

E. HANDLUNGSFELDER

E.1 Arbeit

Gerhard Kruip

Leitfragen:

- Welche Bedeutung kommt der Arbeit für den Menschen und seine Lebensgestaltung zu?
- Welches Bild der Arbeit haben Theologie und Christliche Sozialethik und welche Forderungen ergeben sich daraus?
- Welche Schlussfolgerungen sind daraus zu ziehen, dass Arbeit mehr ist als Erwerbsarbeit?
- Müssen wir von einem baldigen „Ende der Arbeitsgesellschaft“ ausgehen?
- Wie kann eine gerechtere internationale Arbeitsteilung erreicht werden?

1. Kurzer historischer Rückblick

Weil der Mensch die Welt nicht so vorfindet, dass er in ihr und von ihr ohne weiteres leben könnte, muss er sie gestalten und zumindest Teile der Natur bearbeiten und sich aneignen, zunächst durch Jagen und Sammeln, später durch Landwirtschaft und Viehzucht, schließlich mehr und mehr mit Hilfe der von ihm selbst entwickelten Technik. Im weitesten Sinne sind solche Aktivitäten der Weltgestaltung *Arbeit*, einschließlich der Tätigkeiten, um andere dabei anzulernen oder zu unterstützen bzw. den zunehmend arbeitsteiligen Prozess zu organisieren.

Die jüdisch-christliche Bibel spiegelt zwar die Erfahrung wider, dass körperliche Arbeit Mühsal und Anstrengung bedeutet (Gen 3,19). Trotzdem wird Arbeit, vor allem im Kontext des sogenannten *Herrschaftsauftrags* (Gen 1,28), grundsätzlich positiv bewertet. Hingegen gilt in der griechischen Antike körperliche Arbeit als eines freien Mannes unwürdig; sie wird von Frauen, niederen sozialen Schichten und Sklav*innen erbracht. Der freie Bürger widmet sich der Politik oder der philosophischen Reflexion. Auch in dem im 4. Jh. aufkommenden christlichen Mönchtum findet sich eine Tendenz zur Abwertung von Arbeit, diese wird aber durch den Gründer des Benediktinerordens, Benedikt von Nursia (ca. 480–547), und sein Ordensprinzip des *ora et labora* (bete und arbeite) gebrochen. Jedoch ist es erst Martin Luther (1483–1546), der explizit die besondere Berufung des Menschen zu einer bestimmten Rolle in der Gesellschaft auf die Arbeit bezog und damit den Begriff *Beruf* prägte.

Im Zuge der Umstellung auf eine in Betrieben stattfindende und von Maschinen unterstützte, rational organisierte Massenproduktion in der Industrialisierung wurden immer mehr Menschen von ihren Produktionsmitteln in Landwirtschaft und Handwerk getrennt. So waren sie darauf angewiesen, ihre Arbeitskraft zu verkaufen, um für ihr eigenes Überleben und das ihrer Familie zu sorgen. Bei gleichzeitig hohem Bevölkerungswachstum führte dies zu extrem niedrigen Löhnen, zu unmenschlich langen Arbeitszeiten und schlechten Arbeitsbedingungen, zur Rekrutierung von Kindern und Frauen für die Lohnarbeit und zu Massenarmut. Die damit verbundenen Probleme wurden deshalb im 19. Jh. als *Arbeiterfrage* oder *soziale Frage* bezeichnet (→ B.3).¹

Nach der klassischen Arbeitswertlehre, die von Adam Smith (1723–1790), David Ricardo (1772–1823) und Karl Marx (1818–1883) vertreten wurde, bestimmt sich der Wert einer Ware durch die für seine Produktion notwendig aufzuwendende Zeit. Danach gilt das „eherne Lohngesetz“ (Ferdinand Lassalle, 1825–1864): Auch der Preis der Ware Arbeitskraft richtet sich nach der Arbeitszeit und damit den zu ihrer Reproduktion nötigen Kosten, wird also nie wesentlich über ein lebensnotwendiges Minimum hinausgehen. Tatsächlich sind Arbeitsmärkte durch Ungleichgewichte gekennzeichnet, die nach Regulierung verlangen: Einer großen Zahl von Arbeitnehmer*innen stehen wenige

1 Siehe auch Krämer, W., *Geschichte und Ethik der Arbeit*, Münster 2014.

Arbeitgeber*innen² gegenüber, die eine stärkere Machtposition innehaben, da die Arbeitenden, weil sie den Lohn zum Überleben brauchen, erpressbar sind. Neben diesem natürlichen Nachfragemonopol der Kapitaleigner ist der freie Arbeitsmarkt auch durch die geringe Mobilität der Arbeitskräfte und die Zersplitterung des Arbeitsmarktes in Teilmärkte gekennzeichnet.

