

APP

IN DIE ZUKUNFT

DEN DIGITALEN WANDEL GESTALTEN

DEN DIGITALEN WANDEL GESTALTEN

THEMENHEFT 2018

Impulse für Wirtschaft,
Arbeitswelt und Kirche
mit Materialien für
Gottesdienst und Gemeinde

IM DIALOG

KIRCHE
WIRTSCHAFT
ARBEIT

VORWORT

03 Welt im Wandel

DAS THEMA

04 Digitalisierung
+ Arbeiten 4.0
+ Industrie 4.0
= Gesellschaft 4.0?

07 Digitalisierung der Arbeitswelt –
Ein Thema für Kirche und
Theologie?!

09 Arbeitswelt im Wandel aus
sozialethischer Perspektive

STIMMEN AUS DER PRAXIS

11 Wird die Digitalisierung zur
treibenden Kraft für ein soziales
Europa?

13 Ist „YouTuber“ eigentlich ein
Beruf?

14 Einsam auf Wolke 7:
„Crowdwork“ verändert die
Arbeitswelt

16 Die Zukunft des ländlichen
Raums ist digital

18 Kollege Roboter braucht
kein Frei – Arbeitszeiten im
Zeitalter der Digitalisierung

20 Geschlechtergerechtigkeit 4.0?
Von alleine kommt nichts!

21 Geiz ist nicht geil!
Veränderung der Arbeitswelt
durch Digitalisierung

23 Digitalisierung und Datenschutz

ZWISCHENRUF

17 Segen digital –
Eine verblüffende Installation

25 Go(o)d News statt Fake News

SPIRITUELLE ANREGUNGEN

26 Bausteine für Andacht und
Gottesdienst

29 Links & Literatur

30 Veröffentlichungen des KWA

30 Impressum & Kontakte



AUSSCHÜSSE UND BEAUFTRAGTE KDA BUND

Arbeit und Technik

Nina Golf
Sozialwissenschaftliche Referentin
KDA Bayern
golf@kda-bayern.de

Erwerbslosigkeit, Sozial- und Arbeitsmarktpolitik

Heike Riemann
Referentin
Regionsleiterin Hamburg
KDA Nordkirche
heike.riemann@kda.nordkirche.de

Karin Uhlmann
Wirtschafts- und Sozialpfarrerin
KDA Württemberg
karin.uhlmann@ev-akademie-boll.de

Europa

Dr. Jürgen Born
Referent für Wirtschaftspolitik und
Unternehmensethik
Institut für Kirche und Gesellschaft
der EKvW
juergen.born@kircheundgesellschaft.de

Dr. Julia Dinkel
Referentin für Arbeit und Soziales
Zentrum Gesellschaftliche
Verantwortung (ZGV) der EKHN
j.dinkel@zgv.info

Führung und Verantwortung

Renate Fallbrüg
Pastorin
KDA Nordkirche
renate.fallbrueg@kda.nordkirche.de

Dr. Jochen Gerlach
Leiter des Referates
Wirtschaft-Arbeit-Soziales
Evangelische Kirche
von Kurhessen-Waldeck
jochen.gerlach@ekkw.de

Thomas Löffler
Wirtschafts- und Sozialpfarrer
KDA Baden
thomas.loeffler@ekiba.de

Transaktionssteuer: Steuer gegen Armut

Thomas Krämer
Sozialwissenschaftlicher Referent
KDA Bayern
kraemer@kda-bayern.de

Allianz für den freien Sonntag

Dr. Ralf Stroh
Theologischer Referent für
Wirtschafts- und Sozialethik
Zentrum Gesellschaftliche
Verantwortung (ZGV) der EKHN
r.stroh@zgv.info

ARBEITSFELDER DES KWA

Bundesverband Evangelischer Arbeitnehmerorganisationen

Bernhard Dausend
Vorsitzender (BVEA)
www.kwa-ekd.de/bvea

Handwerk und Kirche

Dieter Vierbeck
Vorsitzender (AHK)
www.ahk-ekd.de

Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt

Michael Klatt
Vorsitzender (KDA)
www.kda-ekd.de

KAMPAGNEN

www.allianz-fuer-den-freien-sonntag.de
www.sozialwahl-evangelisch.de
www.5000-brote.de

BESTELLUNG

Unsere Themenhefte
können Sie hier bestellen:
KWA-Geschäftsstelle
Telefon: 0511 473877-12
E-Mail: info@kwa-ekd.de

WELT IM WANDEL

Merken Sie auch, wie sehr sich Ihr Leben in den letzten Jahren durch den Einfluss der Digitalisierung verändert hat?

Sicherlich kommunizieren Sie heute anders als noch vor zehn Jahren. Sie buchen Ihre Reisen wie selbstverständlich über das Internet, tätigen Ihre Geschäfte über Online-Banking und lassen sich vielleicht schon von „Siri“ oder „Alexa“ assistieren.



Bald schon werden wir autonom fahren, die Dienstleistungen von Robotern in Anspruch nehmen und das zeitraubende Einkaufen unserem intelligenten Kühlschrank überlassen. Wahrscheinlich wird kaum ein Bereich unseres Lebens von der Digitalisierung unberührt bleiben. Auch nicht der Teil, den wir mit Erwerbsarbeit verbringen. Dort vollzieht sich die Entwicklung vielleicht sogar noch schneller als im privaten Bereich. Produkte und Werkzeuge steuern sich autonom, Roboter übernehmen Arbeiten, die wir vor Kurzem noch selbst erledigt haben, und Maschinen treffen selbstständige Entscheidungen.

sondern die denkbaren Auswirkungen auf den Menschen in seiner Lebens- und Arbeitswelt. Uns ist wichtig, dass wir als Menschen nicht „verdigitalisiert“ werden, sondern die Gestaltungshoheit behalten und mit unserer gottgegebenen Würde erkennbar bleiben. Digitalisierung muss dem Menschen in sinnvoller Weise dienen und nicht über ihn bestimmen.

Unsere Themenhefte erscheinen einmal im Jahr zu aktuellen wirtschafts- und sozialpolitischen Themen. Sie werden gerne genutzt, um Vorträge, Themenabende und Gottesdienste zu gestalten. Um Ihnen die Vorbereitung zu er-



Die globale Dimension der Digitalisierung mit allen Folgewirkungen kann heute niemand verlässlich prognostizieren. Manche Auswirkungen lassen sich zum jetzigen Zeitpunkt allenfalls erahnen.

leichtern, haben wir die Texte auch als PDF-Datei auf unsere Homepage gestellt (www.kwa-ekd.de). Es ist geplant, dort fortlaufend noch weitere Materialien zum Thema Digitalisierung einzupflegen.

Wie immer reagieren wir als Menschen ganz unterschiedlich auf diese Entwicklungen. Einige sehen in der Digitalisierung eine Bedrohung, andere wiederum eine große Chance, und wieder andere verschließen die Augen und hoffen, dass die Auswirkungen so dramatisch für sie selbst nicht sein werden. Wir im Evangelischen Verband Kirche-Wirtschaft-Arbeitswelt (KWA) wissen natürlich auch nicht, wie sich die Zukunft im Detail entwickeln wird. Wir haben uns aber mit den Herausforderungen der Digitalisierung auseinandergesetzt und möchten Ihnen mit diesem Heft einige Impulse und Denkanstöße geben. Dabei stehen für uns nicht die technischen Möglichkeiten im Vordergrund,

Ich danke ganz herzlich den KDA-Fachausschüssen „Arbeit und Technik“, „Erwerbslosigkeit, Sozial- und Arbeitsmarktpolitik“ und „Europa“, dass sie sich gemeinsam mit dem Thema Digitalisierung befasst haben, und wünsche Ihnen, liebe Leser*innen, anregende Gedanken.

Aus Gesichtspunkten der Gendergerechtigkeit wird im Heft die aktuell akzeptierte Schreibweise mit * verwendet.

MICHAEL KLATT

Landessozialpfarrer i.R., Bundesvorsitzender des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt (KDA) und Vorsitzender des Evangelischen Verbandes Kirche-Wirtschaft-Arbeitswelt (KWA)



DAS THEMA

DIGITALISIERUNG + ARBEITEN 4.0 + INDUSTRIE 4.0 = GESELLSCHAFT 4.0?

Was ist dran am Hype um Digitalisierung und Industrie 4.0? Um welche Technologien geht es konkret und was bedeuten diese Entwicklungen für die Gesellschaft, den Arbeitsmarkt, für die Menschen? Neu ist, dass Mensch, Maschine und Produkt entlang der Wertschöpfungskette in Echtzeit miteinander kommunizieren – neue Sensortechnik und Vernetzung über das Internet machen es möglich. Riesige Datenmengen können weltweit gespeichert und in Echtzeit ausgewertet werden. Der Mensch verbindet sich über Tablet oder Smartphone und wird so Teil des Netzwerkes. Die smarte Fabrik reagiert flexibel auf Anforderungen des Marktes, Kundenwünsche werden in hohem Maß individuell und rund um die Uhr bedient.

Das alles hat Folgen für die Art und Weise, wie wir arbeiten. Es hat Wechselwirkungen mit der Welt, in der wir leben. Nicht alles daran ist revolutionär, nicht jede Innovation löst bestehende Routinen ab. Aber: Einige neue Geschäftsmodelle machen Druck auf etablierte Industrien und Produktionsweisen. Industrielle Fabrikarbeit und Dienstleistungsarbeit stehen vor Umbrüchen, selbst für den Einsatz von Robotern in Pflegeheimen

und Krankenhäusern gibt es erste Beispiele. Geht es nach den Vorstellungen der Entwickler, so werden auf den Klinikfluren bald nicht nur Transportroboter anzutreffen sein. Experimentiert wird auch mit maschinellen Reha-Trainern. So soll das Pflegepersonal entlastet werden. Maschinelles Lernen und Big Data beeinflussen die Kopfarbeit allgemein. Lernende Maschinen übernehmen Arbeitsschritte: Automatisierte Diagnoseverfahren ersetzen medizinische

ihrer Qualität auch dadurch auszeichnen, dass sie dem einzelnen Menschen Möglichkeiten eröffnet, sich auf ein langes Arbeitsleben immer wieder aufs Neue vorzubereiten und vorbereiten zu können. Digitalisierung wird vor allem aus betriebswirtschaftlicher Sicht vorangetrieben. Der Zweck ist zunächst nicht, Beschäftigung zu schaffen und Arbeitsbedingungen zu verbessern. Gute digitale Arbeit kann ein Leitbild für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen von morgen sein. Wie kann es gelingen, ein solches Leitbild und soziale Innovationen zu verankern? Wie sollte die Arbeitswelt der Zukunft aussehen? In was für einer Gesellschaft wollen wir künftig leben?

GESELLSCHAFT 4.0?

Die Digitalisierung ist ein wichtiger Veränderungstreiber auf dem Arbeitsmarkt. Und die Veränderungsprozesse in der Arbeitswelt sind mit allen gesellschaftlichen Teilbereichen verwoben: Soziale Sicherungssysteme, Sicherheit, Infrastruktur, Kultur und Bildung etc. Die Kommission „Arbeit der Zukunft“ der Hans-Böckler-Stiftung zeigt konkrete Ansatzpunkte und markiert wesentliche Weichen und Debatten (www.arbeit-der-zukunft.de). Wesentliche Fragen lauten:

- Wie schaffen wir Strukturveränderungen ohne Brüche?
- Wie verhindern wir Polarisierungen (mit Blick auf Einkommen, Rechte, Qualifizierung etc.)?
- Wie müssen sich Institutionen verändern, um mit dem Wandel Schritt zu halten?
- Wie muss sich Mitbestimmung „neu erfinden“?
- Wie muss/kann der Arbeitnehmerbegriff neu definiert werden, wenn ein Teil der Beschäftigten nicht mehr im klassischen Sinne angestellt ist, weil Betrieblichkeit erodiert?
- Was bedeutet die Entkopplung von Arbeit und Ort?

- Wie können in Zukunft Einkommen gesichert werden, z. B. auf Plattformen (Crowdworking)?

MITBESTIMMUNG UND SOZIALPARTNERSCHAFT IN BEWEGUNG

Welche Arbeitswelt 4.0 Realität wird, hängt davon ab, welche Wahl Unternehmer*innen treffen, ob Weichen frühzeitig gestellt werden. Betriebsräte, Personalräte und Gewerkschaften sind kompetente und legitime Akteure, die nicht im Nachhinein angehört, sondern frühzeitig und direkt einbezogen werden sollten. Mitbestimmung gehört an den Anfang der Gestaltung und der Begleitung im Arbeitsprozess – nicht an das Ende, um soziale Nachteile abzumildern. Die Sozialpartner können zeigen, ob sie Mitbestimmung als rechtlich eben notwendige Pflichtübung ansehen oder als eine kulturbildende Grundhaltung. Mitbestimmung

bei Arbeiten 4.0 bedeutet, Betriebsräte und Gewerkschaften auf Augenhöhe einzubeziehen. Für Beschäftigte können individuelle Freiräume wachsen, wenn sie als mündige Bürger*innen im Betrieb und am Arbeitsplatz in Erscheinung treten können und wahrgenommen werden. Individuelle Rechte der Einzelnen ergänzen so kollektive Mitbestimmung.

