

Stellungnahme
des Kommissariats der deutschen Bischöfe
zum
Grünbuch „Arbeit weiter denken - Arbeiten 4.0“ des Bundesministeriums für
Arbeit und Soziales

Die Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung werden im Bereich der Kirche derzeit intensiv debattiert. Dazu gehören auch die Veränderungen der Arbeitswelt aufgrund des digitalen Wandels. Angesichts der noch laufenden Diskussionen beschränkt sich die Stellungnahme zunächst auf einige grundsätzliche Anmerkungen.

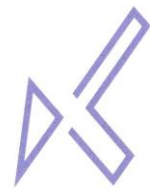
Was die Digitalisierung der Arbeit für die Zukunft bedeutet, wird vor allem davon abhängen, was die Menschen aus ihr machen. Auch wenn sich durch die digitale Technik die Ausdrucksformen, Rahmenbedingungen und Koordinaten der menschlichen Arbeit verändern, so bleibt die Forderung der Kirche bestehen, die „Würde der menschlichen Arbeit“ zu wahren.

Was die Würde der menschlichen Arbeit bedeutet, wird in der Enzyklika CARITAS IN VERITATE wie folgt beschrieben: *„Es bedeutet eine Arbeit, die in jeder Gesellschaft Ausdruck der wesenseigenen Würde jedes Mannes und jeder Frau ist: eine frei gewählte Arbeit, die Arbeitnehmer, Männer und Frauen, wirksam an der Entwicklung ihrer Gemeinschaft teilhaben lässt; eine Arbeit, die auf diese Weise den Arbeitern erlaubt, ohne jede Diskriminierung geachtet zu werden; eine Arbeit, die es gestattet, die Bedürfnisse der Familie zu befriedigen und die Kinder zur Schule zu schicken, ohne dass diese selber gezwungen sind zu arbeiten; eine Arbeit, die den Arbeitnehmern erlaubt, sich frei zu organisieren und ihre Stimme zu Gehör zu bringen; eine Arbeit, die genügend Raum lässt, um die eigenen persönlichen, familiären und spirituellen Wurzeln wiederzufinden; eine Arbeit, die den in Rente eingetretenen Arbeitnehmern würdige Verhältnisse sichert.“* Enzyklika CARITAS IN VERITATE v. Papst Benedikt XVI. vom 29.6.2009, S. 101 (abgedruckt in: *Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls, Nr. 186*).

Die Anforderungen an das Arbeitsrecht und an die Gestaltung der Arbeits- und Sozialpolitik bleiben daher aus Sicht der Kirche im digitalen Zeitalter dieselben wie in der analogen Welt. Den Ausführungen im Grünbuch ist ausdrücklich zuzustimmen, dass die gewachsenen Schutzmechanismen des Rechts auch in vollem Umfang für die digitale Arbeit gelten sollten. So sind etwa der arbeits- und sozialrechtliche Schutzgedanke, die betriebliche Mitbestimmung und die Sozialpartnerschaft auf gleichem (oder auch höherem) Niveau in der digitalisierten Arbeitswelt zu verwirklichen.

Räumliche und zeitliche Entgrenzung der Arbeit, Sonn- und Feiertagsschutz

Die mit der digitalen Technik einhergehende räumliche und zeitliche Entgrenzung der Arbeit ermöglicht es einerseits, die Arbeitszeit individueller einteilen und gestalten zu können. Sie spart



Fahrtzeiten zum Arbeitsplatz und kann – verantwortlich gestaltet - die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Andererseits fördert sie auch die Isolation des Arbeitnehmers und der Arbeitnehmerin, weil etwa soziale Kontakte am Arbeitsplatz abnehmen. Außerdem birgt sie die Gefahr, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit nicht nur fließender werden, sondern gänzlich verwischen, mit der Folge, dass Arbeitszeiten verlängert und ehemals typische Freizeitelemente in das Arbeitsleben integriert werden, was zur nicht unerheblichen Belastung werden kann. Private Freizeit wird so „verbetrieblicht“.

