

KOMPETENZ

Juni 2016

Sonderausgabe Digitalisierung



**Digitalisierung
sozial gestalten**



© dragonstock - Fotolia.com

Sonderausgabe Digitalisierung

Thema

- 04 Digitalisierung sozial gestalten
- 06 Was BetriebsrätInnen denken ...
- 08 Geht uns die Arbeit aus?
- 10 Kommentar von Wolfgang Katzian
- 11 Rezension Arbeit 4.0
- 12 Schöne neue Arbeitswelt
- 14 Gastkommentar
- 16 Die Zeit des E-Commerce
- 18 Mensch gegen Maschine
- 20 Datenschutzexperte Andreas Krisch im Interview
- 22 Crowdwork

4



© agnormark - Fotolia.com

Digitalisierung

8



© fotogestöber - Fotolia.com

Geht uns die Arbeit aus?

12



© Michael Mazohl, ÖGB-Verlag

Interview mit Andreas Krisch

IMPRESSUM

Leserbriefe an kompetenz@GPA-djp.at

Herausgeber: ÖGB, GPA-djp, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Tel. 05 03 01-301, service@GPA-djp.at

Verlag und Medieninhaber: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/662 32 96

Chefredakteurin: Dr. Dwora Stein

Stv. Chefredakteur: Mag. Martin Panholzer

Chefin vom Dienst: Mag.ª Lucia Bauer, lucia.bauer@gpa-djp.at

Redaktion und Anzeigen: Alexander Kobinger, alexander.kobinger@GPA-djp.at

Artdirection: Kerstin Knüpfer Dipl. Designerin (FH)

Layout: Peter-Paul Waltenberger

Druck: Leykam Druck GmbH & Co KG, 7201 Neudörf, Bickfordstr. 21 Verlagsort: Wien Herstellungsort: Neudörf

Cover-Foto: Michael Mazohl/ÖGB-Verlag

DVR-Nr. 0046655, ZVR-Nr. 576439352

Offenlegung nach §25 Mediengesetz:

www.GPA-djp.at/offenlegung

Die Redaktion behält sich alle Rechte der Vervielfältigung und des Vertriebs der zum Abdruck gelangten Beiträge sowie ihre Verwendung für andere Ausgaben vor. Namentlich gekennzeichnete Beiträge stellen die Meinung der AutorInnen dar und müssen sich nicht mit der Meinung der Redaktion decken. Die Redaktion haftet nicht für unverlangt eingeschickte Artikel und Fotos.



Digitalisierung braucht Gestaltung

von Dwora Stein

Laut von der Europäischen Kommission vorgelegten Daten werden schon bald 90 Prozent aller Arbeitsplätze digitale Kompetenzen erfordern. Kaum ein Unternehmen kommt daran vorbei, sich auf die Anforderungen der digitalen Welt einzustellen. Wir alle sind in unterschiedlichem Ausmaß betroffen und sehen uns einer sich rasch wandelnden Arbeitswelt gegenüber. Das löst bei vielen Menschen sowohl Ängste als auch Hoffnungen aus. Häufig lassen sich beide weder beweisen noch widerlegen, weil sie rein spekulativer Natur sind. Selbst Ökonomen tun sich schwer, stichhaltige Vorhersagen zu treffen, wie sich Arbeitsmarkt und Wachstum längerfristig entwickeln werden. Entsprechend groß ist die allgemeine Verunsicherung und oft auch Planlosigkeit. Mit der Konsequenz, dass im

Windschatten der Digitalisierung auch angeblich notwendige Maßnahmen forciert werden, die den ArbeitnehmerInnen massiv schaden: etwa eine Flexibilisierung der Arbeitszeit, die nur die Arbeitgeber flexibel macht oder neue Arbeitsmodelle ohne Absicherung.

In der aktuellen Sonderausgabe der KOMPETENZ können wir nicht alle Fragen zum Thema Digitalisierung beantworten und schon gar nicht in die Zukunft schauen. Was wir jedoch können, ist das Thema Digitalisierung ein bisschen zu entzaubern, es einer sachlichen Betrachtung zu unterziehen und einzelne Themenfelder näher zu beleuchten – so etwa die Auswirkungen auf Handel und Industrie, neu entstehende Arbeitsformen sowie die Aktivitäten und Initiativen der EU zum Thema Digitalisierung

und selbstverständlich auch in diesem Kontext die Verteilungsfrage.

Für uns als Gewerkschaft ist es wichtig, uns von Spekulationen nicht mitreißen zu lassen und uns dabei zu verzetteln oder in Ehrfurcht zu erstarren. Wir müssen uns mit jenen Veränderungen auseinandersetzen, die bereits greifbar und sichtbar sind. Hier müssen wir rasch reagieren und aktiv mitgestalten. Die Digitalisierung ist keine Naturgewalt, die uns überrollt und ohnmächtig macht. Sie ist eine von Menschen gemachte Entwicklung, die positive und aus unserer Sicht auch weniger positive Veränderungen mit sich bringt und intelligente Regulierungen und kreative Lösungen braucht. Diese haben wir parat – wir werden uns dafür einsetzen, dass sie auch umgesetzt werden. ■

ArbeitnehmerInnen benötigen zunehmend auch digitale Kompetenzen.



Digitalisierung sozial gestalten

Die Digitalisierung betrifft alle Lebensbereiche. Auch die Arbeitswelt. Sie verändert Arbeitsprozesse und Geschäftsmodelle genauso wie Unternehmensstrukturen. Der digitale Wandel ist jedoch keine Naturgewalt, sondern kann und muss gestaltet werden.

von Clara Fritsch und Lucia Bauer

Daten werden immer schneller und billiger übertragen. Computer, Roboter und Algorithmen können immer mehr und komplexere Tätigkeiten gestalten, beeinflussen und mitunter sogar „eigenständig“ übernehmen. Die „Digitalisierung“ ist keine homogene Entwicklung. Der Begriff umfasst vielmehr technische, soziale, juristische und nicht zuletzt wirtschaftliche Komponenten, die vielschichtig miteinander verwoben sind und je nach Land, Region, Branche oder Qualifikationsanforderung verschiedene Auswirkungen mit sich bringen. Klar ist, dass die

Digitalisierung Gewerkschaften und BetriebsrätInnen vor große Herausforderungen stellt, denn sie wirkt nicht nur auf den Arbeitsmarkt, sondern indirekt auch auf das Bildungs- und Sozialversicherungssystem.

Auswirkungen auf die Beschäftigten

Kaum ein Geschäftsmodell funktioniert mehr ohne Bits und Bytes. Für die Beschäftigten bleibt das nicht ohne Folgen: Sie benötigen zunehmend „digitale Kompetenzen“, die auch regelmäßiger Erweiterung bedürfen. Beschäftigten muss also

Aus- und Weiterbildung sowie Umschulung ermöglicht werden. Ein wesentlicher Faktor, um mit der technischen Entwicklung mitzuhalten, ist die aktive Beteiligung von ArbeitnehmerInnen und deren Vertretung bei der Gestaltung neuer Arbeitsprozesse oder der Technik selbst. Wer selbst ein digitales Instrument mitentwickelt hat, muss sich keine extra Kompetenzen erwerben, weil er/sie ohnehin mit dem neuen Teil vertraut ist.

Durch Digitalisierung können immer mehr Tätigkeiten räumlich und zeitlich flexibel erfolgen. Das kann einen Zuwachs an

Autonomie genauso bedeuten wie das Verschmelzen von Arbeit und Privatsphäre. Für einen Teil der Beschäftigten führt die Digitalisierung auch zu einer Einschränkung ihrer Arbeitsautonomie. Ihr Aufgabenprofil reduziert sich auf standardisierte Routinetätigkeiten. Demgegenüber wird das Tätigkeitsprofil von manchen Beschäftigten auch vielseitiger und abwechslungsreicher. Mit der Polarisierung der Arbeitsformen, also der gleichzeitigen Zunahme entweder stark autonome geprägter oder stark routinebestimmter Arbeitsplätze, wird auch die Polarisierung von Arbeitsein-

kommen zunehmen. Zunehmend steht Unternehmen die Möglichkeit offen, Arbeitskräfte global, flexibel und kostengünstig über das Internet über sogenannte „Crowdsourcing“-Plattformen zu rekrutieren. Dadurch wächst im digitalen Raum die Gruppe von zumeist selbstständig erwerbstätigen „Crowdworkern“, die aufgrund ihrer Beschäftigungsform weder an Kollektivverträge noch Arbeitsrecht gebunden sind. Die rechtliche Grauzone, die dabei entsteht, bringt auch Unternehmen unter Druck, die im Rahmen der geltenden Gesetze und Kollektivverträge operieren.

Eine Zunahme unsicherer und individualisierter Beschäftigungsformen bewirkt, dass Beschäftigungsschutz, Systeme für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Kollektivverträge ihre Wirkung nicht mehr wirklich entfalten können. Aus Gewerkschaftssicht heißt das einerseits, dass das Unterlaufen bestehen-

der und bewährter sozial- und arbeitsrechtlicher Standards verhindert werden muss. Andererseits muss der Geltungsbereich sozialer Normen und des arbeitsrechtlichen Schutzes auch auf die durch die Digitalisierung entstehenden Beschäftigungsformen ausgedehnt werden. Dazu gehören auch Initiativen für eine angepasste Definition des ArbeitnehmerInnenbegriffes, die die Bedingungen einer digitalen Arbeitswelt widerspiegelt. Darüber hinaus

Die Digitalisierungsdividende muss allen zugutekommen.

wäre eine Abgabenverpflichtung an Plattformbetreiber für digitale Auftragsvergaben an Einzel-Selbstständige denkbar.