Es gibt eine Vielfalt von Ansatzpunkten für Beteiligung und Mitbestimmung. Die Arbeitnehmer*innenseite an Entscheidungen nicht zu beteiligen oder sie als bloßen Juniorpartner zu behandeln, wird den Herausforderungen nicht gerecht. Denn Demokratie und Beteiligung sind die zentralen Strukturmerkmale in dieser Gesellschaft, und das schließt die Arbeitswelt mit ein. (Betriebliche) Mitbestimmung ist das demokratische Gestaltungsprinzip der Sozialen Marktwirtschaft, der Pfad, der sich für leistungsfähige Arbeits- und Sozialbeziehungen bewährt hat und entsprechend in gemeinsamer Verantwortung weiterentwickelt werden sollte.

DR. MANUELA MASCHKE

„Die Fabrik der Zukunft wird zwei Angestellte haben, einen Menschen und einen Hund. Der Mensch ist dazu da, den Hund zu füttern. Der Hund, um den Menschen davon abzuhalten, die Geräte anzufassen.“

Warren G. Bennis, Präsident der Universität Cincinnati,
Quelle: www.kurzbefehl.ch/das-digitale-leben-in-zitaten-erklart

DIGITALISIERUNG DER ARBEITSWELT – EIN THEMA FÜR KIRCHE UND THEOLOGIE?!

Digitalisierung ist weder ein Schicksal, das über uns kommt, noch an sich Fluch oder Segen. Digitalisierung ist ein Prozess gesellschaftlicher, technologischer Kulturgestaltung – und zugleich kontinuierliche Schöpfung Gottes. Technik und technologische Kultur auch als Schöpfung Gottes zu begreifen, mag ungewohnt sein, entspricht aber dem Schöpfungsglauben, wie ihn Martin Luther aus biblischen Schriften gewonnen und in seinem Kleinen Katechismus formuliert hat: „Ich glaube an Gott, ... den Schöpfer des Himmels und der Erde. Was ist das? Ich glaube, dass mich Gott geschaffen hat ... dazu Kleider und Schuh, Essen und Trinken, Haus und Hof ...“.



„Die Gefahr, dass der Computer so wird wie der Mensch, ist nicht so groß wie die Gefahr, dass der Mensch so wird wie der Computer.“

Konrad Zuse, baute 1941 den ersten funktionsfähigen Computer der Welt (1919–1995)

Luther hatte Produkte der Handwerkskunst vor Augen, wir heute auch digitale Produkte. In jede technologische Entscheidung – von der Sensorik über die Datenverarbeitung bis hin zur intendierten Wirkung digitaler Artefakte – fließen Aspekte aus Menschen- und Weltbildern ein, die aus den verschiedenen religiösen und säkularen Überzeugungen gewonnen werden. Die Felder einer verantwortlichen Gestaltung der Digitalisierung sind so vielfältig und dynamisch wie die Digitalisierung selbst. Aus diesem Grund sollten die Überlegungen zu einer theologischen Interpre-

tation und ethischen Gestaltung der Digitalisierung in zwei Richtungen gehen:

DIGITALISIERUNG IST EIN KULTURELLER PROZESS

Zum einen sollten Prozesse der Entscheidungsfindung innerhalb der Digitalisierung aus ethischer Perspektive betrachtet werden: Es sollten Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass Menschen und Organisationen, die mit Entscheidungen im Digitalisierungsprozess befasst sind, Digitalisierung als einen kulturellen

Prozess verstehen, der immer technologische, ökonomische, soziale, politische, rechtliche und ethische Aspekte hat. Man muss nicht all diese Aspekte kennen. Aber man sollte sie interessiert aufnehmen, wenn sie von anderen eingebracht werden. Im wissenschaftlichen Kontext heißt dies dann: Transdisziplinäres Forschen und Arbeiten. Im ökonomischen Kontext heißt das: Offen sein für den gesellschaftlichen Diskurs. Aufgabe der Kirche ist es, sich an solcher Bildung, an solchen Diskursen zu beteiligen, durch Verkündigung des Evangeliums Menschen zu einem gemeinwohlorientierten Handeln zu befähigen und durch öffentliches Wirken ethische Orientierungen zu geben bzw. mit anderen Akteur*innen zusammenzuarbeiten.

ETHISCHE GRUNDANNAHMEN

Zum anderen, aus anthropologischer und ethischer Perspektive, muss es Kirche und Theologie um das Ausarbeiten ethischer Grundannahmen gehen, die in verschiedenen Handlungsfeldern der Digitalisierung eine besondere Rolle spielen. So präformieren Technologien bestimmte Handlungsweisen und entwerfen Ziele (Beispiel: Eine digitale, technisierte Medizin verstärkt den technischen Blick auf den Körper und lässt technisch-medizinisch Mögliches als Ziel attraktiv erscheinen). Es ist dann ein Akt der Selbstbestimmung zu fragen, ob man sich diese Ziele wirklich zu eigen machen möchte. Algorithmen geben im Rahmen einer Datenverarbeitung mit großen Datenmengen (Big Data) Handlungsprognosen und -empfehlungen. Es ist ein Akt der Freiheit zu fragen, ob man solchen Prognosen und Empfehlungen folgen oder auf anderem Weg zu Handlungszielen kommen möchte.

BEISPIELE

In Unternehmen verschaffen sogenannte Wearables, also körpergebundene Sensoren, Vorteile bei der betrieblichen Organisation, sie dürfen aber nicht die Persönlichkeitsrechte des Einzelnen einschränken – eine Person ist immer auch „Zweck an sich“ und Ebenbild Gottes. Die theologisch gut begründeten ethischen Kriterien der Befähigungs-, Beteiligungs-, Verteilungs-, Gender- und Generationengerechtigkeit sind in vielen Entscheidungsprozessen der Digitalisie-

rung angesprochen: Die Organisationsformen des Crowworkings erweitern einerseits die Möglichkeiten einer Teilhabe an der Arbeitswelt (z. B. für Menschen des Südens und für Menschen mit Einschränkungen), können aber andererseits die gegenwärtigen Systeme der sozialen Sicherung unterlaufen.

Es ist eine hoch anspruchsvolle politische Aufgabe, die Asymmetrie zwischen der globalen Reichweite der digitalen Technologien und der an Grenzen der Nationen gekoppelten sozialpolitischen Errungenschaften zu reduzieren. Die Automatisierung von Produktion und Büro-tätigkeiten – insbesondere durch autonome Datenverarbeitung – wird zu gravierenden Veränderungen der Berufsbilder führen. Hier sind Fragen der lebenslangen Identitätssuche in wechselnden beruflichen Kontexten angesprochen – der aus dem geistlichen Begriff der „Berufung“ entstandene Begriff des „Berufes“ gibt einen deutlichen Hinweis auf die geistliche und existenzielle Bedeutung des Zusammenhangs von Identität und Beruf. Die Zahl und die Ausprägung der Arbeitsplätze werden sich verändern. Man wird zu Veränderungen im Bildungswesen (Stichwort: lebenslanges Lernen) und im Steuerwesen (Stichwort: Steuer auf Einkommen aus Roboterleistungen) kommen müssen. Im Prozess der Digitalisierung hat sich herausgebildet, dass sich die Macht über relevante Datenbestände auf wenige Unternehmen konzentriert. Diese weitgehende Monopolisierung ökonomischer und politischer Macht muss mit Blick auf das Kriterium des Gemeinwohls auch rechtlich begrenzt werden.

Herausforderungen auf Herausforderungen – mit vielen Anknüpfungspunkten an unsere kirchliche und theologische Tradition.

Der Prozess der Digitalisierung der Arbeitswelt ist umfassend, vielfältig und dynamisch – entsprechend anspruchsvoll ist eine ethisch verantwortliche Mitwirkung an diesem Prozess, dem sich niemand entziehen kann. Es wird Aufgabe der Kirche sein, im Gespräch mit anderen Akteur*innen der Digitalisierung, Menschen in ihrer Urteilsfähigkeit in diesen Fragen zu unterstützen.

DR. RALPH CHARBONNIER

ARBEITSWELT IM WANDEL AUS SOZIALETHISCHER PERSPEKTIVE

„Wandel braucht Zeit, Solidarität, Hoffnung“ – Unter diesem Leitspruch wurde seinerzeit über den Strukturwandel bei Kohle und Stahl im Ruhrgebiet vor 25 Jahren nachgedacht. Die drei Stichworte sind auch heute noch geeignet, als Leitplanken für eine sozialetische Orientierung im gegenwärtigen Wandel von (Erwerbs-)Arbeit zu dienen.



Evangelische Sozialetik bezieht sich auf den Glauben, der das Leben als ein Geschenk Gottes versteht. Dies bedeutet, das Leben in Freiheit und Verantwortung zu gestalten und so miteinander zu leben und zu wirtschaften, dass das Allgemeinwohl gestärkt und erhalten wird. Evangelische Sozialetik argumentiert weder gesinnungsethisch noch ideologisch, sondern lässt sich auf Sachfragen intensiv ein, argumentiert pragmatisch und abwägend, sucht nach Kriterien, die gutes Leben heute und in Zukunft ermöglichen. Überall dort, wo die grundsätzliche Freiheit heutiger und zukünftiger Generationen bedroht und gefährdet ist, erhebt sie aber auch entschiedenen Widerspruch.

WANDEL BRAUCHT ZEIT

Wahrscheinlich werden viele der heutigen Arbeitsplätze verschwinden und neue entstehen. Vielleicht werden auch diejenigen Recht behalten, die erwarten, dass sich das letztendlich aufs Ganze gesehen ausgleicht. Doch es gibt sehr unterschiedliche Geschwindigkeiten. In manchen Branchen, zum Beispiel in der chemischen Industrie, ist der Grad der Auto-

matisierung bereits so hoch, dass auch weitere Schübe der Digitalisierung vermutlich nur noch wenige Arbeitsplätze kosten werden. In anderen Branchen sieht es ganz anders aus, da stehen die Entwicklungen noch am Anfang.

Aber auch innerhalb von Branchen variiert das Tempo, so finden sich mitunter in einer Werkshalle digitalisierte Prozesse neben traditioneller Handmontage. Man hört immer wieder in Unternehmen und Verbänden: So schnell wird das alles nicht kommen

und umgesetzt werden. Liegt dies eventuell auch daran, dass wir im beginnenden dramatischen Fachkräftemangel überhaupt nicht all die Menschen haben, die benötigt werden, die die neue Arbeitswelt zu besetzen?

„Die Zukunft gehört denen,
die sie kommen hören.“

David Bowie (1947–2016)

„Das Internet ist nur
ein Hype.“

Bill Gates, Microsoft-Gründer,
Anfang der 1990er-Jahre

Nun wird vielerorts gerade über die Integration geflüchteter Menschen in unsere Ökonomie nachgedacht. Immer deutlicher werden die Stimmen derjenigen, die sagen: Das wird Jahre dauern und wir brauchen Instrumente, um diese Integration zu gestalten. Stephan Weil brachte beim Tag der Niedersächsischen Wirtschaft im November 2017 in Hannover die Einrichtung eines zweiten, sozialen Arbeitsmarktes für Geflüchtete ins Gespräch. Ein

guter, sinnvoller, vielleicht notwendiger Weg. Solche Förderinstrumente sollten dann aber nicht nur Geflüchteten zugutekommen, sondern auch anderen Menschen in unserem Land. Dazu zählen insbesondere von Langzeitarbeitslosigkeit Betroffene und Menschen, die in der Gefahr stehen, ihren heutigen Arbeitsplatz durch den rasanten Wandel zu verlieren, und an neue Aufgaben erst herangeführt werden müssen. Wandel braucht Zeit und wir müssen um sie kämpfen, denn der Turbokapitalismus heutiger Prägung sieht Entschleunigung nicht vor.



Solidarität, auch in finanzieller Hinsicht. Es kann nicht sein, dass Unternehmen permanent Forderungen an den Staat richten, wie den Ausbau der digitalen Infrastruktur, sich aber gleichzeitig aus der Verantwortung für Mitarbeitende verabschieden.

Der digitale Wandel muss solidarisch gestaltet werden. Wir brauchen dazu den Schulterschluss von Kirchen, Gewerkschaften und anderen gesellschaftlichen Akteur*innen.

