiel neue Arbeitszeitmodelle, das Zusammenwirken von Mensch, neuer Technologie und neuen Organisations- und Beteiligungskonzepten im Betrieb sowie neue Geschäftsmodelle und Organisationsformen erprobt werden.

### Fachkräfte

Personen mit einer abgeschlossenen mindestens zweijährigen Berufsausbildung werden als Fachkraft bezeichnet. Dies sind Personen mit abgeschlossener Lehre, einem Fachschulabschluss oder (Fach-)Hochschulabschluss oder vergleichbaren Abschlüssen.

### Familienarbeitszeit

Die Familienarbeitszeit ist ein Modell der partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbsarbeit und familiärer Arbeit, bei dem beide Partner einer Erwerbstätigkeit mit substanzieller Wochenstundenzahl (z. B. ca. 80–90 Prozent einer Vollzeittätigkeit) nachgehen und sich familiäre Aufgaben teilen. Diskutiert werden in diesem

Zusammenhang auch unterschiedliche Modelle einer staatlichen Lohnersatzleistung, die Anreize dafür setzen, dass beide Elternteile und Alleinerziehende innerhalb eines bestimmten Wochenstundenkorridors erwerbstätig sind.

### Generation Y

Mit der Bezeichnung „Generation Y“ – im Englischen ausgesprochen wie „why“ (= warum) – ist die zwischen 1985 und 2000 geborene Bevölkerungskohorte gemeint. Den Mitgliedern der Generation Y wird zugeschrieben, dass ihnen die Sinnhaftigkeit ihrer Arbeit sowie die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben deutlich wichtiger sind als älteren Generationen.

### Gig-Economy

In der Gig-Economy werden Dienstleistungen über Plattformen im Internet vermittelt. Jede dieser Dienstleistungen stellt für den Erbringer einen einzelnen „Gig“ dar, einen digital vermittelten „Einmal-Auftrag“ oder „Einmal-Job“. Eine dauerhafte Anstellung besteht hierbei nicht. Die Plattformbetreiber gehen in ihren AGB davon aus, dass es sich bei den Auftragnehmern um Selbstständige handelt.

### Grünbuch

Unter Grünbuch wird ein (in der Regel umfassendes) Diskussionspapier zu einem bestimmten Thema oder Themenkomplex verstanden, mit dem eine öffentliche und wissenschaftliche Diskussion angestoßen werden soll. Im Grünbuch werden Informationen zusammengefasst, Probleme definiert, Fragen aufgeworfen und Handlungsalternativen zur Diskussion gestellt. Häufig folgt einem Grünbuch ein Weißbuch, in dem offizielle Maßnahmen und Vorschläge – quasi als Antwort auf die im Grünbuch aufgeworfenen Fragen – dargestellt werden. Das BMAS hat im April 2015 das Grünbuch „Arbeiten 4.0“ veröffentlicht und damit einen breiten Dialog- und Diskussionsprozess zur Zukunft der Arbeit eingeleitet.

### Grundeinkommen

Mit dem Begriff „Grundeinkommen“ – häufig auch „bedingungsloses Grundeinkommen“ oder „BGE“ – wird ein sozialpolitisches Konzept bezeichnet, bei dem alle Bürger unterschiedslos ohne Bedarfsprüfung und ohne Gegenleistung regelmäßig eine festgelegte staatliche Transferleistung erhalten. National und international existieren diverse konkrete Ausgestaltungsvorschläge.

### Humanisierung der Arbeit

Unter Humanisierung der Arbeit wird eine möglichst menschengerechte Gestaltung der Arbeitswelt verstanden. Der Begriff umfasst alle auf die Verbesserung des Arbeitsinhalts und der Arbeitsbedingungen gerichteten Maßnahmen. Mit der Zielsetzung einer Humanisierung der Arbeitswelt gab es vor allem in den 1970er und 1980er Jahren verschiedene von staatlicher, gewerkschaftlicher und wissenschaftlicher Seite initiierte bzw. begleitete Ansätze zur betrieblichen Gestaltung der Arbeitsbedingungen, insbesondere im Rahmen des vom ehemaligen Bundesforschungsminister Hans Matthöfer ins Leben gerufenen Programms „Humanisierung des Arbeitslebens (HdA)“ (1974–1989), in dessen Tradition auch die Initiative Neue Qualität der Arbeit steht.