Digitalisierung und Verteilung

Produktivitätswachstum führt nicht automatisch zu Beschäftigungswachstum – so wie es jahrelang von Wirtschaftstreibern postuliert wurde – schon gar nicht in einer digitalen Wirtschaft. Die Erhaltung eines dauerhaft hohen Beschäftigungsniveaus erfordert politische Interventionen wie etwa eine deutliche Verkürzung der Arbeitszeit, Spielraum für Investitionen in Forschung und Entwicklung sowie in Bildung und Qualifizierung. Das alles werden sich die Staaten Europas am Brüsseler Verhandlungstisch erkämpfen müssen.

Wege bei der Arbeitszeitverkürzung müssen also ernsthaft ins Auge gefasst und gesetzliche Regelungen geschaffen wer-

den, die für alle Beschäftigten einen sozialversicherungsrechtlichen Schutz mit hohem Niveau sicherstellen – auch für selbstständig Erwerbstätige und Crowdworker.

Durch die Digitalisierung wird ein zusätzliches Potenzial für Effizienzsteigerungen geschaffen. Mit der Gestaltung der Auswirkungen der Digitalisierung stellen sich somit verteilungspolitische Fragen. Wenn die Chancen der Digitalisierung möglichst vielen Menschen zugutekommen sollen, dann bedarf es entsprechender politischer Interventionen. Daher

sind Steuersysteme zu reformieren und produktivitätsabhängige Abgaben einzuführen. Produktivitätsgewinne, die aus der Digitalisierung von Produkten und Dienstleistungen lukriert werden, also die sogenannte „Digitalisierungsdividende“, müssen dort investiert werden, wo gesellschaftlicher Bedarf besteht – da wo Digitalisierung wenig bis gar kein Einsparungspotenzial verspricht. Der Roboter und sein Algorithmus können vieles besser als der Mensch (z. B. rechnen, aufräumen, wiederfinden, speichern etc.). Lassen wir ihn diese – und zusätzlich die schmutzigen, gefährlichen oder körperlich anstrengenden – Arbeiten verrichten. Aber bei sozialen, emotionalen und kreativen Tätigkeiten ist der Mensch dem Roboter und seinem Algorithmus überlegen. Insbesondere in Tätigkeitsbereiche wie Pflege, Bildung, Forschung oder Kunst müsste also investiert werden – die Gefahr, dass hier die Arbeit ausgeht, ist eher gering. ■

Was BetriebsrätInnen über Digitalisierung denken ...

Ein Stimmungstest unter 300 BetriebsrätInnen zeigt, dass sie der Digitalisierung grundsätzlich positiv, jedoch nicht unkritisch gegenüberstehen.

von Lucia Bauer

Die Digitalisierung ist in Österreichs Unternehmen angekommen – und zwar quer über alle Branchen. Bereits zwei Drittel der Unternehmen greifen zur Steuerung und Planung auf Softwaresysteme wie etwa SAP zurück. Auch die Fertigung ist von der Digitalisierung stark betroffen. Knapp die Hälfte der Unternehmen im

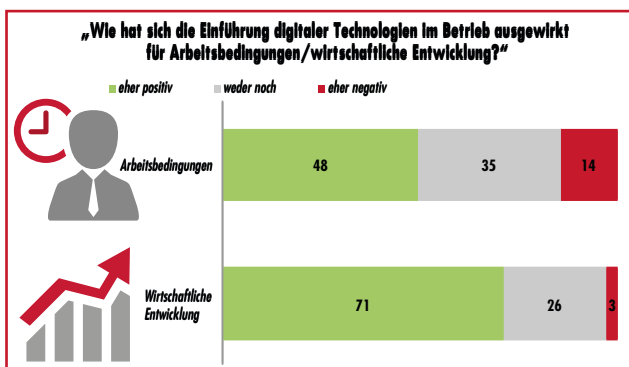
Sektor Industrie und Gewerbe setzen dafür computergesteuerte Prozesse (z. B. Roboter) ein. In fast 90 Prozent der Unternehmen geht die Digitalisierung von der Geschäftsführung aus, in etwa der Hälfte der Fälle liegen dieser Entwicklung Konzernvorgaben zugrunde. Als dahinterliegendes Ziel werden in 92 Prozent der Fälle betriebliche Kosten- und Nutzenerwägungen angegeben. Je größer ein Betrieb, umso höher ist die Digitalisierungsrate.

gen in ihren Unternehmen einschätzen. Fast drei Viertel sehen den zunehmenden Einsatz digitaler Techniken eher als Vorteil, wenn es um die wirtschaftliche Entwicklung geht. Deutlich kritischer sind die Einschätzungen bei den Veränderungen der Arbeitsbedingungen. Nur noch die Hälfte kann den digitalen Wandel in diesem Zusammenhang positiv sehen.

Auswirkungen auf die Beschäftigten

Das Sozialforschungsinstitut IFES hat im Rahmen des einmal jährlich durchgeführten Strukturwandelbarometers der AK Wien fast 300 BetriebsrätInnen und Betriebsräte gefragt, wie sie die digitalen Entwicklun-

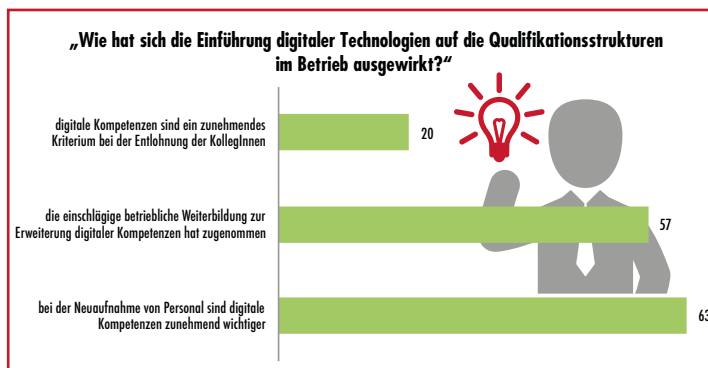
Fast die Hälfte der Befragten sind der Meinung, dass die Einführung neuer Technologien sich auf die Qualität und das Niveau der Arbeitsplätze positiv auswirkt. Eher positiv gesehen werden auch die Auswir-



kungen auf die räumliche und zeitliche Autonomie der ArbeitnehmerInnen. Trotzdem glauben, weniger als 20 Prozent, dass die Digitalisierung die Work-Life-Balance verbessert. Auch was die Arbeitsbelastung betrifft, wird die Digitalisierung weniger positiv eingeschätzt. Für fast 60 Prozent ist damit eine erhöhte Arbeitsbelastung verbunden. Nur zwölf Prozent sehen darin eine Erleichterung. Besonders problematisch werden die Auswirkungen für ältere ArbeitnehmerInnen gesehen. Fast die Hälfte der BetriebsrätInnen sehen diese eher negativ, nur acht Prozent sehen eine positive Entwicklung.

Qualifikationsstrukturen

Die Digitalisierung bestimmt auch ganz maßgeblich mit, welche neuen Qualifikationen bei ArbeitnehmerInnen und auch BetriebsrätInnen gefordert sind. Fast zwei Drittel der Befragten geben an, dass digitale Kompetenzen bei der Neuaufnahme von Beschäftigten entscheidend sind. Fast 60 Prozent sagen, die betriebliche Weiterbildung hat zugenommen. Nur 20 Prozent sagen, dass neue digitale Kompetenzen auch eine bessere Entlohnung zur Folge haben. Digitale Kompetenzen und die Bereitschaft, sich in dieser Richtung



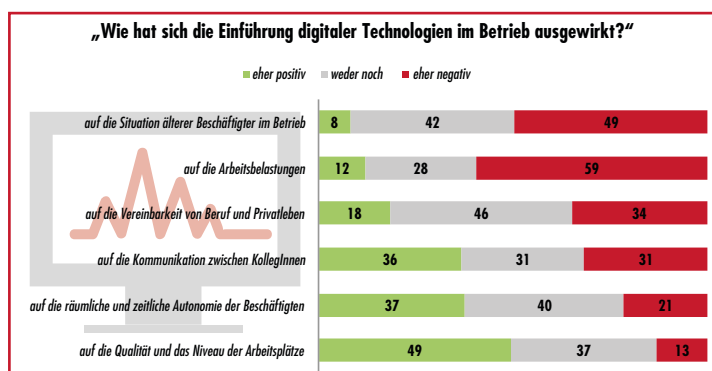
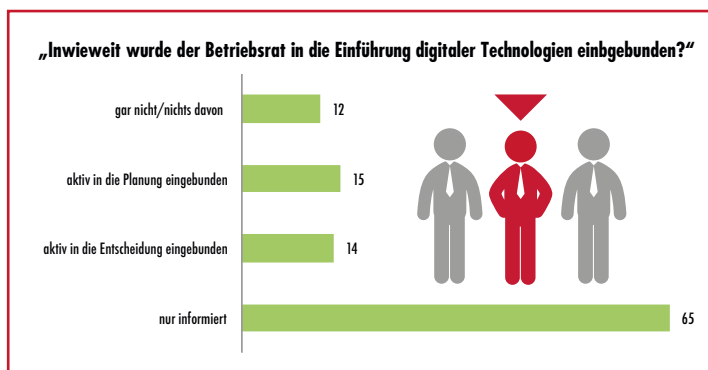
weiterzubilden, werden also vorausgesetzt, die Arbeitgeber sind jedoch nicht bereit, diese finanziell zu honorieren.