WANDEL BRAUCHT SOLIDARITÄT

Der Wandel braucht Solidarität, denn innerhalb mancher Branchen wird es zu erheblichen Verwerfungen kommen, wenn Märkte wegbrechen oder Tätigkeiten durch Robotik oder künstliche Intelligenz übernommen werden. Allein der Umstieg auf die Elektromobilität in Kombination mit autonomem Fahren wird zu dramatischen Veränderungen in Berufsbildern und Unternehmen führen. Siemens zeigt als aktuelles Beispiel, dass durch die Energiewende ganze Märkte zusammenbrechen. Ebenso fordert der sinnvolle Ausstieg aus der Kohle seinen Tribut. Alles nicht neu – es erinnert an Schumpeters These der schöpferischen oder kreativen Zerstörung, die dem Prozess der ökonomischen Entwicklung innewohnt. Aber es müssen auch die Menschen mit in den Blick genommen werden, die hiervon betroffen sind. Natürlich benötigen Unternehmen Gewinne für Investitionen in die Zukunft, in technische Anlagen wie in die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden. Aber es bedarf auch Investitionen in die Menschen, die zu den Verlierer*innen der Entwicklung zählen. Martin Schulz nahm angesichts der Milliardengewinne von Siemens bei gleichzeitiger Ankündigung der Entlassung mehrerer tausend Mitarbeiter*innen das Wort „asozial“ in den Mund. Asozial zu sein ist moralisch verwerflich, weil es die Solidarität aufkündigt. Wandel braucht

**„Computer sind nutzlos.
Sie können nur
Antworten geben.“**

Pablo Picasso (1881–1973)

**„Das Unsympathische an
Computern ist, dass sie nur
ja oder nein sagen können,
aber nicht vielleicht.“**

Brigitte Bardot

WANDEL BRAUCHT HOFFNUNG

Hoffnung gibt Zukunft. Viele rufen nach Bildung als Schlüssel zur Zukunft, aber es liegt der Verdacht nahe, dass dies nur als Beruhigungspille dient. Natürlich, Bildung ist immer gut – doch welche Bildungsinhalte wollen wir lehren, wenn wir nicht wissen, welche Fähigkeiten und Fertigkeiten in zehn Jahren benötigt werden? Hinweise finden sich bei den zahlreichen Initiativen, die sich mit dem Schlagwort „New Work“ verbinden. An vielen Stellen beginnen Men-

schen, anders miteinander zu arbeiten. Selbstbestimmung in der Arbeit ist ein Schlagwort, das aktuell Hoffnungen weckt auf eine andere Arbeitskultur und andere Führungskonzepte. Autoren wie Markus Väth oder auch die Augenhöhe-Filme (s. S. 29: Links) beschreiben Unternehmen, die Erfahrungen mit anderen, partizipativen

Führungskonzepten machen. Bei Diskussionsveranstaltungen zu den Augenhöhe-Filmen ist immer wieder zu hören: „Diese Filme wecken die Sehnsucht, anders zu arbeiten!“

Dies weckt die Hoffnung, dass wir die Herausforderungen, vor denen wir stehen – Digitalisierung, Klimawandel, Nationalismus – mit anderen Formen des Zusammenarbeitens besser und leichter bewältigen können als mit den Arbeitsmethoden des 20. Jahrhunderts. Dort in Bildung zu investieren, das könnte sich auszahlen.

DR. MATTHIAS JUNG

WIRD DIE DIGITALISIERUNG ZUR TREIBENDEN KRAFT FÜR EIN SOZIALES EUROPA?

Von den Medien weitgehend unbeachtet, aber dennoch von zukunftsweisender Bedeutung: Am 17. November 2017 wurde anlässlich des EU-Sozialgipfels in Göteborg die „Europäische Säule Sozialer Rechte“ (ESSR) proklamiert, ein gemeinsames Bekenntnis zu geltenden Werten und Rechten für die Bereiche „Chancengleichheit und Arbeitsmarktzugang“, „faire Arbeitsbedingungen“ und „Sozialschutz und soziale Inklusion“.

Die ESSR ist damit die Antwort der EU-Kommission auf das oft empfundene soziale Defizit der europäischen Integration. Mit ihr sollen bisherige soziale Errungenschaften der EU gebündelt und neue sozialpolitische Initiativen angegangen werden. Der größte Haken dabei: Die Kompetenz für Sozialpolitik liegt überwiegend bei den Mitgliedsstaaten. Nur bei transnationalen Fragen hat die EU einen Gestaltungsspielraum. Ansonsten muss sie sich mit Koordinierung und Empfehlungen begnügen. Also viel Lärm um nichts?

SOZIALER FORTSCHRITT ALS MESSGRÖSSE FÜR WIRTSCHAFTSPOLITIK

Politische Forderungen nach mehr sozialer Integration scheiterten bisher immer wieder am Veto der Mitgliedsstaaten. Der digitale Wandel aber dürfte nun zu einer „Europäisierung der Sozialpolitik“ durch die Hintertür führen. Denn nationale soziale Sicherungssysteme wie Arbeits- und Gesundheitsschutz, betriebliche Mitbestimmung, Alterssicherung oder informationelle Selbstbestimmung stoßen längst an ihre Grenzen. Sie können kaum noch mit den rasanten Veränderungen der realen Arbeits- und Lebenswelt mithalten. Vielmehr verstärken digitale Geschäftsmodelle und digitale Wertschöpfungsketten den integrativen Sog des EU-Binnenmarktes und sind nur durch transnationale Regelungsprozesse effektiv zu steuern. Mit anderen Worten: Die angestrebte Digitalisierung

der europäischen Wirtschaft kann ihre positive Wirkung auf die EU-Wettbewerbsfähigkeit nur entfalten, wenn sie in eine weitgehende Harmonisierung der europäischen Sozialsysteme eingebettet wird.

Mit der ESSR gibt es nun einen vielversprechenden Rahmen für die soziale Flankierung der Digitalisierung. So sieht sie vor, den „Sozialen Fortschritt“ auf nationaler Ebene künftig standardisiert zu erheben und

direkt in die wirtschaftspolitischen Länderempfehlungen der EU-Kommission einzubauen. Ebenso soll die Vergabe von EU-Fördermitteln verstärkt an sozialen Indikatoren gemessen werden.

Die Verbindung von ESSR und Digitalisierung kann also zu einem besonders wirksamen Hebel für ein sozialeres Europa werden. Viele Mittel aus den milliardenschweren EU-Fonds dürften künftig für die Digitalisierung bereitgestellt werden. Die ESSR kann nun dazu beitragen, dass diese Mittel nicht, wie bisher üblich, überwiegend für Technologie- und Wirtschaftsförderung verwendet werden, sondern verstärkt in die Sozial- und Bildungsarbeit fließen – eine enorme Chance für ein sozialeres Europa.

Allerdings muss diese Chance ergriffen werden, sie ist kein Selbstläufer. Bereits Mitte 2018 gehen die Verhandlungen über die nächste EU-Förderperiode in die heiße Phase. Ab dann braucht die EU-Kommission die dauerhafte Unterstützung der Zivilgesellschaft, um die

„Dies ist ein entscheidender Moment für Europa. Unsere Union ist im Grunde schon immer ein soziales Projekt gewesen. Sie ist mehr als nur ein Binnenmarkt, es geht um mehr als Geld, um mehr als den Euro. Es geht um unsere Werte und um die Art, wie wir leben wollen.“

EU-Kommissionspräsident
Jean-Claude Juncker anlässlich
der Proklamation der
Europäischen Säule Sozialer Rechte
am 17. November 2017
in Göteborg

soziale Ausgestaltung der Digitalisierung tatsächlich in den neuen Förderprogrammen zu verankern und schließlich in konkreten Projekten umzusetzen.

AUCH DIE KIRCHE IST HIER GEFORDERT. WAS ABER KANN SIE BEITRAGEN?

Kirche hat die Aufgabe, sich für die Benachteiligten und Ausgegrenzten einzusetzen. Im digitalen Zeitalter macht sie sich dafür stark, dass ausnahmslos alle gesellschaftlichen Gruppen an der Digitalisierung teilhaben und diese selbstbestimmt mitgestalten können. Dafür muss sie sich zunächst selbst auf den Weg machen und Digitalisierung als Querschnittsthema in allen kirchlichen Bereichen und bei allen kirchlichen Aktivitäten mitdenken – sie muss zur lernenden Organisation werden. Nur so kann sie Menschen glaubhaft ihre Ängste vor Ausgrenzung und Fremdbestimmung nehmen und politische Mitsprache einfordern. Eine Selbstverortung als „digitalisierungsfreier Raum“ ist vor diesem Hintergrund keine Option.

Aus den eigenen Erfahrungen heraus kann sie dann ein glaubhaftes Sprachrohr sein, um die

akuten Herausforderungen der Digitalisierung für Wirtschaft und Arbeitswelt anzugehen: umfassende digitale Kompetenz und informationelle Selbstbestimmung, Zugang zum Arbeitsmarkt für Menschen mit Vermittlungshemmnissen und langer Erfahrung von Erwerbslosigkeit, Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Berufstätigkeit, Abschaffung und Verhinderung prekärer Beschäftigungsverhältnisse auf digitalen Plattformen und anderswo, soziale Absicherung aller Bürger*innen jenseits von nationalen Bestimmungen.

Ob als Arbeitgeberin, Dienstleisterin, Auftraggeberin, als Projektpartnerin, als Bildungsträgerin, als Forum für gesellschaftliche Diskussionen, in der Ökumene oder im Dialog mit Menschen – die Kirche verfügt über viele Einflussmöglichkeiten, um die Digitalisierung zu einem Katalysator für eine gerechtere Gesellschaft zu machen. Und zusammen mit ihren Partner*innen auf europäischer Ebene sollte sie den aktuellen Handlungsspielraum nutzen, um dem Ziel eines sozialen Europas durch die Verbindung von ESSR und Digitalisierung schon bald ein gutes Stück näher zu kommen.

„Tu deinen Mund auf für die Stummen und für die Sache aller, die verlassen sind.“

Die Bibel, Sprüche 31,8

DR. JÜRGEN BORN UND INGE KIRCHMAIER

FILTERBUBBLE

Der Begriff der Filterbubble oder Filterblase beschreibt ein häufig problematisiertes Phänomen der Online-Nutzung: Durch homogene Netzwerke und die algorithmische Individualisierung der Inhalte werden wir online hauptsächlich mit Inhalten konfrontiert, die unserer eigenen Haltung entsprechen. Daher spricht man auch von einer „Echokammer“, aus der nur dasselbe herauschallt, wie man hineinruft.

Der erste Grund dafür ist selbst verursacht: Wir vernetzen uns online, z. B. in Sozialen Netzwer-

ken wie Facebook, hauptsächlich mit Personen, die uns in sozialem Status, politischer Haltung, Lebenssituation usw. ähnlich sind. Folglich konfrontieren sie uns mit Inhalten, die wir selbst interessant oder gut finden.

Ein zweiter Grund entsteht durch die Generierung von Nutzerprofilen auf Grundlage dessen, was jemand online ansieht, klickt oder eingibt. Dieses Profil wird dazu verwendet, Inhalte zu individualisieren und z. B. zielgruppenspezifische Werbung zu schalten. Diese Gründe verstärken sich

wechselseitig. So entsteht in der Online-Nutzung z. B. eine Filterblase, die uns suggeriert, es gäbe gar keine anderen Produkte als die, für die wir uns ohnehin interessieren. Dies mag nützlich oder sogar wünschenswert erscheinen. Dieser Mechanismus greift aber auch z. B. bei rassistischen Einstellungen und führt insgesamt dazu, dass die eigene Meinung weniger herausgefordert wird. Dies ist in einer demokratischen Gesellschaft nicht förderlich.

ANNIKA SCHREITER

IST „YOUTUBER“ EIGENTLICH EIN BERUF?

Knapp 28.000 Berufsbezeichnungen kennt das „systematische Verzeichnis der Berufsnennungen“ von 2017. Den Beruf des „YouTubers“ oder „Influencers“ kennt es (noch) nicht. Dabei sind in ihm auch zahlreiche Berufsbezeichnungen aufgelistet, die sich aus Tätigkeiten ergeben (z. B. „die Abfüllerin“) und nicht nur Synonyme für anerkannte Ausbildungs- oder reglementierte Berufe.



YouTuber ist zunächst einmal die Beschreibung einer Tätigkeit: Videofilme im Internet veröffentlichen. Für die Allermeisten ein Hobby und eine Gelegenheit, ein Feedback zu ihrem Film zu erhalten. Manchmal besteht das Feedback schon darin, nur sehr wenige Aufrufe oder kein Feedback zu bekommen.

In Deutschland gibt es inzwischen über 110 YouTuber, die jeweils mehr als eine Million Follower zählen. Und selbst bei einer weit geringeren Fangemeinde ist der Kontakt, den diese mit ihren Fans pflegen, für viele Firmen lukrativ und lässt sich in Geld verwandeln. Die Firmen hoffen dabei auf das Erreichen von Zielgruppen, die von klassischen Medien nicht (mehr) erreicht werden. Die „Influencer“, zumeist als „Multi-Channeling-Akteur*innen“ auch auf Instagram, Facebook oder anderswo unterwegs, sorgen durch ihre „parasoziale Beziehung“ zu ihren Fans, durch den scheinbar persönlichen und fortwährenden Kontakt, für enge Bindungen, sichern sich eine Meinungsführerschaft und haben ein enormes Wissen über die Zielgruppe. Erfolgreiche Influencer bekommen mehr Vertrauen entgegengebracht als Unternehmen oder Marken. Sie sind Expert*innen auf ihrem Gebiet und agieren höchst professionell im Umgang mit ihren Followern sowie ihren Unternehmenskund*innen.

