



ARBEIT 4.0

**DIGITALISIERUNG DER
ARBEITSWELT**



Inhaltsverzeichnis

04 LERNEN: EIN LEBEN LANG

Mag. Gertraud Wiesinger, MA

08 WERTSCHÖPFUNG UND SOZIALE SICHERHEIT

Denis Strieder, BA

08 IN ZUKUNFT: AUFTRAG EMPFANGEN

René Grundei

10 ALLES MOBIL, ODER WIE?

Anneliese Rothleitner-Reinisch, MSc

12 ARBEITSZEIT 24/7

Denis Strieder, BA

13 DATEN SCHÜTZEN – DATEN NUTZEN

KR Patrick Christian Bauer

15 MEINE GESUNDHEIT – MEINE VERANTWORTUNG

Thomas Karner

18 MUSS DEMOKRATIE MODERN SEIN?

Nico Marchetti

17 WERT(E)VOLLE DIGITALISIERUNG

Dr. Karin Petter, MSc

19 VERÄNDERTE ARBEITSWELT, VERÄNDERTE GEWERKSCHAFT!

Mag. Caroline Hungerländer

21 FAZIT

22 AUTORENVORSTELLUNG

VORWORT



Denis Strieder und René Grundei

Die Digitalisierung wird unsere Lebens- und Arbeitswelten grundlegend verändern. Wir befinden uns mitten im Zeitalter der Digitalen Revolution. Historisch betrachtet vergleichbar mit der Industriellen Revolution vor 200 Jahren. Wir verstehen die Digitalisierung als einen „neuen“ Blick auf die Welt – einen Blick, der viele Dinge erleichtern kann. Das gilt für verschiedenste Bereiche, ob sie nun Bildung, Umwelt oder Mobilität betreffen. Es stellt sich nicht die Frage, ob das digitale Zeitalter kommt oder nicht – wir befinden uns bereits mitten drin. Wir haben allerdings die Wahl, ob wir den Schwung mitnehmen und auf der Welle reiten oder uns dagegen wehren und in den Wassermassen der Digitalisierung untergehen. Wir begreifen die Digitalisierung nicht als weitere Anstrengung neben den zahlreichen Krisen, die unsere Zeit prägen, sondern als einen entscheidenden Teil der Lösung. Als FCG sind für uns zwei Elemente von besonderer Bedeutung, die hervorragend zusammenwirken: Das christlich-soziale Wertefundament und bestmögliche Bedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Mit diesen Prinzipien ausgestattet sind wir die richtigen Ansprechpartner und Ideengeber, um das digitale Zeitalter erfolgreich zu gestalten. Wir begreifen die Digitalisierung als ein gemeinsames Projekt von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern.

In diesem Magazin widmen wir uns mehreren Bereichen der Arbeitswelt, die entweder grundlegend oder teilweise durch die Digitalisierung verändert werden. Dies beinhaltet verschiedene Aspekte, von der Veränderung der Arbeitszeiten bis zur Art und Weise, wie wir im digitalen Zeitalter arbeiten und lernen. Unser Anspruch ist es, den Menschen zu ermöglichen, an den Verbesserungen einer digitalen Arbeitswelt teilzuhaben. Dies erreichen wir über unser leidenschaftliches Engagement für optimale Bedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

In diesem Sinne wünschen wir viel Spaß beim Lesen!

LERNEN: EIN LEBEN LANG

Warum lebenslanges Lernen durch die
Digitalisierung einen neuen Stellenwert bekommt.



Mag. Gertraud Wiesinger, MA

Alle fünf Jahre verdoppelt sich das weltweit verfügbare Wissen

Unsere Welt ist im Wandel. Digitalisierung und neue Technologien beeinflussen vor allem die Arbeitswelt eklatant. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stehen vor neuen Herausforderungen. Die Anforderungen an die Beschäftigten werden sich in den kommenden Jahren durch neue Arbeitsinhalte und Arbeitsabläufe massiv ändern. Und das sehr schnell. Einige Zahlen verdeutlichen den raschen Wandel: Alle fünf Jahre verdoppelt sich das weltweit verfügbare Wissen. In manchen Bereichen dauert dies sogar nur neun Monate. Die Hälfte davon bleibt nur maximal vier Jahre aktuell. Was die Technologie betrifft, prognostiziert die EU-Kommission, dass bereits in nur zehn Jahren 80 Prozent der heute angewandten Technologien durch neue ersetzt worden sind. Berufsbilder werden sich verändern oder könnten gänzlich verschwinden. Studien sagen voraus, dass jeder zweite Arbeitsplatz durch den digitalen Wandel verschwinden wird. Die neu entstehenden Gegebenheiten im Arbeitsumfeld bedeuten, dass Menschen heute umdenken und ein Leben lang ihr Wissen und ihre Qualifikationen erweitern und adaptieren müssen, um konkurrenzfähig zu bleiben.

Der Betrieb als Lernort

Die Generierung von Wissen hat vor allem eine zeitliche Dimension. Es liegt zwar einerseits bei jedem selbst, sich Know-how anzueignen, hängt aber auch stark von den gegebenen Rahmenbedingungen ab. Unternehmen als Arbeitgeber und Gewerkschaften als Lobby der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind hier gefordert, die Beschäftigungsfähigkeit aufrechtzuerhalten. Durch laufende Qualifizierungsmaßnahmen kann für Beschäftigte der

Arbeitsplatz erhalten bleiben. Das Unternehmen bleibt dadurch konkurrenzfähig. Unsere Aufgabe als Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter muss es demnach sein, gemeinsam mit den Unternehmen und in weiterer Folge der Politik, Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen Beschäftigte lernen und sich weiterentwickeln können. Und das während der Arbeitszeit. Das bedeutet, der Betrieb muss Lernort sein. Es wird notwendig sein, Weiterbildung im Betrieb stärker zu etablieren und die Nachfrage nach Modellen wie etwa das der Bildungskarenz oder -teilzeit, zu erhöhen.