Mitbestimmung

Wenig erfreulich ist das Befragungsergebnis, wenn es um die wirtschaftliche Mitbestimmung im Unternehmen geht. In 65 Prozent der Fälle wird der Betriebsrat nur informiert, wenn neue Technologien eingeführt werden sollen. Nur in 14 Prozent der Fälle wird er auch aktiv eingebunden.

Resümee

Die österreichischen BetriebsrätInnen und Betriebsräte können der Digitalisierung durchaus etwas abgewinnen und stehen ihr grundsätzlich positiv gegenüber. Sie sehen jedoch auch die damit verbundenen großen Herausforderungen. Dazu zählen wenig überraschend die steigende Arbeitsbelastung durch die ständige Erreichbarkeit und die Gefahr, dass vor allem ältere ArbeitnehmerInnen nicht auf den digitalen Zug aufspringen können. Besonders problema-



tisch ist die gelebte Unternehmenspraxis in Hinblick auf die Mitbestimmung. Geschäftsführungen treiben die Digitalisierung aktiv voran, verabsäumen es dabei jedoch die Belegschaftsvertretungen einzubinden. BetriebsrätInnen wird also nichts anderes übrig bleiben, als das (noch mehr als bisher!) aktiv einzufordern.

men wird. Im hochqualifizierten Segment würden ArbeitnehmerInnen Maschinen und Software entwerfen, warten, verkaufen etc. – hier werden deutlich erhöhte Problemlösungsanforderungen auf die Beschäftigten zukommen. Gleichzeitig werden jene Jobs mit Routineaufgaben, die vordefinierten Prozeduren gehorchen, zurückgehen und von Algorithmen bzw. Maschinen übernommen werden. Problemlösungsfähigkeiten dagegen werden wichtiger und besser bezahlt. Die Beschäftigung im mittleren Einkommensbereich wird dagegen geringer werden.

Es gibt also vor allem Bedarf im hochqualifizierten Bereich. Verluste sind teilweise im berufsbildenden Bereich und bei Niedrigqualifizierten zu erwarten. Auch geringqualifizierte Beschäftigung verschwindet allerdings nicht völlig, sie wird nur weniger. Es wird Menschen geben, die einfache Arbeitsschritte machen, die ihnen von einem System vorgegeben werden. Das führt zu einer Abwertung und Dequalifizierung und schlechterer Bezahlung mancher Arbeiten.

Es zeichnet sich ab, dass Weiterbildung praxisnahe und permanent erfolgen muss. Wenn sich die „Halbwertszeit“ von Wissen verringert, wird arbeitsplatznahe, berufsbegleitende Qualifizierung maßgeblich.

Aber: Es werden meist nicht ganze Berufe automatisiert, sondern bestimmte Tätigkeiten. In der Folge ändert sich meistens der Tätigkeitsinhalt eines Berufes, er verschwindet jedoch nicht.

Manche Branchen sind schon auf einem hohen Digitalisierungslevel (z. B. Verlagswesen, Musikindustrie). Bei anderen gibt es noch Entwicklungspotenzial (z. B. Finanzdienstleistungen, Pflegedienstleistungen, Energie- und Wasserversorgung sowie der Handel). Wieder andere sind zwar wenig digitalisiert im Sinne von Internet-Aktivitäten, jedoch hochtechnisiert durch einen hohen Robotikanteil in der Produktion (z. B. Baubranche, Autoindustrie).

Wie wird Arbeit vergeben?

Arbeitsaufträge werden auch per Internet-Plattformen vergeben. Das Spektrum reicht vom hochqualifizierten Industrie-

Eine gerechte Verteilung von Ressourcen ist Voraussetzung für eine stabile Entwicklung der Beschäftigung.

design bis hin zu unqualifizierten Tätigkeiten. Dieses sogenannte „Crowdworking“ hat sich allerdings in Österreich noch wenig durchgesetzt. Hier sind Gewerkschaften gefordert, eine Abwanderung von Tätigkeiten in den arbeits- und sozialrechtlich ungeschützten Bereich zu verhindern. Denn wir wollen, dass Arbeit auch künftig mit sozialem Schutz und Sicherheit erfolgt. Technologischer Fortschritt soll nicht zu sozialem Rückschritt führen.

Beschäftigungseffekte der Digitalisierung

Es ist unmöglich, seriöse Prognosen zu treffen, wie sich die Digitalisierung auf die Beschäftigtenzahlen auswirken wird. Das hängt nämlich nicht nur

von den technologischen Möglichkeiten ab, sondern auch von den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Es kommt also darauf an, wie der Wandel gestaltet wird.

Technischer Fortschritt ist nicht neu, sondern seit der industriellen Revolution unser Begleiter. Trotzdem ist Arbeit nicht verschwunden. Im Gegenteil heute ist die Erwerbsbeteiligung höher als zuvor. Das ging einher mit einer Verkürzung der durchschnittlichen Arbeitszeiten, die sich in den letzten 20 Jahren vor allem in steigender Teilzeit ausgewirkt hat.

Entscheidend ist, wo und wem die Einkommen aus der Produktion zugutekommen. Zusätzliche Beschäftigung wird nur entstehen, wenn die Einkommen bei jenen anfallen, die sie auch wieder ausgeben. Wenn es hingegen zu Monopolgewinnen für wenige kommt, die in Steueroasen versteckt werden, und die Löhne und Gehälter breiter Bevölkerungsschichten zurückgehen, sind Beschäftigungsverluste die logische Folge.

Eine gerechte Verteilung der Einkommen und Produktivitätsfortschritte ist auch die beste Voraussetzung für eine stabile Entwicklung der Beschäftigung. Dafür setzen sich die Gewerkschaften ein. Wir müssen also unsere Ziele unter neuen Rahmenbedingungen verfolgen. Das sind schwierige Anforderungen. Aber diesen muss man sich stellen, wenn man nicht abseits zurückgelassen werden will. ■



Digitalisierungsgewinne fairteilen

Arbeitsrechte, soziale Sicherheit und faire Verteilung bleiben auch in digitalen Zeiten oberste Priorität.

von Wolfgang Katzian

Der Begriff Digitalisierung ist zum Modewort geworden. Wer es schafft, auf diesen Modetrend aufzuspringen, wird als fortschrittlich und modern wahrgenommen. Dagegen ist prinzipiell auch nichts einzuwenden. Jede technologische Entwicklung, die den Menschen die Arbeit erleichtert, ist uns willkommen. Wenn schmutzige und gefährliche Tätigkeiten wegfallen, weil Roboter sie erledigen, werden wir sicher nicht böse sein. Wenn die Arbeit durch mehr Autonomie und Selbstständigkeit im Job spannender wird, ist uns auch das willkommen. Wogegen wir jedoch massiv eintreten ist die Idee, dass mit den Umbrüchen in der Arbeitswelt, auch die sozial- und arbeitsrechtliche Absicherung unmodern und damit obsolet wird.

Damit positive Entwicklungen den ArbeitnehmerInnen zugute kommen, muss eine Reihe von Kriterien erfüllt sein. Menschen, die durch die digitale Entwick-

lung ihren Job verlieren, müssen vom sozialen Netz aufgefangen werden und die Möglichkeit erhalten, sich sinnvoll weiterzuqualifizieren. Mehr Autonomie darf nicht mit Arbeiten

Soziale Gerechtigkeit kann nicht unmodern werden.

rund um die Uhr verwechselt werden. Gesetzliche und kollektivvertragliche Regeln müssen so adaptiert werden, dass auch neu entstehende Arbeitsformen, davon erfasst werden.

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt, jedoch nicht die grundlegenden Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen nach fairer Arbeitszeitgestaltung, angemessener Bezahlung und sozialer Absicherung. Diese Bedürfnisse werden auch nicht unmodern. Genauso wenig unmodern ist es, über eine gerechte Verteilung der erwirtschafteten Gewinne zu diskutieren. Wenn bestimmte Unternehmen enorm an der Digitalisierung verdienen und diese

Gewinne (fast) unbesteuert bleiben, dann stellt sich unverändert – wie vor 10, 50 oder 100 Jahren – die Verteilungsfrage. Dabei geht es um eine Verteilung der erwirtschafteten Profite und eine faire Besteuerung genauso wie um eine Neuverteilung des Arbeitsvolumens.