Beruf = „die auf Ausbildung bzw. auf spezielle Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen gegründete, auf Dauer angelegte, sinnerfüllte innere Bindung einer Person an einen Kreis von Tätigkeiten aus der arbeitsteilig strukturierten Wirtschaft. Mit dem Beruf wird die Erwartung verbunden, als Arbeitnehmer ein dauerhaftes geregeltes Einkommen erzielen zu können.“

Duden 2016, Wirtschaft von A bis Z

Ein Beispiel: „Bibis Beauty Palace“ hat etwa 4,4 Millionen Follower, die mit Schminktipp, Produkttests und amüsanten Videos bedient werden. 2012 gestartet, konnte die Betreiberin Bianca Heinicke bereits 2014 das Reiseunternehmen Thomas Cook als Kunden gewinnen. Sie ist Unternehmerin und trägt das unternehmerische Risiko, muss sich eigenständig um ihre soziale Absicherung kümmern und zugleich Expertin in der Sache und in der Produktion wie Vermarktung ihres Videoblogs sein bzw. entsprechende Dienstleistende beauftragen. Keine einfache Sache. Die Botschaften dennoch „leicht und locker“ zu präsentieren, ist Teil des Jobs. Die Frage „Ist YouTuber ein Beruf?“ würde sie sicherlich mit einem „Für mich schon“ beantworten.

HEIKE RIEMANN



EINSAM AUF WOLKE 7: „CROWDWORK“ VERÄNDERT DIE ARBEITSWELT

Digitalarbeit kann paradiesisch sein. David Durward, wissenschaftlicher Mitarbeiter der Universität Kassel, kann von einem Software-Programmierer berichten, der in einem Fünf-Sterne-Hotel in der Türkei lebt, sich täglich für einige Stunden mit einem Laptop in den Liegestuhl setzt und dabei 10.000 Euro im Monat verdient. Seine Programmierjobs findet der Entwickler ohne große Mühe in der „Cloud“, d.h. auf digitalen Marktplätzen. Da er nichts als seinen Computer und eine Internetverbindung benötigt, lassen sich die Aufträge an den sonnigsten Orten der Welt quasi im Urlaubsmodus erledigen – Arbeit wie auf Wolke 7.

Doch dies ist ein Sonderfall. „10.000 Euro sind meilenweit entfernt von dem, was normale Onlinearbeiter*innen verdienen“, stellte Durward im Gespräch mit dem Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt (KDA) fest. Der junge Wirtschaftsforscher hat mit einem Team 434 „Crowdworker“ befragt. Diese Erwerbstätigen testen z. B. Smartphone-Apps, taggen Produkte in Online-Shops, recherchieren Öffnungszeiten von Restaurants, fotografieren Geschäfte, schreiben oder übersetzen Texte für Websites, entwerfen Firmenlogos oder entwickeln eben Software. Doch leben können

davon die wenigsten. Das monatliche Durchschnittseinkommen der Studienteilnehmer*innen betrug 543 Euro. Nur jeder/jede zehnte Befragte verdiente mehr als 1500 Euro im Monat, etwa jeder/jede dritte hingegen weniger als 100 Euro (vgl. Leimeister u.a. 2016, s. S. 29).

Crowdwork ist ein relativ junges Phänomen mit noch überschaubarer Verbreitung in Deutschland. Aber es hat Zukunft. Die „Crowd“, das ist ein weltweiter Pool selbstständiger Arbeitskräfte, die vielfältige digitale Güter erstellen. Sie werden von großen Online-Plattformen wie

etwa Amazon Mechanical Turk, Freelancer oder Streetspotr an Auftraggeber vermittelt. Crowdwork ist die Umsetzung des Marktgedankens in seiner reinsten Form: Arbeit ist nicht mehr an bestimmte Orte und Personen gebunden. Praktisch jeder Mensch mit Internetzugang kann sich bewerben. Der Arbeitsprozess ist transparent und kontrollierbar. Und bezahlt wird ausschließlich bei Erfolg.

Das Crowd-Prinzip wird Schule machen. Durch die großen Online-Plattformen können Firmen ohne Schwierigkeiten auf ein fast unerschöpfliches und hochflexibel einsetzbares Arbeitskräftereservoir zugreifen. Manche Unternehmen versuchen die Logik sogar schon auf ihre eigenen Angestellten zu übertragen. In dem Fall müssen sich abhängig Beschäftigte auf firmeninternen Plattformen immer wieder neu um Aufgaben bewerben.

Tatsächlich wären ohne Crowdwork manche Wertschöpfungsprozesse heute kaum denkbar. Wie sollte z. B. ein Online-Shop in kurzer Zeit 100.000 Produkte für Suchmaschinen vorschlagworten, wenn nicht mithilfe eines Heeres von meist nebenberuflichen Freelancern? Doch was passiert, wenn auch Tätigkeiten, die bisher von Festangestellten erledigt wurden, immer öfter auf anonyme Plattformen ausgelagert werden?



„In biblischer Perspektive ist das Zielbild eine Gesellschaft, in der Menschen miteinander unter Gottes Segen leben und arbeiten, es ist eine Gesellschaft ohne unterwürfiges Ducken und Streben, ohne Demütigung in entwürdigender Unterordnung“

Denkschrift der EKD: „Solidarität und Selbstbestimmung im Wandel der Arbeitswelt“, 2015, S. 94

Die sozialen Folgen wären immens. Crowdwork bietet keinen Mindestlohn, kein Urlaubsgeld, keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, keine Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, keinen Betriebsrat und keine Arbeitszeitregelung. Und natürlich auch kein Büro und keine Kaffeepausen mit Kolleg*innen. Viele Crowdworker sind nicht einmal Tagelöhner*innen, sie arbeiten oft nur Minuten an einem Auftrag.

Der Münchner Arbeitssoziologe Hans J. Pongratz sah diese Entwicklung bei einer Diskussionsveranstaltung des KDA kritisch: „Arbeitskraft und Arbeitsleistung werden beliebig portionierbar. Es wird nur nach dem Ergebnis gefragt, nicht nach den Bedingungen, wie das Ergebnis entstanden ist.“ Diese Bedingungen, so Pongratz, würden von den Plattformen diktiert.

Das Problem: Die Crowd kennt bisher nur Konkurrenz und kaum Solidarität. In der Wolke arbeitet man zwar digital vernetzt, aber zugleich auch ziemlich einsam. Eine Gewerkschaft haben die Crowdworker bisher nicht gegründet. Und auch die Politik hat bislang keinen Zugriff auf die Arbeitsbedingungen der global agierenden Plattformen. Ein freiwilliger Code of Conduct, den etwa die „Testbirds“ oder „Crowd Guru“ unterzeichnet haben, sichert Arbeitskräften zumindest seriöse Aufgaben, transparente Entlohnung und Datenschutz zu. Doch das scheint eher ein Minimalstandard zu sein als eine Antwort auf das Machtgefälle zwischen Plattformen und Crowdworkern.

Die Arbeitswelt braucht Fairness und Empowerment – das wird derzeit vielleicht nirgendwo deutlicher als auf den neuen Crowdwork-Plattformen. Die EKD schrieb in ihrer Gewerkschaftsdenkschrift: „In biblischer Perspektive ist das Zielbild eine Gesellschaft, in der Menschen miteinander unter Gottes Segen leben und arbeiten, es ist eine Gesellschaft ohne unterwürfiges Ducken und Streben, ohne Demütigung in entwürdigender Unterordnung“ (Denkschrift der EKD: „Solidarität und Selbstbestimmung im Wandel der Arbeitswelt“, 2015, S. 94).

Das muss auch im digitalen Zeitalter gelten.

PHILIP BÜTTNER



DIE ZUKUNFT DES LÄNDLICHEN RAUMS IST DIGITAL

Deutschlands Herz schlägt auf dem Land. Zwar stehen zumeist die Großstädte im Rampenlicht. Doch die Dörfer und Kleinstädte sind das Zuhause der überwiegenden Mehrheit der Bevölkerung. Der besondere Wert des ländlichen Raums liegt in seiner Vielfalt. Die landschaftliche und kulturelle Unterschiedlichkeit ist prägend – aber auch bedroht, weil die Landflucht anhält. Kein Wunder, schließlich bietet die Landwirtschaft kaum mehr Arbeitsplätze und viele Firmen haben ihren Sitz in gut erschlossenen Regionen.

Seit zweihundert Jahren zieht es Menschen in die Zentren der Industriegesellschaft: in die zentral gelegenen Manufakturen, Betriebe und Bürotürme. Doch der digitale Wandel verändert das Bild. Plötzlich wird das räumliche und zeitliche Korsett der Fließbandarbeit überwunden. Die digitale Technik macht es möglich: Viele Aufgaben können nun prinzipiell überall und jederzeit geleistet werden, dank mobiler Arbeit und Home-Office. Damit bekommt der ländliche Raum eine neue Perspektive. Denn er könnte wieder Arbeits- und Wohnort sein: Moderne Arbeitsprozesse können Heimarbeit und Büro, berufliche Herausforderungen und naturnahes Wohnen, aber auch Familie und Beruf miteinander vereinbaren.

ARBEIT KEHRT INS HEIM ZURÜCK

Um diese Chance zu ergreifen, bedarf es abgestimmter Anstrengungen. Waren eben noch Straßen, Gewerbegebiete und billiges Bauland die Hebel, ländliche Regionen zu entwickeln, spielen heute Internetzugang und Mobilfunkabdeckung die maßgebliche Rolle. Die Karten werden neu gemischt. Digitale Infrastruktur kann der Schlüssel sein, strukturschwache Regionen wieder attraktiv zu machen.

„Die Kuh fliegt – und sie nimmt Tempo auf.“

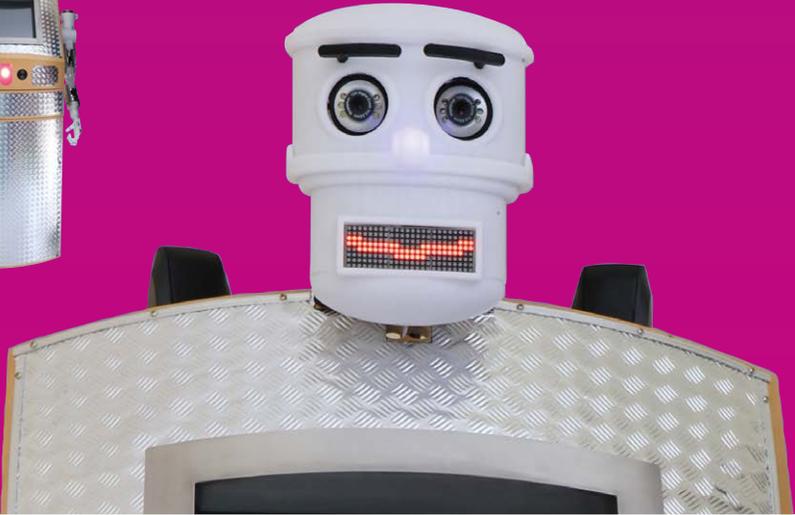
Willi Steul, Intendant des Deutschlandradios

Die flächendeckende Versorgung mit Glasfaser und Mobilfunk ist notwendig, aber nicht hinreichend. Dorf und Kleinstadt werden nur florieren, wenn vernünftige Mobilitätsangebote und öffentliche Daseinsvorsorge überzeugen. Stimmt das Gesamtpaket, kann der ländliche, naturnahe Raum den Vorzug vor den lauten, teuren Ballungsgebieten erhalten: Der Wohnraum ist günstig, gearbeitet wird im Home-Office, Einkaufen und Kinderbetreuung sind im Nahbereich möglich.

Solche Strukturveränderungen gelingen nur, wenn die Beteiligten sie mitgestalten können. Und sie erfordern Investitionen. Die Schaffung gleichwertiger Lebensverhältnisse ist ein gesamtgesellschaftliches Ziel – die Gesellschaft wird sich die Belebung des ländlichen Raums etwas kosten lassen müssen. Es ist an der Zeit, dass die Potentiale des digitalen Wandels erschlossen werden.

Dafür braucht es Modellprojekte und Experimentierfelder (z. B. „Das vernetzte Dorf“). Wenn strukturschwache Räume durch klug verbundene politische und wirtschaftliche Strategien neue Anziehungskraft gewinnen, kann sich der digitale Wandel als Segen für sie herausstellen.

HOLGER LEMME



SEGEN DIGITAL – EINE VERBLÜFFENDE INSTALLATION

Kann ein Roboter segnen? Natürlich nicht! Kann ein Mensch segnen? Äh, ... eigentlich auch nicht. Jedenfalls nicht so, dass er über den Segen einfach verfügen könnte. Der Urheber des Segens ist und bleibt doch immer Gott. Das heißt: Ob ein Segen wirkt, liegt allein in Gottes Hand. Insofern stellt sich natürlich die Frage: Könnte Gott in naher Zukunft auch Roboter nutzen, um Menschen zu segnen?

Auf der Weltausstellung der Reformation in Wittenberg hat die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau eine Installation präsentiert, die auf provokante Weise zu genau dieser Diskussion über die Folgen der Digitalisierung beitragen wollte: „BlessU-2“, den ersten Segensroboter der Welt – ein künstlerisches Projekt, das tatsächlich viele Menschen zu einer Auseinandersetzung mit dem Thema „Segen“ angeregt hat.

Und während die einen vehement ihre Missbilligung zum Ausdruck brachten, kamen gleichzeitig Tausende von Neugierigen, um sich zum ersten Mal in ihrem Leben überhaupt segnen zu lassen ... und anschließend mit den Mitarbeitenden ausführlich über die Bedeutung und die Kraft des Segens zu reden oder direkt noch einen Segen von Menschenhand zu wagen.