Wissensmanagement ist Gebot der Stunde

Wie bereits oben konstatiert, verändert sich unsere Arbeitswelt rasch. Die Fluktuation in Unternehmen wird größer. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer, die/der ausgehend von seiner Lehrzeit bis zur Pension in einem Betrieb beschäftigt ist, ist heute bereits selten und wird in der Zukunft die große Ausnahme sein. Hinsichtlich dieser Entwicklung wird ein zweiter wesentlicher Faktor in Bezug auf Lernen und Know-how sein, dass Wissen nicht verloren geht.

WISSENSMANAGEMENT MUSS ZU EINEM WESENTLICHEN BESTANDTEIL EINER UNTERNEHMENSKULTUR WERDEN.

Menschen ohne Bildungsabschluss als aussterbende Spezies

Sich bei der Betrachtung von lebenslangem Lernen nur auf die Jahre der Erwerbsfähigkeit zu beschränken, wäre, wie der Begriff schon zeigt, zu kurz gegriffen. Unsere Gesellschaft täte gut daran, das lebenslange Lernen bereits ab den ersten Lebensjahren zu stärken. Kleinkinder sollten bereits verstehen, wie sie sich Wissen aneignen können. Sie müssen das Lernen lernen, um im zukünftigen (Arbeits-)Leben bestehen zu können. Menschen ohne Abschluss (Lehr- oder Schulabschluss) müssen zur aussterbenden Spezies werden.

Unsere Herausforderungen

Wenn wir die oben kurz umrissenen Parameter erreicht haben, bekommt das lebenslange Lernen genau den Stellenwert, den es verdient und den es durch die digitalen Veränderungen braucht. In der Begleitung der Beschäftigten und der Schaffung von geeigneten Rahmenbedingungen für lebenslanges Lernen, liegt eine der zukünftigen Herausforderungen für uns als Belegschaftsvertretung. Aus- und Weiterbildung bekommen im Licht der Digitalisierung eine neue Bedeutung und lebenslanges Lernen muss somit das Natürlichste der Welt werden.

WERTSCHÖPFUNG UND SOZIALE SICHERHEIT



Denis Strieder, BA

Was bedeutet das digitale Zeitalter für die soziale Sicherheit in Österreich? Österreich hat ein ausgeprägtes Sozialsystem, das ist ein Faktum. Die breite Masse unserer Landsleute ist stolz auf diese Errungenschaft, wir haben ein gut gesponnenes Netz sozialer Sicherheiten, das Menschen vor Armut, Krankheit und Obdachlosigkeit bewahren soll. Dieses Netz muss allerdings auch finanziert werden. Dies passiert hierzulande durch relativ hohe Steuern, insbesondere auf den Faktor Arbeit.

Der digitale Wandel verändert nicht nur die Art und Weise wie wir uns bewegen und kommunizieren, sondern auch die Finanzierung unseres Wohlfahrtsstaates. Der Grund dafür ist simpel: Nehmen wir als Beispiel ein Unternehmen, das Autos produziert. In der Fabrik arbeiten Menschen. Diese zahlen in den Staatshaushalt ein. Ebenso das Unternehmen, das für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ebenfalls Abgaben leisten muss. Jetzt tauschen wir die Menschen durch Maschinen aus. Die neuen Roboter zahlen keine Steuern, ebenso muss das Unternehmen keine Abgaben (z.B. Lohnnebenkosten) für sie leisten. Diese Steuern und Abgaben fehlen im Staatshaushalt und vergrößern das Loch im Budget. Hinzu kommt, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegebenenfalls nun keinen Job mehr haben und auf Sozialleistungen angewiesen sind, um ihr Leben würdevoll gestalten zu können. Das bedeutet, dass mit weniger Geld mehr Menschen geholfen werden muss – eine einfache Rechnung, die mit der bisherigen Logik nicht zu lösen ist.

Also müssen wir uns etwas Neues überlegen, wenn wir unser Modell eines Wohlfahrtsstaates aufrechterhalten wollen. Das Unternehmen kann durch die genannten Veränderungen seine Produktivität sowie den Gewinn steigern



und spart gleichzeitig Geld durch die Einsparung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Am Ende des Tages steht auf der einen Seite enormer Gewinn für die Unternehmen, auf der anderen Seite ein gewaltiger Verlust für den Staatshaushalt. Diese beiden Entwicklungen können wir durch neue Konzepte ausbalancieren, um den sozialen Frieden in Österreich, Europa und der Welt zu sichern.

Das angeführte Beispiel der Fabrik ist lediglich ein Beispiel der Digitalisierung unserer Arbeitswelt. Expertinnen und Experten gehen insgesamt von einem deutlichen Verlust von Arbeitsplätzen aus, als Beispiel dienen Supermärkte, die künftig ohne Kassenspersonal und Regalbetreuerinnen sowie Regalbetreuer auskommen, in Schweden gibt es bereits eine Filiale, die ohne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auskommt und rund um die Uhr geöffnet ist.

Wir verbuchen als Gesellschaft einen Anstieg der Produktivität und der Effizienzsteigerung um bis zu einem Drittel unserer aktuellen Möglichkeiten. Gleichzeitig kommt es zu einer deutlichen Reduktion der geleisteten Beiträge und einer Zunahme arbeitsloser Personen und prekärer Beschäftigungsverhältnisse. Neue „digitale Arbeitgeber“ vergeben darüber hinaus Aufträge über Plattformen an Menschen, die theoretisch überall auf der Welt beheimatet sein können und ebenfalls keine Abgaben in Österreich leisten.