Für uns als Gewerkschaften ist auch nicht relevant, welche der vielen Prognosen zum digitalen Wandel letztlich eintritt. Viele Aussagen die heute gemacht werden, sind reine Spekulation. Fest steht jedoch, dass wir sowohl auf nationaler als auch auf EU-Ebene jeden Spielraum nützen müssen, um Veränderungen in der Arbeitswelt aktiv mitzugestalten. Wenn wir eine faire Chancenverteilung wollen, dann müssen wir dafür kämpfen, dass die Zugewinne an Produktivität und Reichtum so verteilt werden, dass sie für eine gerechtere und lebenswertere Gesellschaft eingesetzt werden, anstatt Macht und Geld noch stärker in den Händen Weniger zu konzentrieren. ■

Entlastung von der Belastung gesucht

„Arbeit 4.0“ – das ist, wenn dank weltweiter Internetverbindungen automatisierte Arbeit, oft ausgelagert, auf Abruf, prekär und schlecht bezahlt, vorherrscht.

von Heike Hausensteiner

Ende des 18. Jahrhunderts wurden mechanische Produktionsanlagen (Dampfmaschinen) eingeführt. Derzeit durchleben wir die vierte „Industrielle Revolution“ und den vorläufigen Höhepunkt der automatisierten Arbeit. Wobei das Ziel immer eine höhere Wertschöpfung ist. Aus der Sicht der Beschäftigten bedeuten die neuen Arbeitsverhältnisse jedoch vielfach finanzielle Unsicherheit und mehr Belastung. Darauf wollen – ja müssen – ArbeitnehmervertreterInnen reagieren.

Detlef Wetzel war zuletzt Chef der deutschen IG Metall, der größten europäischen Gewerkschaft. Er hat sich auf eine „Zukunftreise“ begeben, wie er es in seinem Buch „Arbeit 4.0“ formuliert: Nicht als Futurologe, sondern als Zeitgenosse führte er mehrere Gespräche mit Beschäftigten, ArbeitnehmervertreterInnen, ArbeitgeberInnen sowie ExpertInnen, um mögliche Lösungssätze im neuen Beschäftigungszeitalter herauszufiltern.

Zuhören und gestalten: Das ist etwas, das grundsätzlich vielen Änderungsvorschlägen fehlt – weshalb diese dann schei-

tern. Detlef Wetzel, ursprünglich gelernter Werkzeugmacher und studierter Sozialarbeiter, kann zuhören. Die Hauptsorge ist ja: Werden Menschen zunehmend durch Maschinen (durch Computersysteme, Roboter etc.) ersetzt? Prognosen sind schwierig und gehen in verschiedene Richtungen, von positiv bis alarmierend. „Entscheidend wird sein, was sich ökonomisch rechnet und/oder was wir wollen“, meint die deutsche Soziologin Sabine Pfeiffer.

Noch kann niemand genau sagen, was die aktuellen Digitalisierungsschübe für Arbeit – und die Menschen – qualitativ und quantitativ bedeuten. Veränderungen und Verschiebungen wird es geben. „Dass wir uns angesichts des demografischen Wandels gar nicht leisten können, Menschen auf diesem Weg zurückzulassen, liegt eigentlich auch auf der Hand“, betont Sozialwissenschaftlerin Pfeiffer.

Was ist zu tun? Das Buch, das nicht als Ratgeber daherkommt, liefert in den sehr dichten, aber flüssig zu lesenden Langinterviews und Textbeiträgen einige recht einfache praktische Beispiele – man müsste sie nur tatsächlich umsetzen. Zum Beispiel

in der Freizeit das Handy ausschalten. Der Grundtenor des Autors: Gefordert sei aber hauptsächlich der Staat. Klar. Die BürgerInnen zu schützen ist schließlich eine Ur-Aufgabe des Staates.

„Es bedarf der Anstrengungen durch die Sozialpartner und des Staates, um Entlastung für die Belastungsgesellschaft zu schaffen“, schreibt Detlef Wetzel. „Die Lösung der Stress-, Burn-out- und Depressionsproblematik darf also auf keinen Fall allein dem Individuum aufgebürdet werden.“ Derzeit ist das (noch) vielfach der Fall. Soziologen sprechen von der „Gemütsruhe des Wohlfahrtsstaates“. Grundbedingung dafür wäre, dass der moderne Sozialstaat den Menschen das Gefühl der Absicherung verspricht und dies auch realisieren kann.

Ein seit Jahren oft zitiertes Beispiel ist die – häufig unzureichende – Flexibilisierung der Arbeitszeit. Es geht darum, plädiert Wetzel, „dass aus guten Regeln und einem guten Rahmen auch eine gute Alltagskultur wird“.

Im Zeitalter der Arbeit 4.0 liegt also noch viel Arbeit vor uns. ■



Detlef Wetzel:
Arbeit 4.0 – Was Beschäftigte und Unternehmen verändern müssen.
Herder Verlag,
Freiburg 2015,
ISBN 978-3-451-31306-6,
200 Seiten, 19,50 Euro.



Schöne neue Arbeitswelt

Arbeiten im digitalen Wandel als Herausforderung für die europäische Politik.

von Sandra Breiteneder

Schon 2010 formulierte die Europäische Kommission in der Digitalen Agenda ihre Vorstellung, wie die Digitalisierung zur Erfüllung der Europa-2020-Ziele für Wachstum und Beschäftigung genutzt werden kann. Es sind vor allem technische und ökonomische Aspekte, die hierbei hervorgehoben werden. ArbeitnehmerInnen, Arbeitsplatzsicherheit und Qualität bleiben in den Überlegungen der Kommission außen vor. Auch in der Strategie für den digitalen Binnenmarkt, die 2015 veröffentlicht wurde, zeichnet sich ein ähnliches Bild ab. Im Pro-

blemaufriss der EU-Kommission steht der grenzübergreifende Online-Handel an erster Stelle. So kaufen 44 Prozent der KonsumentInnen online ein, davon „nur“ 15 Prozent grenzübergreifend. Genau diese grenzübergreifenden Onlinekäufe sollen gesteigert werden. Außerdem sind nur sieben Prozent der KMUs grenzübergreifend im Online-Handel tätig, auch das will die Kommission steigern.

Perspektive verändern

Aus gewerkschaftlicher Perspektive ist es notwendig, neue

Aspekte in die Debatte einzubringen. Wesentlich sind die Fragen, welche neuen Arbeits- und Einkommensverhältnisse hinter dem Aufkommen dieser technologischen Möglichkeiten stehen. Die Skandale und gewerkschaftlichen Mobilisierungen rund um den Online-Versandriesen Amazon in Deutschland und inzwischen mehreren anderen europäischen Ländern zeigen, dass E-Commerce nicht nur zur Verdrängung von Geschäftslokalen und Arbeitsplätzen führen kann, sondern auch Arbeitsrecht und Kollektivverträge in Frage stellt. Es ist zwar davon auszugehen,

dass Digitalisierung Beschäftigungseffekte setzen kann, allerdings ist ebenso anzunehmen, dass durch Rationalisierungen und technischen Fortschritt Arbeitsplatzverluste auftreten. All dies ist im Moment noch schwer in Zahlen zu fassen. Zentral ist, dass gerade Gewerkschaften bereit sein müssen, diesen Wandel aktiv zu gestalten.

Neue Arbeitsformen

Wie jetzt schon zu sehen ist, kann die zunehmende Automatisierung auch Beschäftigte in ihrer Autonomie einschränken und in „neue“, stark routinierte Tätigkeiten einordnen. Beispiele gibt es hier wiederum bei Amazon, wo die „Picker“ von Handscannern geleitet Waren im Lager einsammeln und die „Packer“ diese verpacken. Mit der Zunahme dieser Arbeitsformen kommt es auch zur Zunahme des Auseinanderdriftens der Lohnschere. Eine Studie der Universität Oxford geht davon aus, dass vor allem Tätigkeiten im mittleren Einkommenssegment von der Automatisierung betroffen sein werden und Beschäftigung eher in oberen und unteren Gehaltsklassen entsteht. In anderen Studien wird infrage gestellt, ob eine reine Steigerung der Produktivität zu einem Zuwachs der Beschäftigung führen wird. Ebenso stellt sich die brisante Frage, wie neue Beschäftigungsformen, die in der sogenannten Sharing Economy entstehen, als qualitative und sichere Arbeitsverhältnisse abgesichert werden können, und wie ebenso die finanziellen und rechtlichen Verantwortlichkeiten der Plattformbetreiber hergestellt wer-

den können. Eine weitere Herausforderung ist die Veränderung der Arbeitswelt durch die Auslagerung von Arbeitsmethoden durch Crowdsourcing und Crowdworking. Hier stößt auch eine nationale rechtliche Umsetzung an ihre Grenzen, da diese Aufträge ohne räumliche Gebundenheit vergeben werden können. Die CrowdworkerInnen stehen hierbei in Konkurrenz zueinander und im Wettbewerb sich zu unterbieten, auch über Grenzen hinweg.

Während diese Fragen in den Papieren der Kommission nicht aus ArbeitnehmerInnenperspektive behandelt werden, ist die Diskussion im Europäischen

Auch digitale Arbeitgeber müssen Steuern und Sozialabgaben bezahlen.

