

## Der Wert der Arbeit in der Arbeitswelt 4.0

---

Ich werde in meinem Vortrag über den Wert der Arbeit (auch aus theologischer Sicht), über Selbstausbeutung und Entfremdung von der Arbeit und die Arbeitswelten 4.0 sprechen.

Zuerst möchte ich Sie mit in die Arbeitswelt der Kirche nehmen.

Sie fragen sich vielleicht, inwieweit Kirche überhaupt etwas zur Arbeitswelt 4.0 sagen kann. Kirche – eine Jahrhunderte alte Institution, in manchen Kreisen hat sie einen Ruf, etwas altbacken zu sein. Aber auf der anderen Seite hat die Kirche als Institution auch eine fast 2000-jährige Erfahrung in der Arbeitswelt. Aber sollen heute unter dem Vorzeichen der Digitalisierung die Predigten der Pastoren und Pastorinnen durch Podcasts ersetzt werden, die zentral gesteuert in allen Haushalten der Gemeindemitglieder abgerufen werden können? Gar keine schlechte Idee, oder? Kann man Seelsorge digitalisieren? Eine schlechte Idee, oder?

Dabei hat Kirche wiederholt zur Gestaltung von Arbeitswelt beigetragen. Denken Sie an den Gebrauch von Uhren und damit der regelmäßigen Einteilung von Arbeitseinheiten, symbolisiert durch Glockenschläge. Die frühesten mittelalterlichen europäischen Uhrmacher waren christliche Mönche. Oder denken Sie an die protestantische Arbeitsethik.

Die *protestantische Arbeitsethik* ist gekennzeichnet durch die Vorstellung von Arbeit als Pflicht, die man nicht in Frage stellen darf. Die Arbeit bildet den Mittelpunkt des Lebens, um den herum Freizeit gestaltet wird. Die Gleichsetzung von Arbeit und Leid, Mühe und Anstrengung ist uralte und protestantisch. Diese Deutung trifft auch heute noch für viele Tätigkeiten zu, sie übersieht aber, mit wie viel Lust und Liebe heute Berufe ausgefüllt werden. Heute suche wir Sinnstiftung in der Arbeit.

Wer allerdings seinen Lebenssinn in der Arbeit sucht, gibt sich bereits als Sklave unseres Zeitalters zu erkennen. Die Arbeitszeit, die sich heute verabsolutiert, kann auch nicht mit dem Postulat der „Entschleunigung“ verändert werden.

Wert der Arbeit im KDA

Bevor ich auf den Wert der Arbeit in der Arbeitswelt 4.0 eingehe, möchte ich Sie kurz in die Welt des Kirchlichen Dienstes mitnehmen.

Ein Fachdienst der Nordkirche, in der es vor allem um Wissensarbeit, um Vernetzung, Organisation von Veranstaltungen, Beratung von Menschen, und

## Der Wert der Arbeit in der Arbeitswelt 4.0

---

um die Bearbeitung des Themas des sozialökologischen ökonomischen Wandels geht.

Unsere Arbeit ist im hohen Maße von Selbstbestimmung, Autonomie und auch Kreativität geprägt – klassische Vokabeln zur Beschreibung der Arbeit 4.0.

Wir haben für unsere Mitarbeitenden Stellen- und Aufgabenbeschreibungen.

Wie die Arbeit jedoch gefüllt wird, hängt von den Einzelnen und ihren Kenntnissen, Fähigkeiten und Interessen ab. Wenn jemand eine Idee für einen neuen Arbeitsschwerpunkt oder ein interessantes Projekt hat und diese gut begründen kann: nur zu....

Von der Synode – das ist das oberste demokratische Gremium – werden – auf der Grundlage unserer Anregungen – Ziele für die Arbeit der jeweiligen Fachabteilungen beschrieben. Wie wir es füllen und erreichen, bleibt weitgehend uns überlassen. Der Erfolg ist kaum mit Zahlen zu messen, sondern eher mit weichen Faktoren: Haben wir etwas bewegen können? Woran hat man das merken können? Das ist nicht immer zu beantworten.

