

Digitale Arbeit menschenwürdig gestalten

Chancen der Digitalisierung nutzen - Arbeitnehmer/innen schützen

Positionspapier der Katholischen Arbeitnehmerbewegung (KAB) - Diözesanverband Würzburg

SEHEN:

In den vergangenen Jahren hat sich die KAB von der Orts- bis zur Bundesverbandsebene mit dem Thema „Digitalisierung/Transformation der Arbeitswelt“ intensiv auseinandergesetzt. Bei Betriebsbegehungen vor Ort, in einem Kooperationsprojekt mit der IG Metall und dem Information Management Institut (IMI) an der Technischen Hochschule Aschaffenburg, dem diözesanen und dem bundesweiten Ratschlag wurden vielfältige Aspekte der Digitalisierung praktisch erfahren, reflektiert sowie fachlich und politisch bewertet. Erste Gespräche mit politisch Verantwortlichen haben stattgefunden. Dabei hat die diözesane Steuerungsgruppe „Digitalisierung / Arbeit 4.0“ in Verbindung mit der Diözesanleitung den Prozess der Auseinandersetzung strukturiert und begleitet.

Wir können feststellen, dass die Digitalisierung alle Bereiche der Arbeitswelt, des Privatlebens und der Gesellschaft durchdringt und verändert. Es gibt keinen Weg zurück in ein vordigitales Zeitalter von Arbeit und Gesellschaft.

Der Weg in das digitale Zeitalter und die Benutzung von digitalen Medien, Prozessen und Geräten haben sich während der Corona-Pandemie weiter verfestigt und beschleunigt. Die Möglichkeit, in Schule und Arbeitswelt, aber auch bei ehrenamtlichem Engagement, bei den Kontakten im Familien- und Bekanntenkreis und sogar bei Gottesdiensten auf digitale Wege der Kommunikation umzustellen, war entscheidend dafür, dass viele Bereiche des öffentlichen Lebens zwar mit Abstrichen, aber dennoch in einem gewissen Rahmen am Leben erhalten und weitergeführt werden konnten.

Die rasch erzwungene Umstellung auf digitale Kommunikation stellt eine Art „Labor“ dar, in dem die Chancen, aber auch die Schwierigkeiten im Umgang mit der Digitalisierung sichtbar geworden sind. Wir konnten und mussten lernen, welche Rahmenbedingungen es braucht, damit die Digitalisierung der Arbeitswelt und der Gesellschaft gelingen kann. Fehlende oder nicht ausreichende digitale Infrastruktur stellt eine Hürde für die gelingende Teilhabe dar. Oft scheitert Digitalisierung an der geeigneten Internetleitung oder fehlender Hardware, besonders wenn Homeoffice und Homeschooling kollidieren. Ebenso ist der Umgang mit der Gestaltung von

Arbeitszeit versus freier Zeit ein Feld, das viele Probleme mit sich bringt. Es stellt sich die Frage nach der Erreichbarkeit, Pausenzeiten, den verlässlichen Erholungszeiten und nach gemeinsamer Familienzeit.

Im Folgenden konzentrieren wir als Verband von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern uns auf die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt.

Das Tempo der Digitalisierung ist in den einzelnen Branchen unterschiedlich: Es hängt an der Frage der technologischen Entwicklung, der jeweiligen Wettbewerbssituation in der Branche und des notwendigen Kapitaleinsatzes für die Umsetzung. Deshalb ist die Digitalisierung der Arbeitswelt ein Prozess, in dessen Verlauf es unterschiedliche Geschwindigkeiten und Durchdringungstiefen gibt. ABER: Kein Bereich der Arbeitswelt ist von der Digitalisierung ausgenommen.

In vielen Bereichen der Arbeitswelt führt die Veränderung zu Verunsicherung: Wie viele Arbeitsplätze wird es morgen noch geben? Wie werden diese Arbeitsplätze aussehen, etwa in der Zusammenarbeit von Mensch und Maschine? Welche Qualifikationen sind in der Arbeitswelt von morgen notwendig? Kann ich die Arbeitswelt noch gestalten oder werde ich von Künstlicher Intelligenz (KI), Robotern und Computern gesteuert? Was bestimmt das Verhältnis von Mensch und Maschine? Können Menschen „unter die Räder des Systems“ geraten?