Der Segensroboter „BlessU-2“ begrüßte die Gäste und klärte mit ihnen in sieben Sprachen ihre Erwartungen: Soll eine Frauen- oder eine Männerstimme den Segen sprechen? Soll der

Zuspruch eher tröstend, ermutigend oder begleitend sein? Dann wurde den Besucher*innen ein (von echten Sprecher*innen aufgenommenes) biblisches Segenswort zugesagt – was viele tatsächlich als „wirkmächtig“ empfanden.

Schon heute übernehmen Roboter Aufgaben in der industriellen Fertigung, im häuslichen Bereich und in der Pflege. Doch können Roboter wirklich zuverlässige Alltagsbegleiter werden, zu denen Menschen eine emotionale Beziehung aufbauen? Und wäre es vorstellbar, dass Robotern auch geistliche Qualitäten zugebilligt werden?

Den Entwicklern der Installation ging es aber vor allem darum, die Menschen selbst sprachfähig zu machen: sowohl in Bezug auf die Herausforderungen der digitalen Gesellschaft als auch in Bezug auf den Segen. Denn wenn jemand weiterhin lieber von einem Menschen als von einem Roboter gesegnet werden möchte, dann ist es gut, wenn er sagen kann, warum ...

DR. FABIAN VOGT

KOLLEGE ROBOTER BRAUCHT KEIN FREI – ARBEITSZEITEN IM ZEITALTER DER DIGITALISIERUNG

Kollege Roboter und andere digitale Produktionsmittel brauchen keinen Feierabend und nur wenig Pausen zur technischen Regeneration. Kann dies aber nun der Maßstab für die menschliche Arbeitskraft sein? Natürlich sind die Investitionen für technische Innovationen, die den digitalen Fortschritt ermöglichen, hoch, und damit sich diese wirtschaftlich rechnen, gilt es, die technischen Anlagen auszulasten. Sicher nicht zuletzt deshalb fordern Arbeitgeber*innen eine weitgehende Liberalisierung des Arbeitszeitgesetzes – die bisherigen Regelungen würden nicht mehr in eine Welt passen, die 24 Stunden am Tag in Echtzeit online unterwegs ist.



„Während eines Teils des Tags muss die Kraft ruhen, schlafen, während eines andren Teils hat der Mensch andre physische Bedürfnisse zu befriedigen, sich zu nähren, reinigen, kleiden usw. Außer dieser rein physischen Schranke stößt die Verlängerung des Arbeitstages auf moralische Schranken. Der Arbeiter braucht Zeit zur Befriedigung geistiger und sozialer Bedürfnisse, deren Umfang und Zahl durch den allgemeinen Kulturzustand bestimmt sind.“

Marx-Engels Werke 23, Das Kapital, Erster Band, S. 246

Das Zauberwort heißt „Flexibilisierung“, mittels der die Arbeitswelt 4.0 gestaltet werden soll. Entsprechend wird an einer neuen EU-Arbeitszeitrichtlinie gearbeitet, die mehr Flexibilität bei den Ausgleichszeiträumen schaffen soll: Von den Bestimmungen zu Ruhezeiten und Nachtarbeit darf abgewichen werden, wenn Ausgleichsruhezeiten in „angemessener Frist“ gewährt werden. Dazu passt das aktuelle Urteil des Europäischen Gerichtshofes (EuGH), nach dem Arbeitnehmer*innen in der Europäischen Union an bis zu 12 Tagen am Stück beschäftigt werden dürfen, wenn der/die Arbeitgeber*in die Ruhetage entsprechend an

den Anfang der ersten und das Ende der zweiten Arbeitswoche legt.

Die Forderungen nach weiteren zeitlichen Ausweitungen treffen auf eine Realität, in der schon jetzt die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes oftmals nicht eingehalten werden; sei es aus Unwissenheit, „interessierter Selbstgefährdung“ der Beschäftigten oder aber auch in der (begründeten) Hoffnung der Arbeitgeber*innenseite, einer Prüfung nicht unterzogen zu werden.

Überstunden finden sich branchen-, status- und qualifikationsübergreifend und die Begrün-

dungen, sie abzuleisten, sind unterschiedlich: 18 Prozent aus Spaß an der Arbeit, 6 Prozent aus privaten Gründen (z. B. Zuverdienst) und 76 Prozent aufgrund betrieblicher Vorgaben. Dies ergab 2016 eine Befragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (baua: Bericht 2016).

Die Bundespolitik hat ebenfalls auf die Forderungen der Arbeitgeber*innen reagiert: Mit der Vorlage des „Weißbuch Arbeit 4.0“ Ende 2016 wollte Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles eine zweijährige Experimentierphase einleiten, die auf der gesetzlichen Grundlage einer Experimentierklausel auch die Möglichkeit schaffen sollte, den Rahmen der bestehenden Gesetze zu öffnen, wenn sich die Tarifparteien auf bestimmte Ausweitungen einigen können. Nach zwei Jahren sollten dann dauerhafte Änderungen bei der Arbeitszeit geprüft werden. Mit dieser entsprechenden Klausel konnte sich die Ministerin nicht durchsetzen – die Anfrage nach Experimentierräumen aber bleibt bestehen.

Selbstbestimmt arbeiten zu können, Ort und Zeit dabei frei zu wählen, birgt natürlich einen Reiz, zugleich aber auch die Gefahr, kein Ende zu finden. Schon heute wird ohne Ende gearbeitet und der eigentlich vorgesehene 8-Stunden-Tag nicht mehr eingehalten. Das „Opt-out“ – also die Möglichkeit, individualvertraglich freiwillig eine höhere Wochenarbeitszeit zu vereinbaren – wird mehr und mehr genutzt.

In diesem Zusammenhang verwundert eine Meldung des Statistischen Bundesamtes nicht, wonach 11 Prozent der Vollzeitwerbstätigen gewöhnlich sogar mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiteten, was als überlange Arbeitszeit gilt. Und das, obwohl „alle arbeitswissenschaftlichen Untersuchungen belegen, dass die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten nach acht Stunden abnimmt“, so Reiner Hoffmann, Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes (Rheinische Post, 31.7.2015).

Aufseiten der Unternehmen stellt die Auflösung von Raum und Zeit noch eine andere Herausforderung dar, denn im Rahmen von globalisierten Prozessen wird auch zunehmend zwischen verschiedenen Zeitzonen gearbeitet.



„Es gibt keinen Stillstand mehr und keine Pause in der digitalen Permanenz, keinen begrenzten Zeit-Raum mehr. Zeitkategorien wie ‚morgen‘ oder ‚gestern‘ werden unwichtig, wenn sich durch die digitale Permanenz alles in Gleichzeitigkeit verdichtet.“

Rafael Ball: Die pausenlose Gesellschaft – Fluch und Segen der digitalen Permanenz. Schattauer Verlag, Stuttgart 2014

Was bedeutet aber nun dieses Arbeiten ohne „Sendeschluss“? Ständig auf Empfang zu sein, birgt schließlich auch gesundheitliche Gefahren: Seit Jahren führen psychische Fehlbelastungen wie Arbeitsverdichtung, Multitasking, starker Termin- und Leistungsdruck sowie Störungen und Unterbrechungen bei der Arbeit die Hitliste der Stressreporte der Krankenkassen an und sind auch in den Erhebungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), dem „Index Gute Arbeit“, jährlich nachzulesen.

Da ist der Wunsch vieler Vollzeitbeschäftigter, weniger arbeiten zu wollen, kaum verwunderlich. Die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft hat 2016 einen Tarifvertrag abgeschlossen, der es ermöglicht, zwischen Urlaub und monetärer Tarifierhöhung zu wählen. Viele Mitglieder entscheiden sich für sechs Tage mehr Urlaub.

Daraus kann geschlossen werden: Wer es sich leisten kann, entscheidet sich eher für mehr Zeit als für mehr Geld.

ANGELIKA KÄHLER

GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT 4.0? VON ALLEINE KOMMT NICHTS!

„Digitalisierung ist DIE Chance für Frauen!“ Ist dies die frohe Botschaft?

Werden Frauen Gewinnerinnen der digitalisierten Arbeitswelt sein?

Die Antwort darauf ist ein klares „JEIN!“, denn die Auswirkung zunehmender Digitalisierung auf die menschliche Arbeit und unsere Gesellschaft folgt keinem Automatismus. Das gilt für die Geschlechtergerechtigkeit ebenso.



zwischen Männern und Frauen (Gender-Pay-Gap) weiter verstärken werden.

VORTEIL FÜHRUNG?

Es wird immer wieder darauf hingewiesen, dass mit der Arbeitswelt 4.0 insbesondere kommunikative Fähigkeiten, Empathie und Flexibilität von Führungskräften erwartet werden. Diese sogenannten „Soft-Skills“ werden als Stärke und Chancenpotenzial von Frauen postuliert. Auch wenn Frauen durch ihre Sozialisation diese Fähigkeiten mitbringen, braucht es dennoch den Abbau von Zugangsbarrieren in männerdominierte Führungsebenen und den betrieblichen Willen zur Veränderung.

Der Blick auf andere Länder zeigt, dass allein schon der Zugang von Frauen und Mädchen zu Computern und digitalem Wissen reglementiert wird – häufig durch Ehemänner und andere Verwandte.

Das angebrochene digitale Zeitalter entwickelt sich nicht in einem sozial-gesellschaftlichen Vakuum. Es trifft auf bestehende Strukturen, auf Rollenbilder, Machtasymmetrien in Gesellschaften, die Männern einen grundsätzlichen Vorrang einräumen. In Anbetracht unserer gesellschaftlichen Realität, des alltäglichen Sexismus gegen Frauen im Arbeitsalltag, der strukturellen Lohndiskriminierung und des höheren Altersarmutsrisikos von Frauen, ist es wichtig, die digitale Zukunft geschlechtersensibel zu gestalten. Dies ist DIE Chance und eine ganz konkrete Aufgabe auf dem Weg zur Verwirklichung der Gemeinschaft von Frauen und Männern in Kirche und Gesellschaft.

NINA GOLF

VORTEIL FLEXIBILISIERUNG?

Die Digitalisierung wird die Flexibilisierung der Arbeit, vor allem bezüglich Ort und Zeit, weiter vorantreiben. Oft benannt als Vorteil für Frauen, da sie dadurch Beruf und Familie besser vereinbaren können. Die Doppel- und Dreifachbelastungen von Frauen werden aber nur in dem Maße reduziert, wie auch Männer die digitalen Flexibilitätsvorteile zugunsten vermehrter Fürsorge- und Familienarbeit (Care-Arbeit) nutzen und sich damit traditionelle geschlechtsspezifische Muster der Arbeitsteilung immer mehr auflösen.

VORTEIL EINKOMMEN?

Betrachtet man die „Top 10 der gefährdeten und der ungefährdeten Berufe“, so zeigt sich, dass Berufe mit einem hohen Frauenanteil sowohl auf der einen Seite (kaufmännische Berufe und Gastronomie) als auch auf der anderen Seite (Pflege und Betreuung) maßgeblich zu finden sind. Da aber die wenig gefährdeten Berufe auch diejenigen mit einem relativ niedrigen Einkommensniveau sind, ist zu befürchten, dass sich die Einkommensunterschiede

GEIZ IST NICHT GEIL! VERÄNDERUNG DER ARBEITSWELT DURCH DIGITALISIERUNG



Interview mit Michael Berthel, Geschäftsführer von Aquatherm, einem Unternehmen der Sanitär-, Heizungs- und Elektroinstallationen, Energie- und Gebäudetechnik in Lohfelden bei Kassel.

HERR BERTHEL, BESCHREIBEN SIE BITTE DAS PROFIL IHRER FIRMA.

Wir haben 1994 angefangen als Einzelhandel, der für Privatleute wie ein Großhandel funktioniert. Die Handelsseite hat zu Beginn fast 90 Prozent ausgemacht, die Montageseite lag bei 10 Prozent. Inzwischen hat sich das Bild komplett gedreht zu fast 90 Prozent Montage. Auch Service und Beratung sind gewachsen. Angefangen haben wir mit neun Mitarbeitenden. Heute beschäftigen wir 60 Mitarbeitende, davon 20 Monteure, die wir selber ausbilden, und wir haben einen weiteren Standort.

WIE HAT SICH DIE DIGITALISIERUNG AUF DIE BRANCHE BISHER AUSGEWIRKT?

! Früher kannte man die Konkurrenz: Vom Baumarkt und Großhandel wusste man, wie sie kalkulieren. Wir haben durch unser Geschäftsmodell konkurriert, durch besseren Service, kostenfreien Lieferservice und andere Öffnungszeiten.