Der Wert der Erwerbsarbeit ist für jeden einzelnen von uns hoch. Die meisten arbeiten sehr gerne – vielleicht mal mit temporären Einbrüchen, aber die Lust an dem, was wir tun, ist spürbar.

Die Digitalisierung macht bei uns nicht halt. Jede und jeder hat ein dienstliches Smartphone und ist rund um die Uhr erreichbar. Niemand muss erreichbar sein. Aber ich bekomme durchaus am Wochenende eine Mail oder eine WhatsApp©: „Heute Abend läuft eine interessante Sendung zu unserem Thema.“ oder „Ich schicke Dir schon mal den Text für das Journal zu.“ Ich muss gestehen: auch ich verschicke Mails am Wochenende. Am Anfang war das für die Mitarbeitenden irritierend: Wenn die Chefin am Wochenende eine Mail verschickt: erwartet sie, dass ich sie am Wochenende lese? Nein, das tut sie nicht. Aber sie wird gelesen.

So schiebt **sich die Arbeit immer weiter in den privaten Bereich**. Allerdings: das war schon immer so bei uns. Vorträge wurden am Wochenende geschrieben, der Umlauf mit Fachzeitschriften wurde mit nach Hause genommen und auf dem Sofa gelesen, der Maßnahmenplan auch mal in Ruhe am Samstag ausgefüllt. Aber es war nicht so offensichtlich. Dank der Digitalisierung wird es transparenter, anhand der verschickten Mail nehme wir es wahr, und zusätzlich verführt die Digitalisierung zu dienstlicher Kommunikation am Wochenende.

Der hohe Stellenwert von Arbeit hält sich aber nicht durchgängig. Es gibt Lebenssituationen, in denen wir die Prioritäten verschieben. Glücklicherweise haben wir einen Arbeitgeber, der das zulässt und Vertrauen hat, dass sich das ausgleicht mit anderen Zeiten. Als meine Mutter in Hannover schwer erkrankt war, habe ich mir die Zeit dafür genommen, öfter dort hinzufahren und habe vom Büro aus private Dinge organisiert. Als meine Tochter ihre Abiklausuren geschrieben hat, habe ich während des Arbeitstages immer mal wieder auf das Smartphone geschaut: „Hat sie sich schon gemeldet wie es gelaufen ist? **Das private hat sich in den Arbeitstag geschoben.** Hinzu kommt, dass unsere Arbeit von Kontakten und von Vernetzung lebt. Daraus entstehen auch freundschaftliche Beziehungen. Wenn ich mich zur Kontaktpflege mit jemanden zum Essen verabrede: ist das dienstlich? oder privat? Es lässt sich nicht immer trennen.

### **Merkmale der Arbeitswelt 4.0**

Dieses Ineinanderschieben, die Verschränkung von Erwerbsarbeit und Privatem wird als typisches Merkmal der Arbeitswelt 4.0 beschrieben. Dabei ist auffällig, dass die hohe Bewertung von Erwerbsarbeit nicht bedeutet, dass andere Lebensbereiche weniger wichtig werden. Der Generation Y sagt man beispielsweise nach, dass sie nicht mehr zwischen verschiedenen Lebensbereichen priorisieren will, sondern beides in gleicher Weise will: **Erwerbsarbeit und Familie, berufliches Engagement und bürgerschaftliches Engagement.**

Deswegen passt der Begriff der Work-Life-Balance weniger denn je. Es geht nicht um hier die Erwerbsarbeit, dort das Leben – aus gutem Grund haben Sie für die Konferenz den Titel „Arbeitszeit ist Lebenszeit“ gewählt. Es geht um die Balance zwischen verschiedenen Bereichen, also um eine Life-Domain-Balance. Während in bisherigen Vereinbarkeitsmodellen die Trennung von Arbeitszeit und Freizeit unangetastet bleibt, geht es in der digitalisierten Arbeitswelt von morgen um deren Vereinigung. Lässt sich Erwerbsarbeit künftig noch vom Privatleben abgrenzen, wenn Arbeit integraler Bestandteil des Lebensentwurfs ist? Und ist das noch gewollt?