Trotzdem ist es gelungen, die Arbeitenden zumindest in den reicheren Ländern allmählich besserzustellen, und sie können sogar einen beachtlichen Wohlstand erreichen. Das hängt neben anderen Ursachen wie dem Produktivitätsfortschritt und der Reduktion des Arbeitskräftepotenzials durch Verbote der Kinderarbeit und der Sonntagsarbeit damit zusammen, dass sich die Arbeitenden in Gewerkschaften organisierten und höhere Löhne erkämpften. Zunächst wurden Arbeiterproteste jedoch massiv kriminalisiert. Nach Arbeiterunruhen in den USA am 1. Mai 1886 wurden Streikende verhaftet, und Gerichte erließen nach manipulierten Prozessen gegen Arbeiterführer sieben Todesurteile. Zugleich war dies jedoch der Auftakt zu einer breiten Solidarisierung, so dass 1888 die Internationale Arbeiterbewegung den Ersten Mai als Protesttag festlegte. Heute ist er in vielen Ländern ein staatlicher Feiertag. Neben der Lohnhöhe werden zwischen Arbeitgeber*innen und Gewerkschaften in Tarifvereinbarungen auch Fragen des Arbeitsschutzes, der Arbeitszeit, der Ruhepausen, der Fortbildung, Vermögensbildung und betrieblichen Altersversorgung geregelt. All dies setzt aber neben der Organisationsfreiheit und einem hohen Organisationsgrad der Arbeitenden voraus, dass auch der Staat Vorschriften zu Arbeitszeiten, zum Arbeitsschutz, zum Kündigungsschutz und zur Mitwirkung der Arbeitenden an der Organisation der Betriebe bis hin zur Mitbestimmung (z. B. in einem Betriebsverfassungsgesetz) erlässt. Trotzdem verliert der Marktmechanismus auf dem Arbeitsmarkt damit nicht seine Wirkung. Denn private Unternehmen können nur so lange Arbeitskräfte einstellen, wie es ihnen gelingt, mit ihnen noch einen Gewinn zu erwirtschaften. Höhere Löhne, striktere Regulierungen und höhere Lohnnebenkosten sind deshalb gesamtgesellschaftlich nur möglich, wenn sie mit

2 Da die Arbeiter*innen ihre Arbeitskraft anbieten, sind eigentlich sie die Arbeitgeber*innen, während die Arbeitgeber*innen Arbeitskraft nachfragen. Der Sprachgebrauch verschleiert diese Relation.

einem Anstieg der Arbeitsproduktivität verbunden sind oder die Unternehmen an anderer Stelle entlastet werden.

- ▶ **Seit der industriellen Revolution ab dem 19. Jahrhundert ist Arbeit für die meisten Menschen Lohnarbeit. Durch Produktivitätsfortschritt, staatliche Gesetze und vor allem die Selbstorganisation der Arbeitenden in Gewerkschaften konnten die Realeinkommen der Arbeitenden enorm gesteigert werden.**

2. Kirchliche Positionen zur Arbeiterfrage und zur Bedeutung von Arbeit

Kirche und Sozialkatholizismus (→ B.3) haben sich bereits im 19. Jh. mit der *Arbeiterfrage* befasst, wobei der Frage nach dem *gerechten Lohn* eine große Bedeutung zukam. Deshalb betonte Papst Leo XIII. (Pontifikat 1878–1903) in *Rerum novarum* (RN, 1891), dass die Höhe des Lohnes nicht einfach dem freien Vertragsabschluss von Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen überlassen bleiben dürfe, auch wenn der Arbeitsvertrag nicht per se illegitim sei. Aber mindestens müsse er das menschenwürdige Überleben der Arbeitenden und ihrer Familien sichern, und zwar so, dass sie sogar noch „einen Sparpfennig zurücklegen und zu einer kleinen Habe gelangen“ können (RN 34 f.). Den Arbeitenden ihren Lohn vorzuenthalten, sah Leo XIII. als eine „Sünde, die zum Himmel schreit“ (RN 17).