Der Wechsel von Arbeit und Ruhe gehört zum Leben und Dasein des Menschen. Eine Lockerung des grundsätzlichen Arbeitsverbots an Sonn- und Feiertagen lehnt die Kirche daher auch im digitalen Zeitalter ab. Der Sonntag gibt dem Zeitempfinden einen wiederkehrenden Rhythmus und gewährt einen regelmäßigen Freiraum. Menschen leben in Beziehungen: der Familie, der Gemeinschaft von Freunden, der Nachbarschaft, dem sozialen Umfeld. Diese Beziehungen können nur gelingen, wenn gemeinsame freie Zeit für sie eingesetzt werden kann. Der Sonntag ist ein Tag der Arbeitsruhe, an dem möglichst viele Menschen zur gleichen Zeit „frei“ haben sollen. Der Zusammenhalt in überschaubaren Gemeinschaften wie in der Gesellschaft im ganzen wird nicht allein durch wirtschaftliche Güter gewährleistet; dazu gehört auch die gemeinsame Teilhabe an kulturellen Gütern, das gemeinsame Erleben, Wahrnehmen und Gestalten der Zeit. Gerade in einer mobilen Gesellschaft trägt der Sonntag zur Unterbrechung und Besinnung wesentlich bei. Der Sonntag unterbricht den Kreislauf von Arbeit und Konsum. Er ist auch im digitalen Zeitalter als gemeinsamer Ruhetag, als Schutz der Arbeitenden, als Symbol der Freiheit und für die Christen als Tag des christlichen Gottesdienstes für die Qualität menschlichen Lebens und Zusammenlebens unersetzlich. Er gehört zu den wichtigen Beiträgen des Christentums zur Kultur unserer Gesellschaft.

Aber auch innerhalb der werktäglichen Arbeitswoche gilt, dass zum Schutz des Arbeitenden arbeitsfreie Zeiten eingehalten und die Balance von Arbeit und Regeneration gewahrt werden müssen. Ein Arbeitszeitgesetz muss daher aus Sicht der Kirche auch in der „digitalen“ Zukunft diese Balance im Blick behalten und gewährleisten.

Personenbezogene Dienstleistungen im kirchlichen Bereich

Kirchlicher Dienst ist Dienst am Menschen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kirche und Caritas produzieren in der Regel keine materiellen Güter, sie arbeiten für und mit Menschen. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im kirchlichen Dienst erbringen in ihrer ganz überwiegenden Mehrzahl personenbezogene Dienste, insbesondere auf den Feldern Seelsorge, Glaubensverkündigung, Bildung, Erziehung, Beratung, Sozial- und Gesundheitswesen sowie in der Pflege. Personenbezogene Dienstleistungsarbeit ist vielfach interaktive Arbeit zwischen Menschen, sie beruht im Wesentlichen auf einer engen Zusammenarbeit zwischen Leistungserbringern und Leistungsempfängern (Gläubigen, Kunden, Patienten, Klienten, Lernende usw.). Ein Kennzeichen personenbezogener Dienste ist, dass sie im Hinblick auf Form, Inhalte und Qualität oftmals zwischen Leistungserbringern und Leistungsempfängern situativ ausgehandelt werden, die Präsenz vor Ort erfordern und nur begrenzt standardisiert werden können. Wesentlich ist in allen genannten Bereichen die personale Hinwendung und Zuwendung zum einzelnen, zur ganzen Person. Diese Besonderheiten bewirken, dass viele Konzepte aus der Industrie und aus anderen Dienstleistungsbereichen (z.B. Transport, Verkehr, Logistik) auf personenbezogene Dienste nicht oder nur unzureichend oder eingeschränkt übertragen werden können. Mag der digitale Wandel die neuen Produktionswelten (Stichwort: Industrie 4.0) und



bestimmte Dienstleistungssektoren vor grundlegend neue Herausforderungen stellen, so wird doch die Digitalisierung den größten Teil der kirchlich-karitativen Dienste höchstwahrscheinlich nicht durchgreifend und grundlegend verändern. Mobiles Arbeiten und der Einsatz von Robotern/Maschinen ist bei den genannten personenbezogenen Diensten jedenfalls nicht uneingeschränkt möglich, ohne die humane Qualität dieser Dienste preiszugeben.