Ein bekanntes Problem sind zudem jene Unternehmen, die unser Steuersystem umgehen, obwohl sie einen wichtigen Beitrag leisten sollten. Das Ziel müsste sein, Unternehmen zu verpflichten, anständige Abgaben in jenen Staaten zu leisten, in denen sie ihren Umsatz generieren. Ein Sozialversicherungssystem, dessen Leistungen und Finanzierung hauptsächlich an das Erwerbseinkommen gekoppelt sind, ist im digitalen Zeitalter nicht mehr auf der Höhe der Zeit.

Unsere Vision sollte demnach sein, das Sozialsystem auf eine neue Grundlage zu stellen. Eine Wertschöpfungsabgabe oder Maschinensteuer sind Vorschläge, welche die Forderung nach angemessener Beteiligung der Unternehmen erheben. Die Begriffe sind lediglich Etiketten, von entscheidender Bedeutung wird der Inhalt eines neuen Steuerkonzeptes sein, das die Sicherung unseres Sozialsystems gewährleisten soll. Wichtig ist, dass wir weg von einer arbeitsplatzbezogenen Finanzierung kommen, hin zu einer breiten und sicheren Basis.

Wir haben die einzigartige Chance, die Qualität unserer Sozialsysteme zu verbessern und ihre Finanzierung auf eine zukunftstaugliche Basis zu stellen. Wir dürfen uns im Sinne unserer Verantwortung für die nächsten Generationen diese Chance nicht entgehen lassen.

IN ZUKUNFT: AUFTRAG EMPFANGEN

René Grundei

Viele Aspekte der Digitalisierung, die in den anderen Artikeln Erwähnung finden haben einen unmittelbaren Einfluss darauf, wie sich Arbeitsverhältnisse in Zukunft auch rechtlich gestalten werden. In Arbeitsverhältnissen, wie sie im Moment noch der Regelfall sind, haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber eine Arbeitsverpflichtung.

Online-Plattformen machen es möglich, dass es vermehrt zu einer Ausschreibung immer kleinerer Aufgaben an Werkvertragsnehmerinnen und Werkvertragsnehmer kommen wird. So werden zum Beispiel Hausverwaltungen beim ersten Schnee die Schneeräumarbeiten, oder Zeitungen Grafikarbeiten an jene vergeben, die dies zum billigsten Preis erledigen. Was sich im ersten Moment wie Science Fiction liest, passiert in vielen Bereichen schon heute. Der Online-Vermittlungsdienst für Fahrdienstleistungen Uber zeigt schon heute, wie die Zukunft der Beschäftigung aussehen könnte. Über die Plattform UberPop werden mittels einer App Kunden, die von A nach B wollen, mit Privatpersonen verbunden, die sie für ein Entgelt fahren. Da jene Personen, die den Transport entgeltlich übernehmen rein rechtlich in den seltensten Fällen über den nötigen Taxischein verfügen, ist UberPop sehr kreativ in der Außendarstellung der angebotenen Dienstleistung.

Geschäftsmodelle wie jene von Uber wird es in Zukunft immer häufiger geben. Am anderen Ende der Glasfaserverbindung werden Menschen sitzen, die bis vor kurzem in klassischen Arbeitsverhältnissen zu allen möglichen Tätigkeiten herangezogen wurden. Der Einfachheit halber nennen wir unseren Schneeräumer hier und im Folgenden Horstl und unsere Grafikerin Renate. Die Digitalisierung macht aus Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wie Renate und Horstl Auftragnehmerinnen und Auftragnehmer.

Die Folgen sind weitreichend. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schulden ihren Vorgesetzten ihre Arbeitsleistung. Menschen wie Renate oder Horstl schulden das Werk, also das Ergebnis der Arbeit. Das unternehmerische Risiko geht somit an Renate und Horstl über und sie müssen ihr Werkzeug und die Kosten für ihren Arbeitsplatz selbst finanzieren. Arbeitsrechtliche Errungenschaften und Mindestlöhne sind für Renate und Horstl entweder ungültig oder schwer durchsetzbar. Eine soziale Absicherung kennen die beiden nicht. Wenn ihre Auftraggeber gerade keine Arbeit für sie haben, dann haben sie auch kein Einkommen. Jene Aufgaben, die ortsungebunden erfüllt werden können, können auch weltweit ausgeschrieben werden. Renate steht mit ihren Grafikarbeiten im unmittelbaren Wettstreit mit Unternehmen und Menschen in ähnlicher Situation überall auf der Welt. Ob der Lohn, der bei Arbeit in solchen Plattformen entsteht, für ein Leben in Würde reicht, ist schwer vorauszusehen. Laut einem Kurier-Artikel vom 20.4.2015 kam ein Chauffeur, der sein Geld im Uber Netzwerk verdiente, auf einen Stundenlohn von 3,75 Euro.

Unabhängig davon, ob die zukünftigen Auftragnehmerinnen und Auftragnehmer nun selbstständig sind oder nicht, wird die Vertretung dieser immer größeren Gruppe für Gewerkschaften zur Überlebensfrage. Liest man Aussendungen und Papiere mancher Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter zum Thema Digitalisierung, so wird man unweigerlich an

den Kampf der Maschinenstürmer gegen technische Entwicklungen wie die Dampfmaschine erinnert.

Aufgeklärte Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter müssen diese „neuen Maschinenstürmer“ immer wieder daran erinnern, dass sich Technologien nicht aufhalten lassen.

**ES IST AN DER ZEIT, HIER GESTALTEND
TÄTIG ZU WERDEN UND REALISTISCHE
LÖSUNGEN FÜR DIE BETROFFENEN ZU
ERARBEITEN, STATT WELTFREMDE
VERBOTE ZU FORMULIEREN.**

Vielleicht erinnern sich dann auch die daran, die nach Verboten schreien, dass die Basis für die geliebte Eisenbahn die Entwicklung der verhassten Dampfmaschine war.