Trotzdem kam es durch verschiedene Entwicklungen, insbesondere durch den *Gewerkschaftsstreit* (→ B.3.6), zu einer Entfremdung von Kirche und Arbeiterschaft. Sie konnte auch durch beeindruckende Aktivitäten von Arbeiterpriestern in den ersten Jahrzehnten nach dem Zweiten Weltkrieg³, Initiativen der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung (KAB) und die auch heute noch lebendige Betriebsseelsorge nicht rückgängig gemacht werden. Der französische Dominikaner Marie-Dominique Chenu

3 Katholische Priester, die ihre Aufgabe darin sahen, als (Fabrik-)Arbeiter den Menschen nahe zu sein und auf diese Weise Zeugnis von ihrem Glauben zu geben. Vgl. Straßner, V./Schmidt, T., Von der Mission zur Suche nach dem Reich Gottes. Zur Geschichte und Zukunft der Arbeiterpriester-Bewegung, in: Crüwell, H./Jakobi, T./Möhring-Hesse, M. (Hg.), Arbeit, Arbeit der Kirche und Kirche der Arbeit. Beiträge zur christlichen Sozialethik der Erwerbsarbeit, Münster 2005, 249–263.

(1895–1990)⁴ legte auch eine Theologie der Arbeit vor: Er sprach ihr die Würde einer Mitwirkung an der Schöpfung zu und leitete daraus Forderungen nach menschlichen Arbeitsbedingungen und gerechter Entlohnung ab. Der Synodenbeschluss „Kirche und Arbeiterschaft“ (KuA, 1975) stellte demgegenüber fest, dass viele Katholik*innen nicht bereit seien, „der Arbeit als dem personalen Faktor höhere Würde zuzuschreiben als dem nur instrumentalen Faktor Kapital“. „Das gibt dem Arbeiter immer wieder neuen Anlass, sich in seiner Überzeugung bestätigt zu fühlen: die Kirche ist gegen die Arbeiter [...]“ (KuA 1.6). Vor diesem Hintergrund ist es bemerkenswert, wie sich der aus dem kommunistischen Polen stammende Papst Johannes Paul II. (Pontifikat 1978–2005) in *Laborem exercens* (LE, 1981) mit dem Thema Arbeit befasst hat. Wie Ricardo und Marx sah er im Kapital als einer Sache nichts anderes als das Ergebnis der Arbeit von Personen und bekräftigte deshalb den *Vorrang der Arbeit vor dem Kapital*. Die Arbeit habe personalen Charakter, damit einen besonderen ethischen Wert und müsse auf das Wohl der Personen ausgerichtet bleiben. Gesamtgesellschaftlich müsse die Arbeit so organisiert sein, dass „der Subjektcharakter der Gesellschaft garantiert ist“, das heißt, dass „jeder aufgrund der eigenen Arbeit den vollen Anspruch hat, sich zugleich als Miteigentümer der großen Werkstätte zu betrachten, in der er gemeinsam mit allen anderen arbeitet“ (LE 14). Besondere Verantwortung trage dafür der „indirekte Arbeitgeber“ (LE 17), d. h. besonders der Staat durch seine Regulierung der Arbeitsverhältnisse und letztlich insgesamt die internationalen wirtschaftlichen Verhältnisse. All dies hat Bedeutung für „das Miteigentum an den Produktionsmitteln, die Mitbestimmung, die Gewinnbeteiligung, die Arbeitnehmeraktien und ähnliches“ (LE 14). Auch Papst Benedikt XVI. (Pontifikat 2005–2013) hat in *Caritas in veritate* (CiV, 2009) den Abbau von Arbeitnehmerrechten durch Deregulierung, den kurzfristigen Standortwettbewerb der Volkswirtschaften und die Schwächung der Gewerkschaften beklagt (CiV 25).

Arbeit ist nicht nur Mittel zum Erwerb von Einkommen, sondern auch zentrales Mittel der sozialen Integration und eine wichtige Voraussetzung für gesellschaftliche Anerkennung und Beteiligung sowie für den sozialen Status, die Sinnstiftung des Lebens und die Selbstachtung. Deshalb ist es unbedingt erforderlich, dass Arbeitslosigkeit vermieden bzw.