Viele Menschen haben Angst davor, dass die negativen Auswirkungen und Risiken dieser Technologie so groß und unbeherrschbar sind, dass sie die Arbeitswelt inhumaner werden lassen. Darüber hinaus gibt es die Befürchtung, dem technologischen Fortschritt nicht folgen zu können und so abgehängt zu werden. Es droht der Verlust der erreichten sozialen und wirtschaftlichen Positionen.

Diese Verunsicherung wird noch stärker, weil wir uns in einem Prozess der Veränderung unseres Wirtschaftens befinden, der weit mehr umfasst als nur die Digitalisierung: Wie können wir klimafreundlicher wirtschaften, z.B. im Bereich der Mobilität oder der Landwirtschaft? Kann eine weltweit vernetzte Wirtschaft mit den Herausforderungen von Protektionismus und wirtschaftlichem Nationalismus umgehen, ohne die sozialen und ökologischen Belastungen einfach nur in andere Teile der Welt zu verschieben?

Gleichzeitig bietet diese Veränderung aber auch Chancen für eine humanere Gestaltung der Arbeitswelt: Home-Office und mobiles Arbeiten können die Balance von Erwerbsarbeit und Leben erleichtern. Roboter können von schwerer und monotoner körperlicher Arbeit entlasten. Computer und Smartphones erleichtern die Dokumentation, zum Beispiel in der Pflege. Andere Hilfsmittel, wie zum Beispiel digitale Datenbrillen, bieten auch Personen, die aus unterschiedlichen Gründen schwer einen Platz auf dem Arbeitsmarkt finden, neue Chancen ihren Platz im Arbeitsleben zu finden. Wir sehen die Chance, dass die Digitalisierung uns hilft, Rohstoffe und Energie zu sparen, auch wenn uns bewusst sein muss, dass die

Nutzung digitaler Infrastruktur nicht zuletzt sehr energieintensiv ist. Darüber hinaus kann die Digitalisierung uns helfen, auch in Zeiten schrumpfender Erwerbsbevölkerung Wohlstand und Einkommen zu sichern.



URTEILEN:

Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Geschäftsleitungen und Arbeitnehmervertretungen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände und die Politik haben die Aufgabe, die Zukunft so zu gestalten, dass die Chancen genutzt werden und Risiken vermieden werden können. Das kann aus unserer Sicht nur in einem Zusammenwirken der unterschiedlichen Akteure geschehen, etwa in einer „Neuen Konzertierten Aktion“, die sich darum bemüht, im Dialog und im Konsens Grundhaltungen und Positionen für die Umsetzung der Digitalisierung in unserer Gesellschaft zu entwickeln. Durch die Gestaltung von guten Arbeitsbedingungen können alle Beteiligten gewinnen. Unternehmen gewinnen motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dies führt zu einer erhöhten Mitarbeiterbindung und Leistungsbereitschaft. Dies ist auch ein Standortvorteil gegenüber anderen Kulturen.

Als KAB wollen wir aus der Perspektive der Katholischen Soziallehre dazu beitragen, dass eine menschenwürdige Gestaltung digitaler Arbeit gelingt. Dazu ist aus unserer Sicht grundlegend notwendig, dass der Mensch im Mittelpunkt der Arbeitswelt steht: Alle Entwicklungen sind daraufhin zu prüfen, ob sie den Menschen dienen und ihre Arbeits- und Lebenssituation verbessern. Dabei sind die – jetzigen und möglicherweise künftigen – zu schützenden und schwächeren Personen besonders in den Blick zu nehmen. Deshalb ist es notwendig die Erfahrungen mit der Digitalisierung in der Corona-Pandemie kritisch zu prüfen und mögliche aufgetretene Missstände deutlich zu benennen.