ALLES MOBIL, ODER WIE?


Anneliese Rothleitner-Reinisch, MSc

*Die Autorin hat die Bachelorarbeit
„Die Auswirkungen kollaborativer und
mobiler Arbeitsweisen auf die Abwicklung von
Projekten“ im Jahr 2014 an der FH Burgenland
verfasst und nutzt einige Gedanken und
Passagen aus der Arbeit für diesen Artikel, um
das Thema weiterzuentwickeln.*

Wir schreiben das Jahr 2016 und Begriffe wie Digitalisierung, Industrie 4.0 und Arbeit 4.0 prägen die Medienberichterstattung. Mobile Lösungen und Anwendungen sind aus der heutigen Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken. Laptops, Diensthandys, Apps, Clouds, VPN-Verbindungen, Social-Media-Tools, Intranetlösungen und Ähnliches gehören zu einem modernen Arbeitsumfeld.

Junge Menschen wachsen mit Tools und mobilen Arbeitsweisen auf und sehen diese in der Regel als selbstverständlich an. Jedoch verändert sich die Arbeitswelt nicht nur für junge Menschen, sondern für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, was das Thema viel facettenreicher macht. Verbunden mit jeder Veränderung steigt auch die Verantwortung der Belegschaftsvertreterinnen und Belegschaftsvertreter, die keinesfalls unterschätzt werden darf.

Werfen wir einen Blick in die Unternehmen, um zu sehen, welche Veränderungen die Arbeitsplätze betreffen. Die größte Veränderung ist die Mobilität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber auch jene der Daten. Man muss nicht im selben Bürogebäude, nicht in derselben Stadt und auch nicht im selben Land sitzen, um gemeinsam an einem Projekt zu arbeiten. Durch mobile Datenlösungen und entsprechende Internetverbindungen sowie mit modernen und gut gewählten Kommunikationstools ist es keine große Herausforderung, mit einer Kollegin bzw. einem Kollegen in London an einem gemeinsamen Projekt zu arbeiten. Dies ist auch über viele Zeitzonen hinweg möglich. Ob solch eine Zusammenarbeit erfolgreich ist, hängt von der Qualität der Kommunikation ab.

Neben der neuen Arbeitsweise spielt auch die Veränderung am Arbeitsplatz eine große Rolle. Grundsätzlich gilt, dass die meisten Beschäftigten nicht mehr an ihrem Arbeitsplatz sitzen müssen. Sie benötigen lediglich Strom und Internet, um ihrer Arbeit nachgehen zu können, was im Jahr 2016 keine große Schwierigkeit darstellt. Homeoffice oder Telearbeit stehen auf der Tagesordnung. Aber selbst wenn eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter ihren/seinen Arbeitstag im Unternehmen verbringt, heißt das nicht, dass sie/er täglich am persönlichen Schreibtisch sitzt. Große Unternehmen verändern ihre Büroräumlichkeiten immer öfter zu Arbeitsplätzen mit Desk-Sharing. Hier wird der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter beim Check-In ein Arbeitsplatz zugeteilt, an dem sie/er seinen Arbeitstag verbringen wird. So können die Auslastung der Arbeitsplätze optimal genutzt werden und sogenannte Leerläufe vermieden werden. Diese Art der Nutzung der Arbeitsplätze kann aber auch einen Schritt weitergehen, indem die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter sich in ein Coworking-Space einmietet und auch dort alle Voraussetzungen findet, um ihrer/seiner Arbeit nachgehen zu können. Ein Beispiel hierfür wäre Regus, wo eine solche Arbeitsweise ermöglicht wird.

Einerseits klingt das sehr verlockend, Arbeitszeit, Arbeitsplatz und Arbeitsort frei aussuchen zu können, andererseits ist das natürlich nicht so einfach. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen diese neue Arbeitsweise erst lernen, andere leben die Digitalisierung bereits. Für alle gilt: Es darf in keiner Weise zu einer Ausbeutung der Beschäftigten kommen, dadurch dass sie über mobile Lösungen ständig erreichbar sind. Und auch alle anderen arbeitsrechtlichen Facetten sind für die Belegschaftsvertreterinnen und Beleg-

schaftsvertreter künftig eine große Herausforderung, die wir keinesfalls unterschätzen dürfen. Denn in Wahrheit stecken wir mitten im Prozess und müssen diesen ordentlich begleiten.



**77 EIGENTLICH
KLINGT ALLES
SEHR VERLOCKEND**

ARBEITSZEIT: 24/7


Denis Strieder, BA

Welche Auswirkungen hat die Digitalisierung auf die Verteilung der Arbeitszeit? Produktivitätsgewinne durch neue Technologien müssten uns doch mehr Freizeit verschaffen – oder? Mehr Zeitautonomie, Reduktion der Arbeitszeit bei gleichem Lohn, sowie eine bessere Verteilung des Arbeitsvolumens sollten in Zukunft möglich sein.

Im Zuge der Digitalisierung der Arbeitswelt werden flexible Arbeitszeiten immer wichtiger. Das extremste Beispiel sind jene Menschen, die in der „crowd“ arbeiten. Sie können zu jeder Uhrzeit arbeiten, egal von welchem Ort aus, sie benötigen lediglich einen Laptop und Internetzugang. Diese Grundvoraussetzung wirkt sich entsprechend auf die Gestaltung der Arbeitszeit aus, fixe Arbeitszeiten machen hier keinen Sinn mehr. Es wird von der „Entgrenzung“ der Arbeitszeit gesprochen. Die weit verbreitete Norm von Montag bis Freitag jeweils acht Stunden im Büro zu verbringen, wird in Frage gestellt.

Neben einem Gewinn an zeitlicher Flexibilität in vielen Berufen, dürfen wir nicht die neuen Herausforderungen dieser Entwicklung außer Acht lassen.