Durch die zunehmende Verschränkung von Arbeitszeit und Freizeit entstehen zweifellos neue Freiräume für die individuelle Gestaltung des Lebens. Das Risiko ist aber, dass sich auch Belastungen verschränken. Martin Luther hat auf das Spannungsverhältnis zwischen dem, was wir beruflich tun **müssen** und

dem, wie wir eigentlich sein **wollen**, hingewiesen. Wie geht ein Polizist damit um, dass er in manchen Situationen Gewalt ausüben muss, obwohl er eigentlich friedliebend und sanftmütig ist? Was bedeutet es für einen Unternehmer, dass er aus sachlichen Gründen Mitarbeitende kündigen muss, obwohl er genau weiß, was dies für den Einzelnen bedeutet? Dieser Widerspruch kann außerordentlich belastend sein und Menschen auch in ihrer Freizeit niederdrücken.

Luther hat eine Antwort darauf gefunden, in dem er zwischen Amt und Person trennte. Es gibt verschiedene **Ämter, Rollen und Berufe** in denen man nicht als Privatperson agiert, sondern eben aus diesem Amt heraus. – Der Richter muss und darf gerechte Gesetzesstrenge in seinem Amt ausüben, aber privat kann und soll er sanftmütig und barmherzig sein. – Damit sind die Menschen moralisch und von ihrem Gewissen her von ihren beruflichen Anforderungen entlastet. Beruf ist Beruf. Privat ist Privat.

Dies lässt sich auch auf die heutige Berufsarbeit übertragen: In lutherischer Perspektive bedarf es einer **deutlichen Trennung von Berufs- und dem Privatleben**. Wenn diese Trennung aufgehoben wird und sich beide Bereiche ineinander schieben, dann besteht die Gefahr, dass der Ballast aus dem Beruf, die Sorgen und Zwänge, der Seele und dem Privatleben schaden. Daher muss eine Verquickung von Beruf und Privatleben immer auch von Mechanismen begleitet sein, die dem Menschen Entlastung bieten und abschalten lassen vom Amt oder Beruf – also ein Form von selbstschützendem Domain-Management.

### **Druck und Erfolg – Leistungskontrolle in der Arbeitswelt 4.0**

Ein entscheidender Unterschied zwischen Wirtschaft und Kirchengesellschaft ist die Bedeutung von Leistung und Erfolg und die Konsequenzen, wenn der Erfolg sich nicht in dem Maße einstellt wie geplant oder die Leistung hinter den Erwartungen zurück bleibt. In der Regel passiert uns in der Kirche dann nichts und auch nicht der Einrichtung. Es ist für den Einzelnen nicht angenehm, aber es ist i.d.R. nicht gefährlich. Wir arbeiten nicht unter der Bedrohung, dass das Wohl und Wehe der Abteilung oder gar der Kirche von unserem Erfolg abhängt.

In der Arbeitswelt 4.0 erhält der Erfolg einen hohen Stellenwert – einen höheren als die Leistung, die zum Erfolg führt. Wir kennen es aus der Arbeitswelt 2.0, dass von den Mitarbeitenden eine bestimmte Leistung erwartet wird, damit das Unternehmen erfolgreich sein kann. Der Wert der

Arbeit wird an der **Leistung** des Mitarbeitenden gemessen. **Das ist in der Arbeitswelt 4.0 anders. Hier geht es um den Erfolg.**

Auf dem Weg in die Arbeitswelt 4.0 wird Mitarbeitenden in Unternehmen viel Freiheitsraum und viel Spielraum gewährt, um die vom Unternehmen gesetzten Ziele selbstbestimmt zu erreichen. Dabei ist das Vertrauen in die Mitarbeitenden groß. Die Botschaft ist: „Wir vertrauen Euch, Ihr schafft das.“ Allerdings schwingt oft ein Nebensatz mit: „Wenn nicht, werden wir Konsequenzen ziehen müssen. Werden die Ziele dieser Abteilung nicht erreicht; seid Ihr nicht besser als der (externe oder interne) Wettbewerber, werden wir Personal abbauen müssen, die Abteilung verlagern oder ähnliches“. Der Druck des Unternehmens, am Markt erfolgreich sein zu müssen, wird so als Druck an die Mitarbeitenden weiter gegeben, auch individuell erfolgreich sein zu müssen.

