

Arbeit & Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

www.arbeit-wirtschaft.at

© ÖGB-Verlag/Michael Mazohl



Überall ist digital

Schwerpunkt Digitalisierung

Coverstory:
Vom Bleisatz zu Indesign

Die Digitalisierung lässt Berufe verschwinden und verändert die Arbeitswelt grundlegend. **6**

Interview:
Sozial-Digital oder Neoliberal?

Gewerkschafterin Streissler-Führer: die Digitalisierung im Sinne der Menschen gestalten! **18**

Reportage:
Freund und Helfer

InfluencerInnen und Chatbots greifen tief in die etablierten Systeme ein. **28**



18

Interview

Agnes Streissler-Führer, Geschäftsführerin der GPA-djp, über die Verantwortung der Gewerkschaften, dem Trend entgegenzuhalten, dass Technik gegen statt für Menschen eingesetzt wird.



28

Reportage

InfluencerInnen und Chatbots greifen tief in die etablierten Systeme um sich herum ein. Was machen sie genau und wozu brauchen wir sie eigentlich?

Schwerpunkt

Fließband-App

Das Digitalisieren von Dienstleistungen gestaltet den Arbeitsmarkt und die Arbeitsorganisation grundlegend um.

12

Mitbestimmung 4.0

Auch wenn Unternehmensstrategien immer stärker digitalisiert werden, darf dabei nicht auf Mitbestimmung vergessen werden.

14

Vernetzung gegen das Monopol

Der Foodora-Betriebsrat über Vernetzung, um dem knallharten Arbeitgeber etwas entgegenhalten zu können.

16

Kontrastreiche Zukunft

Wie kann Mitbestimmung 2035 aussehen? Die Hans-Böckler-Stiftung hat vier mögliche Zukunftsszenarien erarbeitet.

22

Der digitale Graben

630.000 Menschen nutzen das Internet nicht. Die Spaltung verläuft entlang von Alter, Geschlecht und Bildung.

26

Der Roboter steht bereit

Neue Technologien können die Gesellschaft verbessern. Aber es braucht Regeln und einen sinnvollen Rahmen.

34

Würde statt Profit

In 16 World Cafés diskutieren Beschäftigte über Chancen und Herausforderungen in einer digitalisierten Zukunft.

36

Betriebsratsarbeit 4.0

Kommunikation ist ein unerlässliches Kernstück der Betriebsratsarbeit. Wie Betriebsräte Neue Medien nutzen.

38

Wie gemeinnützig ist das Internet?

Die Wurzeln liegen im staatlichen oder staatlich geförderten Bereich. Später sprangen private Konzerne auf.

40

Glossar: Sprache 4.0

Von Block-Chain zu verschwommenen Wertschöpfungsketten: Begriffe aus der digitalen Welt.

42



Coverstory

Der gelernte Schriftsetzer und frühere Layouter der A&W, Dietmar Kreuzberger, blickt mit Redaktionsassistentin Sonja Adler zurück auf den Wandel in der Arbeitswelt.

Standards

Historie: (Arbeits-)Welt 1.0	4
Standpunkt: Bitte mehr Wagemut!	5
Statistiken: Digitale Kompetenzen	24
Nicht zuletzt – von Wolfgang Katzian	43
Frisch gebloggt	44
Aus AK und Gewerkschaften	45
Man kann nicht alles wissen	46

Erklärungen aller grün markierten Worte.

Impressum

Redaktion „Arbeit&Wirtschaft“:
 Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien,
 Tel.: (01) 534 44-39263 Dw.,
 Fax: (01) 534 44-100222 Dw.,
 Sonja Fercher (CvD),
 Sonja Adler (Sekretariat): 39263 Dw.
 E-Mail: sonja.adler@oegb.at
 Internet: www.arbeit-wirtschaft.at

Abonnementverwaltung und Adressänderung:
 Bettina Eichhorn, Cynthia Fadenberger, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, Tel.: (01) 662 32 96-0
 E-Mail: aboservice@oegbverlag.at

Redaktionskomitee:
 Bernhard Achitz, Sonja Adler, Thomas Angerer, Lucia Bauer, Romana Brait, Gerhard Bröthaler, Adi Buxbaum, Brigitte Daumen Garrido, Georg Feigl, Sonja Fercher, Andreas Gjecaj, Elisabeth Glantschnig, Oliver Gruber, Richard Halwax, Melissa Huber, Lena Karasz, Georg Kovarik, Florian Kräftner, Iris Krassnitzer, Sylvia Kuba, Vera Lacina, Heinz Leitsmüller, Sabine Letz, Pia Lichtblau, Markus Marterbauer, Michael Mazohl, Martin Müller, Klaus-Dieter Mulley, Martin Panholzer, Brigitte Pellar, Sybille Pirklbauer, Charlotte Reiff, Philipp Schnell, Josef Thoman, Christina Wieser, Gabriele Zgubic, Karin Zimmermann

Redaktionsmitglieder:
 Sonja Fercher (CvD), Sonja Adler (Sekretariat),
 Michael Mazohl (Artdirektion)
 Gabriela Niederführ (Grafik und Layout)

MitarbeiterInnen dieser Ausgabe:
 Sonja Fercher (CvD), Sonja Adler, Christian Bunke,
 Astrid Fadler, Wolfgang Katzian, Sylvia Kuba, Ilse Leidl-Krapfenbauer, Michael Mazohl, Dietmar Meister,
 Gabriele Müller, Brigitte Pellar, Alexandra Rotter,
 Simon Schumich, Robert Walasinski, Karin Zimmermann

Herausgeber:
 Bundesarbeitskammer, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, und Österreichischer Gewerkschaftsbund, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Medieninhaber:
 Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: (01) 662 32 96-0 Dw., Fax: (01) 662 32 96-39793 Dw.
 E-Mail: zeitschriften@oegbverlag.at
 Internet: www.oegbverlag.at

Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH

Verlagsort: Wien

Herstellungsort: Wien

Preise (inkl. MwSt.):
 Einzelnummer: € 2,50;
 Jahresabonnement Inland € 20,-;
 Ausland zuzüglich € 12,- Porto;
 für Lehrlinge, StudentInnen und PensionistInnen ermäßigtes Jahresabonnement € 10,-
 Bestellungen an den Verlag des ÖGB, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: (01) 662 32 96-0,
 E-Mail: aboservice@oegbverlag.at

Offenlegung gemäß Mediengesetz, § 25:
www.arbeit-wirtschaft.at/offenlegung
 ZVR-Nr. 576439352 • DVR-Nr. 0046655
 ISSN (Print) 0003-7656, ISSN (Online) 1605-6493,
 ISSN (Blog) 2519-5492

Die in der Zeitschrift „Arbeit&Wirtschaft“ wiedergegebenen Artikel entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung von Redaktion und Herausgeber. Jeder/ jede AutorIn trägt die Verantwortung für seinen/ihren Beitrag. Es ist nicht die Absicht der Redaktion, die vollständige Übereinstimmung aller MitarbeiterInnen zu erzielen. Sie sieht vielmehr in einer Vielfalt der Meinungen die Grundlage einer fruchtbaren geistigen Auseinandersetzung. Die Redaktion übernimmt keine Gewähr für unverlangt eingesandte Manuskripte. Nachdrucke, auch auszugsweise, nur mit Zustimmung der Redaktion und mit Quellenangabe.

(Arbeits-)Welt 1.0

Die Umbrüche der Arbeits- und Lebenswelt durch die erste industrielle Revolution waren nicht weniger dramatisch als heute.

Der Einsatz von dampfbetriebenen Maschinen in Produktion und Verkehr revolutionierte im 19. Jahrhundert das Leben. Ein Standardwerk über die Wirtschaftsentwicklung aus dem Jahr 1874 beschrieb diese Revolution eindrücklich: *Alte Lumpen werden mit Maschinen wieder aufgedröselt und mit Maschinen wieder zu schöner Kunstwolle versponnen, Maschinen besohlen Stiefel, fertigen Stahlfedern, streichen an, glätten, mustern – alle nützlichen Beschäftigungen haben sie fast dem Menschen abgenommen.*

Aus Sicht des bürgerlich-liberalen Autors, der Maschinen als „eiserne Hilfsarbeiter“ bezeichnete, war auch die Arbeit an diesen Maschinen ein Fortschritt: *Man hat viel von der „menschenentwürdigenden“ Arbeit ... der Maschinenindustrie gesprochen, dabei aber außer Acht gelassen, dass es doch weit weniger ehrenrührig und langweilig sein muss, eine monotone Arbeit zu leiten und die Leistungen der Maschine zu beaufsichtigen, als dieselbe Arbeit selbst auszuführen. Gerade die Maschine befreit den Menschen von der physischen Last der Arbeit ... wohl aber hat die Beschäftigung an Arbeitsmaschinen ... gerade durch ihre Einförmigkeit den Arbeiter zum Nachdenken veranlasst, ihm zunächst einen Einblick in das Wesen der eigenen Maschine aufgezwungen, dadurch aber nach und nach Gedanken hervorgebracht, welche schließlich sehr oft*

neue und mitunter bedeutende Erfindungen hervorgebracht haben.

Was der Autor zu erwähnen vergisst: Die angesprochene Innovativkraft und das geistige Potenzial der FabrikarbeiterInnen wurden nicht einmal annähernd honoriert, von einer gerechten Entlohnung ganz zu schweigen. Etwa dreißig Jahre später war die elektrotechnische Revolution in vollem Gange, an der Lohnfront hatte sich aber wenig geändert. Die Zeitschrift der freigewerkschaftlichen Metallarbeiterorganisation berichtete 1901 über die Lage der Mechaniker: *In den letzten Jahrzehnten hat die Mechanik allerdings einen riesigen Aufschwung genommen. Die Erfindungen, die auf allen Gebieten, insbesondere der Elektrotechnik gemacht wurden, hatten das Aufblühen von vielen größeren und kleineren Unternehmungen ermöglicht. Veraltete und nicht mehr entsprechende Apparate mussten durch modernere und vollkommeneren ersetzt werden, neue Systeme und Konstruktionen wurden ausgeführt, unzählige Installationen und elektrische Einrichtungen besorgt.*

Aber, so die Metaller-Organisation, das gute Image des Mechanikerberufs als erstrebenswerter Zukunftsberuf entspräche keineswegs der Realität: *In die Öffentlichkeit dringt über die wahren Zustände im Gewerbe sehr selten etwas, im Gegenteil, die öffentliche Meinung wird noch irreführt durch einzelne Mechanikergehilfen, die gegen ihr besseres*



Emblem der Maschinenbauer

© Gewerkschaft PRO-GE

Im Zentrum des historischen Logos der Maschinenbauer stand das Flugrad, das Symbol der Eisenbahn. Von den Arbeitern der Bahnwerkstätten, wo die Lokomotiven gebaut und gewartet wurden, ging die gewerkschaftliche Organisation der Bahnbediensteten aus.

Wissen günstigere Meinungen verbreiten, und zwar hauptsächlich bezüglich der Löhne.

Diese Hightech-Spezialisten hielten es lange Zeit ebenso für überflüssig, sich in Gewerkschaften zusammenzuschließen, wie die Beschäftigten im Hightech-Paradies Silicon Valley des 21. Jahrhunderts. Aber beide lernten dazu und auch im Silicon Valley beginnen sich die ArbeitnehmerInnen zu organisieren.

Ausgewählt und kommentiert von
Brigitte Pellar
brigitte.pellar@aon.at



Sonja Fercher

Chefin vom Dienst
Arbeit&Wirtschaft

Bitte mehr Wagemut!

Standpunkt

Eine rund 70-jährige Nachbarin meinte kürzlich zu meiner gleichaltrigen Mutter: „Wie sich die Arbeitswelt, aber auch die private Welt geändert hat, seitdem wir zu arbeiten begonnen haben und welche Techniken wir uns seither aneignen mussten ...“ Das ist in dem Zeithorizont von etwas mehr als 40 Jahren in der Tat eine ganze Menge. Erst wenn ich mitbekomme, wie schwer sich manche AltersgenossInnen meiner Mutter mit Computern und dem Internet tun, ziehe ich meinen Hut vor Ehrfurcht, mit wie viel Wagemut sie sich an die verschiedenen neuen Technologien heranwagen.

Viel Wagemut braucht es momentan auch, wenn man den technischen Wandel im Sinne der Menschen gestalten möchte. Und doch ist es schlichtweg eine Notwendigkeit, dagegenzuhalten. Immerhin stehen die Chancen der Menschen auf dem Spiel.

Energisch für Leistung

Schon seit Jahren hinterlässt auch die Digitalisierung ihre Spuren am Arbeitsmarkt. Doch statt damit zu beginnen, die jungen Menschen für die weiteren Entwicklungen fit zu machen, macht die Regierung in Sachen Bildung eine Retro-Politik, die bestehende Ungleichheiten noch weiter verstärkt. Auch wenn ich es an dieser Stelle bereits öfter geschrieben

habe, werde ich nicht müde, es immer wieder zu wiederholen: Österreich hat eines der am stärksten sozial selektierenden Bildungssysteme Europas. Statt dem energisch entgegenzuwirken, hält die Regierung am Status quo fest.

Rund um den Tag der Arbeit widmen sich mehrere Medien dem Thema „Zukunft der Arbeit“. Eine häufig gestellte Frage: Kommt mit der Digitalisierung das Ende der Arbeit? Diese Fragestellung aber ist falsch, suggeriert sie doch, dass es momentan genug Arbeit gäbe. Dem ist aber bei Weitem nicht so, sondern vielmehr gibt es eine enorme Lücke, die zusätzlich Beschäftigte betrifft, die es ohnehin schon schwer am Arbeitsmarkt haben.

Doch statt dies zum Anlass zu nehmen, um einen Blick in die weitere Zukunft zu richten, hat die Regierung nur zwei Antworten parat: Die Arbeitslosen seien zu faul und zu viele MigrantInnen würden in den Sozialstaat zuwandern wollen. Die Lösung: Druck erhöhen, Grenzen schließen. Es hat zwar angesichts der ideologischen Verfasstheit dieser Koalition durchaus eine gewisse Logik, kommt jedoch geradezu einer Realitätsverweigerung gleich. Immerhin hinterlässt die Globalisierung nicht jetzt erst ihre Spuren, und es ist längst klar, dass sich viele Dinge nur auf europäischer oder gar internationaler Ebene überhaupt noch regulieren lassen.