Parlament schon weiter vorgeschritten. Ende 2015 beschäftigten sich mehrere Ausschüsse mit den Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung. Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) thematisiert in einer Stellungnahme die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Dienstleistungsbranche. Berichterstatter und Leiter der Abteilung Europa, Konzerne und Internationales Wolfgang Greif fasst die Intention des Berichtes zusammen: „Die Digitalisierung verändert alle Gesellschafts- und Wirtschaftsbereiche und wird so logischerweise auch die Arbeitswelt verändern. Wir wollen die Chancen und Risiken der Digitalisierung realistisch abschätzen, um im Interesse der ArbeitnehmerInnen gestalten zu können.“

Wesentliche Vorschläge zur Regulierung der neuen Arbeitswelt und zur Absicherung bzw. Schaffung qualitativer Arbeitsverhältnisse werden im Papier des EWSA skizziert. Auch digitale Arbeitsverhältnisse müssen künftig als Angestelltenverhältnisse definiert und somit auch von Kollektivvertragsverhandlungen erfasst werden. Digitale ArbeitgeberInnen müssen wie alle anderen Steuern und Sozialabgaben bezahlen. Durch die Entgrenzung der Arbeit wird es auch immer notwendiger zu regeln, dass Arbeitszeitgesetze und das Recht auf Freizeit auch hier gelten. Auch die Fragen der Weiterbildung müssen gestellt und neue Modelle vorgelegt werden. Hier kann das österreichische Modell der bezahlten Bildungskarenz als Vorbild dienen. Ebenso zentral ist es, den Beschäftigtendatenschutz auf hohem Niveau zu gestalten und auszubauen.

Neben sozial- und arbeitsrechtlichen Aspekten ist es wesentlich, auch auf europäischer Ebene die Verteilungsfrage zu stellen. Einerseits hinsichtlich der Verteilung von Arbeit, andererseits in Bezug auf Vermögen. Wenn der technologische Fortschritt Arbeitsaufwand und -intensität verringert, ist es notwendig, die gerechte Verteilung der verbliebenen Arbeit anzustreben und für eine Arbeitszeitverkürzung einzutreten. Ebenso zentral wird es sein, dass der erwirtschaftete Reichtum nicht nur einigen wenigen zugutekommt, sondern die sogenannte digitale Dividende Staat und Gesellschaft nutzt. ■



© Ezio Gulzemberg - Fotolia.com

Saftpresse statt Wachstum

Nicht nur Österreich leidet darunter, dass die Konjunktur nicht anspringt. Nahezu alle Industrieländer kämpfen gegen eine Wirtschaftsflaute an. Der Welt sind die innovativen Ideen ausgegangen, glauben immer mehr Ökonomen.

Gastkommentar von András Szigetvari

Erstmal in der Nachkriegszeit lag das Wirtschaftswachstum in Österreich zwischen 2012 und 2015 vier aufeinanderfolgende Jahre unter einem Prozentpunkt. Deshalb tobt unter Ökonomen eine heftige Debatte darüber, was die Ursache für diese Misere ist. Hindert die Bürokratie Unternehmen daran durchzustarten? Sind die Schulden zu hoch, oder wurde im Gegenteil zu viel gespart?

Das Problem an diesen Erklärungsversuchen ist, dass lokale Ursachen für ein globales Problem gesucht werden. Denn das Wachstum enttäuscht nicht nur in Österreich. In weiten Teilen Europas herrscht seit Jahren

Flaute. In Japan liegt das Wachstum bei null. Kanada schwächt, zuletzt auch die USA. So gibt es Wissenschaftler, die meinen, die Industrieländer leiden in Wahrheit an einer anderen Krankheit: Ihnen sind die innovativen Ideen ausgegangen.

Keine große Entdeckungen

Das US-Magazin Inc wollte zu Jahresbeginn von Risikokapitalgebern wissen, welche Firmen aus dem Silicon Valley 2016 durchstarten werden. Unter die Top-Ten der innovativsten Firmen schaffte es Juicero. Das Start-up verkauft eine neuartige Saftpresse, die sich mit dem Internet verbinden lässt und dabei Rezepte lernt. Nimmt man

das Ergebnis dieser Befragung als Maßstab, hat die Weltwirtschaft tatsächlich ein Problem. Zu den großen Entdeckungen vergangener Jahrhunderte zählten der Verbrennungsmotor und die Elektrizität. Und was kommt heute aus dem Silicon Valley, dem innovativsten Flecken der Erde? Onlineentsafter.

Der US-Ökonom Robert Gordon hat für die Anhänger der wachstumspessimistischen Denkschule eine Bibel geschrieben. In seinem 2016 erschienenen Werk „The Rise and Fall of American Growth“ argumentiert der Wissenschaftler von der Northwestern University in Chicago, dass wir den hohen Lebensstandard der Gegenwart einer kurzen Peri-

ode zwischen 1870 und 1940 zu verdanken haben. In diese Zeit fallen Erfindungen wie Eisenbahn, Elektrizität und Verbrennungsmotor. Dank des Automobils konnten Unternehmen Märkte erschließen, die bis dahin außerhalb ihrer Reichweite waren.

Durch neue Massenprodukte wie Waschmaschinen reduzierte sich der Aufwand für

die Hausarbeit und den Menschen blieb mehr Zeit, produktiv tätig zu werden. All das trug zum rasanten Produktivitätswachstum bei. Doch ab den 1970er-Jahren reduzierten sich die Zuwachsraten in den USA.

Sieht man sich die Entwicklung der totalen Faktorproduktivität (TFP) in Österreich an, ergibt sich ein ähnliches Bild. Mit TFP messen Ökonomen den technischen Fortschritt. In Österreich stieg die TFP zwischen 1961 und 1970 im Schnitt um 3,3 Prozent pro Jahr an. Die zwei Jahrzehnte darauf waren es nur noch 1,3 und ein Prozent pro Jahr. Vor Ausbruch der Finanzkrise lag das Produktivitätswachstum kaum über der Nulllinie.

Produktivität stagniert

Die dritte industrielle Revolution, die digitale, hat zur materiellen Wohlstandsvermehrung kaum beigetragen. Internet und E-Mail haben die Produktivität der Industrieländer nur kurz zwischen 1994 und 2004 erhöhen können. Spätere Neuerungen wie das Smartphone, Facebook und Tablets machen sich in den Statistiken nicht bemerkbar. Dafür gibt es mehrere Erklärungen. Die meisten Innovationen betreffen Unterhaltung und

Kommunikation, spielen also in der Produktion kaum eine Rolle. Die digitale Revolution hat das Konsumverhalten weniger beeinflusst, als man annimmt. Laut Statistik Austria gibt ein Haushalt im Schnitt gerade 3,7

Verteilungskämpfe verlangen nach neuen Lösungsansätzen.

Prozent seines Einkommens für Mobiltelefone, Internet und Co. aus. Die OECD argumentiert in einem neuen Bericht, dass die wachsende Ungleichheit bei Vermögen und Einkommen mitschuldig an der Entwicklung ist. Seit den 80er-Jahren geht die Kluft zwischen Arm und Reich auf. Am unteren Ende der Einkommensskala kämpfen Menschen mit Reallohnverlusten. Dies führe dazu, dass es mehr und mehr Eltern schwer fällt, Geld in die Ausbildung und Förderung ihrer Kinder zu investieren. Kreative Köpfe gehen somit der Gesellschaft verloren.

Die OECD empfiehlt verschiedene Maßnahmen, etwa die verstärkte Förderung benachteiligter Kinder, damit die Ideenmaschine wieder anspringt. Technologiepessimisten wie Gordon sagen hingegen, dass die Zeit der großen Erfindungen vorbei ist. Nichts lasse darauf schließen, dass 3-D-Drucker oder Roboter ein ähnliches Potenzial entfalten werden wie das Automobil oder die Elektrizität. Das Wachstum wird nicht zurückkehren. Allerdings muss das kein Problem sein. Statt nach mehr materiellem Wohlstand zu streben, wäre es in der Lesart eines Gordons möglich, auszukommen mit dem was ist.

Auch Ökonomen wie Karl Aiginger, der Chef des Wirtschaftsforschungsinstituts Wifo, glauben, dass es sich in eine Post-Wachstumsgesellschaft gut leben lassen könnte. Um die Verteilungskämpfe zu bewältigen, bräuchte es neue Lösungsansätze. Liegt das Wachstum unter zwei Prozent, steigt die Arbeitslosigkeit. Dem müsste nicht so sein. Aiginger ist ein Befürworter von Arbeitszeit-Umverteilung.

Besonders für Besserverdiener wäre es eine Option, weniger zu arbeiten und statt Lohnerhöhungen mehr Freizeit zu bekommen. In einigen Kollektivverträgen sind solche Modelle bereits vorgesehen und werden auch genutzt.

Wohin wollen wir?

Aiginger glaubt, dass viele junge Menschen für die neue Zeit bereit sind, weil sie ohnehin andere Ziele verfolgen als Wohlstandsvermehrung. Aber will die Gesellschaft die Transformation mitmachen? Das Streben nach Wachstum hat in den vergangenen Jahrzehnten große menschliche Energien freigesetzt. Nimmt man den Leuten die alten Ziele weg, ohne sie zu ersetzen, wird das Frustration auslösen. Also bräuchte es neue Zielsetzungen. Ideen gibt es genug. So könnte die neue Ideologie darin bestehen, die globale Armut besser zu bekämpfen, den sozialen Zusammenhalt zu stärken und die globale Umweltzerstörung zu stoppen. Wahrscheinlich bräuchte es jemanden, der den Anstoß für die notwendigen Debatten gibt, damit wir als Gesellschaft eine wichtige Frage klären, nämlich wohin wir überhaupt wollen. ■

Der Jurist und Politologe András Szigetvari ist Redakteur bei der Tageszeitung Der Standard.



Eine der ersten Branchen, die sich auf den Online-Handel einstellen musste, war der Buchhandel.