Privat- und Arbeitsleben verschwimmen zunehmend ineinander und können für manche Menschen negative Begleiterscheinungen mit sich bringen, beispielsweise die Gesundheit oder das Sozialleben betreffend.

Es stellen sich mehrere Fragen, die mit unserem derzeitigen Arbeitszeitgesetz nicht adäquat beantwortet werden können. Wie sieht es z. B. mit der Erreichbarkeit aus? Zählt Emails lesen am Smartphone zur Arbeitszeit? Und wenn sowohl Erreichbarkeit als auch das Lesen der Emails zur Arbeitszeit gezählt werden, dann übersteigt die Arbeitszeit wahrscheinlich die gesetzliche Höchstarbeitszeit. Dafür werden die Unternehmen finanziell nicht aufkommen wollen, trotzdem sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter theoretisch rund um die Uhr erreichbar sein. Hier besteht Handlungsbedarf.

Wir brauchen mit Blick auf die Arbeitszeit neue Spielregeln, die neben einer Flexibilisierung, zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf führen. Das Recht auf „Log-Off“, auf klare Ruhezeiten, muss festgehalten werden.

DATEN SCHÜTZEN – DATEN NUTZEN

KR Patrick Christian Bauer

Mit den Worten „Daten sind das neue Gold“ brachte der Chef des Marktforschungsunternehmens GfK Matthias Hartmann die Wertigkeit von Daten in den Zeiten der Digitalisierung zum Ausdruck. Dass die korrekte Platzierung einer Werbung mit Hilfe einer genaueren Analyse des Konsumverhaltens zu großen Einsparungen führen kann, ist bekannt. Die Werbung, die ich als 32-jähriger Mann ohne Kinder auf den Bildschirm geliefert bekomme, unterscheidet sich grundlegend von jener, die meine Mutter sehen wird.

Was passiert aber, wenn sich das Schürfen nach dem neuem Gold auf immer weitere Lebensbereiche ausdehnt? Die Digitalisierung vieler Tätigkeitsbereiche hat die Analyse eines gesamten Personalstocks oder einzelner Beschäftigte in einer nie zuvor dagewesenen Qualität und Quantität ermöglicht.

Die Arbeitsabläufe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können zumindest theoretisch genau erfasst und auf Einzelpersonen heruntergerechnet werden. Mit Hilfe von Algorithmen wird heute schon auf Basis der Daten das Verhalten oder die Eignung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für bestimmte Aufgaben vorausgesagt oder die laufende Arbeit analysiert. So versucht beispielsweise Google mit ihrem Einstellungsalgorithmus vorherzusagen, welche Bewerberin/welcher Bewerber die größten Erfolgchancen hat, wenn er angestellt wird. Die großangelegte Sammlung von Daten in diesem Bereich stellt die Unternehmenskultur und den Datenschutz vor neue Herausforderungen.

77 JURISTISCH IST DIE SITUATION GANZ KLAR

Der Gesetzgeber unterscheidet hier zwischen Unternehmen mit Betriebsrat und Unternehmen ohne eine gewählte Interessensvertretung. Existiert in einem Unternehmen ein Betriebsrat, so sind Überwachungsmaßnahmen, die die Würde des Menschen berühren, rechtlich nur mit einer Betriebsvereinbarung möglich. Dies umfasst fast alle der zuvor genannten Programme zur Analyse der Mitarbeiterleistungen, aber auch Videoüberwachung. In Betriebsvereinbarungen zu Überwachungsmaßnahmen wird oft auch die Nutzung der gewonnenen Daten beschränkt. Ohne einer Zustimmung des Betriebsrates ist es somit rechtlich kaum möglich, ausreichend Daten für eine fundierte Analyse zusammenzutragen.

In den Verhandlungen zu Betriebsvereinbarungen ist jedoch ein großes Ungleichgewicht zwischen der Position eines Betriebsrates und der Geschäftsleitung immanent. Dies liegt schon alleine daran, dass die Geschäftsleitung über die Möglichkeit verfügt, sich professionelle Unterstützung zu sichern. Die Komplexität der Thematik macht es im Einzelfall fast unmöglich, ohne entsprechende Unterstützung eines Fachmannes auf Augenhöhe zu diskutieren. Auch lässt es sich für einen Betriebsrat nur schwer kontrollieren, ob die Daten nur im vereinbarten Ausmaß verwendet werden.

Noch schwieriger wird die Situation in Unternehmen ohne einen Betriebsrat. Hier ist für eine Überwachung und die Weiterverarbeitung der gesammelten Daten nur die Zustimmung der Betroffenen notwendig. Dass diese eine schlechte Verhandlungsposition haben, ist naheliegend. Zumindest steht ihnen das Recht zu, die Daten einzusehen, die über sie gesammelt wurden und über Sammlung und Verwendung der Daten informiert zu werden. Gegebenenfalls ist es auch ihr Recht, falsch eingegebene Daten korrigieren zu lassen.

Viele Vorfälle in der Vergangenheit lassen Teile der Bevölkerung an der Sicherheit ihrer Daten zweifeln. Es wird eine große Herausforderung, diese vor Kriminellen und Missbrauch zu schützen.

Die wesentlichste Frage wird am Ende sein, welche Möglichkeiten jene Menschen haben, die nicht dem errechneten Idealbild der Einstellungsalgorithmen entsprechen.



MEINE GESUNDHEIT – MEINE VERANTWORTUNG



Thomas Karner

Die Digitalisierung macht auch vor dem Gesundheitsbereich nicht halt. In Österreich ist mit ELGA ein wichtiger Schritt zur Vernetzung der Gesundheitseinrichtungen gelungen. Was noch fehlt, ist Bewusstseinsbildung: Jede und jeder ist für seine Gesundheit selbst verantwortlich. Künftig sollen Patientinnen und Patienten sogar noch mehr Verantwortung übernehmen, das medizinische Personal soll dabei unterstützend mitwirken.