Es steht zu befürchten, dass die Digitalisierung noch weitere Beschäftigten in die Arbeitslosigkeit führen wird. Freilich wird sie auch neue Arbeitsplätze schaffen, doch nicht alle Beschäftigten werden so einfach umgeschult werden können. Doch statt erfolgreiche Maßnahmen wie die Aktion 20.000 weiterzuführen, wird sie abgedreht, ganz zu schweigen davon, dass man noch eine ganze Reihe neuer Konzepte entwickeln müssen.

Bremsen ziehen

Auch die zukünftige Finanzierung des Wohlfahrtsstaates – die beste Absicherung gegen Krisen, wie das Wirtschaftsforschungsinstitut WIFO kürzlich bestätigt hat – muss mutig angegangen werden. Diese steht nämlich auf wackeligen Beinen, wenn jene Form der Digitalisierung, wie sie momentan in der Wirtschaft vollzogen wird, ungebremst weitergeht. Denn woher sollen die finanziellen Mittel für ein gutes Bildungssystem herkommen, das die jungen Menschen fit für den Arbeitsmarkt 4.0 macht oder für eine Arbeitsmarktpolitik, die die Folgen des Wandels abfedert? Dies macht die Frage um Vermögenssteuern umso relevanter. Dazu kommt die Frage, wie die Erträge aus den Gewinnen der Digitalisierung fair verteilt werden können, sodass alle an diesem Wohlstand teilhaben können.

Vom Bleisatz über Klebesatz zu Indesign

Der frühere Layouter der Arbeit&Wirtschaft Dietmar Kreuzberger hat in seiner 45-jährigen Laufbahn viele technische Veränderungen erlebt, bevor die Digitalisierung den von ihm erlernten Beruf als Schriftsetzer verschwinden ließ. Gemeinsam mit Redaktionsassistentin Sonja Adler blickt er zurück auf den Wandel in der Arbeitswelt.

Text: Sonja Fercher | Fotos: Michael Mazohl

Sehe ich richtig?“, fragt ein früherer Arbeitskollege ungläubig und zugleich hocheifrig, als er Dietmar Kreuzberger an jenem Ort antrifft, wo sie beide bis vor Kurzem noch gemeinsam gearbeitet haben. Es ist gerade einmal wenige Wochen her, dass sich der langjährige Layouter der Arbeit&Wirtschaft in den wohlverdienten Ruhestand verabschiedet hat. Gut gelaunt und gelöst begrüßt der frischgebackene Pensionist seine früheren WeggefährtInnen.

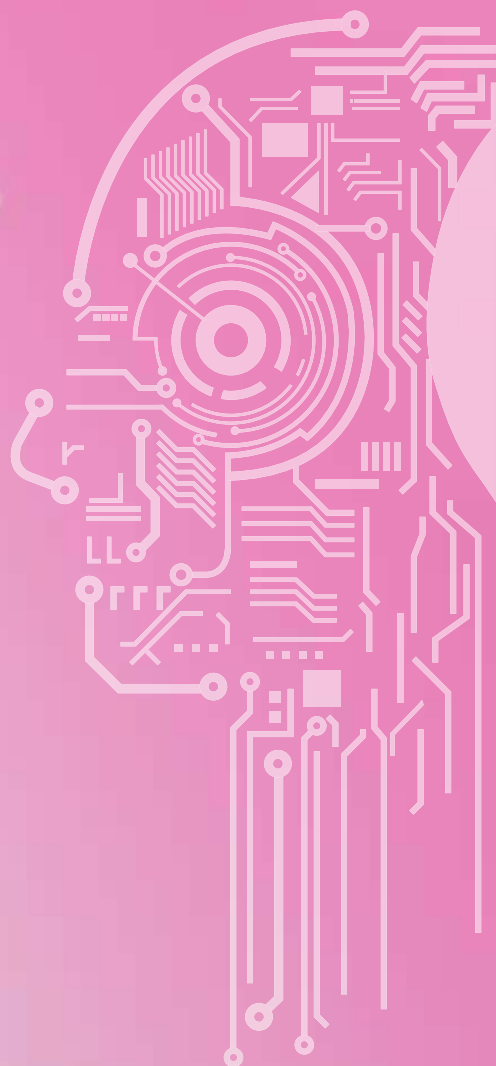
Im Jahr 2005 ist Kreuzberger zum ÖGB-Verlag dazugestoßen – zum zweiten Mal. Doch seine Biografie ist so bewegt, dass selbst er bisweilen nachdenken muss, um die Stationen in der richtigen Reihenfolge aufzuzählen. Was sich an seinem Lebenslauf als gelernter Schriftsetzer ablesen lässt, sind die enormen Entwicklungen und Umbrüche in der Wirtschaft und Arbeitswelt der letzten Jahrzehnte. „Damit habe ich auch noch gelernt“, sagt er lachend, als er ein historisches Bild eines Setzers mit Bleibuchstaben sieht. Sowohl die Technik als auch die Arbeitswelt haben sich seit seiner Lehre massiv verändert. Zuletzt sorgte die Digitalisierung für den momentan größten Umbruch, der viele Berufsbilder in seiner Branche endgültig verschwinden ließ.

Hände und Augen: Das sind die wichtigsten Werkzeuge geblieben. Zu-

sätzlich musste man als SetzerIn in Mathematik firm sein, denn es musste viel gerechnet werden, als man noch nicht mit dem Finger in die Tastatur hackte und den Cursor über den Bildschirm bewegen konnte, um den Text richtig zu setzen oder Korrekturen vorzunehmen. In den Zeiten des Bleisatzes hielt man jene Textzeilen noch in Händen, die man zuvor gesetzt hatte. Somit konnte man sehen, wo man Anpassungen vornehmen musste, damit der Text gut „fällt“, sprich so gut über die Zeilen und Spalten verteilt ist, wie in der vorliegenden A&W. Dafür dürfen etwa die Abstände zwischen den Buchstaben nicht zu groß sein, Wörter müssen an der richtigen Stelle abgetrennt oder Absätze gemacht werden.

Fallende Buchstaben

Als Kreuzberger die erste Ausgabe der A&W aus dem Jahr 1923 aufschlägt, stellt sein geschultes Auge sofort fest: „Das ist schon im Maschinensatz gesetzt worden.“ Dieser war die nächste technische Weiterentwicklung und ermöglichte es, die Bleibuchstaben über eine Tastatur zu setzen. Dabei wurde offenbar nicht immer darauf geachtet, wie der Text fällt, sondern die Buchstaben fielen, wie sie eingetippt wurden. „Ich kenne keinen Schriftsetzer, der diesen Beruf wirklich gelernt hat, der so



Digitalisierung und Globalisierung machen es möglich, dass sich Unternehmen aus dem Wohlfahrtsstaat verabschieden und diesem gut funktionierenden System immer stärker die finanzielle Grundlage entziehen. Der Wandel in der Arbeitswelt wirft somit enorme gesellschaftspolitische Fragestellungen auf. AK-Expertin Sylvia Kuba hält fest: „In der Marktwirtschaft funktioniert Verteilung primär über den Arbeitsmarkt. Sollten Maschinen menschliche Erwerbsarbeit zunehmend überflüssig machen, hätten wir ernsthafte neue Herausforderungen, den angehäuften Wohlstand zu verteilen.“

Für einen fairen Wandel

Welche Berufe laufen eigentlich durch die Digitalisierung Gefahr zu verschwinden? An sich haben jene Berufsbilder die besten Zukunftschancen, die nur schwer automatisierbar sind, schreibt AK-Expertin Sylvia Kuba in ihrem Beitrag zum Buch „Überall ist Zukunft“. Damit ist noch lange nicht gesagt, dass es sich nur um hoch qualifizierte Tätigkeiten handelt. Auch persönliche Dienstleistungen können nicht so einfach von Maschinen ersetzt werden, selbst wenn Dinge wie der Pflegeroboter längst nicht mehr der Science-Fiction angehören. Gerade die Pflege ist vielleicht das beste Beispiel dafür, wie Technik eingesetzt werden kann, um Beschäftigte zu entlasten und ihnen mehr Zeit für andere Tätigkeiten zu lassen, etwa für die persönliche Ansprache der PatientInnen.

Die Digitalisierung selbst hat nicht automatisch zur Folge, dass die Beschäftigung sinkt. In einer Studie ging die nunmehrige GPA-djp-Geschäftsführerin Agnes Streissler-Führer der Frage nach, inwieweit es einen Zusammenhang zwischen Digitalisierung und Beschäftigungswachstum gibt. Das Fazit: Der Zusammenhang ist jedenfalls nicht eindeutig, denn die Entwicklung am Arbeitsmarkt wird natürlich von vielerlei Faktoren beeinflusst. Stichworte sind etwa der demografische Wandel oder veränderte Konsumgewohnheiten, die neue Jobs entstehen lassen. Im Bankbereich wiederum hatte die Finanzkrise logischerweise einen negativen Einfluss. Die Digitalisierung selbst habe insgesamt zu mehr Beschäftigung geführt (siehe auch Interview S. 18–21).

„Kein Grund zur Sorge?“, fragt die Gewerkschafterin, um diese Frage sogleich negativ zu beantworten. „Denn zum einen wissen wir nicht, wie die Qualität der neu entstehenden Arbeitsplätze ist. Und zum anderen wissen wir, dass in den kommenden Jahren gerade in den mittleren Qualifikationen große Umbrüche entstehen.“ Diese Veränderungen machten Um- und Weiterqualifizierungen nötig. Die Verantwortung dafür dürfe allerdings keinesfalls nur den Beschäftigten umgehängt werden. „Im Gegenteil: Die Gewinne, die aus der Digitalisierung gezogen werden, müssen einen wesentlichen Beitrag zu diesen Qualifizierungskosten leisten. Sei es, indem die Unternehmen bereits intern proaktiv und vorausschauend ihre Belegschaft für die Digitalisierung fit machen, oder sei es, indem über höhere bzw. effektivere Besteuerung von (Digitalisierungs-)Gewinnen zusätzliche Steuereinnahmen für das Bildungssystem generiert werden“, hält Streissler-Führer fest.

Angesichts der negativen Entwicklungen in der Arbeitswelt zeigt sich die Streissler-Führer kämpferisch. Gewerkschaften müssten alle „Mittel des Arbeitsrechts, der Kollektivverträge und der betrieblichen Mitbestimmung dazu nutzen, Digitalisierung mitzugestalten“. Dafür definiert sie vier Ziele: Digitalisierung muss human und sozial erfolgen; der Mensch muss die Technik bestimmen und nicht umgekehrt; für alle Menschen, „die mit Arbeit ihren Lebensunterhalt verdienen“, muss es „ein gutes Mindestmaß an Arbeits-, Sozial- und Koalitionsrechten“ geben; all jene, die mit dem Wandel nicht mithalten können, müssen „noch immer sinnstiftende und adäquat abgesicherte Beschäftigung haben“.



etwas gemacht hätte“, erklärt Kreutzberger seine Reaktion auf den historischen Text.

Auf den Bleisatz folgte der Foto- oder Lichtsatz. Dieser funktioniert ganz so wie die analoge Fotografie. Doch statt einer Landschaftsaufnahme oder eines Porträts kamen Buchstaben auf die Negative, statt eines Fotos wurde anschließend der Text belichtet und so auf Papier gebracht. Die neue Art des Setzens war zwar eine technische Weiterentwicklung, allerdings bedeutete diese anfangs auch, dass man den Text zunächst tatsächlich blind setzte. Deshalb musste vorher gerechnet werden, was das Zeug hielt, um nachher ein gutes Ergebnis zu bekommen. „Wir waren eine der ersten Firmen, die mit dem Fotosatz begonnen haben“, erinnert sich Kreutzberger an einen seiner früheren Jobs. Für ihn hieß es umlernen, denn nun waren Fotografiekenntnisse zusätzlich gefragt.

In dieser Zeit begann für Kreutzberger der Weg in Richtung Bildschirm: „Da gab es eine kleine Leuchtanzeige, ein winziges Fenster, wo man immer die letzten fünf Buchstaben gesehen hat“, erzählt er und lacht bei diesem Gedanken auf. „Da hast du vorher immer alles ganz



Dietmar Kreutzberger an seinem langjährigen Arbeitsplatz im ÖGB-Verlag. Als Lehrling hantierte der damalige Schriftsetzer noch mit Bleibuchstaben, später war es Fotomaterial. Dann kam erst ein kleines Display, dann ein größeres in Grün, bevor schließlich die Computer aus ihm einen Layouter werden ließen.



Die Urkunde zum bestandenen Lehrabschluss. Der Begriff Gautsch bezieht sich auf den ersten Entwässerungsschritt nach dem Schöpfen des Papiers, als der frisch geschöpfte Papierbogen vom Sieb auf eine Filzunterlage gelegt wurde.

genau ausrechnen müssen. Da hast du sagen müssen: Das kommt auf Position sowieso, hat diese Größe, diese Schrift, diese Auszeichnung – also fett, halbfett oder kursiv.“ Und wehe, man vertippte sich, denn im Fotosatz wurde auch gleich ein Film belichtet. „Dann hast du von vorne anfangen müssen. Das war schon eine feine Hack’n“, meint er lachend.

Bildschirmanfänge

Mit den ersten Computern hielt auch in der Grafikbranche jene Entwicklung Einzug, die inzwischen in der gesamten Arbeitswelt Alltag ist. Allerdings ist der Begriff Computer im Falle von Kreutzbergers erstem Exemplar mit Vorsicht zu genießen, denn mit einem heutigen PC hatte das noch wenig zu tun. „Die haben einen grünen Bildschirm gehabt, auf dem du eine gewisse Zeit gesehen hast, was dort gerade passiert, und dann ist es wieder verblasst.“ Zudem ließ sich die Arbeit auf Band speichern. Dieses diente noch nicht dazu, um die Arbeit darauf auch anderen zugänglich zu machen. Aber es war immerhin eine Sicherung, die hilfreich war, wenn man einen Fehler gemacht hatte:

„Dann hat man das Band wieder auslesen und was korrigieren können. Das war schon ein Fortschritt.“

Schließlich war es dann so weit: Der erste Computer im heutigen Sinne wurde das Werkzeug des nun zum Layouter gewordenen Schriftsetzers. Erneut hieß es für Kreutzberger umlernen. Ob er damit eigentlich nie gehadert habe, ständig neue Techniken zu lernen? „Ich hab das eigentlich immer als spannend empfunden“, antwortet der Grafiker. Er ergänzt allerdings: „Gut, ich war jung.“ Nicht allen Kollegen fiel die Umstellung leicht, erinnert er sich: „Wir haben natürlich Kollegen gehabt, vorwiegend ältere, die darunter wirklich gelitten haben, weil für die war der Umstieg natürlich enorm.“

Kein Wunder, immerhin war über Jahrzehnte die gleiche Technik zum Einsatz gekommen, nur dass mit dem Maschinensatz eine Automatisierung vollzogen worden war. „Die Kollegen haben 30, 40 Jahre so gearbeitet, da hat es vorher nichts anderes gegeben“, hält er fest. Doch dann war plötzlich alles neu. Viele seiner Kollegen sind auch arbeitslos geworden, erzählt Kreutzberger. „Sie haben den Sprung zu den Lichtsatzgeräten, die



Mit dem Lehrabschluss war auch ein Initiationsritus verbunden: Entweder wurden die frischgebackenen Setzer in eine Tonne Wasser getaucht oder auf einen nassen Schwamm gesetzt.