Die Zeit des E-Commerce

Es begann mit den Büchern, inzwischen kann man längst alles im Netz kaufen. Für den Handel bringt das große Herausforderungen.

von Marc Pieber

Einige der konkreten Auswirkungen der sogenannten Digitalisierung, lassen sich naturgemäß im gesamten Bereich E-Commerce ausmachen. Produkte aller Art werden im Internet nicht nur gefunden und verglichen, sondern auch gekauft. Eine der ersten Branchen, die sich auf E-Commerce einstellen musste, war der Buchhandel. Da der klassische Buchhandel als stationärer Einzelhandel vor allem über ein Filialnetz agiert, gilt es hier die Eigenschaften des E-Commerce möglichst mit den Anforderungen eines Filialhandels in Abstimmung zu bringen. Unter dem weiten Begriff der Digitalisierung begegnen uns aktuell viele Themen und erfreuen sich brennender Aktualität. Tatsächlich sind die als „Revolution“ bezeichneten Veränderungen im Kontext der Digitalisierung schon lange Gegenstand gewerkschaftlicher ArbeitnehmerInnenvertretung, wie Erich Brandmayr, Betriebsratsvorsitzender der Thalia Buch & Medien GmbH in Linz zu berichten weiß. Seit über einem Jahrzehnt beschäftigt er sich in seiner Funktion als ArbeitnehmerInnenvertreter mit dem Thema E-Commerce. Anfangs

ging es vor allem um die Frage, wie das stationäre Filialnetz und damit Arbeitsplätze der MitarbeiterInnen „gegenüber einem immer dominanter agierenden Internetbuchhändler Amazon gesichert werden können“.

Flexibilisierung der Arbeitszeit und Ängste

Der Wunsch der Geschäftsführung nach flexibleren Arbeitszeiten war schon vor zwölf Jahren eine erste konkrete Herausforderung. „Durch eine Betriebsvereinbarung, die die Interessen der KollegInnen wie z. B. Pausenregelungen und Einvernehmlichkeitsprinzip ebenso im Blick hatte, hat der Betriebsrat damals diesem Wunsch entsprochen.“

Ein weiteres sensibles Thema im Prozess der Anpassung an neue Anforderungen durch das E-Commerce-Modell aus ArbeitnehmervertreterInnen-sicht, waren zu Beginn vor allem Ängste der BuchhändlerInnen, dass sie sich beim Bewerben der „Thalia-eigenen Internetverkaufsschiene selbst wegrationalisieren würden“, so Brandmayr weiter. Dabei stand vor allem die

Absicht im Vordergrund, dass sich zumindest Thalia-Kunden, „wenn sie ihre Bücher auch im Internet suchen, sich zuerst einmal auf thalia.at umschaue“.

Neue Techniken – neue Tätigkeiten

Neue Techniken – und wie in diesem Fall ganz neue Geschäftsmodelle – bringen immer auch neue Anforderungen an Tätigkeitsprofile der jeweiligen Arbeitsplätze mit sich. Tatsächlich wurden im konkreten Fall „Thalia Webauftritt“ Tätigkeitsbereiche weniger verändert, als vielmehr ergänzt. „Von unseren 800 MitarbeiterInnen in Österreich arbeiten gerade einmal zehn Personen an der Entwicklung und Aktualisierung der österreichspezifischen Thalia-Website. Der weitaus überwiegende Teil der KollegInnen arbeitet in den 35 Filialen als Buch- & Medienhändler“, so Brandmayr.

Der Faktor Mensch

Nach dem stärksten positiven Effekt der mit dem E-Commerce zusammenhängenden Veränderungen gefragt, spricht Brandmayr etwas Überraschendes an. Denn gerade die Rezensionen der BuchhändlerInnen, welche auf der Thalia-Webseite aber auch via Thalia-App abrufbar sind, könnten „gar nicht hoch genug eingeschätzt werden“. Diese sind zusammen mit den Alternativvorschlägen auf die Bedürfnisse jedes einzelnen Kunden individuell zugeschnitten und „punktgenauer als die seelenlosen Algorithmen, welche auf Webseiten anderer Anbieter

zum Einsatz kommen“. Und vor allem werden KundInnen „damit wieder auf die stationären Thalia-Läden verwiesen, zum anderen wird gerade damit gezeigt, was die Thalia von einem reinen Internethändler wohlthuend unterscheidet“.

Das Diktat permanenter Verfügbarkeit

Bei den vielfältigen Themen, die sich für Vertreter von ArbeitnehmerInneninteressen auf tun, sieht Erich Brandmayr durchaus offene Herausforderungen. „Durch die immer stärkere Ver-

Die persönliche Beratung spielt im Buchhandel immer noch eine wichtige Rolle.

netzung der Bereiche Stationär und E-Commerce, bei der auch die sozialen Medien eine bedeutendere Rolle spielen werden, könnte es (früher als uns lieb ist) zu einer Entgrenzung der Arbeitszeit kommen – und zwar dann, wenn z. B. Kundenanfragen rund um die Uhr und möglichst in Echtzeit befriedigt werden sollen.“ Bei diesen Entwicklungen wird eine Adaptierung der Betriebsvereinbarung also unvermeidbar, so Brandmayr weiter. Seine Aufgabe dabei wird sein, „die Bedürfnisse unserer MitarbeiterInnen sinnvoll zu integrieren und die Frage zu klären, wie wir die Ausgewogenheit zwischen Geben und Nehmen auch in Zukunft nachhaltig sicherstellen“.

Die Zukunft gerecht gestalten

Die Thalia Buch & Medien GmbH ist eines von vielen

Unternehmen, die zeigen, dass der Faktor Mensch gerade im Bereich Bewertung und Angebot von Qualität immer noch dominierend ist. Der Haken an der Sache ist, dass der Mensch als Mitarbeiter im Handel sich den neuen zeitlichen Bedingungen ausgesetzt sieht, welche durch die permanente Verfügbarkeit des Internets diktiert werden.

Der Faktor Zeit spielt eine zentrale Rolle, wenn es um veränderte Arbeitswelten unter dem Einfluss des digitalen Handels geht. Die einst beschworene und befürchtete Globalisierung (also die Weltweitwerdung) hat geografischen Charakter. Während der E-Commerce freilich ebenfalls keine geografischen Grenzen kennt, bringt dieser aber vor allem auch den Faktor Zeit neu ins Spiel. Das Interesse von Internet-UserInnen unterscheidet nicht zwischen Tages- und Nachtzeit. Es unterscheidet auch nicht zwischen Werktag und Wochenende. Und diese Zeit-Entgrenzung birgt viele Untiefen. Die gute Nachricht ist, dass gerade der Bereich der Arbeitszeitregelung eine der Kernkompetenzen der gewerkschaftlichen ArbeitnehmerInnenvertretung ist.

Nun gilt es, diese Entwicklungen nachhaltig mitzugestalten, denn Arbeitszeit ist Lebenszeit. Und, wie Erich Brandmayr meint: „Wie auch immer die Veränderungsprozesse aussehen werden, von einem bin ich überzeugt: Jedes Unternehmen ist groß genug für die Bedürfnisse aller, aber zu klein für die Gier Einzelner.“ ■



INDUSTRIE 4.0

Das alte Match von Mensch und Maschine

Die Industrie 4.0 hat den Menschen überholt. Sie sorgt für Stellenabbau, hilft aber zeitgleich auch dabei, Arbeitsplätze zu sichern.

von Christian Resei

Unauhaltsam hat sich ein neuer Prozess der Automatisierung und Digitalisierung in den Produktionsstandorten und im Dienstleistungssektor eingeschlichen – die Industrie 4.0. Sie hat die Arbeit in den Fabriken neuerlich umgekrempelt. Der Mechanisierung (Dampfmaschine), Industrialisierung (Fließband) und der Automatisierung (Roboter) folgt nun die vierte Revolution – die Vernetzung der Produktion. Damit ist auch die Herstellung auf Nachfrage möglich: Das Produkt wird an die individuellen Wünsche des Kunden angepasst.

Christoph Scheiber, Angestelltenbetriebsratsvorsitzender bei Plansee, vertritt 950 Kolleginnen. Gesamt arbeiten 2.200 Menschen am Standort Breitenwang/Reutte für das Werk im Tiroler Außerfern, das u. a. Wolfram-Bleche und Hochtemperatur-Metalle, Molybdän-Bleche und -Stäbe fertigt. Schon seit längerer Zeit werden hier technische Prozesse und Informationstechnologien miteinander verbunden. „Die Industrie 4.0 gibt es bei uns schon sehr lange, doch dies wurde lange nicht als solche wahrgenommen“, erklärt Scheiber. Erste Schritte dazu wurden schon vor beinahe zehn

Jahren gesetzt. Neu ist hingegen: Die Maschinen können immer besser untereinander kommunizieren und noch besser in Prozesslinien aufgebaut werden. Ein bemerkenswerter Fortschritt, der allerdings Jobs kostet – „einfache“ Tätigkeiten in der Produktion wurden wegrationalisiert. „Diese Stellen werden sukzessive abgebaut. Bis jetzt lief das über die gewöhnlichen Fluktuationen und vorausschauende Personalplanung“, weiß der Angestelltenbetriebsratsvorsitzende.