Doch dieser Druck wird mit Vertrauen in die Leistungs- und Erfolgsfähigkeit der Mitarbeitenden gekoppelt. Vertrauen beflügelt uns, die Aussicht auf Erfolg motiviert ungemein. Der Druck kann Energie schaffen und Ehrgeiz wecken. Außerdem kann selbstbestimmtes Arbeiten schlicht Spaß machen. In modernen Arbeitswelten haben wir sehr viel mehr Freiheitsgrade als in eher traditionellen, z.B. fordistischen Arbeitszusammenhängen und das ist sehr befriedigend.

Folgen durch die neue Selbststeuerung

Aber: Was ist der Preis für die vermeintliche Freiheit und den gleichzeitigen Druck erfolgreich zu sein? Wie kommt es, dass die Zahl der Krankmeldungen aufgrund von psychischen Erkrankungen weiter steigt? Die psychischen Erkrankungen nehmen mittlerweile den zweiten Platz, hinter den Skeletterkrankungen ein. (Meldung vom 27.10., DAK Gesundheitsbericht 2015). Und: Wofür brauchen Unternehmen Wohlfühl-Manager/innen, wenn die Arbeit selbst doch so befriedigend ist?

Mir kommen die Lobeshymnen auf die Arbeitswelt 4.0 ein wenig vor wie der Abgastest von VW-Dieselmotoren. Im Testmodus läuft alles wunderbar. Wir sind zufrieden und begeistert von den Möglichkeiten und den Freiräumen, die sich uns bieten. Aber im Arbeitsalltag, wenn sich der Erfolg einstellen muss und zugleich der Freiraum aufgrund fehlender Ressourcen zusammen schnurrt, arbeiten wir keineswegs belastungsarm. Denn: **Wir wollen den Erfolg**. So ticken wir. Und wenn die äußeren Ressourcen nicht stimmen – es gibt zu wenig

## Der Wert der Arbeit in der Arbeitswelt 4.0

---

Personal, zu wenig Zeit, zu wenig Geld, dann schöpfen wir eben aus unseren inneren Ressourcen. Wir wissen, dass uns das auf Dauer nicht gut tut, aber wir tun es. Dafür gibt es den Begriff der „**interessierten Selbstgefährdung**“, man könnte auch sagen: wir betrügen uns selbst. Wir sind bereit, uns selbst zu schädigen, weil wir den Erfolg wollen, weil wir ihn brauchen, weil er erwartet wird – von uns selbst, aber auch vom Unternehmen.

In der heutigen Arbeits- und Leistungsgesellschaft, kann man Züge von Zwangsarbeit entdecken. Die Selbstausbeutung funktioniert mittlerweile so gut, dass wir es gar nicht als Ausbeutung erkennen, denn sie geht mit dem Gefühl der Freiheit einher.

Im Zeitalter der Stechuhr gab es eine klare Trennung von Arbeitszeit und Freizeit. Hier die fremdbestimmte Arbeit, dort die selbstbestimmte Freizeit. Heute vermischen sich diese Welten zusehends und wir sprechen von Entgrenzung der Arbeit. Ich kann vom Sofa, von der Wiese, aus der Bahn, überall kann ich, wenn ich zu den Wissensarbeitern gehöre, arbeiten. Die Arbeit wird überall möglich und das, glauben wir, macht uns frei, unabhängig, kreativ und hoch identifiziert mit der Arbeit.

Nur ist diese Freiheit keine echte Freiheit. Wir haben Freiräume, deren Grenzen die Unternehmen setzen. Versuchen Sie einmal, sich in unserer Gesellschaft die Freiheit zu nehmen, ineffektiv zu sein oder auf Erwerbsarbeit bewusst zu verzichten. Versuchen Sie in einem Unternehmen die unternehmerischen Ziele anzuzweifeln oder Anspruch auf Ressourcen zu erheben. Sagen Sie einmal laut, dass Sie die Persönlichkeitsentwicklung, die Ihnen das Unternehmen anbietet, gar nicht wollen, z.B. weil Sie sich außerhalb des ökonomischen Rahmens entwickeln wollen.