Die Möglichkeit, durch möglichst selbstbestimmte Arbeit zu seinem eigenen Lebensunterhalt beizutragen, gehört aus unserer Sicht wesentlich zum Mensch-Sein. Deshalb muss es immer darum gehen, den Menschen, deren Arbeitsplatz durch Digitalisierung bedroht ist, neue Perspektiven für Erwerbsarbeit zu eröffnen.

Für uns bedeutet das, dass die Digitalisierung so gestaltet werden muss, dass sie den Menschen „Sicherheit im Wandel“ bietet. Eine „digitalisierungsfeste“ Gestaltung der sozialen Sicherungssysteme ist dabei ein zentrales Element. Wir erinnern hier z.B. an das Rentenmodell der KAB und der katholischen Verbände.

Ein zweites wesentliches Element von „Sicherheit im Wandel“ ist der Zugang zu Aus- und Weiterbildung und Qualifizierung im digitalen Zeitalter für alle Menschen.

Für alle Beschäftigten, besonders aber für Familien ist die Frage der Zeitsouveränität von zentraler Bedeutung. Damit sie die Möglichkeiten der Digitalisierung nutzen können, braucht es ein Regelwerk zu Arbeitszeitfragen, das Flexibilität, Planbarkeit



und den Schutz der – physischen wie psychischen – Gesundheit miteinander verbindet. Wir müssen die Entgrenzung der Arbeit verhindern.

Bei all diesen Fragen ist es notwendig, dass die Politik weiter (oder wieder) die wichtigen und grundlegenden Entscheidungen und Rahmensetzungen für das Wirtschaften vornimmt. Angesichts der realen Gefahr, dass sich die wirtschaftliche und technische Macht bei immer weniger Akteuren konzentriert und dadurch sehr mächtige Konzerne entstehen, muss der Vorrang der Politik vor den Kapitalinteressen gesichert und gestärkt werden.

HANDELN:

Das Thema „Digitalisierung / Transformation der Arbeitswelt“ bleibt für die kommenden vier Jahre ein wesentlicher Schwerpunkt unserer Arbeit.

In unserer Bildungsarbeit wollen wir Beschäftigte dazu stärken, ihre Rechte in einer sich verändernden Arbeitswelt wahrzunehmen und zu sichern. Insbesondere in unserer Familienbildungsarbeit wollen wir Familien darin unterstützen, im digitalen Zeitalter die Balance von Arbeiten und Leben miteinander zu gestalten.

Bei unserer Rechtsschutz-Arbeit helfen wir Beschäftigten, ihre Rechte auch in der digitalen Arbeitswelt durchzusetzen.

Politisch setzen wir uns ein für:

1. Arbeit muss auch im digitalen Zeitalter gerecht entlohnt werden. Wir fordern eine Weiterentwicklung des Mindestlohnes zu einer existenzsichernden Höhe, die auch den Aufbau einer vernünftigen Altersvorsorge ermöglicht. Dabei richten wir unseren Blick besonders auf neu entstehende prekäre Formen von Beschäftigung, z.B. Click- und Crowdworker oder Pseudo-Selbständige in der Plattformökonomie (z.B. Bringdienste, Paketboten, Fahrdienstleister, und vergleichbare).
2. Wir brauchen eine solidarische Absicherung der Lebensrisiken für alle Menschen in der Arbeitswelt. Dazu ist eine Anpassung unserer sozialen Sicherungssysteme für Krankheit, Arbeitslosigkeit, Pflegebedürftigkeit und Alter notwendig.
3. Das Arbeitsrecht muss mit Blick auf die Digitalisierung weiterentwickelt werden: Das betrifft insbesondere den Arbeits- und den Arbeitnehmer-Begriff, die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertretungen, ein zeitgemäßes Arbeitszeitrecht und den Schutz der Beschäftigten vor dem Missbrauch ihrer Daten, sowie Gestaltungsregeln für das Homeoffice. Es braucht endlich die Zusammenführung der unterschiedlichen Vorschriften in einem Arbeitsgesetzbuch.