4 Vgl. Chenu, M.-D., *Theologie der Arbeit*, hg. von Bauer, C./Eggensperger, T./Engel, U., Ostfildern 2013.

möglichst schnell wieder abgebaut wird und sich die staatliche Politik auf das Ziel der Vollbeschäftigung ausrichtet. Dem haben die Kirchen in Deutschland in ihrem gemeinsamen Wort *Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit* (ZSG, 1997) dadurch entsprochen, dass sie sogar ein *Menschenrecht auf Arbeit*, jedenfalls als Staatszielbestimmung, formuliert haben: „Auch in Zukunft wird die Gesellschaft dadurch geprägt sein, dass die Erwerbsarbeit für die meisten Menschen den bei weitem wichtigsten Zugang zu eigener Lebensvorsorge und zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben schafft. In einer solchen Gesellschaft wird der Anspruch der Menschen auf Lebens-, Entfaltung- und Beteiligungschancen zu einem Menschenrecht auf Arbeit“ (ZSG 151). In dem darauffolgenden Memorandum *Mehr Beteiligungsgerechtigkeit* (MBG, 1998) und weiteren kirchlichen Stellungnahmen wurde dies zudem mit der Forderung nach *Beteiligungsgerechtigkeit* verknüpft. In *Das Soziale neu denken* (SND, 2003) wurden sozialstaatliche Reformen gefordert, die dafür bessere Voraussetzungen schaffen sollten. Anlass insbesondere der letzten Stellungnahme war der Eindruck, der Staat habe zu wenig unternommen, um die wachsende Arbeitslosigkeit erfolgreich zu bekämpfen. Inwieweit diese Stellungnahme allerdings das Anliegen des Sozialworts fortführt oder doch verändert, ist auch unter Sozialethiker*innen umstritten.

- ▶ **Arbeit ist Ausfluss personalen Handelns. Ihr kommt deshalb ein Vorrang vor dem Kapital zu. Sie ist nicht nur Mittel zum Erwerb des notwendigen Einkommens, sondern auch der sozialen Integration und eine wichtige Voraussetzung für gesellschaftliche Anerkennung und Beteiligung. Deshalb gibt es ein Menschenrecht auf Arbeit.**

3. Arbeitslosigkeit und ihre Bekämpfung in der Bundesrepublik Deutschland

Nach dem *Wirtschaftswunder* nach dem Zweiten Weltkrieg kam es seit Mitte der 1970er Jahre immer wieder zu einem über die Konjunkturzyklen anhaltenden ständigen Anstieg der Arbeitslosigkeit. Schließlich führte die Einführung der D-Mark im vereinten Deutschland (1990) zum schnellen Verlust der Konkurrenzfähigkeit der Wirtschaft der ehemaligen DDR und damit dort zu für die Menschen bislang unbekannter Arbeitslosigkeit. So wuchs eine „Sockelarbeitslosigkeit“ immer weiter,

bis sie Anfang des 21. Jh. ein bedrohliches und den Staat und die Sozialkassen enorm belastendes Ausmaß erreichte. Der Höhepunkt von 4,9 Millionen Arbeitslosen wurde 2005 erreicht. Deshalb sah sich die rot-grüne Bundesregierung unter Bundeskanzler Gerhard Schröder (Amtszeit 1998–2005) zu Reformen gezwungen, durch die Arbeitsämter zu Arbeitsagenturen umorganisiert, die Möglichkeiten der Vermittlung und Weiterbildung verbessert und die bisherige, am früheren Einkommen orientierte Arbeitslosenhilfe durch ein bedarfsabhängiges Arbeitslosengeld II ersetzt wurden. Ohne diese Maßnahmen wäre es nicht gelungen, die Arbeitslosenquote in Deutschland von 11,7 % (2005) auf 5 % (2019) mehr als zu halbieren. Allerdings kam es auch zu einer stärkeren Lohnspreizung und zu mehr prekären Arbeitsverhältnissen. Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns im Jahr 2015 hat hier eine gewisse Entlastung geschaffen. Entgegen der Befürchtung vieler Ökonom*innen hat er sich nicht negativ auf den Arbeitsmarkt ausgewirkt, weil die Höhe moderat geblieben ist und er in einer Wachstumsphase eingeführt wurde. Durch die Corona-Krise (2020/21) stieg die Arbeitslosigkeit wieder an, gebremst allerdings durch Kurzarbeitsregelungen und massive Subventionen für Unternehmen, die unter den Maßnahmen des Lockdowns litten.