In Zukunft werden z.B. Telesprechstunden und Gesundheits-Apps integrale Bestandteile der medizinischen Versorgung sein. Wichtig dabei ist, dass gute Online-Angebote den altbekannten „Dr. Google“, ablösen, da dieser für mehr Verunsicherung als Klarstellung sorgt. Die Bertelsmann-Stiftung in Deutschland beschäftigt sich seit 2015 mit diesem Thema und zeigt in ersten Projektergebnissen auf, dass die Technik auch die medizinische Versorgung verändert und verbessert, wenn die Patientinnen und Patienten bereit sind, sich darauf einzulassen und wenn Grundvoraussetzungen, wie die Hoheit über die eigenen Daten, Datenschutz sowie seriöse Aufklärung gewährleistet sind. Die Möglichkeiten im Bereich der Medizin 4.0 sind groß, sie erfordern aber die Kooperation mit den Patientinnen und Patienten. Das gemeinsame Ziel ist ein längeres, selbstbestimmtes Leben außerhalb von Gesundheitseinrichtungen. Die wesentlichste Herausforderung der Zukunft wird sein, den Menschen die Ängste vor der Technik zu nehmen und die positiven Aspekte wie z.B. die bessere Versorgung von Gebieten im ländlichen Raum oder die Einbeziehung von Experten via Videokonferenz hervorzuheben. Denn Medizin 4.0 kann zwar die Betreuung durch Menschen nicht ersetzen, aber doch wesentlich zum Wohlbefinden von Patientinnen und Patienten beitragen.

MUSS DEMOKRATIE MODERN SEIN?


Nico Marchetti

**77 BEI DEN GRUNDSÄTZEN EINER
DEMOKRATISCHEN WAHL UND
BEIM DATENSCHUTZ DARF ES KEINE
KOMPROMISSE GEBEN**

Das Rittern der Kandidatinnen und Kandidaten zur Bundespräsidentchaftswahl um Unterstützungserklärungen hat wieder eine Frage zu Tage gebracht: Sind die Abläufe in unserem demokratischen System überhaupt noch zeitgemäß? Denn das Prozedere, mit einem Lichtbildausweis bewaffnet zum Gemeindeamt gehen zu müssen, um den Zettel danach dem jeweiligen Kampagnenbüro zu übermitteln, ist schon für eingefleischte Parteifunktionäre eine Qual, geschweige denn für den Otto-Normal-Bürger. In diesem konkreten Fall könnte man analog zu bereits bestehenden Systemen für Bürgerinitiativen und Petitionen ganz einfach online seine Kandidatin bzw. seinen Kandidaten unterstützen. Wenn man einen Schritt weiterdenkt, stößt man natürlich bald auf das Reizthema E-Voting. Bei der ÖH-Wahl 2009 wagte man einen ersten Versuch, elektronisch abzustimmen. Das Ergebnis: Der VfGH hat die Verordnung zum E-Voting bei der ÖH-Wahl als gesetzeswidrig aufgehoben. Verständlich? Ja, denn bei den Grundsätzen einer demokratischen Wahl und beim Datenschutz darf es keine Kompromisse geben. Sollte man deswegen das E-Voting ad acta legen? Nein, denn in der Begründung heißt es, dass es beim damaligen Stand der Technologie schwer durchzuführen gewesen wäre und entsprechende Anforderungen erst erfüllt werden müssten.

Heute schreiben wir das Jahr 2016, die Digitalisierung schreitet voran und die Technologien entwickeln sich rasant weiter. In absehbarer Zeit werden wir ohne Zweifel technisch in der Lage sein, elektronisch sicher abstimmen zu können. In Zeiten sinkender Wahlbeteiligungen sollten wir das auch tun. Jeder Schritt, der dazu dient, die Hürden, um sich an unserem demokratischen System zu beteiligen, zu senken, wird am Ende des Tages unsere Demokratie stärken.

WERT(E)VOLLE DIGITALISIERUNG?

Dr. Karin Petter, MSc

Facebook, Instagram, E-Banking, Computer-Klassen, Selbstbedienungskassen etc. gehören heute schon zum Alltag. Obwohl noch jung an Jahren, sind diese Innovationen Ausdruck für eine radikale Veränderung in der Interaktion von Menschen.

Wer hier „HALT“ rufen will und dabei zur „guten alten Zeit“ zurückdenkt, der ruft einem Zug hinterher, der bereits abgefahrenen ist. Digitalisierung ist bereits auf Schiene und der Zug in Bewegung. Daran gibt es nichts zu ändern. Sowohl im privaten, schulischen als auch im beruflichen Bereich ist digitale Kompetenz zu einer Schlüsselkompetenz geworden. Dass Digitalisierung allgegenwärtig ist, bedeutet jedoch nicht, dass der voranschreitende Digitalisie-

rungs-Prozess unhinterfragt und unkritisch als gut zu bewerten ist. Denn wie bei einer Zugfahrt, ist nicht nur die reibungslose Fahrt wichtig, sondern ebenso der (Fahr-)Zweck, eine kontrollierte Geschwindigkeit und bestimmte Sicherheitsvorkehrungen, die dann greifen können, wenn der eigentlich einwandfreie (Digitalisierungs-)Zug zu entgleisen droht. Erst dann, wenn alle Punkte erfüllt sind, kann von einer den Menschen unterstützenden (Zug-)Fahrt gesprochen werden.

Wenn wir dieses Bild auf die Digitalisierung umlegen, dann zeigt sich, dass dort allein die „reibungslose Reise“ im Zentrum steht. Selbstverständlich wurden und werden durch die digitalen Innovationen Prozesse einfacher, effizienter, schneller, günstiger und bedürfnisorientierter. Aber welche Bedürfnisse werden da primär erfüllt und für wen? Stehen da nicht monetärer Erfolg und insgesamt steigender Gewinn im Vordergrund?