„Industrie 4.0 schafft hochintelligente Arbeitsplätze. Verlierer

sind jene, die nicht in der Lage sind, hochwertige Arbeitstätigkeiten durchzuführen“, sagt Michael Zins, Angestelltenbetriebsrat der Hoerbiger Ventilwerke in Wien. Das Unternehmen investiert viel in die Digitalisierung, doch „wir verlieren auf der Strecke immer wieder Leute“, macht Zins deutlich. „Vor kurzem wurden die Fräsen mit Schnittstellen-Kästchen ausgestattet, die Daten an einen zentralen Server schicken.“ Noch weiß das Unternehmen nicht, welche nützlichen Erkenntnisse aus der nun entstehenden Datenmenge gezogen werden können – das könnte auch noch einige Jahre in Anspruch nehmen. Ein guter Nebeneffekt der Datennutzung: „Die Daten dürfen nicht zur Überwachung der ArbeitnehmerInnen herangezogen werden, darüber haben wir eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen“, berichtet der Angestelltenbetriebsrat.

Beschäftigung bleibt im Land

Weiterentwicklung und das Lernen für ArbeitnehmerInnen wird immer wichtiger. „Bei der Industrie 4.0 sind besonders jene gefragt, die ein gutes Querschnittsdenken haben und auch teamfähig sind, da es auch um die Vernetzung von Informationen geht“, weiß Rudolf Wagner von der GPA-djp. „Industrie 4.0 ist kein Schicksal, wo man warten muss, was passiert – sie sollte mitgestaltet werden können.“ Auch Christoph Scheiber von Plansee sieht durchaus positive Aspekte in der Industrie 4.0: „Aus unserer Sicht wird der Druck, Produktionen in Billig-

Länder zu verlagern, eher sinken. Denn die einfachen Arbeiten werden von den Maschinen übernommen.“ Ein wichtiger Kostenfaktor fällt damit weg. Außerdem können vollautomatische Linien dem Druck aus Billig-Lohnländern deutlich besser standhalten. Das wiederum birgt Chancen auf nachhaltige Investitionen für das längere

Digitalisierungsgewinne müssen fair verteilt werden.

Bestehen eines Standortes. Digitalisierung kann qualifizierte Beschäftigung absichern und verhindern, dass weitere Standorte schließen.

Investition in Bildung

Beatrix Zivojevic-Lampelmayr ist Betriebsratsvorsitzende der Angestellten im BMW Werk Steyr. „Wir sind das weltweit größte Motorenwerk und Dieselkompetenzzentrum des Konzerns und haben heute mit rund 4.400 MitarbeiterInnen den höchsten Beschäftigungsstand seit Bestehen des Werkes.“ Nicht nur im indirekten Bereich werden die Arbeitsabläufe zunehmend digitaler und flexibler und verändern die Geschäftsprozesse. Auch im Produktionsbereich sollen in Zukunft vermehrt intelligente Mensch-Roboter-Systeme die Arbeit optimal unterstützen. Investitionen in Bildung und in Weiterbildung werden daher einen noch höheren Stellenwert einnehmen, als das bis jetzt schon der Fall war. „Dabei gilt es, das Fachwissen des hochqualifizierten Personals mit neuen Kompetenzen für ein ver-

netztes internes Zusammenwirken zu verknüpfen“, erklärt Zivojevic-Lampelmayr.

Nicht nur die klassische Arbeit in der Fabrikhalle, sondern auch Bürotätigkeiten werden zunehmend von Maschinen erledigt. Betroffen sind dadurch einfache Angestellten-Tätigkeiten, die durch intelligente EDV-Systeme wegrationalisiert werden: u. a. Buchhaltungseingaben oder Reisekostenabrechnungen, die über den Systemablauf automatisiert werden. Die Tendenz ist vorgezeichnet: Hochspezialisierte ExpertInnen leisten immer mehr Arbeit.

Die GPA-djp ist um Fairness bemüht. Rudolf Wagner: „Im Zuge der Digitalisierung muss auch die Arbeit gerecht verteilt werden.“ Einerseits werden Arbeitskräfte in Unternehmen abgebaut, andererseits müssen jene, die ihren Job behalten, immer mehr und in immer dichteren Rhythmen arbeiten. Deshalb muss die Arbeitszeit verkürzt werden. „Auch müssen ArbeitnehmerInnen, die ihren Job verlieren, unterstützt und geschult werden, um fit für die Zukunft zu sein.“ Diese Weiterbildungsformen sollten nicht nur vom AMS, sondern auch von den Unternehmen finanziert werden. Die GPA-djp tritt dafür ein, dass die Digitalisierungsgewinne in Form einer Digitalisierungsdividende fair verteilt und in gesellschaftlich sinnvolle Bereiche investiert werden: Unternehmen, die sehr hohe Produktionsgewinne haben, aber zeitgleich Beschäftigung abbauen, sollen höhere Steuern zahlen. „Es darf kein Nachteil sein, wenn Menschen beschäftigt werden.“ ■



Elektronische Werkzeuge helfen Arbeitsprozesse zu vereinfachen. Datenschutzexperte Andreas Krisch warnt davor, dass es dabei leicht auch zu einer massiven Kontrolle von MitarbeiterInnen kommen kann.

© Michael Mazohl - ÖGB-Verlag

An der Digitalisierung kommt kein Betrieb vorbei

Datenschutzexperte Andreas Krisch im Gespräch mit der KOMPETENZ.
von Alexia Weiss

KOMPETENZ: Was bedeutet Digitalisierung konkret im betrieblichen Alltag?

Krisch: Es geht im Wesentlichen darum, betriebliche Abläufe mittels elektronischer Werkzeuge anders zu organisieren und durchzuführen. Es werden Arbeitsabläufe mitunter nur noch elektronisch durchgeführt. Außerdem findet auch sehr viel Kommunikation mit Kunden digital statt und auch Produkte werden digital abgestimmt. In der Autoindustrie ist es heute zum Beispiel so, dass kaum zwei wirklich baugleiche Fahrzeuge vom Band laufen, obwohl die

ganze Produktion sehr stark automatisiert ist.

KOMPETENZ: In welchen Branchen schreitet die Digitalisierung besonders rasch voran?

Krisch: Ich denke, das geht quer durch den Gemüsegarten, also auch in Branchen, wo man es eher nicht vermuten würde. In der Industrie zum Beispiel ist die Digitalisierung ein sehr großes Thema, aber natürlich auch sehr stark bei der wissensbasierten Dienstleistung, bei Bürotätigkeiten, aber auch im Handel. Es wird die Inventarisierung zunehmend digitalisiert. Inso-

fern ist es ein Trend, der sich quer durch die Branchen zieht.

KOMPETENZ: Gibt es Unterschiede nach Betriebsgröße?

Krisch: Großbetriebe haben natürlich eine andere Ausgangssituation und sind wahrscheinlich eher in der Lage, den aktuellen Trends zu folgen, weil sie auch wirtschaftlich leistungsfähiger sind. Aber auch innovative kleine Unternehmen können durchaus eine Vorreiterrolle in der Digitalisierung einnehmen. Sie können ihre Wendigkeit aufgrund der kleinen Betriebsgröße nutzen.

KOMPETENZ: Gibt es überhaupt Betriebe, die noch auf Digitalisierung verzichten können?

Krisch: Ich denke, dass zumindest die elektronische Kommunikation jedes Unternehmen betreffen wird. Insofern sind es vielleicht ganz spezialisierte Nischen, wo es ganz wenige Anbieter gibt, die ohne entsprechende Technologien auskommen.

KOMPETENZ: Stichwort ArbeitnehmerInnenschutz: Was müssen Betriebe berücksichtigen?

Krisch: Wichtig ist, nicht zu vergessen, dass man dennoch von den MitarbeiterInnen abhängig ist.

Es kann die Digitalisierung nur ein Mittel zum Zweck sein, sie kann aber nicht den Menschen vollständig ersetzen. Das heißt, man muss auf jeden Fall darauf achten, dem Menschen ausreichend Platz darin zu geben, ausreichend Möglichkeiten einzugreifen und zu gestalten, und ihn nicht zum Handlanger der Maschine zu machen. Natürlich ist es notwendig, die MitarbeiterInnen ausreichend zu schulen beziehungsweise sich als ArbeitnehmerIn auch kontinuierlich weiterzubilden. Man kann da nicht am jetzigen Stand stehen bleiben. Wenn man kontinuierlich mitlernt, erkennt man auch die neuen Möglichkeiten, die sich eröffnen, weil gerade in der digitalen Wirtschaft die Entwicklungszyklen sehr kurzlebig sind und sehr rasch vonstatten gehen.

KOMPETENZ: Innerbetriebliche Weiterbildung muss also groß geschrieben werden.

Krisch: Richtig. Und als kritische Punkte, auf die man auf alle Fälle achten muss, möchte ich auch noch die Privatsphäre der MitarbeiterInnen und den Datenschutz nennen. Es eröffnen all diese Digitalisierungsschritte natürlich auch sehr starke Möglichkeiten zur Mitarbeiterüberwachung, und da muss schon klar sein, dass es dafür ganz genau eben nicht gedacht ist. Es geht nicht darum, die vollständige Mitarbeiterkontrolle umzusetzen, wo jeder einzelne Handgriff mehr oder weniger überwachbar und kontrollierbar ist. Da ist, denke ich, eine sehr

Menschen dürfen nicht zu Handlangern der Maschinen werden.

gute Abstimmung zwischen dem Betriebsrat und der Unternehmensleitung erforderlich, und zwar schon in der Gestaltung dieser Systeme, nicht erst, wenn sie bereits eingeführt sind. Es geht darum, was aufgezeichnet wird, wie auf die gespeicherten Informationen zugegriffen wird – durch wen und unter welchen Voraussetzungen –, und dass hier auch Sicherheitsmechanismen eingezogen werden.