In Deutschland war noch zu Beginn des 19. Jh. der überwiegende Teil der Menschen im primären Sektor, vor allem in der Landwirtschaft, beschäftigt. Bis in die 1960er Jahre dominierte dann der sekundäre Sektor, d. h. die industrielle und handwerkliche Produktion. Inzwischen arbeiten in Deutschland fast 74 % der Beschäftigten im Dienstleistungsbereich, nur etwa 24,5 % in der Produktion und nur noch 1,5 % in der Landwirtschaft. Bei der Abschätzung der Auswirkungen zunehmender Automatisierung und der Verlagerung von Arbeitsplätzen in andere Länder stehen sich eine „Freisetzungshypothese“ und eine „Kompensationshypothese“ gegenüber. Für letztere spricht, dass bisher jedenfalls verlorene Arbeitsplätze durch neue Arbeitsplätze mehr als ausgeglichen wurden, wobei dieser Wandel teilweise auch mit der Zunahme „untypischer“ Arbeitsverhältnisse (Teilzeit, befristete Arbeitsverträge, Leiharbeit) verbunden ist. Diese sind sozialetisch teilweise problematisch, insofern deren Arbeitsbedingungen häufig schlechter sind und kaum oder weniger Beiträge zur Alterssicherung geleistet werden. Es gibt aber gute Gründe für die Annahme, dass auch die Auswirkungen der zunehmenden Digitalisierung (→ E.1.6) bewältigt werden können, zumal aufgrund des demografischen Wandels das Arbeitskräftepotenzial zurückgehen wird.

- ▶ **Wegen der sozial-integrativen und wirtschaftlichen Bedeutung von Arbeit muss Arbeitslosigkeit bekämpft werden. Dies ist in Deutschland seit 2005 u. a. aufgrund von Reformen der Arbeitsvermittlung und der sozialen Leistungen für Arbeitslose relativ gut gelungen. Auch in Zukunft ist zu erwarten, dass verlorengelende Arbeitsplätze durch neue ersetzt werden.**

4. Arbeit ist nicht nur Erwerbsarbeit

Wenn bisher von *Arbeit* die Rede war, war eigentlich immer *Erwerbsarbeit* gemeint. Dies ist aber eine für die Moderne typische Engführung. Demgegenüber lässt sich inzwischen eine Ausweitung des Arbeitsbegriffs beobachten, indem etwa die *Reproduktionsarbeit* stärker in den Blick kam. Jede zielbewusste Tätigkeit, wenn sie nicht ausschließlich auf Erholung oder Spaß ausgerichtet ist, kann heute als Arbeit bezeichnet werden – bis zu solchen Begriffen wie Trauerarbeit oder Beziehungsarbeit. Diese Ausweitung kann freilich in manchen Bereichen mit der Tendenz verbunden sein, auch jene Tätigkeiten, die vorher nicht als Arbeit galten, den in der Erwerbsarbeit üblichen Leistungs- und Effizienzkriterien zu unterwerfen. Die Einengung des Begriffs auf Erwerbsarbeit hat umgekehrt den Nachteil, dass unbezahlte Tätigkeiten, die für das Zusammenleben von enormer Bedeutung sind, unsichtbar gemacht und nicht als wertschöpfend wahrgenommen werden. Dies betrifft z. B. die Care- und Sorgearbeit, also Hausarbeit, Sorge um Kinder oder Pflegebedürftige, aber auch freiwillige Arbeit in zivilgesellschaftlichen Organisationen. Insgesamt leisten die privaten Haushalte in Deutschland deutlich mehr unbezahlte als bezahlte Arbeit.

Entsprechend der traditionellen, teilweise immer noch dominanten soziokulturellen Zuschreibung der Erwerbsarbeit als primär *männlich* und der unbezahlten Haus- und Sorgearbeit als primär *weiblich* (→ E.5.3.3) wird letztere vorwiegend von Frauen erbracht (*gender care gap*). Sie leisten mehr unbezahlte Arbeit als Männer, verdienen aber dort, wo sie erwerbstätig sind, im Durchschnitt weniger als Männer (*gender pay gap*). Dies liegt vor allem daran, dass Frauen in Bereichen erwerbstätig sind, in denen die Einkommen generell niedriger sind, dass sie öfter nur in Teilzeit arbeiten oder dass sie aufgrund eines zeitweiligen Aussetzens der Erwerbsarbeit nicht mehr die Karriereschritte machen konnten, die ihre männlichen Kollegen gegangen sind, was oft erst dadurch möglich war,