### Industrie 4.0

Das Schlagwort „Industrie 4.0“ beschreibt einen Umbruch im produzierenden Sektor. Leitbild der Industrie 4.0 ist eine hochautomatisierte und vernetzte industrielle Produktions- und Logistikkette. Dabei verschmelzen virtuelle und reale Prozesse auf der Basis sogenannter cyberphysischer Systeme. Dies ermöglicht eine hocheffiziente und hochflexible Produktion, die Kundenwünsche in Echtzeit integriert und eine Vielzahl von Produktvarianten ermöglicht.

### Informationelle Selbstbestimmung

Das Recht auf informationelle Selbstbestimmung ist im bundesdeutschen Recht das Recht des Einzelnen, grundsätzlich selbst über die Preisgabe und Verwendung seiner personenbezogenen Daten zu bestimmen.

### Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)

Die Initiative Neue Qualität der Arbeit ist eine gemeinsame Initiative von Bund, Ländern, Sozialpartnern, Kammern, der Bundesagentur für Arbeit, Wissenschaft und Unternehmen, die sich für eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur einsetzt und Ansätze zur motivations-, gesundheits- und innovationsförderlichen Arbeitsgestaltung oberhalb von gesetzlichen Mindestnormen entwickelt. Sie bietet Beratungs- und Informationsangebote, Austauschmöglichkeiten sowie ein Förderprogramm für neue praxisnahe Angebote für Beschäftigte und Unternehmen.

### Internet der Dinge

Moderne Informationstechnik macht es möglich, dass nahezu beliebige Objekte, ob Alltagsgegenstände im Haushalt oder Maschinen in Fabriken, mit umfassender Rechenleistung ausgestattet, per Software gesteuert und über das Internet mit der Außenwelt und untereinander vernetzt werden können.

### Künstliche Intelligenz

Künstliche Intelligenz bezeichnet ein Teilgebiet der Informatik. Im Zentrum steht die Entwicklung von Programmen und Maschinen, welche in bestimmten Teilbereichen (z. B. Erkennung von Bildern und Sprache) die Leistungsfähigkeit menschlicher Intelligenz aufweisen. Diese Leistungsfähigkeit beruht unter anderem auf dem sogenannten „maschinellen Lernen“. Hierbei lernen Programme und Maschinen aus vorgegebenen Beispielen und leiten aus großen Mengen unsortierter Daten zu verallgemeinernde Regeln ab.

### Langzeitkonten

Langzeitkonten – im Gesetz „Wertguthaben“ genannt – ermöglichen es Beschäftigten, Teile ihres Arbeitsentgelts oder ihrer Arbeitszeit anzusparen, um diese später für – längerfristige – sozialversicherte Freistellungen von der Arbeit zu verwenden. Wertguthaben können flexibel sowohl für gesetzliche Freistellungszwecke wie z. B. Pflegezeit oder Elternzeit als auch für mit dem Arbeitgeber vereinbarte Freistellungen – z. B. für Weiterbildung, ein Sabbatical oder den Übergang in den Ruhestand – eingesetzt werden. Damit ermöglichen sie eine individuelle Gestaltung der eigenen Erwerbsbiografie. Die gesetzlichen Regelungen lassen vielfältige Gestaltungsmöglichkeiten zu. Die konkrete Ausgestaltung können Beschäftigte und Arbeitgeber vereinbaren.

### Lebensverlaufsorientierung

Eine lebensverlaufsorientierte Arbeitszeit ermöglicht es Beschäftigten, ihre Arbeitszeit im Lebensverlauf, z. B. während der Familiengründung oder einer Weiterbildung, zu reduzieren, um die verschiedenen Zeitbedürfnisse besser miteinander vereinbaren zu können.

### Migrationshintergrund

Eine Person hat dann einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde. Im Einzelnen umfasst diese Definition zugewanderte und nicht zugewanderte Ausländerinnen und Ausländer, zugewanderte und nicht zugewanderte Eingebürgerte, (Spät-) Aussiedlerinnen und (Spät-)Aussiedler sowie die als Deutsche geborenen Nachkommen dieser Gruppen (Definition des Statistischen Bundesamts).