Während der Corona-Zeit haben viele Menschen eine Mehrfachbelastung erlebt durch Home-Office, Home-Schooling und die nach wie vor im Haushalt zu leistende Arbeit. Deshalb braucht Home-Office einerseits gesellschaftliche Rahmenbedingungen in Form verlässlicher Betreuungsstrukturen, aber auch die Möglichkeit, die Arbeitszeit den Bedürfnissen der Menschen flexibel anzupassen.

Die Corona-Zeit hat gezeigt und konsequenterweise dazu geführt, dass Home-Office und mobiles Arbeiten sehr viel häufiger möglich ist, als das vorher angenommen und gesagt wurde. Beschäftigte in Betrieben, Behörden und Einrichtungen können auch im Home-Office erfolgreich tätig sein. Dazu brauchen wir vor allem eine Führungskultur, für die Vertrauen wichtiger ist als Kontrolle.

Viele Beschäftigte haben in der Corona-Zeit aber auch die Erfahrung gemacht, dass die notwendige Selbststeuerung der Arbeit und der Abgrenzung von Arbeit und Freizeit eine notwendige Kompetenz in der digitalen Arbeitswelt darstellt. Deshalb fordern wir, dass diese Kompetenzen der „Selbstverwaltung der Arbeitnehmer“ zukünftig Teil der beruflichen Aus- und Weiterbildung sein müssen.

4. Um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einer von digitalen Prozessen dominierten Arbeitswelt vor Selbst- und Fremdausbeutung zu schützen, braucht es den Schutz des arbeitsfreien Sonntags für die gesamte Familie und klare Grenzen der Arbeitszeit. Hierzu muss der Gesetzgeber Strukturen schaffen, welche die Einhaltung der Arbeitszeitregelungen sicherstellen.
5. Unser Bildungssystem muss „digitalisierungsfest“ gestaltet werden. Wir wollen, dass Bildung alle Kinder und Jugendlichen dazu befähigt, ihren Platz in der digitalen Arbeitswelt zu finden. Deshalb braucht es eine Offensive für die digitale Lern-Infrastruktur, sowohl was die Hardware der Bildungseinrichtungen und der Lernenden angeht wie auch eine Qualifikationsoffensive im Bereich „digitales Lehren“.

Wir brauchen eine neue Kultur der Weiterbildung und Qualifizierung während des gesamten Arbeitslebens, die es den Beschäftigten ermöglicht, mit den Umbrüchen Schritt zu halten. Dabei sind die Kooperation von Arbeitgebern, staatlichen Einrichtungen und der Weiterbildungswille der Beschäftigten gefordert. In Zukunft müssen die Arbeitsagenturen Bildungsagenturen für die Beschäftigten sein, die gemeinsam mit ihnen und den Arbeitgebern die Beschäftigungsfähigkeit und die Werterhaltung der Arbeitskraft sichern.

6. Die digitale Transformation erfordert und ermöglicht aus unserer Sicht ein Mehr an Mitbestimmung und Partizipation im Betrieb, in der Gesellschaft und der Politik. Dazu braucht es aber Spielregeln eines demokratischen und fairen Umgangs miteinander, auch und gerade im Netz. Es darf im Sinne der

Humanisierung der Arbeitswelt keine Bevormundung und Erosion der betrieblichen Mitbestimmung durch die Installation „unausweichlicher“ normativer Prozesse und Automaten geben. Dafür setzen wir uns ein.

7. Bereits jetzt ist absehbar, dass die Digitalisierung für einzelne Akteure zu einer enormen Anhäufung von Geldvermögen führt, was eine zunehmende Ungleichverteilung des Wohlstands befürchten lässt. Wir setzen uns dafür ein, dass diese Wohlstandszuwächse gerecht verteilt werden. Dabei denken wir sowohl an ein Steuerrecht, das Gewinne zum Nutzen der Allgemeinheit angemessen besteuert. Wir denken aber auch an die Frage von mehr Zeitwohlstand durch Arbeitszeitverkürzung mit zumindest teilweisem Lohnausgleich.



Beschluss des KAB-Diözesanverbands Würzburg am 2.10.2021
beim Diözesantag in Kleinostheim