dass sich ihre Frauen um die Kinder und den Haushalt gekümmert haben. Die asymmetrische geschlechtsspezifische Arbeitsteilung hat auch negative Folgen für die Alterssicherung, so dass Frauen ein höheres Risiko tragen, in Altersarmut zu geraten (*gender pension gap*). Darüber hinaus gibt es aber immer noch ungleichen Lohn für gleiche Arbeit, was zugunsten einer Gleichstellung überwunden werden muss. Wenn heute 70 % der Frauen erwerbstätig sind, doppelt so viele wie in den 1960er Jahren, dann ist das einem veränderten Frauenbild, höheren Bildungsabschlüssen der Frauen und einer leichteren Vereinbarkeit von Familie und Beruf geschuldet. Aber sicherlich muss die Entwicklung in diese positive Richtung weitergehen und die *gläserne Decke*, die Frauen immer noch in ihrer Karriere ausbremst, überwunden werden. Das erfordert die Überwindung von stereotypen Geschlechterrollen, vor allem aber ganz praktisch, dass Männer verstärkt bereit sind, unbezahlte Arbeit in der Familie und im Haushalt zu übernehmen und in bislang eher für Frauen typische Berufe einzusteigen. Während es mittlerweile gesellschaftlich anerkannt ist, dass Männer Elternzeit nehmen, geschieht das im Vergleich zu den Frauen doch zu einem deutlich geringeren Anteil. Dass aufgrund der gestiegenen Berufstätigkeit von Frauen immer mehr bisher im Haushalt geleistete Arbeit als Lohnarbeit von anderen verrichtet wird, sollte nicht dazu führen, dass dort wiederum vor allem Frauen, noch dazu unter schlechten Bedingungen und niedrigen Löhnen, nämlich häufig in Schwarzarbeit und ohne soziale Absicherung beschäftigt sind. Arbeitsrechtlich und ethisch besonders problematisch sind die Beschäftigungsverhältnisse meist osteuropäischer weiblicher Betreuungskräfte, die im Haushalt von pflegebedürftigen Älteren leben und häufig mit der Erwartung konfrontiert sind, 24 Stunden am Tag zur Verfügung zu stehen (sogenannte *Live-ins*).⁵

- ▶ **Der Umfang von nicht entlohnter Arbeit ist insgesamt größer als der der Erwerbsarbeit. Unbezahlte Arbeit wird überwiegend von Frauen geleistet, bleibt oft unsichtbar und genießt weniger Anerkennung. Um diese Ungerechtigkeit zu überwinden, müssen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle verbessert sowie Haus- und Sorgearbeit gerechter zwischen den Geschlechtern aufgeteilt werden.**

5 Vgl. Emunds, B., *Damit es Oma gut geht. Pflege-Ausbeutung in den eigenen vier Wänden*, Frankfurt a. M. 2016.

5. Humanisierung der Arbeitswelt

Seit Jahrzehnten kämpfen Gewerkschaften um eine Humanisierung des Arbeitslebens. Ab 2006 wurden entsprechende Bemühungen unter dem Leitbild *Gute Arbeit* auf der Ebene des Deutschen Gewerkschaftsbundes und bei der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) als *decent work* zusammengefasst. Neben einer guten Bezahlung geht es um Arbeitssicherheit, Kündigungsschutz, ein Zurückdrängen prekärer Arbeitsverhältnisse, eine Begrenzung des Leistungsdrucks und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie um Möglichkeiten der Weiterbildung und des beruflichen Aufstiegs. Mittel zur Durchsetzung entsprechender Forderungen liegen in der Tarifpartnerschaft, in der Arbeit von Betriebsräten vor Ort, aber auch in der Beeinflussung der öffentlichen Meinung und im Einsatz für verbesserte gesetzliche Regelungen. Während in der Hochphase der industriellen Revolution die Fließbandarbeit zu einer Zergliederung der Arbeitsvorgänge in möglichst kleine Schritte führte und damit die Arbeitenden vom Ergebnis ihrer Arbeit entfremdete (Taylorisierung, nach dem US-amerikanischen Begründer der Arbeitswissenschaft Frederick Winslow Taylor [1856–1915]), gibt es heute dank des technischen Fortschritts wieder eine Tendenz zu ganzheitlicheren Arbeitsformen. Der wachsende Mangel an Fachkräften zwingt die Unternehmen im Wettbewerb dazu, den Arbeitenden bessere Arbeitsbedingungen anzubieten, um sie als Arbeitskräfte zu gewinnen und zu halten. In der Regel sind auch ein gutes Betriebsklima, ein fairer Umgang und flache Hierarchien entscheidende Mittel zur Steigerung der Arbeitsmotivation und Arbeitsproduktivität. Als durch die Corona-Krise (2020/21) das Homeoffice neu entdeckt oder ausgeweitet wurde, ergaben sich neue Chancen für eine weniger belastende Arbeitsorganisation, jedenfalls dann, wenn die Wohnsituation und die familiäre Konstellation dies nicht zu sehr erschwerten. Die damit verbundene Aufhebung der Trennung von Wohnen und Arbeiten und eine Entgrenzung von Arbeit und Freizeit können aber auch zu zusätzlichen Belastungen oder zur Selbstausbeutung führen, wenn die damit einhergehenden Leistungsnormen in die Privatsphäre eindringen.