KOMPETENZ: Welche Tätigkeiten werden durch die Digitalisierung verschwinden, und welche Qualifikationen stärker nachgefragt werden?

Krisch: Ich habe den Eindruck, dass es wieder sehr stark in Richtung Individualisierung geht. Die Massenproduktion wird dann schon mehr den Maschinen überlassen, wobei wir diese Produkte dann gar nicht mehr so wertschätzen. Das Interesse der Konsumenten geht dahin,

wieder etwas Individuelleres zu bekommen, das vielleicht sogar von Hand gemacht wurde. Das heißt aber nicht, dass diese Dinge nicht mit Digitalisierung produziert worden sein oder vertrieben werden können.

KOMPETENZ: Sie sehen also durchaus Zukunft für das Handwerk.

Krisch: Ja – und es gibt durchaus Beispiele, wie auch sehr kleine Betriebe von der Digitalisierung profitieren. Ich kenne einen Messerschmied in Wien, der als kleiner Handwerksbetrieb jetzt plötzlich weltweit seine Messer und Scheren vertreibt, weil er einerseits eine Nische in seiner Branche bedient, und andererseits vor einigen Jahren auf die Idee gekommen ist, eine englischsprachige Webseite einzurichten.

KOMPETENZ: Unqualifizierte Arbeiter versus Fachkräfte. Werden einfache Tätigkeiten überhaupt noch nachgefragt sein?

Krisch: Ich glaube schon, dass dort, wo es möglich ist, die sehr einfachen Tätigkeiten wegfallen und durch Maschinen erledigt werden. Diese Jobs werden aber durch andere qualifizierte Tätigkeiten ersetzt. In Summe wird es damit keinen starken Arbeitsplatzabbau geben, aber man wird mehr Wissen, mehr Fähigkeiten mitbringen müssen, um diese Arbeitsplätze auszufüllen. Und insofern denke ich, da ist sehr viel in der Bildung zu tun. Wirklich schon von klein weg ist es wichtig, einen vernünftigen Umgang mit den digitalen Werkzeugen, die uns umgeben, zu erlernen. ■



Über eine Online-Plattform werden Arbeitsaufträge an eine große Gruppe von Menschen ausgeschrieben.

Crowdwork – digitale Akkordarbeit

Wie eine neue digitale Form der Arbeitsorganisation die Arbeitswelt zu verändern beginnt.

von Sylvia Kuba

Seit einigen Jahren spritzen immer neue Online-Plattformen aus dem digitalen Boden des Internets. Dabei werden über Plattformen die verschiedensten Dienstleistungen angeboten. Bei „myhammer.at“ z. B. bieten Handwerker ihre Arbeitskraft nach dem Versteigerungsprinzip an. Bei „bookatiger.at“ werden Reinigungskräfte vermittelt und „Checkrobin.at“ bietet ein Paketmitnahmeservice.

Eine spezielle Form der Online-Arbeitsvermittlung ist „Crowd-

work“. Auf Deutsch heißt das so viel wie „Arbeit der Masse“. Und ein bisschen kann man sich dabei schon vorstellen, worum es geht: Über eine Online-Plattform werden Arbeitsaufträge an eine große Gruppe von Menschen ausgeschrieben, die sich online um die Aufträge „bewerben“, die Arbeit online erledigen und die Ergebnisse für einen vorher festgelegten Lohn über die Plattform abliefern. Das Besondere: Große Arbeitsaufträge werden in viele kleine Arbeitsschritte zerlegt, parallel an viele Menschen verge-

ben und so in wenigen Stunden erledigt.

Beispiel Amazon

Amazon lässt über seine eigene Crowdwork-Plattform „Amazon Mechanical Turk“ Menschen bewerten, ob Plattencover jugendfrei sind oder nicht. Dabei wird die Bewertung jedes einzelnen Plattencovers als eigener Arbeitsauftrag ausgeschrieben, der jeweils mit einem kleinen Entgelt von weniger als einem Cent bezahlt wird. Laut einer Studie des deutschen

Sozialministeriums beträgt die Bearbeitungszeit pro Auftrag in den allermeisten Fällen weniger als 15 Minuten. Amazon bietet heute die weltweit größte Crowdwork-Plattform weltweit an, mit rd. 500.000 registrierten Crowdworkern in 190 Ländern. Längst gibt es allerdings auch zahlreiche andere Plattformen wie „upwork“ oder „clickworker“, wo eine Vielzahl von Tätigkeiten – von Texterstellung, Übersetzungen, Programmieren bis hin zu Recherchetätigkeiten oder kreativer Arbeit wie der Erstellung von Logos – beauftragt werden.

Klar bietet diese neue Form der Arbeitsorganisation Chancen für viele Menschen, Arbeit zu finden. Gerade in der vorigen Finanzkrise ist die Zahl der Crowdworker deutlich gestiegen und hat für viele einen wichtigen (Zu-)Verdienst geboten. Auf der anderen Seite haben sich viele problematische Praktiken entwickelt. Die wahrscheinlich gravierendste: Die Plattformen stellen in der Regel keine Arbeitsverträge aus, sondern lediglich AGBs (Allgemeine Geschäftsbedingung). Wer sich auf der Plattform registrieren will, muss sie annehmen. ArbeitnehmerInnenrechte sind darin meist nicht vorgesehen. Studien zeigen, dass der Stundenlohn meist weit unter dem Mindestlohn liegt. Erschwert wird die Situation, weil oft nicht genug Arbeit da ist, und die Worker länger nach neuen Aufträgen suchen müssen. Diese Zeit bleibt unbezahlt. Auf den Plattformen herrscht außerdem ein hoher Konkurrenzdruck. Ein weiteres Problem ist, dass die

Arbeitszeiten leicht aus dem Ruder laufen können. Besonders da viele die Online-Arbeit neben ihrem eigentlich Beruf oder der Ausbildung erledigen, ergeben sich lange Arbeitstage. Eine deutsche Studie zeigt, dass oft abends oder nachts gearbeitet wird – und das natürlich ohne Zuschläge. Und: Die Crowdwork-

In den USA beginnen sich Crowdworker zu organisieren.

ker kennen ihre Auftraggeber oft nicht und viele berichten, dass sie manchmal nicht einmal erfahren, warum eine Arbeit angenommen wurde oder nicht.

Druck entsteht, weil die PlattformarbeiterInnen einer ständigen Bewertung unterliegen. Je nachdem wie gut ihre Ratings sind, steigen oder sinken die Chancen, in Zukunft Arbeit zu bekommen. Umgekehrt gibt es meist keine Möglichkeit, die Auftraggeber zu bewerten.

Genau dieses Machtungleichgewicht wollten sich einige Crowdworker nicht mehr gefallen lassen. In den USA haben sich erste Initiativen gebildet, bei denen sich Crowdworker beginnen zu organisieren und zum Beispiel ihre Auftraggeber bewerten und diese Informationen mit eigens programmierten Programmen den anderen zur Verfügung stellen. Wird fair bezahlt? Wird rechtzeitig gezahlt? Werden Arbeitsergebnisse oft ohne Begründung abgelehnt. All das sind Informationen, die für Crowdworker wichtig sind. Indem sie begonnen haben sich auszutauschen, erlangen sie ein kleines Stück

an Macht in einem ungleichen Prozess.

Freilich, das Herstellen von gegenseitigem Vertrauen und Solidarität unter Menschen, die sich nie persönlich begegnen und auf Plattformen um Aufträge miteinander konkurrieren, ist eine Herausforderung.

Die gute Nachricht aber ist: Es gibt erste Bewegungen, die genau das zum Ziel haben. Und hier kann auch ein Ansatzpunkt für Gewerkschaften sein, diese Menschen zu unterstützen beim Kampf für uргewerkschaftliche Ziele: faire Bezahlung und die Einhaltung von arbeitsrechtlichen Mindeststandards, die Menschen ein gutes Leben ermöglichen. Egal ob sie ihre Arbeit online oder offline erledigen. ■

Wer sind die Crowdworker?

Eine Studie des deutschen Ministeriums für Arbeit und Soziales zeigt:

Crowdworker sind:

- jünger als der Durchschnitt der Erwerbstätigen und eher ledig (76 %).
- Viele (rd. 40 %) arbeiten nebenbei als Crowdworker und sind daneben abhängig beschäftigt (39 %) oder selbstständig (8 %) oder in Ausbildung (31 %).
- 78 % geben ein insgesamt monatliches Nettoeinkommen von unter 1.500 Euro an.
- Fast 70 % der Befragten arbeiten noch nicht länger als zwölf Monate für die jeweilige Plattform.
- 33 % geben an, über mehr als eine Plattform zu arbeiten.

Überlassen wir unsere Zukunft nicht den Zockern!



P.b.b. 02Z03173M, ÖGB-Verlag, Johann-Böhm-Pl. 1, 1020 Wien, Retouren an PF 100 1350 Wien

**Nur das öffentliche
Pensionssystem ist eine
sichere Altersvorsorge.**

www.gpa-djp.at/pension

EINE INITIATIVE DER
GPA **djp**
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
DRUCK - JOURNALISMUS - PAPIER