Das lässt sich ja schon kaum aussprechen. Es ist doch grandios, was die Unternehmen uns in der Arbeitswelt 4.0 ermöglichen wollen. Warum sollten wir uns dem entziehen? Zumal uns die Arbeitswelt 4.0 Selbstentfaltung, Selbstwirksamkeit und sogar Glück verheißt (s. Ausschreibungstext zur Veranstaltung).

Es scheint so zu sein, dass wir ganz eins werden mit den Zielen der Unternehmen – aber auch mit deren Zwängen zur steten Optimierung ihrer Prozesse und Strukturen und zur effektiven Ausnutzung der Ressourcen.

Auch wir unterliegen – nicht erst in der Arbeitswelt 4.0 – dem Zwang, uns zu optimieren und unsere Ressourcen – unsere Fähigkeiten, unsere Kreativität,

unsere Kraft bis an den Rand und darüber hinaus auszubeuten. Es scheint aber keinen „Täter“ zu geben, der diesen Zwang ausübt, der uns ausbeutet, sondern es findet psychodynamisch in der inneren Struktur des Menschen statt. Da niemand außerhalb unser selbst verantwortlich gemacht werden kann, gibt es keine Revolution, keinen Streik, außer wenn der Körper streikt.

Es gibt für den Ressourcenverbrauch keine Grenze, die von außen gesetzt wird, der Mensch lebt und arbeitet in einer paradoxen Situation des Könnens, es ist nach oben hin alles offen. Frei sein heißt eigentlich frei zu sein von Zwängen, in diesem Fall erzeugt die Freiheit selbst Zwänge.

Ehe wir uns versehen, führt uns die Freiheit, die uns geboten wird, in eine tiefe Krise, die Krise der Depression und des Burn-out.

Freiheit bedeutet, dass wir zwischen verschiedenen Möglichkeiten wählen können. Selbstbestimmung bedeutet darüber hinaus die Möglichkeit, herauszufinden, was für uns selbst das Beste ist und was wir eigentlich wollen und dies dann auch anzustreben und umzusetzen. Wird uns die Arbeits- und Lebenswelt 4.0 die Zeit und die Muße lassen, dies herauszufinden?

Arbeit 4.0 - der Begriff steht für den Aufbruch in neue Arbeitswelten. Effizienter, intelligenter, flexibler sollen Produktion und Dienstleistungen werden. Wirtschaftsbesitzer, Wissenschaftlerinnen und Politiker versprechen sich dadurch bessere Zukunftschancen deutscher Unternehmen im globalen Wettbewerb. Doch wo bleibt der Mensch?

Ich glaube, dass die entscheidende Frage **nicht die Frage nach dem Wert der Erwerbs-Arbeit in der Arbeitswelt 4.0 ist**. Wir würden uns vermutlich ziemlich schnell einigen, dass dieser Wert unverändert hoch ist. Vielleicht würden wir nicht mehr ganz so einig sein, bei der Frage, ob sich dieser Wert der Arbeit an dem Erfolg oder an der Leistung orientiert.

Für mich ist die entscheidende Frage die nach dem Wert des Menschen in der Arbeitswelt 4.0. und jenseits der Arbeitswelt 4.0.

An dieser Frage entscheidet sich, in welcher Gesellschaft wir leben wollen. Die klassische Überschrift im Zusammenhang mit der Arbeitswelt 4.0 lautet: „Wie wir morgen arbeiten und leben“. Wird die Arbeitswelt darüber bestimmen wie wir leben werden? Wie wir uns entwickeln und welche Werte wir realisieren wollen? Wie wird die Lebenswelt 4.0 gestaltet sein?

## Der Wert der Arbeit in der Arbeitswelt 4.0

---

Die meisten von uns werden von der Arbeitswelt 4.0 profitieren können. Zumal, wenn wir lernen, die Verführungen und die Auswirkungen auf unser Leben zu erkennen. Wenn wir lernen, Grenzen zu ziehen, uns also die Fähigkeit des „doing boundary“ aneignen und mit unseren Ressourcen haushalten. Dann werden wir über die Erwerbsarbeit Teilhabe, Aufstieg, Prestige und Erfolg finden. Wir werden unsere Talente entfalten und uns in der Arbeit verwirklichen können, Kontakt, Anerkennung und Bestätigung in einer Gemeinschaft finden – ob aus Pflicht, Berufung oder Freude.