Die ersten Geräte, auf denen man die Arbeit am Bildschirm sehen konnte, kamen von der Firma Berthold (im Hintergrund zu sehen). „Die waren ein Riesenfortschritt“, so Kreuzberger. „Da hast du schon sehen können, wenn eine Linie zu lang ist, und man hat das korrigieren können, bevor der Film belichtet wurde.“ Von Cursor war allerdings noch keine Rede.

den Bleisatz ziemlich verdrängt haben, nicht mehr geschafft. Für viele war das sicher die Hölle“, meint er. Immerhin ist das Berufsbild innerhalb von wenigen Jahren völlig verschwunden – und es ist nicht das einzige.

Ausschneiden und platzieren

Die Arbeitswelt hat sich massiv verändert und nicht immer nur zum Positiven, darin ist sich Kreuzberger mit Sonja Adler einig. Die Redaktionsassistentin der A&W stieß im Jahr 2002 dazu und hat noch das Klebelayout miterlebt. Mit diesem nach Bastelei anmutenden Begriff ist gemeint, dass der Redakteur die einzelnen Elemente einer Zeitungsseite als einzelne Papierausdrucke bekam. „Er hat das ausgeschnitten und platziert“, erläutert Kreuzberger, und Adler ergänzt: „Damit das am Ende wirklich so ist, wie die Seite ausschauen soll.“ Im Falle der A&W machte diese Arbeit nicht der Redakteur, sondern ein weiterer Kollege: „Der ist immer ein, zwei Wochen im Monat gekommen, um das zu machen“, erinnert sich Adler. Mit dem Ende des Klebesatzes wurde auch der Arbeitsplatz in der A&W hinfällig, glücklicherweise war der Kollege da bereits in Pension.

Adler spricht weitere Veränderungen an, von denen natürlich auch der ÖGB-Verlag nicht verschont wurde. Denn als sie im Jahr 2002 in einem Büro im Dachgeschoß der Hohenstaufengasse begann, war sie nur für die A&W zuständig. Das ist inzwischen anders – wie bei vielen anderen Beschäftigten auch. Um es neutral auszudrücken: Durch neue technische Möglichkeiten lassen sich Tätigkeiten schneller erledigen oder werden überhaupt vom Computer durchgeführt,



Redaktionsassistentin Sonja Adler im ÖGB-Archiv. Die gelernte Reisebüro-Assistentin fing bei der A&W an und ist inzwischen die dienstälteste Mitarbeiterin. Von ihrem ersten Arbeitsplatz bei der DDSG hat sie das Rattern des Telex in Erinnerung, in der A&W erlebte sie noch den Klebesatz. Als Computer und Internet in ihren Arbeitsalltag Einzug hielten, empfand sie das als große Erleichterung, auch wenn ihr der Wandel der Arbeitswelt nicht in allen Dimensionen behagt.

weshalb Kapazitäten frei wurden und den ArbeitnehmerInnen neue Aufgaben zugeteilt wurden. Dazu kommt, dass bestimmte Berufsbilder eben verschwunden sind, manche Tätigkeiten aber übriggeblieben sind. Diese wiederum wandern oftmals in die Agenden der bestehenden Belegschaft. „Sekretärinnen müssen heute viel mehr machen“, meint auch Adler.

Kreutzberger blickt kopfschüttelnd zurück: „Wenn du daran denkst, wie viele verschiedene Berufssparten an einem Produkt gearbeitet haben, und es war eigentlich überhaupt kein Thema, dass das bezahlt wird. Und heute macht man alleine fünf Berufe und es ist trotzdem zu teuer. Diese Entwicklung ist schon krank. Wirklich krank.“ Nicht nur die SchriftsetzerInnen wurden von den LayouterInnen ersetzt, rundherum wurde durch Automatisierung Personal abgebaut. Denn zusätzlich zum Fotografen gab es zuvor einen Lithografen, der für das „Setzen“ der Bilder zuständig war, dazu kam die Retusche, also die Fotomontage. Heute sind Teile dieser Tätigkeiten zu den FotografInnen und LayouterInnen gewandert – oder gar zu RedakteurInnen, die oftmals selbst Fotos schießen oder andere Formate bis hin zum Video bespielen müssen.

Freude bei der Arbeit

Trotz aller Wehmut: Noch heute kommen beide ins Schwärmen, wenn sie an die Zeit zurückdenken, als Computer und das Internet Einzug in ihren Arbeitsalltag gehalten und diesen erleichtert haben. Was ihnen jedoch fehlt: der persönliche Kontakt und die damit verbundene Kommunikation. Denn es ist eben diese, die einem Arbeitsplatz erst jene Qualität verleiht, die Beschäftigte auch gut arbeiten lässt. Dass das nicht auf Kosten der Arbeit gehen muss, weiß Kreutzberger aus Erfahrung: „In der Druckerei waren nicht nur zwei Leute, sondern wir waren 20 in einer Gasse – so hat das geheißt. Da ist ’kudert und g’lacht worden – und die Arbeit wurde trotzdem gemacht.“

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin
mail@sonja-fercher.at
 oder die Redaktion
aw@oegb.at

Optionen für gute Arbeit

Über die Zukunft der Arbeit angesichts der Digitalisierung lässt sich trefflich spekulieren. Viele negative Entwicklungen zeichnen sich jetzt schon ab. Zu den atypischen Beschäftigungsformen haben sich Wirtschaftsformen wie die Gig-Economy gesellt, bei der Dienstleistungen über Plattformen im Internet vermittelt werden.

Zahlreiche Entwicklungen sind problematisch, wie Jörg Flecker im Buch „Überall ist Zukunft“ festhält. Über die Industrie 4.0 meint er gar, dass diese „weitgehend ein neoliberales Programm“ sei, „mit dem Flexibilitäts- und Anpassungsdruck auf die Arbeitenden ausgeübt wird“. Umso wichtiger sei es, dass Gewerkschaften sich entschieden für gute Arbeit einsetzen.

In seinem Beitrag legt der Soziologe zwei Optionen dafür dar. Die erste hat die Verbesserung der Qualität der Arbeit zum Ziel. Dies bedeutet für ihn: „weniger körperliche und psychische Belastungen, lernförderliche Arbeit, altersgerechte Arbeitsgestaltung, faire Aufteilung unbeliebter Arbeiten, Chancengleichheit, Vermeidung von Nacharbeit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie etc.“ Die zweite Option hat den Ausbau der Beschäftigung zum Ziel, der mit einer Arbeitszeitverkürzung einhergehen könnte. Sein Fazit: „Die Gestaltung und den Einsatz der Technik strikt an gesellschaftlichen Zielen aufzuziehen, wäre eine technologiepolitische Option – und könnte zu einer echten industriellen Revolution führen.“

Auch die Sozial- und Arbeitsmarktpolitik stehen vor großen Herausforderungen. AK-Experte Gernot Mitter legt in seinem Beitrag Reformvorschläge vor. Unter anderem regt er einen erweiterten ArbeitnehmerInnen-Begriff an, in den er Freelancer, Scheinselbstständige, WerkvertragsnehmerInnen und jene Arbeitsformen, „die ihnen ähnlich sind“, miteinbezieht. Dieser wäre Grundlage für die soziale Absicherung.

Zusätzlich schlägt der AK-Experte eine neue Geldleistung vor, und zwar für den Fall von „fehlender oder nicht (mehr) nachgefragter Qualifikation“. Diese soll den Betroffenen „auch längere Weiterbildungsphasen für das Erlernen eines neuen Berufes oder eines auf dem Arbeitsmarkt nachgefragten qualifikatorischen Fertigungs- und Fähigkeitsbündels“ ermöglichen.

In der von Mitter entworfenen Arbeitsmarktpolitik 4.0 spielen Aus- und Weiterbildungen natürlich eine wichtige Rolle. Diese müssten stärker individualisiert angeboten werden, so der AK-Experte. „Das erfordert unter anderem vor allem den Aufbau von quantitativ und qualitativ ausreichender Bildungs- und Bildungswegberatung sowie von Unterstützungsangeboten, wenn Probleme während bzw. mit den Bildungsmaßnahmen bewältigt werden müssen.“ Zudem müsse die Arbeitsmarktpolitik Instrumente entwickeln, um den technologischen Wandel zu begleiten.

Die dritte Säule besteht darin, auch für jene Menschen eine Teilhabe an der Erwerbsarbeit zu sichern, die „Vermittlungseinschränkungen“ haben. Als Vorbild nennt Mitter die Aktion 20.000. Nicht zuletzt regt Mitter an, dass sich die Arbeitsmarktpolitik die neuen Technologien zunutze macht, um Arbeitslose erfolgreicher vermitteln zu können.



© Hans-Christian Plambeck / laif / picturedesk.com

Fließband-App

Die Automatisierung ökonomischer Prozesse ist nicht neu. Das Digitalisieren von Dienstleistungen gestaltet den Arbeitsmarkt grundlegend um.

Gabriele Müller
Freie Journalistin

Der Prozess der Digitalisierung von Arbeit transformiert Arbeit in allen Facetten, verändert Tätigkeitsprofile und Organisationspolitik, Produktionsketten und Beschäftigungsverhältnisse, schreiben die deutschen Soziologen Oliver Nachtwey und Philipp Staab in ihrem Aufsatz „Die Avantgarde des digitalen Kapitalismus“, erschienen in der Zeitschrift des Hamburger Instituts für Sozialforschung. Wohin die Entwicklung bei der Beschäftigung im digitalen Produktionszeitalter geht, ist ungewiss. Die Frage, wie ein ‚digitaler Kapitalismus‘ aussehen könnte, führt aber nicht ins Reich reiner Spekulation, denn in einigen wichtigen Unternehmen des Weltmarkts ist er bereits Realität.

Die vier einflussreichsten Schlüsselunternehmen der Internetökonomie, Amazon, Apple, Google und Microsoft, geben die Richtung vor, wie die Arbeit im kommerziellen Internet gestaltet werden könnte. Sie bilden, so die These von Nachtwey und Staab, die Avantgarde des Kapitalismus in digitaler Ausprägung. Ihr primäres Kapital, das digitale Feedback der KonsumentInnen, trägt zu weiterer Rationalisierung bei und ist ein Rohstoff, der kaum versiegt.

Digitale Lagerlogistik

Trotz eines futuristisch anmutenden Logistiksystems erinnern die Arbeitsbedingungen bei Amazon an Fabriken zu Beginn der Industrialisierung. Das datengesteuerte Effizienzgebot gilt gleichermaßen für Waren wie für MitarbeiterInnen. Strichcode-Lesegeräte weisen

den Arbeitskräften den effizientesten Weg, erfassen die ankommende Ware, messen aber auch die Arbeitszeit. Was früher das Fließband war, sind heute Apps und Algorithmen.

„Wir machen jeden Tag dieselbe Arbeit“, berichtet etwa ein Lagermitarbeiter vom Amazon-Standort Leipzig. „Am Morgen bekommen wir die Vorgaben, dann nimmt man seinen Wagen mit den Artikeln, die scannt man ab und räumt sie dann ins Fach, den ganzen Tag.“ Vor fünf Jahren hatte die deutsche Gewerkschaft verdi erstmals zu Streiks aufgerufen. Das Ziel – Verhandlungen über einen Tarifvertrag – wurde bisher nicht erreicht.

„Bei Arbeit 4.0 stellt sich in Hinblick auf Technikgestaltung und Arbeitsorganisation die Frage, welche Rolle den Arbeitenden und ihrem Erfahrungswissen beigemessen wird“, meint der Soziologe Jörg Flecker in

seinem Beitrag zum österreichischen Sozialbericht zum Thema „Arbeit 4.0“. Mit einer technikzentrierten Entwicklung würden Chancen auf Beschäftigung und günstige Arbeitsbedingungen verschenkt, während eine humanzentrierte Technik arbeits- und sozialpolitische Ziele verfolgen könne.

Crowdwork und Crowdsourcing

Bei Crowdwork, also der Auslagerung einzelner Arbeitsschritte in eine betriebsexterne Masse (Crowd) selbstständiger Arbeitskraftanbieter, wird digitale Einfacharbeit (Clickwork), aber auch hochspezialisierte Arbeit im IT- oder Kreativ-Bereich vergeben.

Auch analoge Arbeitskräfte werden über Plattformen wie Uber oder MyHammer digital vermittelt. Die von der AK Wien geförderte Forschungsarbeit „Österreichs Crowdworkszene“ der britischen Soziologin Ursula Huws befasste sich erstmals näher mit den Arbeitsbedingungen in der „Gig-Economy“ in Österreich. Jede/r Fünfte der Befragten hatte bereits digital vermittelte Jobs ausgeführt.

Nur für eine Minderheit ist Crowdwork die einzige bzw. wichtigste Einkommensquelle, elf Prozent beziehen über die Hälfte des Einkommens daraus. Dieses ist generell bescheiden: Fast 50 Prozent verdienen (nicht nur aus Crowd-Arbeit) weniger als 18.000 Euro im Jahr. Unter den „digitalen MassenarbeiterInnen“ gibt es viele, die qualifizierte und nicht qualifizierte Arbeit gleichermaßen anbieten. Am häufigsten (74 Prozent) sind Büroarbeit, Hilfstätigkeiten und „Click-Arbeit“. 62 Prozent sind im Kreativ- oder im hochspezialisierten IT-Sektor tätig.