„Selbst wenn ich zum Einkaufspreis weiterverkaufen würde, käme ich noch nicht an den Netzpreis ran. Und das betrifft alle Branchen. Die Handelskultur bricht uns gerade weg! Da zählt auch der Service nichts mehr. Es wird trotzdem im Internet bestellt.“

Michael Berthel

Durch die Digitalisierung ist jetzt ein Konkurrent dazu gekommen, den wir nicht mehr einschätzen können: Das Internet. Das fängt schon damit an, dass wir die Monteure gar nicht so schnell schulen können, wie Produkte im Netz auftauchen. Der Endverbraucher sieht etwas und bestellt und erwartet, dass die Monteure sich damit auskennen. Viele Dinge kennen wir aber nicht. Da sind ja Hersteller aus allen Ländern vertreten. Das geht also gar nicht. Und dann kommt das Problem der Preisfindung – also dass man Produkte im Netz günstiger findet, als wir Händler sie einkaufen. Das ist das

Riesenproblem der Digitalisierung für den Handel. Wir haben ja Kosten: Unsere Ausstellung, das Personal etc. Selbst wenn ich zum Einkaufspreis weiterverkaufen würde, käme ich noch nicht an den Netzpreis ran. Und das betrifft alle Branchen. Die Handelskultur bricht uns gerade weg! Da zählt auch der

Service nichts mehr. Es wird trotzdem im Netz bestellt. Hinzu kommt dann noch diese Werbung wie „Geiz ist geil“ und „Lass Dich nicht verarschen“. Der mit „20 Prozent auf alles, was keinen Stecker hat“, ist schon pleite. Das alles hat uns schon ganz schön zugesetzt.

HABEN SICH DIE TÄTIGKEITEN UND BERUFSBILDER DURCH DIE DIGITALISIERUNG VERÄNDERT?

! Unsere Monteure sind eigentlich keine Schrauber mehr, so wie früher die Heizungsbauer, sie sind eigentlich Elektroniker. Die



Anlagen können nur noch mit dem Computer eingestellt werden. Wer heute diesen Beruf lernt, muss richtig was auf dem Kasten haben, sonst hat er Probleme, darin zu bestehen. Denn jedes Werk und jede Regelung ist anders. Aus dem Grund bauen wir auch nur drei bis vier verschiedene Firmen ein, wo wir die Monteure auch zur Schulung schicken können. Wir verkaufen heute Pellet-, Gas- und Ölheizung, Brennwerttechnik, Wärmepumpen – das alles muss man auch einbauen können. Oder Solarthermie, wo Photovoltaik für Infrarotheizung genutzt wird, das ist eine Technik hoch drei. Das ist schon eher ein Studium als eine Ausbildung.

Für die Montagearbeit selbst ist die Digitalisierung allerdings ein Segen. Wenn früher an einer Baustelle ein Maß gefehlt hat, dann hieß es unter Umständen zurückfahren, Preisliste und Maße kopieren, wieder hinfahren. Es gab kein Smartphone, es konnten keine Fotos geschickt werden, man konnte nicht ins Netz gehen. Das ist natürlich heute eine tolle Sache. Wir haben alle Monteure mit Smartphones ausgestattet.

MACHT DIE VOLLAUTOMATISIERUNG UND STEUERUNG DES SMARTEN EIGENHEIMES AUS IHRER SICHT SINN?

! Digitalisierung ist das große Thema auf jeder Messe. Da geht es um die neuen Verträge, wo die Werke direkt auf die Heizungsanlagen der Kunden zugreifen und diese einstellen können und auch die Fehlermeldungen angezeigt bekommen. Die Kunden machen zuhause gar nichts mehr selber, sondern rufen bei uns an „Mir ist zu kalt“ und dann machen wir online die Einstellungen.

„Unsere Monteure sind eigentlich keine Schrauber mehr, so wie früher die Heizungsbauer, sie sind eigentlich Elektroniker.“
Michael Berthel

GIBT ES ÖKOLOGISCH-NACHHALTIGE ASPEKTE DER DIGITALISIERUNG IN IHREM BEREICH?

! Dadurch, dass Baustellen nicht mehrfach angefahren werden müssen, sondern z. B. fehlende Maße per Smartphone abgerufen werden können, werden Zeit, Benzin und Abgase eingespart. Auch dadurch, dass Heizkessel-Einstellungen bei uns zentral am Rechner gesteuert werden können und die Mitarbeiter dafür nicht die Haushalte anfahren müssen. Will die Heiztechnik selbst die Umweltziele erreichen – die Bundesemissionsschutzverordnung wird ja ständig erweitert – sind die Kesselhersteller gerade richtig gefordert, ihre Anlagen so zu bauen, dass sie möglichst wenig Schadstoffe in die Luft blasen. Dadurch sind die Anlagen heute sehr schwierig einzustellen, weil das Letzte aus ihnen rausgekitzelt wird. Diesen Einstellservice bieten wir den Kunden zentral online an.

WIE SCHÄTZEN SIE DIE ENTWICKLUNG FÜR DIE ZUKUNFT EIN?

! Ich schätze, dass immer mehr Unternehmen krank werden. Das ist ja logisch: Wenn ich keinen Umsatz habe, wird das Unternehmen krank. In der Sanitärbranche hat ein normales Bad mit Badmöbeln in den 90er-Jahren rund 17.000 D-Mark gekostet – ohne Einbau, nur Material. Da sind wir heute bei 6.000 Euro. Und wenn man die Lohnentwicklung betrachtet, dann kann man sich vorstellen, wohin die Reise geht. Sie müssen heute das Doppelte verkaufen, um die gleiche Spanne zu haben. Der Druck für die Mitarbeiter ist dadurch enorm groß. Und da wir heute viel mehr Einbau und Service liefern, haben wir auch viel mehr Arbeit, die innerhalb des Betriebes abgearbeitet werden muss. Wenn ich nur ausliefere, ist das etwas anderes, als wenn ich auch einbaue und die Arbeit koordinieren muss. Der Arbeitsaufwand steigt damit ohne Ende, der Umsatz ist aber gleich geblieben.

DAS INTERVIEW FÜHRTE MARTINA SPOHR

DIGITALISIERUNG UND DATENSCHUTZ

Personenortung über das Smartphone, automatische Gesichtserkennung im öffentlichen Raum als Testlauf am Berliner „Bahnhof Südkreuz“ bis hin zu Spionen im Kinderzimmer verdeutlichen, wie durch Digitalisierung Überwachung kinderleicht geworden ist und auch Persönlichkeitsrechte eingeschränkt werden.



VON GLÄSERNEN KONSUMENT*INNEN ZU GLÄSERNEN MENSCHEN

Als Bürger*innen sind wir alle davon betroffen. Bahnfahrkarten können wir noch am Schalter kaufen, auch Geldabhebungen von Kleinbeträgen sind bei manchen Banken noch möglich, wenn auch inzwischen nicht gerne gesehen. Es gibt kein analoges Entkommen. Spätestens mit dem elektronischen Meldewesen gibt es einen ersten digitalen Abdruck. Weitere Daten, die digital gespeichert und verarbeitet werden, fallen schnell an. Da ist der Arztbesuch, die Gehaltsabrechnung, die Verbrauchsabrechnung von Strom und Wasser, die Telefonabrechnung, vielleicht werden ja auch die digitalen Rabattmarken genutzt oder die Kreditwürdigkeit wird durch eine Schufa-Auskunft verneint. Manchmal wird davon gesprochen, dass das alles kein Problem sei – man habe ja nichts zu verbergen.

Doch davon kann auch im digitalen Zeitalter keine Rede sein. Denn Einkommensverhältnisse, sexuelle Vorlieben, Gesundheitsdaten, politische Orientierung sowie Bewegungs- und Verbrauchsprofile, die aus Datenfragmenten zusammengesetzt werden, sind das „Öl des 21. Jahrhunderts“ – der Stoff, aus dem, hauptsächlich mit Werbung und dem damit verbundenen Warenhandel, Milliardenumsätze generiert werden. Es geht aber über Werbung und Konsum hinaus.

Der Schritt von gläsernen Konsument*innen hin zu gläsernen Menschen ist heute nicht mehr weit. Wir können nicht mit Gewissheit überschauen, wer welche Informationen über einzelne Menschen gesammelt hat. Personalisierte Werbung ist dabei eines der kleineren Übel. Personalisierte Informationspolitik ist weitaus gewichtiger. Welche Informationen bekomme ich noch über meine digitalen Nachrichten-

quellen, wenn diese, durch Algorithmen gesteuert, mir nur noch das liefern, was ich gerne wahrnehme?

DIGITALISIERUNG UND ABHÄNGIGKEIT

Die Digitalisierung aller Lebensbereiche, die heute beobachtet werden kann, begleitet den Menschen in seinen vielfältigen Rollen. Je größer die Abhängigkeit von den Hütern der Daten ist, desto problematischer werden sowohl die Datenerhebung als auch die Verarbeitung. Hier zeigt sich der Hauptstreitpunkt in der politischen Debatte. Im Kern geht es um die Erfassung von (abweichendem) Verhalten.

Der Ausbau des Überwachungsstaates, der verdachtsunabhängig, beispielsweise über die Vorratsdatenspeicherung, alle digitalen Aktivitäten von uns Bürger*innen in den Blick nehmen lässt und auch unser analoges Verhalten in der Öffentlichkeit am liebsten mit Kameras überwachen würde, steht damit im Widerspruch zu einer Unschuldsvermutung. Die Verhältnismäßigkeit beschäftigt daher immer wieder die Gerichte.

„Spionieren ist eine schöne Sache, man verschafft sich die Genüsse des Diebes und bleibt dabei ein ehrlicher Mann.“

Johann Nepomuk Nestroy
(1801–1862)

Auch in der Arbeitswelt sind Digitalisierung und Datenschutz wichtige Themen. Die Sammlung und Verarbeitung der Daten von Arbeitnehmer*innen hat bereits in einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts von 1986 ihren Niederschlag gefunden. Das BAG erweiterte die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte auch auf digitale Personalinformationssysteme. Bis heute werden immer wieder Fälle bekannt, in denen Mitarbeitende unrechtmäßig digital überwacht werden, beispielsweise durch sogenannte „Keylogger“, die Tastatureingaben protokollieren können.

Der Prozess der Digitalisierung bedarf der politischen Steuerung, insbesondere im Hinblick auf die Einhaltung des Datenschutzes.

Alle Parteien stimmen darin überein, dass Datenschutz ein hohes Gut ist. Die Grenzen, welche Daten noch schützenswert sind, werden je nach sicherheitsrelevanten oder wirtschaftlichen Faktoren jedoch unterschiedlich bewertet. Spannend wird es, wenn es um die Umsetzung der neuen EU-Datenschutzgrundverordnung in deutsches Recht geht. Denn diese wird sich wieder auf alle Bürger*innen auswirken.

MICHAEL GRUNEWALD

ALGORITHMUS

Ein Algorithmus in der digitalen Welt ist als eine Art Kochrezept zu verstehen, mit dem man eine volle Speisekammer betritt.

Es enthält eine genaue Anleitung, welche Zutaten herausgesucht und in welcher Reihenfolge und Art sie verarbeitet werden müssen, damit am Ende ein bestimmtes Gericht herauskommt.

Übertragen auf das Internet bedeutet das, dass Algorithmen Rezepte sind, die aus der unbegreiflich großen Online-Informationen-Speisekammer diejenigen

Zutaten heraussuchen, die ein möglichst relevantes Ergebnis ergeben.

Die einzelnen Schritte sind dabei Informationsfilter anhand von Relevanzkriterien wie z. B. Nutzer*innenprofile oder die Anzahl der Verlinkungen auf Informationen. Inzwischen sind Algorithmen allerdings nicht mehr nur statische Handlungsanleitungen, sondern können sich selbstständig weiterentwickeln und optimieren. Je länger diese

Selbstverbesserung läuft, desto undurchschaubarer werden ihre Kriterien. Im Internet werden angezeigte Inhalte durch selbstlernende Algorithmen immer individueller und persönlich relevanter. Die Kriterien aber, durch die sich Algorithmen selbst verbessern, entziehen sich gleichzeitig immer weiter dem menschlichen Verständnis.

ANNIKA SCHREITER

GO(O)D NEWS STATT FAKE NEWS

Unsere Kultur wird sich weiterentwickeln – so wie immer schon. Die Frage ist, in welcher Weise Kirche sich den Herausforderungen stellt. Mitgestalten-wollen heißt in jedem Fall, sichtbar zu sein. Das kann gelingen, wenn wir die Möglichkeiten nutzen, die andere gesellschaftliche Mitspieler auch nutzen – also jene neuen Kulturtechniken annehmen und den beklagten Inhalten andere entgegenhalten: Also den Fake News mit Go(o)d News begegnen.



Möglich ist da viel, eine einheitliche Richtung oder Empfehlung gibt es nicht. Je nach persönlicher Technik- und Internetaffinität reicht die zurzeit bespielte Spanne von veralteten statischen oder aktuell gehaltenen Internetseiten der Kirchengemeinden, über Gemeindebriefe als Online-Version, hin zur Beteiligung in den Sozialen Netzwerken wie Twitter oder Facebook mit dem Einstellen und Bewerben von Veranstaltungen oder die Online-Beteiligung an Diskussionen zu strittigen Themen, hin zum Angebot von Seelsorge-Chats, Schreiben von Blogs, Einspielen von Videoclips zu ethischen Fragen etc.

Die Entwicklung geht derzeit von den sogenannten „search, find and pull“-Angeboten („suche, finde und ziehe heraus“) verstärkt hin zu den „push“-Angeboten. Erstere funktionieren nur, wenn aktiv nach den Inhalten gesucht wird.