Wir angestellte Beschäftigte haben, die wie Selbstständige arbeiten. Ihnen bietet sich die Chance, sich in der Arbeit und durch die Arbeit zu entwickeln.

Für sie, die sich freiwillig in die Arbeit stürzen und in ihr aufgehen, existiert eine Entfremdung von der Arbeit nicht mehr. Sie erleben selten das Gefühl der Ausbeutung, sondern verstehen den Arbeitsprozess als Selbst-Verwirklichung und Freiheit, nicht als Selbstausbeutung. Ihr Arbeit wird am Erfolg gemessen, nicht an der Leistung, nicht an der Mühe und dem persönlichen Einsatz. In diesem neuen Typus eines „Arbeitnehmerselbstständigen“, wie es Roland Tichy ausdrückte, verschmelzen Erwerbsformen durch die Digitalisierung immer mehr.

Aber nicht alle werden von den Möglichkeiten profitieren können. Es wird auch weiterhin „analoge“ Arbeitnehmer geben, die kaum Raum haben für Kreativität und Selbstbestimmung in der Arbeit.

Dabei denke ich an die Aldi- und Amazon-Mitarbeitenden und an die Menschen, die nachts die Büros der 4.0-Arbeitenden reinigen und tagsüber deren Kinder und pflegebedürftigen Angehörigen betreuen.

Ihnen wird es aufgrund der Arbeitsverhältnisse auch weiterhin nicht möglich sein, sich selbst zu verwirklichen. Sie bleiben von ihrer Arbeit entfremdet wie es Karl Marx beschrieben hat. Zugleich besteht das Risiko, dass sie auch von dem Leben in unserer Gesellschaft entfremdet werden und sich selbst entfremden.

Nicht für alle findet die Persönlichkeitsentwicklung im Unternehmen statt, nicht für Hartz IV-Bezieher, nicht für Leistungsbezieherinnen. Der Umgang mit den neuen Medien und die Möglichkeiten der digitalen Vernetzung werden in Unternehmen vermittelt, nicht durch das Jobcenter. Und so geht die Schere



immer weiter auf zwischen denen, die „drinnen“ sind und denen, die „draußen“ sind.

Können, wollen wir das akzeptieren?

Erschreckend ist das Ergebnis einer Umfrage unter gewerkschaftlich organisierten Facharbeitern, die in einem Artikel der SZ angeführt wird: Mehr als die Hälfte der Befragten äußerten die Ansicht, dass eine Gesellschaft, die versuche jeden mitzunehmen, auf Dauer nicht überlebensfähig sei. (zitiert nach Barbara Galaktionow, SZ, 11.3.15).

Was Solidarität in der Arbeitswelt 4.0 bedeutet, ist noch ungeklärt.

Das Risiko der Ausgrenzung und des Abhängens verschärft sich im Blick auf ein weiteres Problemfeld, das den Wert von Arbeit berührt: Die Ersetzbarkeit des Menschen. Berufe haben immer wieder aufgehört zu existieren. Technische Veränderungen oder Rationalisierung haben nicht nur einzelne Arbeitsplätze, sondern ganze Berufsgruppen verschwinden lassen: den Heizer auf der Lokomotive, den Schriftsetzer in der Druckerei – oder wer kennt heute noch den Gasriecher?

Mit der Digitalisierung ist diese Entwicklung massiv beschleunigt. Es wird für Beschäftigte immer schwieriger, sich gegen Maschinen durchzusetzen. Eine momentan vielzitierte Studie geht davon aus, dass sich in den USA in den kommenden 20 Jahren 47% aller Berufsgruppen auflösen oder stark verändern werden (vgl. Frey & Osborne 2013).