Ein Report der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zeigt, dass weltweit bereits mehr als 20 Millionen Menschen auf den elf größten Crowdsourcing-Plattformen registriert sind. Weltweit agierende Unternehmen wie Siemens, IBM, SAP, Bosch und BMW lagern Clickwork und qualifizierte Arbeit, wie Design oder Software-Entwicklung, über eigene Plattformen aus.

„Die Gig-Economy untergräbt die normativen Arbeitsmodelle“, meint die britische Arbeitsforscherin Ursula Huws. „Sie führt zu Entprofessionalisierung. Kundenbewertungen sind Werkzeuge dazu. Eine Arbeit wird nicht mehr durch Kollegen bewertet, sondern durch den Kunden, der von Faktoren beeinflusst ist, die nichts mit der Arbeit zu tun haben. Leute geben eine schlechte Bewertung, weil ihnen das Gesicht des Uber-Fahrers nicht gefällt.“

Atomisierter Wettbewerb

Die Digitalisierung bietet auch neue Möglichkeiten hybrider betrieblicher Beschäftigungssysteme. ArbeitnehmerInnen werden zunehmend an der Peripherie des Unternehmens angesiedelt, wo sie nach Bedarf über Crowdsourcing-Modelle in den Arbeitsprozess integriert werden können.

Durch die Arbeit „on demand“ löst sich die Grenze zwischen Arbeit und Privatleben zunehmend auf. „Mit der Organisationsmitgliedschaft ist der Konfliktpartner abhandengekommen, mit dem auch Kompromisse geschlossen werden können. Atomisierter Wettbewerb tritt an die Stelle kollektiver Konflikte. Dem Arbeitskraftanbieter bleibt nur die Expansion der eigenen Arbeitszeit“, schreiben Nachtwey und Staab.

Noch verdienten sich auf den digitalisierten Arbeitsmärkten vielfach Selbstständige oder studentische ClickworkerInnen ein Zubrot zu regulärer Beschäftigung. Der digitalisierte Kapitalismus zeige aber Monopolisierungstendenzen. Er zerstört kollektive Institutionen und setzt auf freie Marktakteure, die autonom, aber machtlos um Aufträge konkurrieren.

Weniger drastisch fällt die Prognose des österreichischen Soziologen Flecker aus. „Digitale Arbeit kann mit der Ausweitung von Handlungsspielräumen und partizipativen Managementformen verbunden sein, aber auch mit hoch arbeitsteiligen und dequalifizierenden Formen der Arbeitsgestaltung.“ Niedrig Qualifizierte würden aber voraussichtlich weiter unter Druck geraten.

Geeignete politische Maßnahmen könnten den Verlust von Arbeitsplätzen zumindest minimieren. Schreckensszenarien wie „Uns geht die Arbeit aus“ liegt oft die viel zitierte „Oxford-Studie“ von Frey und Osborne zugrunde, die das Automationsrisiko von Berufen beschreibt. Demzufolge sind in den nächsten Jahren 47 Prozent aller Arbeitsplätze in den USA automatisierbar.

Andere Untersuchungen schätzen, dass im Durchschnitt der 21 OECD-Länder neun Prozent, in Österreich zwölf Prozent automatisierbar sind. Laut Studie des Instituts für Arbeits- und Berufsforschung (IAB) über die Beschäftigungswirkung von Industrie 4.0 in Deutschland entstehen bis 2020 zusätzlich 250.000 Arbeitsplätze, 260.000 könnten verloren gehen. Demnach ist die Wirkung im Saldo gering – bei beträchtlicher Verschiebung innerhalb der Berufe.

Gerechte Verteilung

Durch die Digitalisierung der Arbeit stellt sich eine alte Frage neu: Wie organisiert sich das globale „Cybertariat“, wenn bisherige Institutionen des Arbeitsmarktes wegfallen? Ansatzpunkte ergäben sich laut dem Soziologen Jörg Flecker daraus, dass sich die Arbeit über das Internet nicht im globalen Cyberspace auflöst, sondern in der Regel noch im nationalstaatlichen, zumindest aber im europäischen Rahmen verbleibt.

Arbeitszeitverkürzung wäre ein Ansatz, meint Flecker. „Wir könnten mit weniger Erwerbsarbeit auskommen, wenn eine gerechtere Verteilung garantiert, dass alle an der stärker automatisierten Wertschöpfung teilhaben.“

Lesetipp:

„Arbeit 4.0 – Auswirkungen technologischer Veränderungen auf die Arbeitswelt“, Jörg Flecker et al. In: „Sozialpolitische Entwicklungen und Maßnahmen 2015–2016“:

tinyurl.com/y8lf8s87

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin gabriele.mueller@utanet.at

oder die Redaktion

aw@oegb.at

Mitbestimmung 4.0

Die Unternehmensstrategien werden immer stärker digitalisiert. Dabei darf auf die Mitbestimmung in Zeiten von Industrie 4.0 nicht vergessen werden.

Simon Schumich

Abteilung Betriebswirtschaft der AK Wien

Die Vernetzung von Industrieunternehmen und Wertschöpfungspartnern nimmt unter dem Schlagwort Industrie 4.0 eine ganz neue Dimension an. Das klassische Computer Integrated Manufacturing (CIM) aus den 1980er- und 1990er-Jahren wurde schrittweise weiterentwickelt und durch hochautomatisierte, miteinander vernetzte und mit komplexer Sensortechnik ausgestattete Fertigungsroboter abgelöst. Brauchen wir in diesen vollautomatisierten Industrie-4.0-Betrieben überhaupt noch Beschäftigte und betriebliche Mitbestimmung? Welche neuen Chancen und Herausforderungen birgt die fortschreitende Digitalisierung für die arbeitenden Menschen? Im Rahmen einer ExpertInnendiskussion in der Fachbuchhandlung des ÖGB-Verlags zeigte sich, dass Mitbestimmung und gute Beschäftigung in Zeiten künstlicher Intelligenz und automatisierter Roboterfertigung immer noch unerlässlich sind.

Transformationen

Die Digitalisierung birgt Potenziale und Risiken. Neue technische Innovationen wie etwa 3D-Druck, **kollaborative Roboter** oder digitale Maschinensteuerung können eine neue wirtschaftliche Aufbruchstimmung einläuten. Andererseits stellt die zunehmende Digitalisierung Unternehmen und ihre Beschäftigten vor große Herausforderungen. Denn neue Formen der Arbeitsorganisation und -gestaltung, die verstärkte Automatisierung von Ar-

beitsprozessen und die zunehmende räumliche und zeitliche Entgrenzung von Arbeit haben auch weitreichende Auswirkungen auf die Möglichkeiten der Mitbestimmung. Wie können ArbeitnehmervertreterInnen die Transformation im Zeitalter der Digitalisierung mitgestalten und welche Entwicklungsperspektiven eröffnen sich für die betriebliche Mitbestimmung? Im Frühjahr 2018 diskutierten BetriebsrätInnen und ExpertInnen der ArbeitnehmerInnenvertretung über Mitbestimmung im Zeitalter der Digitalisierung und die Rolle der Beschäftigung.

Mitbestimmung muss sein

Ausgangspunkt war ein neu erschienenes Buch mit dem Titel „Auf der Suche nach Industrie-4.0-Pionieren“, in dem der Buchautor Christoph Mandl über seine Eindrücke und Erfahrungen von acht digitalisierten Industriebetrieben in ganz Europa und den USA berichtete. Er veranschaulichte, was hinter dem Schlagwort „Industrie 4.0“ steckt, wie diese modernen Fabriken konkret aussehen und was sie für die Menschen bedeuten, die darin arbeiten. Es zeigte sich in seinen Beispielen, dass bei den digitalisierten Industrie-4.0-Betrieben keine Jobs verloren gingen. Jedoch waren Umschulungen, Weiterbildungen sowie die prozessorientierte, menschengerechte Mitbestimmung wesentliche Voraussetzungen für bessere Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzsicherung. Das Fazit des Buchautors: „Ohne Mitbestimmung geht es gar nicht. Man kann nie solche Projekte umsetzen, ohne die Leute einzubeziehen.“

BUCHTIPP

Christoph E. Mandl:
**Auf der Suche nach
Industrie-4.0-Pionieren**

Die vierte industrielle
Revolution im Werden
ÖGB-Verlag,
2017, € 34,90
ISBN: 978-3-99046-271-3



Bestellung:
www.besserewelt.at

BetriebsrätInnen berichteten über ihre praktischen Erfahrungen im Betrieb. Denn Industrie 4.0 oder Mitbestimmung 4.0 kann nicht von heute auf morgen stattfinden. Sie schilderten einen schrittweisen Prozess der Digitalisierung und die Veränderung von Kompetenzprofilen bei der Einführung neuer Technologien in ihrem Betrieb. „Dabei sollte die Einführung neuer Technologien auch als Chance für menschengerechtere Arbeitsbedingungen gesehen werden“, hieß es. Und es sei auch wichtig, eine Schnittstelle zwischen den Beschäftigten und dem Management zu sein. Denn wenn die Organisation nicht mitmache, wenn die Beschäftigten Angst hätten oder wenn BetriebsrätInnen keine Mitgestaltungsmöglichkeiten hätten, dann werde eine digitale Transformation nicht funktionieren – selbst mit der tollsten Elektronik oder dem lässigsten Roboter nicht. Moderatorin Lara Hagen („Der Standard“) kam zu dem Schluss: „Das Fazit ist ein sehr schönes, wenn man sagt, dass die Mitbestimmung eine Rolle spielt, nämlich,



dass Mitbestimmung für den Unternehmenserfolg notwendig ist. Es geht gar nicht ohne.“

Die Aufgaben des Betriebsrats haben sich freilich verändert: Neben dem Aufbau von neuen Kommunikationsmöglichkeiten ist es auch dessen Aufgabe, sich mit einer Fülle von Informationen und Daten zu beschäftigen. Ganz wichtig ist es zudem, dass sich die Betriebsräte untereinander vernetzen. Thomas Stoimaier von Magna Steyr: „Einer weiß nie alles, das ist ein Ding der Unmöglichkeit, speziell in der heutigen Zeit.“ Reinhard Wimpler vom Unternehmen AVL List meinte, dass die Betriebsratsarbeit nicht weniger, sondern mehr Zeit beanspruche und man immer mehr Kommunikationswerkzeuge einsetzen müsse. Darüber hinaus sei eine Absicherung der betrieblichen Mitbestimmung sowie Aus- und Weiterbildung der betrieblichen ArbeitnehmerInnenvertretung eine wichtige Grundlage für ihre Arbeit. Der Bildungsexperte Philipp Schnell (AK Wien) fügte hinzu: „Durch die Digitalisierung der Arbeitswelt kommt es zu ganz neuen Kompetenzen. Dazu gehören digitale Kompetenzen, fachübergreifende Kompetenzen und Problemlösungskompetenzen. Und diese muss man auch erlernen. Deshalb rückt die Weiterbildungsdebatte ebenfalls stark ins Zentrum der Mitbestimmung.“

Technologie versus Geschäftsmodell

In einer weiteren Diskussionsrunde kamen DigitalisierungsexpertInnen der Gewerkschaften GPA-djp und PRO-GE zu Wort. „Ich glaube, wir müssen bei der

Digitalisierung unterscheiden, was Technologie und was Geschäftsmodell ist. Wenn man das Buch genau liest, dann kann man schon sehen: Es geht nicht nur um Technologie, sondern es geht um die Menschen in den Organisationen, die das Unternehmen auch weiterentwickeln“, so Agnes Streissler-Führer (GPA-djp). Und dabei sei es auch die Rolle der Gewerkschaften, „ihre BetriebsrätInnen zu befähigen und sie dabei unterstützen, den digitalen Wandel im Betrieb zu verstehen und zu gestalten“, meinte Kerstin Repolusk von der PRO-GE.

Qualifizierungsnotwendigkeit

Zudem kommt die wirtschaftliche Mitbestimmung wieder stärker aufs Tapet. Denn durch neue Investitionen müssen alle mitreden können. „Viele ArbeitnehmerInnenvertreter im Aufsichtsrat berichten, dass sie besser in die Kostenrechnung eingebunden werden.“ Während die wirtschaftlichen Themen in den letzten Jahren oft ignoriert wurden, rückt auch die Unternehmensstrategie stärker in den Fokus des Aufsichtsrats. Ein weiteres Handlungsfeld betrifft die betriebliche Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten, damit diese nicht VerliererInnen einer neuen industriellen Revolution werden. „In einer immer komplexeren und global vernetzten Welt ist die Qualifizierungsnotwendigkeit ein wesentliches Kriterium, um den ArbeitnehmerInnen neue Perspektiven zu geben und ihnen Zukunftsängste zu nehmen“, so Magna-Betriebsrat Stoimaier.

Schließlich ist neben der technischen auch die soziale Innovation ein wesent-

licher Erfolgsfaktor von Unternehmen. Denn was macht eine Organisation großartig? Es sind die darin arbeitenden Menschen. Aufgrund neuer Organisations- und Investitionsentscheidungen rückt die Corporate Governance – also die Überwachung und Steuerung von Unternehmen – für die in den Aufsichtsrat entsandten BetriebsrätInnen stärker in den Mittelpunkt.

Neue Möglichkeiten

Für die betriebliche Mitbestimmung bietet sich somit eine neue Möglichkeit im Rahmen der Digitalisierung. Die umfangreichen Informations- und Beratungsrechte müssen wahrgenommen werden, denn Fragen wie „In welche Richtung entwickelt sich unser Unternehmen?“ oder „Welche Arbeitsbedingungen sind morgen notwendig?“ werden immer relevanter. „Unternehmen sind dann nachhaltig erfolgreich, wenn Digitalisierung mit einer klar kommunizierten Strategie verbunden ist“, hielt Streissler-Führer fest. „Das funktioniert mit einer mitbestimmten Unternehmenskultur, die auch Freude auf Veränderung macht. Dazu gehört etwa Feedbackkultur oder Fehlerkultur. Aber vor allem soll es die Strategie sein, dass BetriebsrätInnen und Beschäftigte die Digitalisierung mitbestimmen können.“

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor
simon.schumich@akwien.at
 oder die Redaktion
aw@oegb.at



Vernetzung gegen das Monopol

Vernetzung über die Grenzen hinweg, um dem knallharten Arbeitgeber etwas entgegenhalten zu können: der Foodora-Betriebsrat über seine Arbeit.