- ***Gute Arbeit* entspricht nicht nur dem personalen Charakter der Arbeit und der Forderung nach menschenwürdigen Arbeitsverhältnissen, sondern in weiten Bereichen auch dem Gewinninteresse der Unternehmen.**

6. Digitalisierung und die Frage nach einem Ende der Arbeitsgesellschaft

Ohne Frage werden Digitalisierung und künstliche Intelligenz die Arbeitswelt der Zukunft entscheidend beeinflussen (→ D.3). In diesem Zusammenhang wird häufig ein *Ende der Arbeitsgesellschaft* behauptet.⁶ Solche Befürchtungen sind durch eine Studie genährt worden, nach der in den USA 47 % aller Jobs ein hohes Risiko tragen, durch Computer ersetzt werden zu können.⁷ Allerdings haben die Autoren vorschnell von einer möglichen Betroffenheit durch Rationalisierung unmittelbar auf einen Wegfall des Arbeitsplatzes geschlossen und nicht berücksichtigt, dass auch neue Arbeitsplätze entstehen, wie das bisher trotz enormen technologischen Fortschritts fast immer der Fall war. Für Deutschland hat das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) eine Analyse⁸ vorgelegt, nach der zwar bis 2035 durch Digitalisierung 1,46 Millionen Arbeitsplätze verloren gehen, dafür aber auch 1,4 Millionen neu entstehen könnten. Berücksichtigt man den bevorstehenden demografiebedingten Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials, muss man davon ausgehen, dass die Arbeitslosigkeit sicherlich nicht dramatisch ansteigen wird. Außerdem wird die zur Bekämpfung der Erderwärmung nötige Transformation arbeitsintensive Veränderungen in Richtung erneuerbarer Energien, besserer Gebäudedämmung und einer ökologischeren Landwirtschaft mit sich bringen.

Klar ist aber, dass es einen massiven *Strukturwandel* des Arbeitsmarktes geben wird. Für entsprechende Zukunftsbilder stehen Schlagworte wie *Arbeit 4.0* oder *Industrie 4.0*. Eine Studie des Ifo-Instituts München⁹ prognostiziert eine *Arbeitsmarktpolarisierung*: Berufe mit einerseits geringem und andererseits hohem Qualifikationsniveau werden gegenüber Berufen mit mittlerem Qualifikationsniveau ein höheres Beschäfti-

6 So schon Gorz, A., *Wege ins Paradies. Thesen zur Krise, Automation und Zukunft der Arbeit*, Berlin 1983.

7 Frey, C. B./Osborne, M. A., *The future of employment. How susceptible are jobs to computerisation?*, Oxford 2013, URL vom 16.9.2021: https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf.

8 Zika, G. u. a., *BMAS-Prognose „Digitalisierte Arbeitswelt“* (IAB-Forschungsbericht 5), hg. vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg 2019, URL vom 16.9.2021: <https://www.iab.de/185/section.aspx/Publikation/k190529301>.

9 Falck, O. u. a., *Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt*, hg. von der IHK für München und Oberbayern, München 2018.

gungswachstum aufweisen. Die Digitalisierung braucht hochqualifizierte Expert*innen. Andererseits haben im Bereich gering qualifizierter Beschäftigter bereits in der Vergangenheit Prozesse der Rationalisierung und des Outsourcings stattgefunden. Heute und in Zukunft überwiegen dort Tätigkeiten, die kaum mehr automatisiert werden können. Bei personenbezogenen Dienstleistungen entstehen die Arbeitsergebnisse ja in einer Art *Koproduktion*, weshalb Dienstleistungsgeber*innen und Dienstleistungsnehmer*innen zur gleichen Zeit am gleichen Ort sein müssen. Bei anderen niedrig entlohnten Tätigkeiten sowie in der Verwaltung und der Produktion, wo leichter ersetzbare Tätigkeiten ausgeübt werden, wird es zu einem Abbau von Arbeitsplätzen kommen. Deshalb wird auch nur dann keine Arbeitslosigkeit entstehen, wenn dieser Strukturwandel bewältigt wird. Dafür sind erhebliche Investitionen in eine den neuen Herausforderungen entsprechende Aus- und Weiterbildung erforderlich. Aber ein *Ende der Arbeitsgesellschaft* ist zumindest in Deutschland und mindestens für die nächsten zwei bis drei Jahrzehnte nicht in Sicht.