Im Vergleich zu früheren Zeiten sind heute nicht nur „Blue Collar Worker“ und einfache Tätigkeiten betroffen, sondern massiv auch „White Collar Worker“, administrative Jobs und Stellen von Akademikern. Besagter Studie zu Folge liegt die Wahrscheinlichkeit, dass Bankkassierer, Buchhalter und Zahntechniker überflüssig sein werden, bei über 95%.

Digitalisierung fordert Anpassungsfähigkeit. Mit dem Wegfall alter Berufsgruppen werden aber auch viele neue entstehen. Die Entwicklung bietet auch Chancen auf ganz neuen Feldern. Aber ja, es werden viele in diesem Veränderungsprozess auf der Strecke bleiben. Z.B. ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, denen die Veränderungen zu schwer fallen oder solche, die den neuen Skills und Anforderungsprofilen einfach nicht gewachsen sind. Diese permanent präsente Anpassungsfähigkeit und die stets erwartete

## Der Wert der Arbeit in der Arbeitswelt 4.0

---

Flexibilität bei der Anwendung der eigenen Fähigkeiten können zu Ängsten führen und Menschen in Sinnkrisen stürzen: Bin ich der Veränderung gewachsen? Wie lange sind mein Job *und* mein Beruf überhaupt noch sicher? Wer bin *ich* in diesem Prozess der rasanten Veränderung?

Hier stellen sich aus der Veränderung in der Arbeitswelt dem Menschen ganz neue alte Frage: nach dem Sinn des (Arbeits-)Lebens, der Lebens- und Krisenbewältigung. Hier kommen nicht nur ganz neue Aufgaben auf firmeninterne Human Resource Management sowie kommerzielle Consulting- und Coaching-Angebote zu; auch Kirchen stehen vor der Aufgabe, Menschen mit neuen Sinnfragen und in neuen Krisensituationen *Seelsorge* zu leisten. Vielleicht wird auch meine Kirche in der Zukunft verstärkt Selbsthilfe in der Lebenskunst leisten: Seelsorge zwischen Für-Sorgen und Sinn-Sorge, zwischen Empowerment und Resilienz.

Die Herausforderung einer Arbeits- und Lebenswelt 4.0 wird sein, die Spaltung zwischen Arbeitenden 4.0 und analog Arbeitenden und auch zu den Erwerbslosen nicht wachsen zulassen, sondern vor allem durch Bildung, (Erwerbs) – und Arbeitsmöglichkeiten für alle, Brücken zu bauen zwischen diesen Gruppen und den Arbeitswelten.

Wir brauchen Räume der individuellen und gemeinsamen Reflektion dessen, was geschieht. Wir brauchen die Möglichkeit, uns der widersprüchlichen Mechanismen, die auf uns und in uns wirken, bewusst zu werden und wir brauchen vor allem die Chancen, unser Leben tatsächlich selbstbestimmt zu gestalten. Wenn wir Autonomie als ein wichtiges Gut des Menschen definieren, dann entscheidet sich hier, welchen Wert der Mensch in der Arbeits- und Lebenswelt 4.0 haben wird.

Ich komme zum Schluß:

Arbeit ist und bleibt für jeden einzelnen und die Gesellschaft insgesamt zentral. Arbeit wird auch in den Arbeitswelten 4.0 einen hohen Wert haben. Wir sind und bleiben eine Arbeitsgesellschaft. Genauer gesagt: Eine **Arbeitsgesellschaft im Wandel**. Dabei sollten wir in gleicher Weise auf die Veränderungen in der Arbeitswelt wie auf die Auswirkungen auf die Gesellschaft schauen. Es stehen uns enorme Möglichkeiten offen, manche davon sind aber eher Verführungen, deren problematischen Auswirkungen wir bereits im Ansatz erkennen können. Es ist gut, auf die Veränderungen zuzugehen, sie kritisch zu reflektieren und sie mitzugestalten.

## Der Wert der Arbeit in der Arbeitswelt 4.0

---

Für den Umgang mit dem, was uns in der Arbeitswelt 4.0 begegnen wird, halte ich es mit Paulus, der schreibt: „Den Geist dämpft nicht, verachtet Prophezeiungen nicht, doch prüft alles und behaltet das Gute.“ (1. Thess. 5, 20f.)