### Mitbestimmung

Die deutschen Mitbestimmungsgesetze sichern den Beschäftigten Mitspracherechte sowohl in Bezug auf die Arbeitsbedingungen als auch bei wirtschaftlicher

Planung und Entscheidung zu. Die zwei Ebenen der verfassten Mitbestimmung sind der Betrieb als Stätte zur Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke und das Unternehmen als rechtsfähige organisatorische Einheit zur Verfolgung wirtschaftlicher oder ideeller Ziele. Mitbestimmung und Mitwirkung im Betrieb bedeuten vor allem Einflussnahme des Betriebsrats auf alle Fragen, die sich für die Beschäftigten unmittelbar an ihrem Arbeitsplatz stellen. Die Beteiligungsrechte sind vielfältig und umfassen insbesondere soziale, personelle und wirtschaftliche Angelegenheiten, wie z. B. die Einführung von Kurzarbeit oder von Überstunden, die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen oder Akkord- und Prämienzuschlägen, die Einführung neuer technischer Anlagen oder Arbeitsverfahren und das Aufstellen von Sozialplänen im Falle geplanter Betriebsstilllegungen oder anderer Betriebsänderungen. Die Arbeitnehmerinteressen werden durch den Betriebsrat vertreten. Mitwirkungsrechte in unternehmerischen Fragen haben wirtschaftliche Planungen und Entscheidungen zum Gegenstand. Die unternehmerische Mitbestimmung findet in den Aufsichtsräten statt.

### Mobiles Arbeiten

Der Begriff „Mobiles Arbeiten“ bezeichnet das Arbeiten außerhalb von Betriebsstätten. Es umfasst die Arbeit von zuhause aus (Telearbeit, alternierende Telearbeit), die Arbeit beim Kunden (z. B. Service oder Vertrieb), die Arbeit von unterwegs (z. B. Flugzeug, Hotelzimmer) und die Arbeit im Rahmen von Dienstreisen (z. B. Messe, Kongress).

### Niedriglohnbereich

Der Niedriglohnbereich wird durch die relative Niedriglohngrenze bestimmt. Diese wird üblicherweise als zwei Drittel des mittleren Lohns (Median) definiert. Im Jahr 2012 lag die bundesweite Niedriglohnschwelle bei 9,30 Euro pro Stunde. 24,4 Prozent aller Beschäftigten arbeiteten 2013 im Niedriglohnsektor.

### Normalarbeitsverhältnis

Nach Definition des Statistischen Bundesamtes wird unter einem Normalarbeitsverhältnis ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis verstanden, das in Vollzeit oder in Teilzeit ab 21 Wochenstunden und unbefristet ausgeübt wird. Ein Normalarbeitnehmer arbeitet zudem direkt in dem Unternehmen, mit dem er einen Arbeitsvertrag hat. Bei Zeitarbeiterinnen und -arbeitnehmern, die von ihrem Arbeitgeber – der Zeitarbeitsfirma – an andere Unternehmen verliehen werden, ist das nicht der Fall.

### Polarisierung

Wenn die Nachfrage nach mittleren Qualifikationen im Vergleich zur Nachfrage nach höheren, aber auch nach niedrigeren Qualifikationen sinkt, beispielsweise durch den technologischen Fortschritt, kann es zu einer Polarisierung der Löhne bzw. der Beschäftigung kommen. Dann steigen beispielsweise die Löhne an den Polen der Lohnverteilung im Vergleich zu den mittleren Löhnen.

### Prosumer

Die englischen Kunstbegriffe „prosumer“ bzw. „prosumption“ beschreiben das Phänomen, dass Verbraucher unter Nutzung digitaler Medien unmittelbar in Produktionsprozesse einbezogen werden können.

### Scheinselbstständigkeit

Von Scheinselbstständigkeit ist auszugehen, wenn Beschäftigungsverhältnisse von den Vertragsparteien als selbstständige Rechtsverhältnisse bezeichnet werden, obwohl es sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung rechtlich um eine abhängige Beschäftigung handelt.

### Scrum

Scrum ist ein Konzept für das Management von Projekten im Team, das in den 1990er Jahren in der IT-Branche (Softwareentwicklung) entstand und zunehmend auch in anderen Branchen in der Projekt-

entwicklung eingesetzt wird. Kernmerkmale von Scrum sind die Selbstorganisation der Projektteams und die regelmäßige Überprüfung von Zwischenergebnissen, gegebenenfalls gefolgt von einer dynamischen Anpassung der Prozessplanung.