Weit stärker als durch die Digitalisierung und Automatisierung werden die Dienste und Einrichtungen der Kirche und ihrer Caritas derzeit und wohl auch in Zukunft durch die Veränderung sozialrechtlicher, wirtschaftlicher und demografischer Rahmenbedingungen sowie den Wettbewerb sozialer Dienstleistungen in Deutschland und der Europäischen Union gefordert. Kirche und Caritas gestalten diesen Wandel zum ganzheitlichen Wohl der Benachteiligten und Notleidenden mit, nicht ohne die ökonomischen und sozioökonomischen Zwänge und Entscheidungsnoté auch als echte Herausforderung zu erleben. Viele soziale Dienste unterliegen einem Kostendruck, weil sie sich im Wettbewerb behaupten müssen. Eine ausreichende (Re-)Finanzierung dieser Dienste einschließlich einer auskömmlichen Entlohnung der Menschen, die die Dienste verrichten, ist eine bleibende Aufgabe von Politik und Gesellschaft.

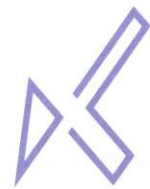
Familienarbeitszeit

Als ein lebensphasenorientiertes Arbeitszeitmodell führt das Grünbuch den in der Diskussion befindlichen Vorschlag einer Familienarbeitszeit an. Das Modell soll, wie im Grünbuch erläutert, eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbsarbeit und familiärer Arbeit zwischen Partnern ermöglichen, bei dem beide einer Erwerbstätigkeit mit substanzieller Wochenstundenzahl (genannt werden ca. 80 % einer Vollzeittätigkeit) nachgehen und sich familiäre Aufgaben teilen. Diskutiert wird auch eine Lohnersatzleistung, die den Differenzbetrag zum Vollzeiteinkommen teilweise ausgleichen soll. Dabei wird davon ausgegangen, dass immer mehr Elternpaare Erwerbstätigkeit und familiäre Aufgaben stärker gleichberechtigt aufteilen wollen. Diese Annahme deckt sich mit Umfrageergebnissen, die das BMFSFJ veröffentlicht hat. Demnach möchten knapp ein Drittel der Mütter (28%) ihre Erwerbsarbeit ausbauen und ein Drittel der Väter ihre Erwerbsarbeit reduzieren. Daraus wird gefolgert, dass viele Elternpaare ein Erwerbsmodell wünschen, in dem beide Elternteile einer „vollzeitnahen Teilzeit“ nachgehen können. Das Modell einer „vollzeitnahen Teilzeit“ wird aber tatsächlich nur von weniger als 2 % der Elternteile gelebt.

Vor diesem Hintergrund stellt sich daher die Frage, ob die Voraussetzungen der Familienarbeitszeit nicht flexibler anzulegen sind, als dies im aktuell diskutierten Grundmodell vorgesehen ist, um die Familienarbeitszeit besser den Bedürfnissen und Erfordernissen der Familienarbeit und der Familienorganisation sowie den tatsächlichen Gegebenheiten der Arbeitswelt anzupassen.

In diesem Sinne wird bereits diskutiert, anstelle einer starren Erwerbszeitvorgabe beider Elternteile von 80% ein Erwerbszeitkorridor zwischen 28 und 32 Stunden festzulegen, so dass Eltern Anspruch auf Familienarbeitszeit haben, wenn beide zwischen 28 und 32 Stunden in der Woche erwerbstätig sind. Auf diese Weise erhielten die Eltern und ihre Arbeitgeber mehr Gestaltungsspielräume, das gewünschte Modell zu verwirklichen.

Aus kirchlicher Sicht wäre ein breiterer Korridor von 24 bis 32 Stunden zu erwägen. Dieser würde das Zeitbedürfnis von Eltern und Familien noch besser befriedigen. Mütter könnten eher ihren Wunsch realisieren, ihre Erwerbsarbeit auszubauen. Ausreichend Zeit mit den Kindern zu verbringen, ist einer der deutlich nachgewiesenen Wünsche von Eltern, auf den eine neue Arbeitszeitpolitik reagieren kann.



Gestärkt würde die Familienarbeitszeit weiter, wenn sie von Familien nicht nur im Anschluss an die Elterngeldbezugszeit in Anspruch genommen werden dürfte. Nicht nur die ersten Jahre in der Kindertagesbetreuung sind eine Übergangszeit, die Eltern und Kinder sehr herausfordern. Auch der Übergang in die Grundschule stellt eine solche Herausforderung dar, die eine verstärkte Anwesenheit der Eltern zu Hause erfordern kann. Insofern wäre es sinnvoll, wenn die Familienarbeitszeit gestückelt und bis zum 10. Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden könnte.