Robert Walasinski
Betriebsrat bei Foodora

Gerade für junge ArbeitnehmerInnen scheint Foodora ein attraktiver Arbeitgeber zu sein: Die meisten besitzen ein Fahrrad oder können sich leicht eines besorgen, das Gleiche gilt fürs Handy. Für den Essenslieferanten ein enormer Vorteil, denn er braucht diese Arbeitsmittel nicht bereitzustellen. Bald aber bekam der Lack des jungen Start-ups erste Kratzer, nicht zuletzt durch Verschlechterungen der Arbeitsverhältnisse. Deshalb formierte sich über den Winter 2016/17 in Wien der Betriebsrat (BR).

Die Gründung war alles andere als einfach, denn die Arbeitsweise und die inhomogene Zusammensetzung der FahrerInnen bringen einige Hindernisse mit sich. Im Gegensatz zur „klassischen“ Arbeitsstätte gibt es bei der Bo-

tentätigkeit keinen fixen Ort, an dem sich täglich alle einfinden und austauschen können. Man arbeitet komplett unabhängig von Büro bzw. Zentrale auf der Straße. Gab es bis März 2017 in Wien noch eine eigene Werkstätte, in der die privaten Fahrräder gewartet werden konnten und die FahrerInnen einen Treffpunkt hatten, wurde diese aus Kostengründen eingespart und ersatzlos geschlossen. Der persönliche Austausch beruht auf zufälligen Begegnungen auf der Straße bzw. bei Wartezeiten in Restaurants. Die Kommunikation zwischen den FahrerInnen wurde anfangs über Nachrichtendienste wie WhatsApp geführt, in denen sich auch Vorgesetzte und Geschäftsführung befinden.

Den BetriebsrätInnen ist es gelungen, sich persönlich zu vernetzen. Sie verwendeten zur weiteren Absprache getrennte Chaträume, in denen sie ge-

heime Treffen organisierten und Informationen austauschten. Mithilfe der Gewerkschaft gelang es, die Wahlen unbemerkt vorzubereiten und die Geschäftsführung mit der Bekanntgabe zu überraschen. Als Reaktion drohte die damalige Geschäftsführung mit der Schließung der Filiale in Wien. Am Folgetag wurde zudem jemand aus Berlin eingeflogen, um die FahrerInnen wieder von der Gründung eines Betriebsrates abzubringen.

Kleiner Vorteil

Die Nichtexistenz eines örtlich fixen Arbeitsplatzes hatte auch einen kleinen Vorteil: Sie vereinfachte die Geheimhaltung der BR-Gründung, da unbemerkt Absprachen getroffen werden konnten. Allerdings waren sehr viele Einzelgespräche bei zufälligen Treffen notwendig, um InteressentInnen zu finden und ein zu-

verlässiges Team zu organisieren. Erschwerend kommt bei Foodora hinzu, dass bei Weitem nicht alle FahrerInnen angestellt sind, der Großteil arbeitet vielmehr als freie DienstnehmerInnen. Diese sind nicht wahlberechtigt und rechtlich nicht durch den Betriebsrat oder die Gewerkschaft vertreten. Auch bleiben viele nur wenige Wochen bis Monate im Betrieb. Die MitarbeiterInnenzahl mit echten Dienstverträgen sinkt zudem kontinuierlich – bei wachsendem Personal. Dies lässt vermuten, dass es sich um eine gezielte Maßnahme handelt, um die Organisation der ArbeitnehmerInnen zu verhindern und die Legitimität des BR infrage zu stellen.

Kontakte geknüpft

Durch die geplante Verschmelzung des deutschen Mutterkonzerns Delivery Hero AG mit seinem niederländischen Ableger zu einer **Europäischen Aktiengesellschaft** wurde – wie im europäischen Recht vorgesehen – im Jahr 2017 ein Verhandlungsgremium einberufen, das eine Form der ArbeitnehmerInnen-Mitbestimmung im Konzern ausverhandeln sollte. Im Rahmen dieser Verhandlungen wurden von jedem betroffenen EU-Land VertreterInnen nach nationalem Recht entsendet, in Österreich ein Mitglied des Betriebsrates. Dadurch konnten neue Kontakte geknüpft werden, da es auch aus anderen Ländern einige FahrerInnen geschafft haben, in dieses Gremium gewählt zu werden.

Aus diesem Prozess heraus schlugen die Gewerkschaft *vida* und die Arbeiterkammer vor, ein EU-weites Treffen von FahrerInnen und Gewerkschaften zu organisieren. Über verschiedene Kontakte gelang es, FahrerInnen und GewerkschaftsvertreterInnen aus Norwegen, Deutschland, Italien, Frankreich und den Niederlanden im April nach Wien einzuladen. Der dortige Erfahrungsaustausch war ebenso wertvoll wie aufschlussreich.

Foodoras Firmenstruktur ist streng hierarchisch organisiert, Informationen werden nur spärlich von oben nach unten kommuniziert, meist in Form von bereits gefällten Entscheidungen. In dieser Struktur stehen die BotInnen ganz unten, nach Möglichkeit sollen

keine Informationen über Pläne oder Änderungen durchdringen. Diese Desinformationsstrategie wird in allen Ländern angewendet, da sich durch die kurzfristige Bekanntgabe eventuell unangenehme Entscheidungen leichter durchsetzen lassen und Argumente nicht auf ihren Wahrheitsgehalt überprüft werden können. ArbeitnehmerInnen, die Vorgangsweisen im Unternehmen kritisch hinterfragen, werden jegliche Aufstiegschancen genommen, sie werden leicht Opfer der nächsten Einsparungs- bzw. Umstrukturierungsmaßnahmen.

Foodora versucht zu verhindern, dass sich FahrerInnen kritisch über die Arbeitsbedingungen austauschen. Probleme wie die Schichtplanung, die eigentlich die gesamte Flotte betreffen, werden individualisiert und Diskussionen abgewürgt. Die Spaltung zwischen Büro und FahrerInnen geht stellenweise so weit, dass Letztere in manchen Ländern keinerlei Zugang mehr zum Büro haben oder in einigen Fällen gar nicht wissen, wo es sich befindet.

Billigste Variante

Es ist auch zu beobachten, dass das Unternehmen in jedem Land versucht, die für sich billigste Variante von Anstellungen aufrechtzuerhalten. In Frankreich und Italien werden etwa nur „FreelancerInnen“, also selbstständige BotInnen engagiert. Sie werden nur nach Bestellung bezahlt und haben keinerlei soziale Absicherung. Wo dies rechtlich zulässig ist, wird auf „Selbstständige“ gesetzt oder auf Formen wie den Freien Dienstvertrag in Österreich. Dies geschieht entweder von Beginn an oder aber es wird sukzessive umgestellt und das unternehmerische Risiko ausgelagert – zumindest drängt sich dieser Eindruck auf.

Erschwerend kommt hinzu, dass die FahrerInnen eine äußerst inhomogene Gruppe sind: von Studierenden, Drittstaatsangehörigen, AkademikerInnen über BerufseinsteigerInnen bis hin zu VollblutbotInnen. Oftmals fehlt die rechtliche Grundlage für die Organisation über Gewerkschaften oder das Wissen um die eigenen Rechte. Auch die hohe Fluktuation erschwert kollektives Handeln, da viele Prozesse viel

Zeit benötigen und Betroffene oftmals bereits den Job gewechselt oder frustriert aufgegeben haben. Der Informationsmangel kommt Foodora momentan noch zugute.

Monopol aufgebrochen

Durch das Vernetzungstreffen in Wien konnte das Informationsmonopol aufgebrochen werden, es war ein Signal der Stärke an das Unternehmen. Indem sich die FahrerInnen organisierten, wurde auch auf die prekären und sich sukzessive verschlechternden Arbeitsbedingungen aufmerksam gemacht – und der zum Teil verklärte Blick auf Start-ups infrage gestellt. Durch den internationalen Austausch können die ArbeitnehmerInnen neuen Mut fassen und ihre Verhandlungsposition stärken, da es für das Unternehmen nicht mehr so einfach ist, den FahrerInnen Informationen oder Änderungen vorzuenthalten oder schlichtweg falsche Informationen weiterzugeben.

Über die sozialen Medien kann man direkt in Kontakt treten, um Informationen zu überprüfen oder Solidarität zu bekunden. Formen des Protests oder Verhandlungserfolge können leicht ausgetauscht werden und am eigenen Standort als Argumente verwendet werden. Das mediale Interesse ist international betrachtet ebenso wichtig, da Druck aufgebaut werden kann und den ArbeitnehmerInnen eine Stimme verliehen wird. Auch die Weitergabe von Informationen über Proteste, Organisation oder Erfolge an die eigene Belegschaft schafft Mut und zeigt den KollegInnen, dass aktiv nach positiven Veränderungen gesucht wird und der Kampf nicht allein ausgefochten wird. Für ein internationales Unternehmen braucht es internationale BetriebsrätInnen, um auf Herausforderungen gemeinsam reagieren zu können und zusammen für gerechte Arbeitsverhältnisse zu kämpfen.

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor
robert_walasinski@gmx.at
 oder die Redaktion
aw@oegb.at



Agnes Streissler-Führer ist seit 2017 Mitglied der Bundesgeschäftsführung der GPA-djp und als solche für das Thema Digitalisierung zuständig. Die studierte Historikerin und Volkswirtin arbeitete von 1993 bis 2005 in der AK Wien in der Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik. Von 2005 bis 2007 leitete sie die Abteilung Wirtschaftspolitik. Von 2007 bis 2008 war sie Geschäftsführerin des ZIT (Zentrum für Innovation und Technologie GmbH) in Wien. Im Jahr 2009 gründete sie ihre eigene wirtschaftspolitische Beratungsagentur. Unter anderem moderierte sie das Dialogforum Hirschwang der AK Niederösterreich. Streissler hat zahlreiche Studien publiziert, unter anderem „Digitalisierung, Produktivität und Beschäftigung“.

WEGGABELUNG ZWISCHEN SOZIAL-DIGITAL UND NEOLIBERAL-DIGITAL

Agnes Streissler-Führer, Geschäftsführerin der GPA-djp, über die Verantwortung von Politik und Unternehmen, den digitalen Wandel zu gestalten. Die Aufgabe der Gewerkschaften sei umso wichtiger, sie müssen dem Trend entgegenhalten, dass Technik gegen statt für Menschen eingesetzt wird.

Interview: Sonja Fercher | Fotos: Michael Mazohl

Arbeit&Wirtschaft: Viele Menschen haben das Gefühl, mit dem rasanten technischen Wandel nicht mehr mithalten zu können. Haben Sie in Erinnerung, wann Sie zum ersten Mal Technikstress erlebt haben?

Agnes Streissler-Führer: Das war in den ersten Anfängen des Internets. Damals sind unterschiedliche Plattformen aufgekommen, eine davon hieß ICQ und war eine der ersten Kommunikationsplattformen. Da habe ich mich gefragt: Was entsteht da, wem kann ich trauen? Wo ich immer wieder neuen Technikstress habe, ist, wenn neue Apps auf den Markt kommen: Auf welche Pferde muss man in dieser technologischen Welt setzen? Der größte Technikstress ist allerdings, wenn etwas nicht funktioniert.

Für die Zukunft gibt es verschiedene Szenarien, im positiven werden Menschen durch Technik entlastet, im negativen wird sie gegen die Menschen eingesetzt. Ist der zweite Zug nicht schon fast abgefahren?

Ich bin nicht dazu bereit, zu sagen, dass der Zug abgefahren ist. Wir stehen an der Weggabelung und müssen uns entscheiden: Wollen wir Sozial-Digital oder wollen wir Neoliberal-Digital? Natürlich gehen enorm viele Entwicklungen schon in Richtung Neoliberal-Digital.

Sie erhöhen den Druck, führen zu mehr Prekarisierung und können auch

für das demokratische Zusammenleben problematisch sein. Aber es ist genau unsere Aufgabe als Gewerkschaften, da jeden Tag aufs Neue dagegenzuhalten, und zwar nicht in dem Sinne, technologische Entwicklung an sich zu verhindern. Vielmehr wollen wir sie dazu nutzen, dass Arbeit besser wird, Menschen zufriedener sind und der gesellschaftliche Zusammenhalt besser funktioniert – und natürlich im Endeffekt, dass wir zu mehr Fairness und Wohlstand für alle kommen.

Durch die Digitalisierung werden Tätigkeiten wegfallen, was für die dort Beschäftigten Arbeitslosigkeit bedeuten kann. Diese geht aber mit Stigmatisierung einher sowie mit einem riesigen Druck, den die Regierung noch einmal erhöht.

Das ist leider richtig. In diesem gesamten Hype von Industrie 4.0, wo tatsächlich großartige Sachen passieren und großartige Arbeitsplätze entstehen, übersehen wir, dass das Ganze einer unheimlich großen Transformation bedarf. Und in jedem Unternehmen macht man Change-Management, wenn es große Veränderungen gibt. Genauso müssen wir auch diesen gesellschaftlichen Wandel managen, und da ist die Politik gefragt.

Wir müssen Technologie dafür einsetzen, dass Arbeit gesünder wird, und nicht dafür, um sie zu entwerten, sodass man nur noch simple Zuleistungen zur

Maschine macht. Sie sollte Arbeit reichhaltiger machen und sie aufwerten, so dass Routinearbeiten, die nicht taugen, von der Maschine übernommen werden. Dafür sollten jene Arbeiten gestärkt werden, die interessanter und komplexer sind und die auch mehr soziale Kompetenz erfordern. Aber das passiert nicht einfach, sondern das muss politisch gesteuert sein.

Stehen wir vor dem Ende der Arbeit?

Ich bin davon überzeugt, dass es nicht das Ende der Arbeit ist. Seit es technologische Entwicklungen gibt, sind immer Arbeitsplätze dazugekommen. Nur können wir uns zwar gut vorstellen, welche Arbeit wegfällt, denn diese kennen wir. Wir können uns aber nur schwer vorstellen, welche neue Arbeit entsteht, weil die kennen wir noch nicht. Wenn man in den 1990er-Jahren zu jemandem gesagt hätte, es wird einmal Social-Media-Manager oder Drohnenspezialisten geben, dann hätte man gesagt: Was ist denn das? In unserer Wirtschaft entstehen dauernd neue Jobs, nicht nur in der Digitalisierung. Wenn man in den 1990er-Jahren jemandem gesagt hätte, es wird einmal einen Proteomiker oder Feng-Shui-Berater geben, hätte der wohl gestaunt.