### Sharing Economy

Die Grundidee der „Ökonomie des Teilens“ ist es, nicht dauerhaft von einer Person genutzte Ressourcen zeitweise anderen zur Nutzung zu überlassen, wobei die Vermittlung hier in der Regel online über digitale Plattformen erfolgt. Der Begriff ist eng mit dem des „kollaborativen (gemeinschaftlichen) Konsums“ verbunden. Die EU-Kommission etwa spricht im Zusammenhang mit der Sharing Economy von der „Kollaborativen Wirtschaft“ und verwendet diese Bezeichnung sowohl für nicht-profitorientierte als auch für profitorientierte Modelle. Tatsächlich spricht viel dafür, den Begriff des „Teilens“ für solche Ausprägungen zu reservieren, bei denen keine Gewinnabsicht verfolgt wird.

### Smart Data

Die von Milliarden Geräten, Maschinen und Systemen im Internet der Dinge generierten Daten (Big Data) können mit Hilfe intelligenter Software analysiert, verknüpft und interpretiert werden. Die auf diese Weise verarbeiteten Daten werden als „Smart Data“ bezeichnet und sind ihrerseits die Grundlage für die Entwicklung von Smart Services.

### Smart Services

Die Grenzen zwischen Dienstleistern und Herstellern von Produkten verschwinden zunehmend. Smart Services knüpfen an den Verkauf eines Produkts an (oder machen diesen z. T. auch im Rahmen von Leasing-/Nutzungsmodellen überflüssig) und bieten an das Produkt gekoppelte ergänzende Dienstleistungen an, die insbesondere aus der Auswertung der Nutzungsdaten generiert werden können (z. B. intelligente vorausschauende Wartung von Maschinen).

### Solo-Selbstständige

Als Solo-Selbstständige werden gemeinhin Selbstständige bezeichnet, die keine Mitarbeiter beschäftigen.

### Soziale Marktwirtschaft

Als soziale Marktwirtschaft wird eine Wirtschaftsordnung bezeichnet, in der die freie Teilnahme aller an einer Wettbewerbswirtschaft mit einem sozialen Ausgleich und einem sozialen Fortschritt in der Gesellschaft verbunden wird.

### Tarifbindung

Nach § 3 Tarifvertragsgesetz sind tarifgebunden die Mitglieder der Tarifvertragsparteien (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen). Auch ein Arbeitgeber, der selbst einen Tarifvertrag (als Partei) abgeschlossen hat, ist tarifgebunden. Die Tarifgebundenheit bleibt bestehen, bis der Tarifvertrag endet (bindet einen Arbeitgeber also auch dann noch, wenn er aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten ist, und zwar solange, bis der Tarifvertrag zum Beispiel durch Zeitablauf oder Kündigung außer Kraft tritt. Als „Tarifbindung“ (beziehungsweise Umfang der Tarifbindung) wird in der Regel der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bei einem durch Tarifvertrag gebundenen Arbeitgeber beschäftigt sind, an allen unter den Geltungsbereich des betreffenden Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bezeichnet.

### Teilzeitfalle

Das Wort „Teilzeitfalle“ bezeichnet die Situation, dass eine Teilzeitbeschäftigung, die in einer bestimmten Lebensphase gewünscht war, sich im weiteren Erwerbsverlauf als „Falle“ erweist, da sich eine nun angestrebte Ausweitung der Arbeitszeit nicht realisieren lässt. Es schließt auch mit einer Teilzeitbeschäftigung häufig verbundene Nachteile in der Erwerbsbiografie, wie beispielsweise geringere Aufstiegschancen, eine geringere Weiterbildungsmöglichkeit,

beteiligung oder ein geringeres eigenständiges Einkommen und eine geringere Alterssicherung mit ein.

### Transaktionskosten

Transaktionskosten sind Kosten, die nicht bei der Erstellung von Gütern oder Dienstleistungen, sondern bei der Nutzung von Marktprozessen für ihre Übertragung entstehen: Kosten der Informationsbeschaffung, für Vertragsanbahnung, -abschluss und -abwicklung, Transportkosten etc. Auf einen Beitrag des Wirtschaftsnobelpreisträgers Ronald Coase geht der Gedanke zurück, dass eine unternehmensinterne Durchführung von Arbeits- bzw. Produktionsprozessen betriebswirtschaftlich effizient ist, solange die Kosten einer Marktbeschaffung einschließlich der damit einhergehenden Transaktionskosten höher ausfallen als die internen Kosten (unter Berücksichtigung von Transaktionskosten innerhalb des Unternehmens).