Nicht übersehen werden sollte, dass - ähnlich wie das Elterngeld - das Modell der Familienarbeitszeit zeitweilig faktisch zu einer Reduzierung der Gesamterwerbsarbeitszeit der Eltern führen kann. Im Durchschnitt sind Eltern in der Woche gemeinsam 62 Stunden erwerbstätig. Dieser Wert würde durch eine Familienarbeitszeit mit einem sinnvollen zeitlichen Erwerbskorridor in vielen Fällen unterschritten. Dies ließe sich aber damit rechtfertigen, dass beide Elternteile beständig in „großer Teilzeit“ tätig wären und damit zu erwarten wäre, dass langfristig mit zunehmenden Alter der Kinder die durchschnittliche Erwerbsbeteiligung der Elternpaare steigt.

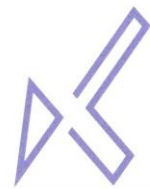
Stärkung des Normalarbeitsverhältnisses

Die veränderten ökonomischen Rahmenbedingungen wirken sich auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen aus. Eine Folge dieser Entwicklung ist die – im Grünbuch ausgeführte – Erosion des Normalarbeitsverhältnisses, die Zunahme atypischer Erwerbsformen (befristete Beschäftigung, geringfügige Beschäftigung, Zeitarbeit, Scheinselbständigkeit usw.) und instabilerer Erwerbsverläufe. Unabhängig von lebensphasenorientierten Arbeitszeitmodellen wie etwa dem Vorschlag einer Familienarbeitszeit sollte das unbefristete Vollzeitverhältnis auch in Zukunft das Rückgrat der Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber bilden. Denn dieses birgt im Grundsatz eine hohe Gewähr für die Einhaltung hoher sozialer Schutzstandards. Aus- und Fortbildung sind hier stark ausgeprägt, die Identifikation mit den Zielen des Unternehmens ist groß. Die Stabilität der Sozialversicherungen und des Steuersystems wird durch die Zunahme atypischer Beschäftigungsformen zunehmend bedroht. Im Gegensatz zum Normalarbeitsverhältnis, das in der Regel darauf ausgerichtet ist, den eigenen Lebensunterhalt und den von Angehörigen voll zu finanzieren, können atypische Beschäftigungsformen diesen Anspruch häufig nur bedingt erfüllen. Der Gesetzgeber sollte auch in der digitalen Arbeitswelt das Normalarbeitsverhältnis stützen und fördern und keine Maßnahmen erlassen, die die Attraktivität atypischer und prekärer Beschäftigungsformen erhöht.

Teilhabe an Arbeit sichern

Die Sicherung einer gerechten Teilhabe aller Arbeitnehmer an einer Erwerbsarbeit, die zu auskömmlicher Entlohnung führt, ist in einer digitalen Arbeitswelt eine herausragende Aufgabe der bildungs-, arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Bemühungen und wird einiger Anstrengungen bedürfen.

Die Aus-, Fort- und Weiterbildung gewinnt in der digitalen Arbeitswelt noch mehr an Bedeutung, als dies bisher vor allem unter demographischen Aspekten diskutiert wurde. Die katholischen Bildungsträger werden sich aktiv daran beteiligen, den Wandel mitzugestalten und die Menschen in ihren (Weiter-)Bildungsprozessen zu unterstützen. Neben der notwendigen digitalen Infrastruktur und IT-Ausstattung der Einrichtungen wird es aber nicht nur darauf ankommen, den Umgang mit dem Computer und neuen technischen Geräten und damit gebildeten Informations- und Kommunikations-



netzwerken zu vermitteln, sondern auch medienethische Kompetenzen zu erlangen. Digital Literacy muss in diesem Sinne Orientierungswissen und Analysefähigkeiten einschließen, die zu einem verantwortlichen Umgang mit technischen Geräten, im Netz und in sogenannten sozialen Netzwerken befähigen.

Auch wird das Bewusstsein für den Datenschutz in der Bevölkerung insgesamt sowie bei den Arbeitgebern wie Arbeitnehmern in einer digitalen Welt gestärkt werden müssen. Hierzu tragen nähere Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz bei, mit denen Rechtssicherheit erlangt und ein angemessener Interessenausgleich erreicht werden kann.

Berlin, 30. Dezember 2015

Hannoversche Straße 5
10115 Berlin
Tel.: 030 – 28878 - 0
Fax: 030 – 28878-108
Mail: post@kath-buero.de