7. Eine gerechte internationale Arbeitsteilung

Im Zuge der Globalisierung kam es auch zu einer neuen internationalen Arbeitsteilung. Viele Arbeitsplätze, z. B. in den Bereichen Textil, Zulieferungen für Fahrzeuge oder Elektrogeräte, Computertechnik und pharmazeutische Produkte, sind von den Industrieländern nach Osteuropa, Ostasien oder in den globalen Süden verlagert worden. Was auf der einen Seite zwar die Wettbewerbsfähigkeit der Konzerne steigerte, aber in den Industrieländern als Abbau von Arbeitsplätzen erlebt wurde, bot den ärmeren Ländern wirtschaftliche Chancen, oft allerdings verbunden mit problematischen Anreizen durch schlechte Arbeitsbedingungen, niedrige Löhne, schlechten Umweltschutz und das Verbot von Gewerkschaften. Bei diesem harten Standortwettbewerb geht es zwar auch um Rechtssicherheit, persönliche Sicherheit und gut ausgebildete Arbeitnehmer*innen, aber insgesamt hat dieser Druck die Entwicklung dieser Länder nicht nur befördert, vor allem dann nicht, wenn dort Sonderwirtschaftszonen eingerichtet, ausländische Konzerne von Steuern und Umweltschutzvorschriften ausgenommen sowie Gewerkschaften behindert oder verboten wurden. Umso wichtiger sind internationale Regelungen wie die Kernarbeitsnormen der ILO mit ihren vier Grundprinzipien der Vereinigungsfreiheit, der Beseitigung der Zwangsarbeit, der Abschaffung der Kinderarbeit und

dem Verbot von Diskriminierungen.¹⁰ Auch durch den vom früheren UN-Generalsekretär Kofi Annan (Amtszeit 1997–2006) ins Leben gerufenen United Nations Global Compact¹¹ wird versucht, international agierende Unternehmen an gemeinsame Regeln zu binden. Wirklich erfolgreich dürften solche Bemühungen freilich erst dann werden, wenn Staaten die bei ihnen ansässigen Unternehmen gesetzlich auf entsprechende Regeln verpflichten. Ein erster wichtiger Schritt in diese Richtung ist das vom Deutschen Bundestag 2021 beschlossene Lieferkettengesetz. Langfristig wird es nötig sein, minimale rechtliche Regelungen für die Arbeitsverhältnisse, die Tätigkeit von Gewerkschaften, die Berücksichtigung des Umweltschutzes und die Korruptionsbekämpfung bereits im Regelwerk der Welthandelsorganisation WTO zu verankern.

- ▶ **Weltweit gibt es noch große Defizite bei der Regelung der Arbeitsbedingungen, vor allem im globalen Süden. Diese werden aber im Zuge zunehmender wirtschaftlicher Verflechtung immer dringlicher und sollten in das Regelwerk der Welthandelsorganisation integriert werden.**

Weiterführende Literatur

- Althammer, J. u. a., Art. Arbeit, in: Staatslexikon der Görres-Gesellschaft ⁸I (2017) 264–293.
- Krebs, A., Arbeit und Liebe. Die philosophischen Grundlagen sozialer Gerechtigkeit, Frankfurt a. M. 2002.
- Meireis, T., Tätigkeit und Erfüllung. Protestantische Ethik im Umbruch der Arbeitsgesellschaft, Tübingen 2008.
- Papmehl, A./Tümmers, H. J. (Hg.), Die Arbeitswelt im 21. Jahrhundert. Herausforderungen, Perspektiven, Lösungsansätze, Wiesbaden 2013.
- Senghaas-Knobloch, E., Wohin driftet die Arbeitswelt?, Wiesbaden 2008.

10 Die ILO-Kernarbeitsnormen finden sich auf den Seiten der ILO; vgl. URL vom 14.5.2021: <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/menschenrechtsinstrumente>. Siehe hierzu etwa <https://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang--de/index.htm>.

11 Näheres auf den Seiten des United Nations Global Compact; vgl. URL vom 14.5.2021: <https://www.unglobalcompact.org/>.