Die Automatisierung in den 1990er-Jahren ist ganz stark in der Industrie passiert, wo Roboter viele Routine- und Hilfsarbeiten übernommen haben. Diese Transformation findet jetzt sehr stark

im Dienstleistungssektor statt. Momentan kommen deshalb tendenziell eher jene mit mittleren Qualifikationen unter Druck. Betroffen ist der typische Sachbearbeiter, die typische Sachbearbeiterin. Im Handel ist weniger die Verkäuferin oder der Verkäufer betroffen, der oder die unmittelbar mit dem Kunden zu tun hat. Deren Tätigkeiten werden sich zwar verändern, aber nicht unbedingt wegfallen. Aber das Backoffice wird in sehr naher Zukunft so automatisiert sein, dass Arbeitsplätze wegfallen. Ähnlich wird es auch im Bankensektor sein. Da müssen wir uns etwas überlegen, was wir da machen.

In den digitalisierten Branchen sind atypische Arbeitsverhältnisse sehr verbreitet. Die GPA-djp tut bereits einiges, um diese Beschäftigten zu organisieren. Wie herausfordernd ist das?

Das ist auf jeden Fall herausfordernd. Junge IT-Unternehmen etwa haben eine eigene Arbeitskultur, wo es nicht immer ganz einfach ist, den Kollegen und Kolleginnen klarzumachen, dass Arbeitnehmerschutzrechte nicht nur verstaubte Regeln von vorgestern sind, sondern dass es darum geht, dass man achtsam mit seiner eigenen Arbeitskraft umgeht. Das Burn-out-Risiko in so einem Jungunternehmen ist relativ hoch. Was wir derzeit versuchen, ist, sehr aktiv in den Dialog mit dieser Szene zu gehen, sodass man auch das gegenseitige Verständnis entwickelt. Denn das sind Beschäftigtengruppen, die nicht unbedingt von vornherein gewerkschaftsnah sind. Da muss man sich dann schon überlegen, wie man sie gut ansprechen kann.

Es entstehen ja sehr viele unterschiedliche Formen von Arbeit. In einem kleineren IT-Unternehmen gibt es eine andere Arbeitskultur als beispielsweise, wenn persönliche Dienstleistungen über eine Plattform vermittelt werden. Der einzelne Foodora-Fahrer wird sich nicht als der große **Entrepreneur** oder Plattformarbeiter fühlen, sondern der ist einfach ein Fahrradbote – und so verstehen sie sich auch.

Da sind wir aber mittendrin in der Diskussion: Welche Arbeitsrechte hat denn dieser Fahrradbote und wie können wir ihn oder sie dabei unterstützen,

diese Rechte auch durchzusetzen? Dabei ist die Arbeit selbst nicht neu, denn Fahrradbote gibt es ja schon seit den 1980er-Jahren. Nur ist die Art, wie diese Arbeit vermittelt wird, eine andere. Die große Gefahr in der Plattformarbeit besteht darin, dass sich der Plattformanbieter in keiner Weise als Arbeitgeber versteht, sondern eben nur als Vermittler von Selbstständigen, und sich daher aus jeder arbeits- und sozialrechtlichen Verantwortung stiehlt.

Was Crowdwork betrifft, sind wir in engem Kontakt mit europäischen Gewerkschaften etwa aus Deutschland oder Schweden, aber auch international. Da schauen wir gemeinsam darauf, wie wir Regeln finden können, dass auch diese Beschäftigten als ArbeitnehmerInnen gesehen und so behandelt werden. Und wir überlegen, wie wir ihnen helfen können, ihre Rechte durchzusetzen.

Nicht jeder Plattformanbieter ist übrigens ein böser Kapitalist, sondern es gibt durchaus solche, die sagen, wir wollen faire und gute Arbeit anbieten. Es gibt die Frankfurter Erklärung, wo sich Plattformanbieter im deutschsprachigen Raum zusammengetan haben und sich zumindest einmal selbst verpflichtet haben. Da wird es im nächsten Schritt darum gehen, was Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen tun können, wenn sie bei einer solchen Plattform sind und Rechte verletzt werden.

Lassen sich Arbeitsverhältnisse in einer digitalen Welt überhaupt noch regulieren?

Man muss hier noch einmal unterscheiden. Das eine sind persönliche Dienstleistungen, da kannst du zumindest relativ gut definieren, wo diese Arbeit erbracht wird. Daher kannst du etwa bei einem Essenslieferanten sagen: Wenn der in Wien radelt, dann gilt auch österreichisches Arbeitsrecht.

Das andere ist Crowdwork, also Dienstleistungen, die tatsächlich nur am Computer erbracht werden, wo es nie zu einem persönlichen Kontakt kommt. Da ist das noch einmal schwieriger. Natürlich kann man über IP-Adressen herausfinden, wo ein Kollege sitzt, der das Design gemacht, ein Pro-

„Enorm viele Entwicklungen gehen schon in Richtung Neoliberal-Digital. Eine Menge an Entwicklungen erhöhen den Druck, führen zu mehr Prekarisierung und können auch für das demokratische Zusammenleben problematisch sein. Aber es ist genau die Aufgabe von Gewerkschaften, da dagegenzuhalten. Wir wollen Technik dazu nützen, dass Arbeit besser wird, Menschen zufriedener sind und der gesellschaftliche Zusammenhalt besser funktioniert – und natürlich im Endeffekt, dass wir zu mehr Fairness und Wohlstand für alle kommen.“

gramm geschrieben oder eine Übersetzung gemacht hat. Man kann auch hier den Arbeitsort definieren, aber es wird noch ein wenig ungreifbarer. Und dort sind solche Praktiken leider an der Tagesordnung, dass beispielsweise Designer über einen Wettbewerb aufgefordert werden, ihre besten Designs einzureichen, und nur der Gewinner bekommt das Geld – die anderen sind aber trotzdem gegessen. Der Kunde hat dann viele, viele Designs zur Auswahl, muss aber nur eins davon zahlen. Also die Zahlungsmodalitäten und die Zahlungsdisziplin und auch die Qualitätssicherung sind dort viel, viel schwieriger als in dem Bereich, wo physisch



sichtbaren Personen persönliche Dienstleistungen vermittelt werden.

Wie kann man es regeln? Ich bin überzeugt, dass wir Plattformarbeit im weitesten Sinn nur europäisch regulieren können. Da sind wir auch mittendrin in der Diskussion um die digitale Betriebsstätte: Wo findet denn Arbeit statt, die eigentlich nur im Internet erbracht wird? Welches Arbeitsrecht gilt dort? Welches Steuerrecht gilt dort? Da ist die Diskussion auf europäischer Ebene schon recht weit gediehen und da bringen wir uns auch sehr massiv ein.

Die Grundforderung ist, dass jede Form von Arbeit – also in dem Moment, wo jemand mit seiner Arbeit sein

Einkommen verdient und nicht mit der Arbeit von anderen, oder nicht weil er Zinsen aus einem Kapital bekommt – arbeitsrechtliche, sozialrechtliche und arbeitsverfassungsrechtliche Mindeststandards braucht.

Zurück zu den Jobs, die verloren gehen könnten: Wie kann man erreichen, dass die Menschen nicht auf der Straße stehen?

Erstens ist es glücklicherweise keine Entwicklung, die von jetzt auf morgen kommt. Wir haben schon ein paar Jahre Zeit dafür. Das heißt, es hilft auch die Demografie mit, sprich dass Leute aus dem Arbeitsmarkt hinauswachsen. Der zweite Punkt ist, dass wir es gerade in diesem mittleren Segment mit Menschen zu tun haben, die bildungsnah sind und zumindest Matura gemacht haben. Insofern dürfte es mit ausreichender Anstrengung nicht so schwierig sein, hier auch mit Weiterbildung oder Umschulungen etwas zu erreichen.

Allerdings muss das vorausschauend sein. Sollte zum Beispiel der Job an der Supermarktkasse verschwinden, kann man den Menschen, die dann arbeitslos werden, nicht einfach sagen: Wir brauchen nun Drohnenspezialisten und sie mögen sich umschulen lassen. So geht es nicht, sondern das muss längerfristig begleitet werden. Und es erfordert massiv die Verantwortung der Unternehmen selbst. Für mich ist es absurd, wenn Banken beispielsweise Bankfilialen zusperren, Beschäftigte dort freisetzen und gleichzeitig sagen, sie suchen aber dringend Customer-Relationship-Manager. Das ist eigentlich nichts anderes als ein Job im Vertrieb, ergänzt um Datenanalyse. So etwas kann man umschulen, da muss nicht der Staat mit großen Bildungsbudgets eingreifen.

Ich höre sehr wohl und verstehe auch, dass in manchen Bereichen der Industrie jetzt tatsächlich bestimmte Fachkräfte fehlen. Aber es liegt eben durchaus auch in der Verantwortung der Industrie und der Unternehmen selbst, dass sie über das wunderbare österreichische duale Ausbildungssystem selbst die Leute schulen, die sie brauchen, und nicht einfach nur warten, dass das Bildungssystem die notwendigen Qualifikationen ausspuckt.

Leider gibt es eine digitale Kluft – beispielsweise in Berufsschulen gibt es Aufholbedarf. Wie lässt sich dies lösen?

Ich glaube, wir brauchen auch ein bisschen Vertrauen in unsere Jugendlichen, weil sie aus ihrer Freizeit heraus unendlich viele digitale Kompetenzen mitbringen. Und die ganz Jungen, die noch unter 20-, 25-Jährigen, bringen ein höheres Verständnis für Datenschutz mit.

In den einzelnen Berufen gibt es natürlich spezialisierte digitale Kompetenzen und in großen Industriebetrieben gibt es hervorragende Lehrwerkstätten. Aber ich könnte mir vorstellen, dass im Gewerbebereich alle digitalen Kompetenzen geschult werden. Ich glaube, dass man da stärker über Ausbildungsverbünde etwas machen muss. Es gibt auch die Überlegung, ob man nicht nur duale, sondern triale Ausbildung anbietet: Berufsschule, das Unternehmen und überbetriebliche Lehrwerkstätten, wo man gemeinsam solche Techniken lernt.

Wer ist mehr unter Druck: Frauen oder Männer?

Die jetzige Phase der Digitalisierung betrifft Dienstleistungen und die Verwaltung, wo wir sehr, sehr hohe Frauenquoten haben. Frauen drohen daher stärker unter Druck zu kommen. Das ist der eine Punkt.

Der zweite Punkt sind die Qualifikationen, die bereits heute, aber noch viel mehr in der Zukunft stärker nachgefragt werden, also im weitesten Sinn Kompetenzen in der IT- und Datenanalyse. Wenn man in die berufsbildenden Schulen und Universitäten schaut, so haben wir in diesen Fächern in Österreich sowieso schon zu wenige junge Leute, und die Frauenanteile sind verschwindend gering. Das ist zwar leider auch inzwischen ein alter Hut, aber trotzdem muss man auf dieser Forderung bleiben: Wir müssen mehr dafür tun, dass wir kleine Mädchen bereits im Kindergarten für Technik interessieren.

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin
sonja.fercher@oegb.at
 oder die Redaktion
aw@oegb.at

Kontrastreiche Zukunft

Die Hans-Böckler-Stiftung hat erarbeitet, wie Mitbestimmung 2035 aussehen könnte. Das Ergebnis sind vier mögliche Zukunftsszenarien.

Alexandra Rotter
Freie Journalistin

Zukunftsprognosen genießen spätestens seit der Finanz- und Wirtschaftskrise, die im Jahr 2008 ihren Ausgang genommen hat, kein gutes Image mehr. Niemand konnte vorhersehen, dass die Pleite einer einzigen Investmentbank die Weltwirtschaft auf den Kopf stellen würde. Auch rasante technologische und politische Entwicklungen machen glaubwürdige Vorhersagen schwieriger. Umso vorsichtiger ging die Hans-Böckler-Stiftung des Deutschen Gewerkschaftsbunds an die Frage heran: Wie kann Mitbestimmung im Jahr 2035 aussehen? Statt für eine genaue Prognose als Antwort hat sich die Stiftung für vier verschiedene Zukunftsszenarien entschieden. Jedes davon könnte genau so eintreffen – oder in einer Variante oder Mischform.

Szenarien als Dialogangebot

Die Szenarien lauten: Fairness, Verantwortung, Wettbewerb und Kampf. Je nachdem, in welche Richtung sich Gesellschaft und Wirtschaft entwickeln, wird auch Mitbestimmung anders aussehen müssen. So heißt es etwa im Szenario Wettbewerb: „Die Gesellschaft ist allgemein unpolitischer geworden. Die frühen 20er Jahre sind durch den Rückzug ins Private geprägt, die Orientierung auf die eigenen Belange und einen guten Lebensstandard. Flexibilität und Mobilität sind das Gebot der Stunde.“ In Bezug auf die Gewerkschaftsarbeit heißt es dazu unter anderem: „Der gewerkschaft-

liche Organisationsgrad der Arbeitnehmer sinkt ins Bodenlose. Nur noch in den großen Unternehmen einiger Branchen und im öffentlichen Sektor gelingt es den Gewerkschaften, überbetriebliche Tarifabschlüsse zu erzielen. In anderen Bereichen bleiben nur diejenigen Gewerkschaften und Interessenverbände im Spiel, die für ihre Mitglieder einen spürbaren konkreten Mehrwert erbringen können.“ Das Szenario Fairness geht dagegen davon aus, dass die Arbeitswelt demokratischer wird, kollektive Interessenvertretungen an Bedeutung gewinnen, um individuelle Handlungsspielräume zu vergrößern und faire Arbeitsbedingungen abzusichern.

Kein Masterplan

Die Szenarien, welche die Stiftung 2015 erarbeitet hat, sind als Dialogangebot gedacht, als Anregung, darüber zu diskutieren. Michael Stollt hat das Projekt koordiniert und schon zahlreiche Workshops mit diversen Teams dazu durchgeführt. Er sagt: „Wir haben uns bewusst dagegen entschieden, ein Wunschscenario oder einen Masterplan zur Verfügung zu stellen.“ Von Anfang an war der offene Zugang wichtig, der signalisiert: „Wir wollen nicht die Antworten liefern, sondern alternative, plausible Entwicklungspfade mit euch diskutieren.“ Als Grundlage für einen weiterführenden Diskurs dienen unter anderem die ausformulierten Szenarien, aber auch kurze Zusammenfassungen davon, Audiodateien, Leitfragen, Illustrationen, Artikel und Werkzeugkästen sowie Erklärtexpte zur eigenstän-

digen Arbeit mit den Szenarien (siehe mitbestimmung.de/mb2035).