Wirklich sichtbar wird man für die digitalen Generationen erst, wenn man mit seinen Botschaften direkt auf den mobilen Endgeräten, wie Smartphones etc., in Erscheinung tritt: „Push“ – das bedeutet, ungesucht und ungefragt aufzutauchen. Die Benutzer*innen entscheiden dann, ob sie weiterlesen oder die Meldung löschen.

Welchen Weg Kirche einschlagen will und wird, hängt nicht nur von ihrer Haltung dazu ab, sondern auch vom technischen Know-how und der technischen Ausstattung ihrer Verkünder*innen ab. Die Nachfrage nach Sinnstiftung gibt es in jedem Fall. Anstatt sich über die zunehmende Verrohung und Fake News im Netz aufzuregen, sollten wir unsere „Go(o)d News“ in die Internet-Gesellschaft einspeisen.

PETER GROHME UND MARTINA SPOHR

BAUSTEINE FÜR ANDACHT UND GOTTESDIENST

„Der Sabbat ist für den Menschen da, nicht der Mensch für den Sabbat.“

Die Bibel, Markus 2,27

„Junge, nun lass doch mal das Handy und sprich mit Opa.“ – Die Digitalisierung ist so schnell über uns hereingebrochen, dass noch gar keine Zeit war, den Knigge zu aktualisieren: „Über den Umgang mit Menschen im digitalen Zeitalter“. Und mehr noch, manchmal scheinen uns in der Eile die festen Stand- und Hebelpunkte verloren gegangen zu sein, die darüber entscheiden, ob wir die Digitalisierung haben, oder ob die Digitalisierung uns hat.

Wenigstens für den Sabbat ist die Sache klar: Er ist für den Menschen gemacht. Was für ein lebenswichtiges und zugleich auch sperriges Geschenk in einer digital beschleunigten Welt:

Wahre den Tag der Feier, ihn zu heiligen, wie ER, dein Gott, dir gebot. Ein Tagsechst diene und mache all deine Arbeit, aber der siebente Tag ist Feier IHM, deinem Gott: nicht mache allerlei Arbeit, du, dein Sohn, deine Tochter, dein Dienstknecht, deine Magd, dein Ochs, dein Esel, all dein Vieh, und dein Gastsasse in deinen Toren, – damit ausruhen dein Knecht und deine Magd, dir gleich. Gedenke, dass Du Knecht warst im Land Ägypten ...

(5. Buch Mose 5,12–15; Buber/Rosenzweig)

Die Grundhaltung, mit der Digitalisierung diskutiert wird, ist: Wie kommen wir dem hinterher, was uns unweigerlich immer schon voraus-eilt? Werden wir uns als Kirche auch weiterhin in nacheilendem Gehorsam bemühen, digital anschlussfähig zu werden, um nur ja den rasenden Zug in die Zukunft nicht zu verpassen? In was für eine Zukunft soll uns der Zug denn mitnehmen?

EIN PILGERLIED:

*Ich hebe meine Augen auf zu den Bergen.
Woher kommt mir Hilfe?
Meine Hilfe kommt vom HERRN,
der Himmel und Erde gemacht hat.
Er wird deinen Fuß nicht gleiten lassen,
und der dich behütet, schläft nicht.*

Siehe, der Hüter Israels schläft und schlummert nicht.

Der Herr behütet dich;

Der Herr ist der Schatten über deiner rechten Hand,

dass dich des Tages die Sonne nicht steche noch der Mond des Nachts.

Der HERR behüte dich vor allem Übel, er behüte deine Seele.

Der Herr behüte deinen Ausgang und Eingang von nun an bis in Ewigkeit.

(Psalm 121)

Wenn Werkzeuge durch Sprache zum Leben erweckt werden, wird es gefährlich. Das gilt nicht nur für wassertragende Besen. Die Digitalisierung „fordert, fördert, durchdringt, entscheidet, sie ist nicht aufzuhalten“, so geht die Rede: „Die Digitalisierung verändert die Welt.“

Doch Vorsicht, Sprache kann Dinge zu Subjekten machen und Herrschaftsverhältnisse umkehren. Sprache schafft Realität. Darum sei in ungewohnter, aber korrekter Grammatik gesagt: Menschen verändern durch Digitalisierung ihre Welt.

EG 432: „Gott gab uns Atem, damit wir leben“

Digitalisierung nutzen wir zur Beschleunigung. Im klassischen Kapitalismus haben Menschen durch ihre Technik Räume lediglich schrumpfen lassen. Mit der Digitalisierung kann jeder und jede von uns sich mit jedem und jeder an jedem Ort auf der Welt synchronisieren. Aber haben wir dabei tatsächlich Zeit gewonnen?

Ihr aber, die ihr sagt: Heute oder morgen werden wir in diese oder jene Stadt reisen, dort werden wir ein Jahr bleiben, Handel treiben und Gewinne machen – ihr wisst doch nicht, was morgen mit eurem Leben sein wird. Rauch seid ihr, den man eine Weile sieht, dann verschwindet er. Ihr solltet lieber sagen: Wenn der Herr will, werden wir noch leben und dies oder jenes tun.

(Jakobusbrief 4,13–15; Einheitsübersetzung)

Mit der Digitalisierung bekommen wir ein Potenzial zur Entgrenzung in die Hand: Arbeit und Freizeit, dienstlich und privat, privat und öffentlich. Grenzenlos leben und arbeiten ist eine feine Sache, aber gefährlich. Jede Pflanze, jede Zelle „weiß“ von ihren Grenzen. In der Natur gibt es unbegrenztes Wachstum nur bei hemmungslos wuchernden Krebszellen. Potenzial zum Wuchern hat auch das digital beschleunigte Kapital. Gegenstandslos in Bytes und Bits verwandelt, scheint es derzeit völlig außer Kontrolle geraten zu sein. Sind wir in einer grenzenlosen „Wuchergesellschaft“ angekommen?



Wenn ich sehe die Himmel, deiner Finger Werk, den Mond und die Sterne, die du bereitet hast: was ist der Mensch, dass du seiner gedenkst, und des Menschen Kind, dass du dich seiner annimmst?

(Psalm 8, vgl. EG 270)

Der Tübinger Wirtschaftssoziologe Christoph Deutschmann hat den Begriff der „Mythenspirale“ geprägt: Technische Innovationen setzen sich am Markt nicht deswegen durch, weil sie gut oder nützlich sind. Erst wenn sich mit einer Erfindung kollektive Hoffnungen und Fantasien verbinden, dann wird sie erfolgreich.

Digitalisierung ist eine gewaltige Projektionsfläche für heimliche und unheimliche menschliche Wünsche. Das hat sie so erfolgreich werden lassen. Also auch Wünschen und Hoffen schaffen Realitäten. Wie schön – und wie gefährlich, denn: Kennen wir unsere Wünsche?

Und der Herr erschien Salomo zu Gibeon im Traum des Nachts und Gott sprach: Bitte, was ich dir geben soll! Salomo sprach: So wollest du deinem Knecht ein gehorsames Herz geben, damit er dein Volk richten könne und verstehen, was gut und böse ist. Das gefiel dem Herrn gut, dass Salomo darum bat. Und Gott sprach zu ihm: weil du darum bittest und bittest weder um langes Leben noch um Reichtum noch um deiner Feinde Tod, sondern um Verstand, zu hören und recht zu richten, siehe, so tue ich nach deinen Worten. Siehe, ich gebe dir ein weises und verständiges Herz.

(1. Könige 3,5,9a,10–12a)

Die Legende sagt, Newton hätte einen Apfel zu Boden fallen sehen. Das stimmt nicht. Was sein Genie wahrnahm, war die unsichtbare Kraft, die den Apfel zur Erde zieht. Wer Digitalisierung verstehen will, kann es ebenso machen. Er/Sie braucht sich nicht auf die neuen Technologien selber zu fixieren, sondern kann achthaben auf die versteckten Geschäftsmodelle und unternehmerischen Entscheidungen, die dahinter stehen, und sich ihrer bedienen: Wer profitiert von den zynischen und menschenverachtenden Narrativen, dass die Technik auf Dauer Arbeitsplätze ersatzlos vernichten werde, dass die sozialen Unterschiede künftig unausweichlich größer würden und dass die Eliten sich etwas einfallen lassen müssten, um die künftig „nutzlosen Massen“ ruhigzustellen – womöglich mit digitalen Computerspielen?

Es gibt, abgesehen von unseren Denkgewohnheiten und Vorurteilen, keinen Grund zu der Annahme, dass Märkte und Technologien immer nur in einer ganz bestimmten Weise und Richtung funktionieren müssen.

Statt in einer totalitären Gesellschaft zu enden, könnten digitale Technologien ebenso dazu führen, die Art unseres Wirtschaftens lebens-

dienlich werden zu lassen: Gerechter und damit den Frieden fördernd und zugleich nachhaltig im Blick auf die begrenzte Welt.

Sprache schafft Realität, Wünsche schaffen Realität, und auch Bilder sind ungemein wirkmächtig in der Gestaltung von Realitäten. Wir haben sorgfältig mit ihnen umzugehen! Die Bilder und Fantasien, mit denen wir uns umgeben, bleiben nicht folgenlos. Zum freien Leben befreien lebensdienliche Bilder.

KOMM IN UNSRE STOLZE WELT:

*Komm in unser reiches Land,
der du Arme liebst und Schwache,
dass von Geiz und Unverstand unser
Menschenherz erwache.
Schaff aus unsrem Überfluss Rettung dem,
der hungern muss.*

*Komm in unsre laute Stadt,
Herr, mit deines Schweigens Mitte,
dass, wer keinen Mut mehr hat,
sich von Dir die Kraft erbitte
für den Weg durch Lärm und Streit
hin zu deiner Ewigkeit.*

(EG 428)

VORSCHLÄGE ZUR FÜRBITTE

(zum Teil übernommen aus: Evangelisches Gottesdienstbuch. Agende für die Union Evangelischer Kirchen in der EKD und für die Vereinigte Evangelisch-Lutherische Kirche Deutschlands)

*Gott, Vater und Mutter,
bei Dir ist die Quelle des Lebens
und in Deinem Lichte sehen wir das Licht.
Anfänger sind wir im Glauben und im Verstehen.
Wir leben aus Vergebung und Hoffnung,
die größer ist als unser Herz:
Dass Du uns nicht unserer eigenen
Gedankenlosigkeit überlässt,
sondern die Wirklichkeit und das Schicksal
dieser Welt offenhältst für Deine Zukunft.*

*Wir bitten Dich für diese Welt, in der so viel
Finsternis herrscht. Für all die Menschen,
die an den Folgen von Krieg und Verfolgung
leiden.*

*Für die Opfer unseres egoistischen und
lebensfeindlichen Wirtschaftens.*

*Für die Menschen, deren Leiden uns sprachlos
macht. Auch in unseren Familien und in
unserer Arbeitswelt. –*

Und vergib uns unsere Schuld!

*Misch Dich kräftig ein in die Gedanken
derjenigen, die gewählt sind, verantwortlich zu
entscheiden in Wirtschaft, Politik und
Wissenschaft, in den Religionsgemeinschaften
und auch in unserer Kirche:*

*Dass sie den Versuchungen der Macht dieser
Welt nicht erliegen.*

*Dass sie Selbstsucht und Eitelkeit überwinden
durch Verantwortung.*

Gier überwinden durch Solidarität.

Lüge überwinden durch Wahrhaftigkeit.

*Wir bitten Dich für die Einheit der Christen in
der Welt und für den Frieden zwischen den
Religionen.*

*Dass unsere Verschiedenheit für uns zum
Reichtum wird und nicht zur Bedrohung.*

Gib uns Klarheit in unsere Gedanken.

Dass wir achtsam bleiben in unserer Sprache.

*Dass wir Wahrheit beim Namen nennen und
auch die Lüge.*

*Erhalte uns die Fähigkeit,
stille zu werden vor Dir.*

*Damit wir nicht dem Lärmen und Rufen
dieser Welt ausgeliefert sind.*

*Wir bitten Dich für uns selbst,
für alle, die mit ihren Schattenseiten nicht
fertig werden,
für alle, denen wir im Wege sind,
für alle, die uns Schwierigkeiten machen,
für alle Namen, die wir Dir in der Stille nennen:
...*

*Sende uns Deinen Geist, auf dass wir fröhlich
glauben, mutig bekennen und mit der
Hoffnung auf Dich in die Zukunft gehen.
AMEN.*

Vater unser ...

DR. JÜRGEN KEHNSCHERPER

LITERATUR

Markus Albers: Digitale Erschöpfung. Wie wir die Kontrolle über unser Leben wiedergewinnen. München 2017.

baua: Bericht 2016, Anne Marit Wöhrmann, u.a.: Arbeitszeitreport Deutschland 2016. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2016.

Böll.Thema – Das Magazin der Heinrich-Böll-Stiftung: digital is okay! Chancen und Risiken des Wandels, 1/2018 (www.boell.de/thema).

Gute Arbeit – Die Fachzeitschrift für Arbeitsschutz und Arbeitszeitgestaltung. Bund-Verlag, Frankfurt/Main. Erscheint monatlich.

Axel Hacke: Über den Anstand in schwierigen Zeiten und die Frage, wie wir miteinander umgehen. München 2017.