DIE GROSSEN VORTEILE DER DIGITALISIERUNG SIND SICHERLICH DER GRUND FÜR IHREN REVOLUTIONÄREN KERN.

Folgt man unterschiedlichen Prognosen, so fällt auf, wie radikal die digitalen Innovationen unser Leben verändern (werden). Was aber nicht darüber hinweg-

täuschen lässt, dass der Zweck – Wozu dient uns die Digitalisierung? – erst vereinbart werden muss. Beziehungsweise es weiterer Rahmenbedingungen braucht, welche als Sicherheitsvorkehrungen verheerende Entgleisungen der Innovation „Digitalisierung“ vorbeugen und eine risikoarme Reise garantieren.

War bisher die Devise bei Innovationen: „Wer riskiert gewinnt!“, so hat dieser Ansatz angesichts der globalen öko-sozialen Krise seine Berechtigung verloren. Umweltverschmutzung, Klimawandel, Wasserfrage, Verschlechterung der Lebensqualität (auch durch vermehrten Stress) und weltweite soziale Ungerechtigkeit sind nur einige Konsequenzen einer reinen Profit-Logik bzw. eines ausschließlichen Fokussierens auf die Prozessoptimierung. Diese Engführung gilt es bei der Digitalisierung zu verhindern. Und wer, wenn nicht die Gewerkschaften, müssen hier ihre Stimme als „soziales Gewissen“ erheben.

Die Aufgabe, die auf uns Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen zukommt, besteht darin, aufzuzeigen, dass es neben der ökonomischen Dimension auch die zweite ethische Dimension braucht. Nur wenn beide Dimensionen zusammengedacht werden, können Innovationen – wie die Digitalisierung – zum Wohl „unseres gemeinsamen Hauses“ (Papst Franziskus, *Laudato si*) beitragen.

Nehmen wir die ethische Dimension nicht dazu, dann müssen wir mit weiteren Korruptionsskandalen rechnen. Sie sind nichts anderes als ein Indiz dafür, dass Prozessoptimierung bzw. Systemvertrauen den Raum für Missbrauch öffnen, weil jene Verantwortung, die aus dem persönlichen Pflichtbewusstsein resultiert, auf das System oder einen „schwachen“ Sündenbock abgeschoben wird.

Die FCG wirft in ihrem Positionspapier drei Fragen auf, mit denen die christlichen Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen Rahmenbedingungen für die Digitalisierung einfordern.

- 1. Wo findet die Wertschöpfung statt und wo fließt das Geld hin?**
- 2. Wie wird der Gewinn aus Arbeitseinsatz und Betriebsmitteleinsatz gerecht verteilt?**
- 3. Wie wird die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme für die Zukunft gewährleistet?**

Dabei geht es in diesen Fragen darum, Verantwortung zu streuen (=diversifizieren), weil Profit und Gemeinwohl zusammengehören, wenn es um ein nachhaltiges Wirtschaften geht.

VERÄNDERTE ARBEITSWELT, VERÄNDERTE GEWERKSCHAFT!

Mag. Caroline Hungerländer

Auf ihr innerstes Wesen heruntergebrochen, ist Gewerkschaftsarbeit eine Dienstleistung an den Mitgliedern. Und wie jeder Dienstleister muss sie ihr Angebot an der Nachfrage orientieren. Die Nachfrage scheint heute verändert, das Angebot nicht mehr passend. Ein Gedankenanstoß. Ein Weckruf.

Die Nachfrage Näher am Individuum

Junge Menschen sind oft gezwungen, mehrere prekäre Arbeitsverhältnisse zu vereinen: zwanzig Stunden auf Werkvertragsbasis, nebenbei Freelancer, nebenbei Uber Fahrer. Flexible Arbeitszeiten, flexible Dienstverhältnisse. Tradierte Regeln gelten nicht mehr und neue wurden noch nicht aufgestellt. Gerade an diesem Punkt ergibt sich der Bedarf an die Gewerkschaft: die persönliche Orientierungshilfe in Zeiten des Umbruchs.

Eine Gewerkschaft sollte die kommenden branchenspezifischen Veränderungen voraussehen und ihre Mitglieder darauf vorbereiten können: mit Weiterbildungsmaßnahmen beispielsweise. Vielleicht ist künftig der Bedarf eines Mitglieds an seine Gewerkschaft, dass sie ihn durch sein Berufsleben geleitet: Weiterbildungsmaßnahmen anbietet, ihn beim lebenslangen Lernen unterstützt.

Arbeitslosigkeit allgegenwärtig

Treffen die Prognosen namhafter Ökonomen zu, wird die Arbeitslosigkeit in Folge der digitalen Revolution drastisch ansteigen. Dies betrifft nicht nur Berufe, die durch digitale Lösungen ersetzt werden können, sondern wird auch einen stetigen Wechsel zwischen Arbeit und Arbeitslosigkeit für den Einzel-

nen bedeuten. Als Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter müssen wir uns dringend überlegen, wie Gesellschaften mit hoher Arbeitslosigkeit sinnvoll strukturiert sein müssen und wie der Übergang zwischen Arbeitslosigkeit und Arbeitsverhältnissen reibungsloser funktionieren kann. Vor allem: welche Besteuerungsmodelle für Firmen angesichts eines geringer werdenden Faktors Arbeit gerecht sind.

Das Angebot

Formen der Mitgliedschaft

Mitgliedschaften haben ihren Reiz verloren, Menschen möchten sich nicht mehr langfristig an Organisationen binden. Das wiederum ist ein existenzielles Problem für eine Gewerkschaft, deren Stärke auf ihrer Mitgliederzahl beruht. Auch die Gewerkschaft wird Möglichkeiten finden müssen, ihre Mitgliedschaft niederschwelliger und attraktiver – bedarfsorientierter – zu gestalten.