Das Angebot wird seit drei Jahren rege angenommen. Die TeilnehmerInnen, darunter BetriebsrätInnen, GewerkschaftsmitarbeiterInnen, AufsichtsrätInnen, **Human-Resources**-MitarbeiterInnen, Lehrende und Studierende, arbeiten im Rahmen von Veranstaltungen und Workshops mit den Szenarien. Wer Interesse hat, muss nicht auf die nächste Veranstaltung warten, sondern kann sich an die Stiftung wenden und Michael Stollt ins Unternehmen einladen – oder selbstständig mit dem Tool arbeiten. Meist werden in den Workshops Fragen gestellt, die für die eigene Gruppe relevant sind, und dann Antworten für jedes Szenario erarbeitet. Stollt: „Diese Anschlussfähigkeit ist enorm wichtig, damit es nicht abstrakt bleibt. Je konkreter man die Szenarien auf die eigene betriebliche oder institutionelle Welt überträgt, umso spannender wird es.“ Nicht immer ist Mitbestimmung dabei das zentrale Thema. Es gab etwa einen Workshop mit Studierenden, die über Zukunftsszenarien der Nachhaltigkeit debattierten. Auch die Diskussionsform ist offen: „Wir versuchen bewusst, methodisch nicht vortragmäßig vorzugehen, sondern die Szenarien gemeinsam zu erkunden und weiterzudenken.“ Der Kreativität sind dabei kaum Grenzen gesetzt, so gab es etwa Improvisationstheater-Workshops.

Im Jahr 2017 fand auch in Wien ein Workshop zur Mitbestimmung statt. Heinz Leitsmüller, Leiter der Abteilung Betriebswirtschaft der AK Wien, nahm

gemeinsam mit rund 20 KollegInnen aus AK, Gewerkschaften und Betriebsräten teil. Die TeilnehmerInnen arbeiteten in vier Räumen an den Szenarien. „Die Szenarientechnik hat's in sich“, berichtet Leitsmüller. „Man kommt damit sehr gut in kreative Lösungsansätze hinein.“ Die Technik fördere die Kreativität viel besser, als wenn angestrengt über Zukunftsindikatoren nachgedacht werde.

Parallele Szenarien

Die kreative Debattenform führte nicht nur dazu, breiter und offener auf Mitbestimmung zu blicken, sondern brachte auch eine ermutigende Erkenntnis. „Ich bin dadurch ein bisschen vom Gedanken weggekommen, dass die Zukunft nur in Richtung stärkerer Wettbewerb und Individualisierung rennt“, so Leitsmüller. Der AK-Experte glaubt zwar, dass das Wettbewerbsszenario vorherrschen wird. Aber: „Parallel dazu finden auch die anderen Szenarien statt, je nach Unternehmen und Branche.“ In manchen Unternehmen stünden Fairness und Verantwortung vor Wettbewerb und Kampf, was sich auf die Mitbestimmung auswirke. Ein Ergebnis des Workshops war die Erkenntnis, dass es in Zukunft nicht nur die eine Lösung in der Mitbestimmung geben kann, sondern es auf die jeweiligen Arbeitsbedingungen zugeschnittene Lösungen geben muss, je nach Unternehmensgröße und Branche. Organisationsformen wie etwa Crowdworking erfordern ganz neue Arten der Mitbestimmung als etwa in einem Konzern.

Ist das Tool Mitbestimmung 2035 auch ein Weg, jene Menschen anzusprechen, die sich von Gewerkschaften und Betriebsräten nicht mehr vertreten fühlen? Für Michael Stollt geht es insbesondere darum, ins Gespräch zu kommen und über langfristige Perspektiven für die Mitbestimmung in sich verändernden Kontexten zu diskutieren: „Die Szenarien sind hervorragend dafür, weil sie nicht schwarz-weiß malen, sondern ein kontrastreiches Bild abgeben.“ Stollt ist überzeugt, dass die Szenarien auch nach drei Jahren noch ein gutes Werkzeug sind, um sich auf eine offene Art der Zukunft der Mitbestimmung zu widmen. Doch etwas hat

© Sylvia Kuba/Überall ist Zukunft/ISBN 978-3-99046-371-0



sich stark verändert: Das Thema Digitalisierung mit all seinen Folgen hat noch viel stärker Einzug in viele Unternehmen gehalten und wirkt sich gravierend auf die Arbeitswelt aus. Weil Digitalisierung ein so beherrschendes Thema geworden ist, erarbeiten die MitarbeiterInnen der Böckler-Stiftung in Kooperation mit dem Institut für prospektive Analysen in Berlin jetzt vier sogenannte Fokusszenarien dazu. Erstmals wurden sie im Mai auf der **re:publica** in Berlin vorgestellt und in zwei **Poster-Sessions** diskutiert.

Die Szenarien heißen Peak Performance, Persönliche Entfaltung, RESET und Zusammenhalt. Das Szenario Peak Performance etwa beschreibt einen digitalen Wandel, der weitgehend von ökonomischen Gesichtspunkten angetrieben wird, in dem Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit im Vordergrund stehen. Das Szenario Persönliche Entfaltung dagegen rechnet damit, dass die Digitalisierung zu mehr individuellen Gestaltungsspielräumen, Flexibilität und Vielfalt in der Arbeitswelt beitragen wird.

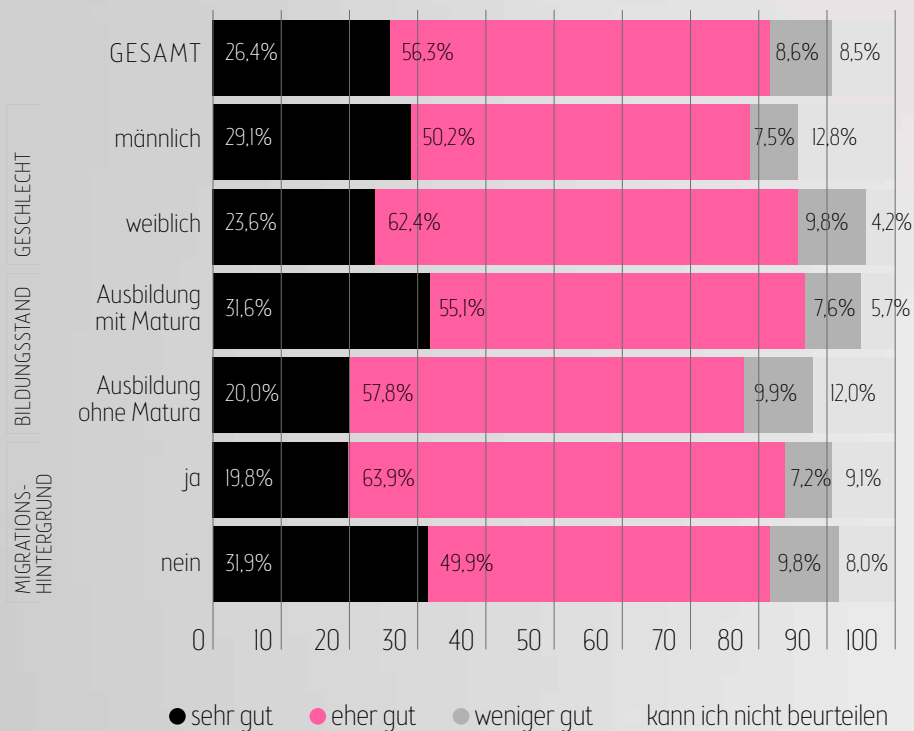
Die Fokusszenarien werden im Herbst publiziert. Generell geht es da-

bei laut Stollt darum, „der Digitalisierung eine gute Richtung und eine menschliche Gestalt zu geben“. Eine Teilnehmerin, die direkt nach dem Workshop auf der **re:publica** befragt wurde, sagte, sie nehme mit, dass man der Digitalisierung nicht ausgeliefert sei, sondern den Prozess mitgestalten könne. Die **Conclusio** freut Stollt: „Das ist genau die Essenz unseres Anliegen, nämlich vom passiven Zukunftsnehmer zum handelnden Akteur zu werden.“ Das Fatale im Diskurs über die Digitalisierung sei nämlich, dass sie oft wie eine Naturgewalt wahrgenommen werde und man nur schauen müsse, dass man dafür fit werde. Doch: „Die Zukunft ist noch nicht geschrieben.“ Außer in Form von Szenarien – und welches sich durchsetzen wird, daran haben wir alle Anteil.

Mehr Information:
www.mitbestimmung.de
www.boeckler.de

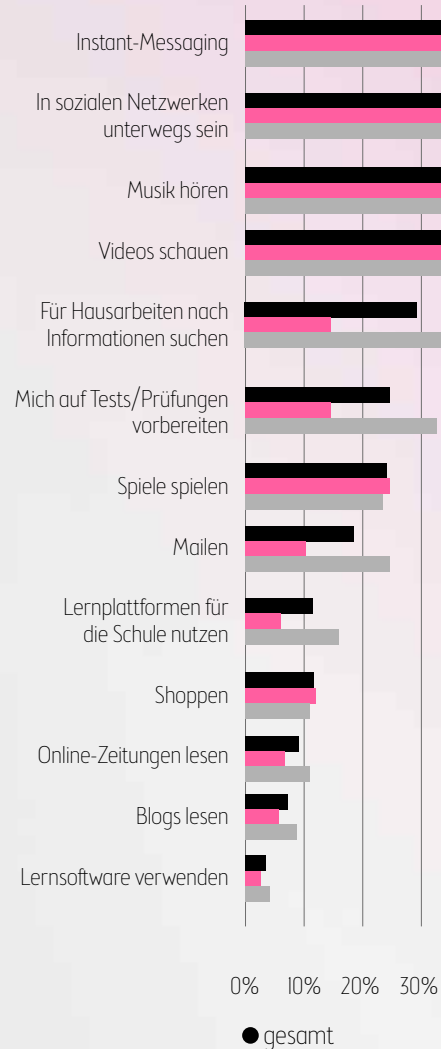
Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin
alexandra.rotter@chello.at
 oder die Redaktion
aw@oegb.at

SELBSTEINSCHÄTZUNG DER KOMPETENZ IM UMGANG MIT COMPUTERN UND INTERNET



Quelle: Digitale Kompetenzen für digitalisierte Lebenswelt, Studie des Instituts für Jugendkulturforschung, Tabellenband, Frage 13

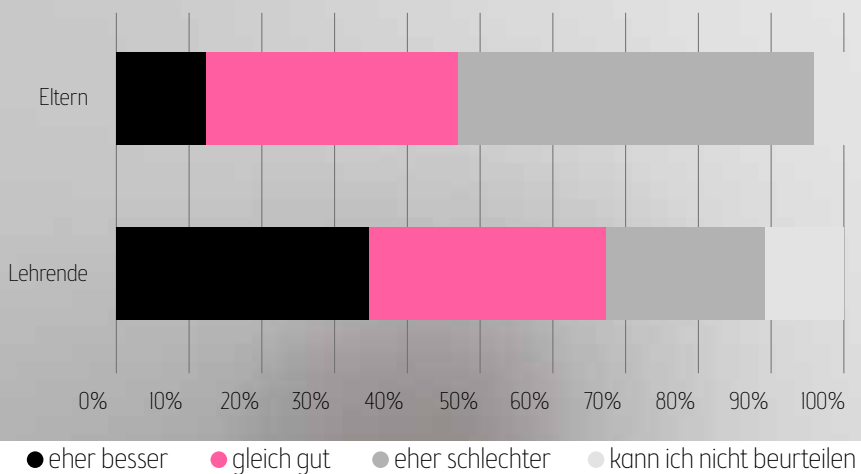
PRIVATE INTERNETNUTZUNG



Die Grafiken auf dieser Doppelseite stammen aus dem Buch **Überall ist Zukunft**, herausgegeben von Sylvia Kuba im ÖGB-Verlag. ISBN 978-3-99046-371-0, 19,90 Euro
Bestellung: www.besserewelt.at

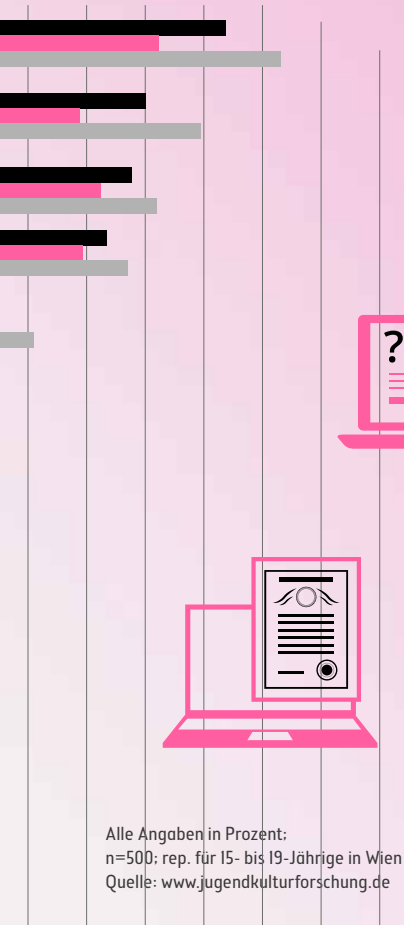
KOMPETENZEN DER LEHRENDEN UND ELTERN

Deinem Eindruck nach: Wie gut kennen sich deine Eltern bzw. Lehrende allgemein mit Computern und dem Internet aus?