Erik Händeler: Himmel 4.0 – Wie die digitale Revolution zur Chance für das Evangelium wird. Moers 2017.

Kerstin Jürgens, Reiner Hoffmann, Christina Schildmann: Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission „Arbeit der Zukunft“. Bielefeld 2017.

Kirchenamt der EKD (Hg.): Solidarität und Selbstbestimmung im Wandel der Arbeitswelt. Eine Denkschrift. Gütersloh 2015.

Norbert Kluge, Manuela Maschke: Gute Arbeit durch Mitbestimmung 4.0, WISO 39. Jg. (2016), Nr. 4, S. 61–77.

Jan Marco Leimeister, David Durward, Shkodran Zogaj: Crowd Work in Deutschland – Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2016.

Deborah Oliveira: Gender und Digitalisierung. Wie Technik allein die Geschlechterfrage nicht lösen wird. Düsseldorf 2017.

Roland Pelikan, Johannes Rehm (Hg.): Arbeit im Alltag 4.0. – Wie Digitalisierung ethisch zu lernen ist. Beiträge aus betrieblicher, arbeitsmarktpolitischer und theologischer Sicht. In: Entwürfe zur christlichen Gesellschaftswissenschaft. Bd. 35. Berlin 2018.

Lothar Schröder, Hans-Jürgen Urban (Hg.): Gute Arbeit. Streit um Zeit – Arbeitszeit und Gesundheit. Frankfurt am Main 2017.

Lothar Schröder, Hans-Jürgen Urban (Hg.): Gute Arbeit. Digitale Arbeitswelt – Trends und Anforderungen. Frankfurt am Main 2015.

Markus Väth, Arbeit – die schönste Nebensache der Welt: Wie New Work unsere Arbeitswelt revolutioniert, Gabal 2016.

ver.di-Bereich Innovationen und Gute Arbeit (Hg.): Gute Arbeit und Digitalisierung. Prozessanalysen und Gestaltungsperspektiven für eine humane digitale Arbeitswelt. 2. Auflage, Berlin 2016.



LINKS

Könnte ein Roboter meinen Job erledigen?
www.job-futuromat.ard.de

Digitalisierung der Arbeitswelt:
www.boeckler.de

Sozialstaat im Wandel:
www.arbeitenviernull.de

Augenhöhe – Film und Dialog:
www.augenhoehe-film.de

Zum Thema Digitalisierung sind im Evangelischen Verband Kirche-Wirtschaft-Arbeitswelt (KWA) bislang erschienen:



Arbeitswelt 4.0:
Thesen des KDA-Bundesausschusses Arbeit und Technik (A+T), Hannover 2018



epd-Dokumentation 32/2015: **Schöne neue Datenwelt? Chancen und Risiken der Wirtschaft 4.0**, Berlin 2015



Thesenpapier: **Chancen der Digitalisierung für den ländlichen Raum**, Erfurt 2017



THESEN TO GO: Arbeit der Zukunft: Digital, selbstständig, frei? Hannover 2017

 [facebook.com/KDAESA](https://www.facebook.com/KDAESA)

Digital, selbstständig, frei? Wie wollen wir arbeiten? Die Facebookseite des KDA-Bundesausschusses Erwerbslosigkeit, Sozial- und Arbeitsmarktpolitik (ESA) zum Thema Crowdfunding.

Die Veröffentlichungen finden Sie unter: www.kwa-ekd.de/veroeffentlichungen

Unter der Rubrik „Themenhefte“ finden Sie diese Publikation und alle weiteren Materialien in digitaler Form. Bitte nutzen Sie dafür auch die Option „mehr lesen“.

IMPRESSUM & KONTAKTE

AUTOR*INNEN

Dr. Manuela Maschke
Diplom-Volkswirtin und Politikwissenschaftlerin
Referatsleiterin Arbeit & Mitbestimmung der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
manuela-maschke@boeckler.de

Dr. Matthias Jung
Landessozialpfarrer
Leiter des Fachbereichs Kirche. Wirtschaft. Arbeitswelt. der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers, Hannover
jung@kirchliche-dienste.de

Holger Lemme
Kommunikationswissenschaftler
Studienleiter für Arbeit und Wirtschaft an der Evangelischen Akademie Thüringen, Neudietendorf
lemme@ev-akademie-thueringen.de

Annika Schreiter
Kommunikationswissenschaftlerin
Studienleiterin für politische Jugendbildung an der Evangelischen Akademie Thüringen, Neudietendorf
schreiter@ev-akademie-thueringen.de

Nina Golf
Dipl.-Sozialwirtin
Sozialwissenschaftliche Referentin im Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern, Nürnberg
golf@kda-bayern.de

Michael Grunewald
Dipl.-Soziologe
Referent für Umwelt & Digitale Welt im Zentrum Gesellschaftliche Verantwortung, Mainz
m.grunewald@zgv.info

Angelika Kähler
Dipl.-Sozialwirtin
Referentin im Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland, Hamburg
angelika.kaehler@kda.nordkirche.de

Dr. Fabian Vogt
Pfarrer
Öffentlichkeitsarbeit in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, Darmstadt
fabian.vogt@ekhn-kv.de

Dr. Ralph Charbonnier
Oberkirchenrat
Referat Sozial- und Gesellschaftspolitik der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD), Hannover
ralph.charbonnier@ekd.de

Peter Grohme
Dipl.-Pädagoge
Fachreferent für den Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt im Referat Wirtschaft-Arbeit-Soziales der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck, Kassel
peter.grohme@ekkw.de

Dr. Jürgen Kehnscherper
Pastor und Regionsleitung Mecklenburg-Vorpommern
Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland, Rostock
juergen.kehnscherper@kda.nordkirche.de

Martina Spohr
Dipl.-Sozialökonomin
Fachreferentin für den Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt im Referat Wirtschaft-Arbeit-Soziales der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck, Kassel
martina.spohr@ekkw.de

Heike Riemann
Betriebswirtin
Referentin und Regionsleitung Hamburg
Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland, Hamburg
heike.riemann@kda.nordkirche.de

Inge Kirchmaier
Dipl.-Pädagogin
Referentin und Regionsleitung Kirchenkreis Altholstein
Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland, Kiel
inge.kirchmaier@kda.nordkirche.de

Dr. Jürgen Born
Dipl.-Volkswirt
Referent für Wirtschaftspolitik und Projektentwicklung im Fachbereich Wirtschaft, Arbeit und Soziales Institut für Kirche und Gesellschaft der Evangelischen Kirche von Westfalen, Schwerte
juergen.born@kircheundgesellschaft.de

Philip Büttner
Dipl.-Soziologe
Wissenschaftlicher Referent Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern, München
buettnr@kda-bayern.de

REDAKTIONSKONFERENZ

Dr. Axel Braßler
Dipl.-Ökonom
Geschäftsführer im Evangelischen Verband
Kirche-Wirtschaft-Arbeitswelt e. V.,
Hannover
a.brassler@kwa-ekd.de

Nina Golf
Dipl.-Sozialwirtin
Sozialwissenschaftliche Referentin im
Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt
der Evangelisch-Lutherischen Kirche
in Bayern, Nürnberg
golf@kda-bayern.de

Dr. Matthias Jung
Landessozialpfarrer
Leiter des Fachbereichs
Kirche. Wirtschaft. Arbeitswelt.
der Evangelisch-lutherischen
Landeskirche Hannovers, Hannover
jung@kirchliche-dienste.de

Heike Riemann
Betriebswirtin
Referentin und Regionsleitung Hamburg
Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt
der Evangelisch-Lutherischen Kirche
in Norddeutschland, Hamburg
heike.riemann@kda.nordkirche.de

Martina Spohr
Dipl.-Sozialökonomin
Fachreferentin für den Kirchlichen Dienst
in der Arbeitswelt
im Referat Wirtschaft-Arbeit-Soziales
der Evangelischen Kirche
von Kurhessen-Waldeck, Kassel
martina.spohr@ekkw.de

VERANTWORTLICH

Michael Klatt
Landessozialpfarrer i.R.
Bundesvorsitzender des Kirchlichen
Dienstes in der Arbeitswelt (KDA)
und Vorsitzender des
Evangelischen Verbandes
Kirche-Wirtschaft-Arbeitswelt (KWA),
Hannover
m.klatt@kwa-ekd.de

KOORDINATION

Martina Spohr
Dr. Axel Braßler
Geschäftsstelle KWA
Friedrich-Karrenberg-Haus
Arnswaldtstraße 6
30159 Hannover
info@kwa-ekd.de
www.kwa-ekd.de

**RÜCKMELDUNGEN
ERWÜNSCHT**

Das Redaktionsteam freut
sich über Rückmeldungen
zu dieser Broschüre:
info@kwa-ekd.de

BESTELLUNG

Unsere Themenhefte
können Sie hier bestellen:
KWA-Geschäftsstelle
Telefon: 0511 473877-12
E-Mail: info@kwa-ekd.de

REALISATION

Design: Holger Giebeler, Magascreen.com

Korrekturat: Dr. Angelika Fallert-Müller

Druckerei: Schroeder-Druck & Verlag GbR
www.schroeder-druck.de

Auflage: 7.000
April 2018
ISSN 2366-9845

BILDNACHWEIS

- Martina Spohr (20), Fabian Vogt (17)
- ikonacolor - Fotolia.com (1)
- tiagozr - Fotolia.com (1)
- hurca.com - Fotolia.com (4/5, 26)
- Julien Eichinger - Fotolia.com (7, 25)
- Artram - Fotolia.com (9, 16)
- Gstudio Group - Fotolia.com (10, 15)
- artemoberland - Fotolia.com (13)
- artinspiring - Fotolia.com (14)
- artisticco - Fotolia.com (18, 19)
- kubko - Fotolia.com (20)
- elenabsl - Fotolia.com (21, 29)
- fotohansel - Fotolia.com (22)
- aleutie - Fotolia.com (23)
- macrovector - Fotolia.com (32)

ANZEIGE

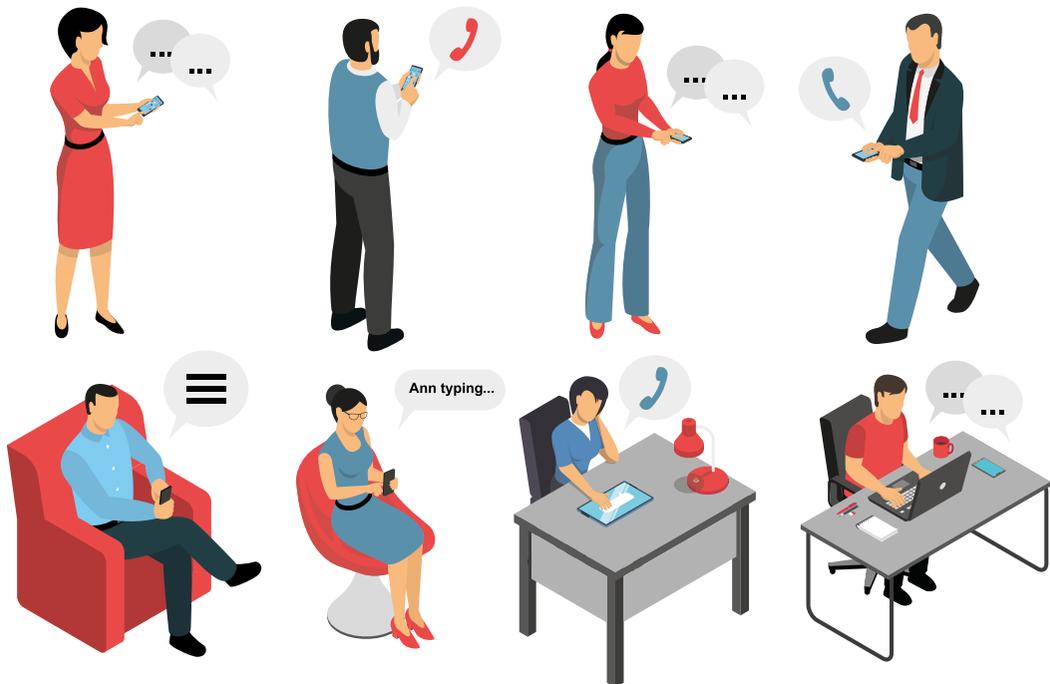
Macht mit beim großen Backen!

5000 BROT
KONFIS BACKEN
Brot für die Welt

„Unser tägliches Brot gib uns heute“ –
Backen wie ein echter Bäcker und dabei
andere unterstützen? Das geht!

**WERDET
TEIL DER
AKTION
!**

www.5000-brote.de



„Der Übergang zur Informationsgesellschaft, den wir jetzt erleben, ist ebenso umfassend und einschneidend wie die Veränderung im 19. Jahrhundert, als sich in Europa die Industriegesellschaft herausbildete.“

Roman Herzog (1934–2017)



EVANGELISCHER VERBAND
KIRCHE WIRTSCHAFT ARBEITSWELT

**Arbeitsgemeinschaft
Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt**

Friedrich-Karrenberg-Haus

Arnswaldtstraße 6
30159 Hannover
Telefon: 0511 473877-0
info@kwa-ekd.de
www.kwa-ekd.de

GEFÖRDERT DURCH