### Transparenzgebot (Datenschutz)

Jede Anwendung, die im Internet genutzt werden kann, muss die Betroffenen über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten und über die datenverarbeitenden Stellen informieren. Nur wenn die Betroffenen erfahren, welche personenbezogenen Daten für welche Zwecke erhoben werden, wie die Struktur der Datenverarbeitung aussieht, wie die Datenverarbeitungsprozesse ablaufen und wer dafür die Verantwortung trägt, haben sie auch die Möglichkeit, ihre individuellen Rechte wahrzunehmen.

### Verhältnismäßigkeit (Datenschutz)

Nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit ist sicherzustellen, dass personenbezogene Daten nicht länger verarbeitet oder genutzt werden, als es für den konkreten zulässigen Zweck, für den sie erhoben wurden, erforderlich ist.

### Vertrauensarbeitszeit

Vertrauensarbeitszeit ist ein Modell der Arbeitsorganisation, bei dem die Beschäftigten ihre Aufgaben in einem verabredeten Zeitraum eigenverantwortlich erledigen. Eine formale betriebliche Zeiterfassung entfällt hierbei ebenso wie die Anwesenheitskontrolle durch Vorgesetzte. Die Beschäftigten können sich ihre Arbeitszeit selbst einteilen und häufig auch den Arbeitsort selbst wählen. Die Steuerung der zu erbringenden Leistung erfolgt meist durch Zielvereinbarungen sowie eine team- bzw. projektbezogene Arbeitsorganisation. Die Verantwortung in Bezug auf die Einhaltung der gesetzlichen und tariflichen Arbeitszeitregelungen liegt jedoch weiterhin beim Arbeitgeber.

### Wahlarbeitszeit

Mit dem Begriff „Wahlarbeitszeit“ werden in der öffentlichen Diskussion unterschiedliche Konzepte adressiert. Diese reichen vom Vorschlag des Deutschen Juristinnenbundes in Bezug auf ein Wahlarbeitszeitgesetz über die Einführung von Arbeitszeitkorridoren bis hin zu einem Verständnis von Wahlarbeitszeit als Sammelbegriff für Modelle zum zeit- und ortsflexiblen Arbeiten, wie Gleit- und Langzeitkonten, alternierende Telearbeit oder Vertrauensarbeitszeit. Das BMAS versteht unter „Wahlarbeitszeit“ betrieblich, tarifvertraglich oder individualrechtlich verankerte Ansprüche von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Mitsprache in Bezug auf die Dauer und Lage ihrer Arbeitszeit sowie die Wahl ihres Arbeitsortes auf der Grundlage ausgehandelter Flexibilität. Wahlarbeitszeit ist folglich ein Leitbild für ein Bündel von Maßnahmen, die darauf abzielen, die Arbeitszeit stärker an die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten anpassen zu können.

### Wertschöpfungsabgabe

Die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme in Deutschland ist über Abgaben, die bezogen auf die Bruttolöhne berechnet

werden, überwiegend an den Faktor Arbeit geknüpft. Bei einer Wertschöpfungsabgabe würden Sozialbeiträge bezogen auf die im Unternehmen erzielte Wertschöpfung berechnet.

### Wissensgesellschaft

In einer Wissensgesellschaft werden Wissen und dessen Organisation zur Grundlage des sozialen Zusammenlebens und zu einer herausragenden ökonomischen Ressource, die in hohem Maße über die Wettbewerbsfähigkeit von Volkswirtschaften entscheidet. Arbeit erfolgt verstärkt in Form von Wissens- und Kopfarbeit. Hierbei sind der Zugang zu Wissen und die Teilhabe an Wissen über Bildung eine zentrale soziale Frage.

### Zeitsouveränität

Im Allgemeinen wird unter Zeitsouveränität die selbstbestimmte Verwendung der eigenen Zeit verstanden. Im engeren Sinne bezeichnet der Begriff „Zeitsouveränität“ die Möglichkeit, Dauer und Lage der eigenen Arbeitszeit selbst zu bestimmen.

### Zweckbindung (Datenschutz)

Das Gebot der Zweckbindung im Datenschutz soll sicherstellen, dass Daten nur für den Zweck verarbeitet werden, für den sie erhoben wurden. Der Zweck der Datenverarbeitung folgt aus der jeweiligen Fachaufgabe, zu deren Erfüllung die Daten erhoben wurden. Eine Datenverarbeitung zu einem anderen als dem ursprünglich festgelegten Zweck ist nur auf gesetzlicher Grundlage oder mit Einwilligung des Betroffenen zulässig.