Digitale Gewerkschaft

Eine moderne Gewerkschaft braucht auch moderne Strukturen. Früher oder später müssen wir uns der Frage stellen, wie eine Gewerkschaft aussehen muss, um den neuen Anforderungen der Arbeitswelt und der Gesellschaft gerecht zu werden. Das ist hart und rigoros, aber es ist ein notwendiger Schritt. Die Veränderung wird sich von uns nicht aufhalten lassen – die einzig sich stellende Frage ist, ob wir als FCG in der Veränderung bestehen können. Und das können wir nur, wenn wir uns mitverändern.

Das Arbeiterleid der industriellen Revolution hat starke Gewerkschaften hervorgebracht, indem die akuten Bedürfnisse der Menschen befriedigt wurden. Wir stehen am Beginn der digitalen Revolution und das Wesen der Veränderung ist kein anderes. Der Bedarf an Gewerkschaften ist auch heute noch vorhanden. Der Bedarf an Gewerkschaften wird in Zukunft zunehmen, denn die Arbeitswelt wird härter, die Konkurrenz größer, die Jobs weniger. Und wo eine Nachfrage ist, dort wird auch ein Angebot entstehen.

**DIE EINZIGE FRAGE IST DAHER:
WERDEN WIR ALS FCG ES SCHAFFEN,
DIESES ANGEBOT ZU SEIN?**

Ergreifen wir dieses Zeitfenster – erstellen wir Angebote, die künftige Nachfragen decken!

FAZIT

Wie aus unserem Magazin hervorgeht, ist die „Digitale Revolution“ bereits in vollem Gange und übt massiven Einfluss auf verschiedenste Bereiche unserer Lebens- und Arbeitswelten aus. Die Intensität und Geschwindigkeit dieser resultierenden Veränderungen werden höchstwahrscheinlich in den kommenden Jahren stetig zunehmen. Indem wir uns schon jetzt mit diesem wichtigem Thema beschäftigen, werden wir bestens gewappnet den offenen Fragestellungen entgegentreten.

Entscheidungsprozesse bei vielen dieser Fragestellungen stehen uns zwar erst noch bevor, doch wir werden bereits jetzt für bestmögliche Bedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Kontext der Digitalisierung kämpfen. In der Tradition der Sozialpartnerschaft werden wir unsere Verantwortung wahrnehmen und mit den Vertretern der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die besten Lösungen für die kommenden Herausforderungen ausarbeiten. Unser Ziel ist es, dass alle Menschen gleichermaßen an den neuen Möglichkeiten des digitalen Zeitalters teilhaben und profitieren können. Dafür werden wir uns engagieren.

Wir begreifen die Digitalisierung der Arbeitswelt als Chance. Als eine Chance für mehr Gerechtigkeit, ein zukunftstaugliches Sozialsystem, sicheren Wohlstand, bessere Gesundheit und mehr Zeit für jene Dinge, die uns am Herzen liegen.



ANNE ROTHLEITNER-REINISCH, MSC

ist Pressesprecherin der FCG im ÖGB. Im Rahmen ihres Studiums an der FH Burgenland setzte sie sich intensiv mit der Veränderung der Arbeitswelt durch die Digitalisierung auseinander.



DENIS STRIEDER, BA

ist Generalsekretär der FCG Jugend, Jugendsekretär des ÖGB und Leiter der Jugendakademie des Dr. Karl Kummer Instituts



MAG. GERTRAUD WIESINGER, MA

arbeitet in der GPA-djp und für die FCG. Im Rahmen ihrer Tätigkeit beschäftigt sie sich u.a. mit Bildungsthemen, im Besonderen mit gewerkschaftlicher Erwachsenenbildung.



THOMAS KARNER

ist diplomierter Mentaltrainer, Buchhalter bei der Steirischen Landesregierung und Präsidiumsmitglied der Österreichischen Gewerkschaftsjugend.



NICO MARCHETTI

ist Landesobmann der Jungen ÖVP Wien und Bankangestellter. Er setzt sich auch im Rahmen seines Betriebswirtschafts-Studiums an der WU mit der Digitalisierung und ihrer Auswirkung auseinander.



MAG. CAROLINE HUNGERLÄNDER

ist Absolventin der Diplomatischen Akademie, studierte Germanistin, Stv. Bundesvorsitzende der FCG und Angestellte.



KR PATRICK CHRISTIAN BAUER

ist Internationaler Referent der FCG und Kammerrat der Arbeiterkammer Wien.



RENÉ GRUNDEI

ist Bundesvorsitzender der FCG Jugend, Angestellter der Wiener Linien und selbstständiger Personal Trainer



DR. KARIN PETTER, MSC

studierte Sozialethik und Veränderungsmanagement. Ihr Arbeitsschwerpunkt als Bildungs- und Schulungsreferentin der FCG ist die Kontrovers-kommunikation

IMPRESSUM/OFFENLEGUNG

nach § 25 Mediengesetz

Medieninhaber, Herausgeber, Hersteller, Verleger
und Redaktion:

Zentralverband der christlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Österreichs

Laudongasse 16
1080 Wien

Tel.: +43 1 534 44 - 39 287
Fax: +43 1 534 44 - 39 903
E-Mail: presse@fcg.at

www.fcg.at/impressum

ZVR-Zahl: 938 560 454

Redaktion:
Denis Strieder, Anneliese Rothleitner-Reinisch

KONTAKT

Fraktion Christlicher Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter – Jugend

Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien

Tel: +43 1 534 44 - 39 068
E-Mail: jugend@fcg.at

Erschienen im Mai 2016

digitale-arbeitswelt.at