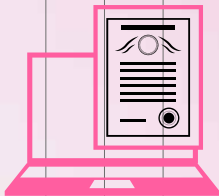


Alle Angaben in Prozent; n=500; rep. für 15- bis 19-Jährige in Wien
Quelle: www.jugendkulturforschung.de

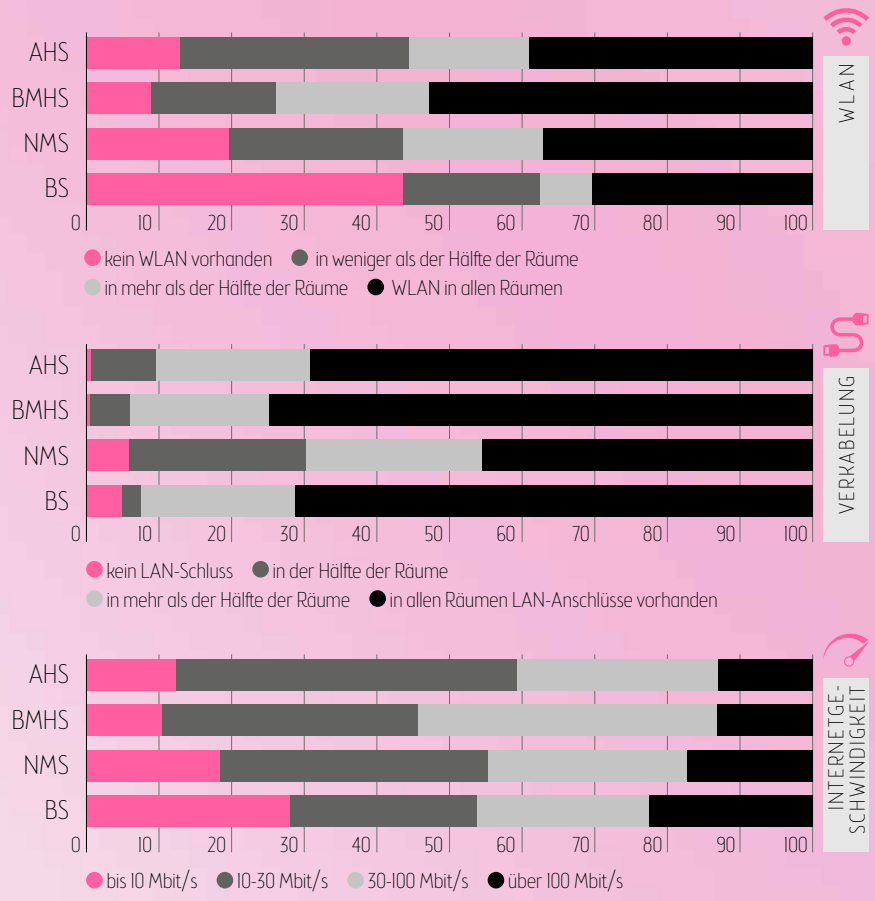




Alle Angaben in Prozent:
n=500; rep. für 15- bis 19-Jährige in Wien
Quelle: www.jugendkulturforschung.de

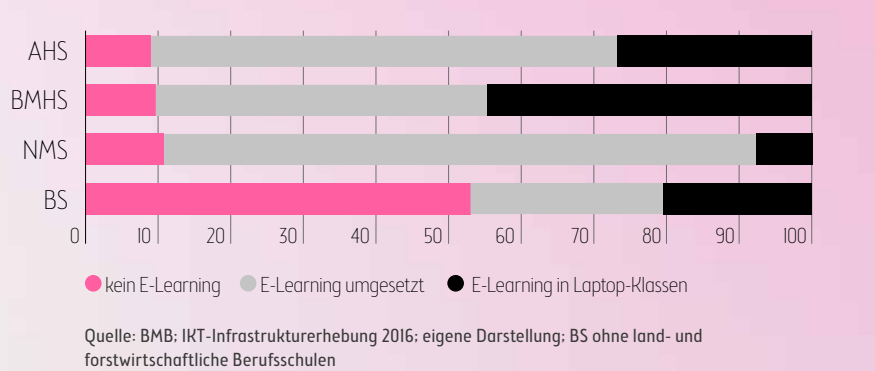


SCHULNETZWERKE



Quelle: BMB; IKT-Infrastrukturerhebung 2016; eigene Darstellung; BS ohne land- und forstwirtschaftliche Berufsschulen

E-LEARNING AN SCHULEN



Quelle: BMB; IKT-Infrastrukturerhebung 2016; eigene Darstellung; BS ohne land- und forstwirtschaftliche Berufsschulen

Nicht alle Menschen haben gleichermaßen Zugang zu digitalen Ressourcen und digitaler Bildung. Das führt zu immer größeren sozialen Spaltungen in der digitalen Gesellschaft (digital divides): Je höher der Bildungsabschluss, desto eher werden Lernsoftware oder Onlinerecherche genutzt. Gleichzeitig zeigen sich in allen Teilen der „digital natives“ große Lücken bei der Informationsbewertung und der kritischen Auseinandersetzung mit den Anbietern und Inhalten von Onlinequellen. Was Unterschiede bei den Schultypen betrifft: Vor allem die Berufsschule hinkt der Digitalisierung hinterher.

Digitale Kompetenzen

Der digitale Graben

630.000 Menschen nutzen das Internet nicht. Die Spaltung verläuft entlang von Alter, Geschlecht und Bildungsniveau.

Christian Bunke
Freier Journalist

Es ist manchmal leicht, zu vergessen, welche gewaltigen Veränderungen die Entwicklung des Internets in unserem Alltagsleben ausgelöst hat. Mitte der 1990er-Jahre hatten die meisten Menschen noch kein Handy. Ende der 1999er-Jahre waren drahtlose Internetverbindungen in der eigenen Wohnung oder am Arbeitsplatz weitgehend Science-Fiction. Mitte des ersten Jahrzehnts der 2000er-Jahre waren internetfähige Smartphones noch ein Gerücht. Heute sind iPhone, Tablet und Co nicht mehr wegzudenken.

Diese atemlose und manchmal atemraubende Entwicklung hat das Potenzial, Menschen abzuhängen. Schon lange sprechen WissenschaftlerInnen deshalb von der Gefahr einer „digitalen Spaltung“ der Gesellschaft. So veröffentlichte das Schweizer Bundesamt für Berufsbildung und Technologie im Juni 2004 einen Bericht über die „digitale Spaltung in der Schweiz“. Darin heißt es: „Bestimmte gesellschaftliche Gruppen haben offenkundig mehr Schwierigkeiten mit IKT (Informations- und Kommunikationstechnologien) als andere. So haben zum Beispiel ältere Menschen, Frauen, Behinderte, Einkommensschwache oder auch die Bevölkerung im ländlichen Raum messbar weniger Kontakt mit IKT und nutzen diese weniger restriktiv.“

Dem Bericht merkt man stellenweise sein Alter an. So heißt es an einer Stelle, dass „E-Mail bereits bei rund 47

Prozent der Bevölkerung zum Alltag“ gehört. Inzwischen ist diese Zahl weit aus höher. Eine im November 2017 von der AK Wien herausgegebene Studie zitiert eine Umfrage des Markt- und Meinungsforschungsinstituts INTEGRAL, wonach im dritten Quartal 2017 rund 6,45 Millionen ÖsterreicherInnen ab 14 Jahren das Internet nutzen. „Dies entspricht einem Prozentsatz von 86 Prozent. Demgegenüber stehen 14 Prozent der österreichischen Bevölkerung, welche praktisch kein Internet nutzen.“

Von Off- und OnlinerInnen

Diese 14 Prozent, das sind die sogenannten OfflinerInnen. Dabei handelt es sich um Menschen, die das Internet entweder gar nicht oder nur wenig nutzen wollen oder können. In der Studie „Benachteiligungen von OfflinerInnen im KonsumentInnenalltag“ heißt es dazu: „Tendenziell handelt es sich bei den OfflinerInnen um weibliche Personen höheren Alters mit formal niedriger Bildung und beschränkten finanziellen Mitteln.“ Es scheint, als seien manche Dinge seit dem Jahr 2004 gleich geblieben. Die Studie verweist zudem auf Erhebungen der Statistik Austria aus dem Jahr 2017, wonach 630.000 Personen in Österreich das Internet überhaupt noch nie genutzt haben sollen.

Alter, Geschlecht und Bildungsniveau werden als entscheidende Faktoren für die Häufigkeit der Internetnutzung angegeben: „Kennzeichnend für die Personengruppe der NutzerInnen ist, dass mehr Männer (93 Pro-

zent) als Frauen (80 Prozent) auf das Internet zugreifen.“ Im Alter von 60 bis 69 Jahren sind 25 Prozent den NichtnutzerInnen zuzuordnen, in der Altersgruppe 70 Jahre und älter sind es sogar 45 Prozent. Personen mit Matura nutzen das Internet häufiger (96 Prozent) als jene ohne Matura (80 Prozent).

630.000 Menschen, die das Internet nicht nutzen, sind wahrlich eine große Personengruppe. Zum Vergleich: Wiens bevölkerungsreichster Bezirk Favoriten beheimatet rund 200.000 Menschen. Umgekehrt betrachtet aber sind 14 Prozent OfflinerInnen eine schwindende Minderheit. Und Minderheiten haben es schwer, das ist auch in der Onlinewelt so. Es lassen sich zahlreiche Beispiele anführen, die zeigen, dass OfflinerInnen im öffentlichen Leben zunehmend benachteiligt werden.

Daniela Zimmer ist Expertin für Konsumentenschutz bei der Arbeiterkammer. Sie meint: „Durch die Digitalisierung vieler Lebensbereiche laufen KonsumentInnen, die an der Internetentwicklung nicht teilhaben können oder wollen, immer öfter Gefahr, bei ihrer Alltagsbewältigung benachteiligt zu werden.“ In einem Blogbeitrag für die Arbeit&Wirtschaft fasst sie zusammen: „Offliner verzichten auf den raschen Zugang zu Infos und zunehmend auch auf kostengünstige Online-services – etwa Diskontbanken, die nur E-Banking anbieten, billigere elektronische Zugtickets, Dienste der Sharing Economy, Kleinanzeigenplattformen und so weiter.“



Bei genauerer Betrachtung erweist sich das Bild der umfassend kompetenten „digital natives“ als Mythos. Wie die „New York Times“ treffend formulierte: „Die Zeitverschwendung im Internet ist die neue digitale Spaltung.“

Um hier einer weiteren Diskriminierung vorzubeugen, fordert Zimmer ein „rechtlich verankertes Mindestmaß an analog erbrachten Leistungen“. Sie führt folgende Beispiele an: Papierrechnungen, gedruckte Formulare bzw. Informationen sowie persönliche Kontaktangebote für zentrale Lebensbereiche wie Mobilität, Energie, Telefonie, Kontoführung oder Gesundheit.

Österreichs digital gespaltene Jugend

Allerdings existiert die digitale Spaltung nicht nur zwischen OnlinerInnen und OfflinerInnen. Das verdeutlicht eine weitere, ebenfalls von der Wiener Arbeiterkammer in Auftrag gegebene Studie mit dem Titel „Digitale Kompetenzen für eine digitalisierte Lebenswelt“. Diese Studie beschäftigt sich mit dem Onlineverhalten der 15- bis 19-Jährigen in Österreich. Hierbei handelt es sich um jene Altersgruppe, die laut regelmäßig geäußerten Behauptungen mit der neuen Onlinewelt spielend zurecht kommen müsste.

Tatsächlich ist jedoch zu lesen: „Ein genauerer Blick zeigt aber, dass es in der jungen Generation sehr wohl einen breiten digitalen Graben gibt und dass längst nicht alle Jugendlichen nur auf Grund des Umstandes, dass sie in einer digitalisierten Lebenswelt aufgewachsen sind, über alle notwendigen Kompetenzen verfügen, um sich in dieser Welt auch zurechtzufinden.“ Dabei gehe es weniger um den Zugang zum Internet an sich: „Mit der zunehmenden Verbreitung von Smartphones stieg auch der Anteil jener Jugendli-

chen, die sogar über einen eigenen Internetzugang verfügen, noch einmal an. Wo der Aspekt des technischen Zugangs also in den Hintergrund tritt, wird derjenige unterschiedlicher Nutzungsarten dafür immer wichtiger.“ In Zahlen ausgedrückt bedeutet dies, dass 96 Prozent der für die Studie befragten Jugendlichen ein Smartphone besitzen. Über 60 Prozent verfügen über einen Laptop. Stand-PCs sind mit unter 40 Prozent nur noch relativ selten anzutreffen.

Problematisches Markenbewusstsein

Und doch sind deutliche Klassenunterschiede zu beobachten: „Hochpreisige Laptops und Tablet-Computer sind in den privilegierteren Haushalten deutlich weiter verbreitet. Dazu kommt noch, dass Jugendliche mit höherer formaler Bildung eine selbstbewusstere Einstellung an den Tag legen, wenn es darum geht, die Technik zur Gestaltung des eigenen Lebens einzusetzen.“ Während diese privilegierte Schicht digitale Geräte aufgrund der von ihnen verfolgten Ziele aus sucht, stehen bei den „formal niedriger gebildeten Jugendlichen“ andere Prioritäten im Vordergrund. Hier gehe es vor allem um ästhetische Überlegungen und die Marke: „In diesem Segment übernimmt das Smartphone die Rolle eines Statussymbols, das heißt, es ist besonders wichtig, hier immer ein aktuelles Modell vorweisen zu können.“

Dieses Konsumverhalten hat Auswirkungen auf andere Aspekte des Onlineverhaltens, etwa wenn es um Recherchen für Schularbeiten geht. So

stimmen rund 70 Prozent der befragten Jugendlichen der folgenden Aussage zu: „Im Großen und Ganzen kann ich gut einschätzen, ob etwas, das ich im Internet lese oder sehe, wahr oder gelogen ist.“ Allerdings basieren diese Einschätzungen hauptsächlich auf einer besonderen Form des Markenbewusstseins. Den Jugendlichen geht es um die Ästhetik einer Webseite, deren Bekanntheitsgrad und quantitative Größen, wie etwa die Anzahl der erreichten Klicks oder „Likes“.

Als direkte Folge dieser Sichtweise werde die Intention des Absenders nicht reflektiert: „Ein reines Werbeangebot kann in diesem Sinne durchaus als eine vertrauenswürdige Information gelten (...).“ Eine Sonderstellung nehme die Marke Google ein: „Diese ist nicht nur selbst vertrauenswürdig, sie verleiht auch anderen Anbietern ein großes Ausmaß an Glaubwürdigkeit.“ Es zeigt sich, dass der Umgang mit der digitalen Welt bewusst gelernt werden muss. Das gilt sowohl für OfflinerInnen als auch für jene, die scheinbar natürlich mit den neuen Medien aufwachsen.

Blogtipp:

www.awblog.at/offliner-ohne-internet

AK-Studie zum Thema OfflinerInnen:
tinyurl.com/yby3rc2b

AK-Studie zum „Digital Divide“ unter
österreichischen Jugendlichen:
tinyurl.com/y95lg1xr

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor
christian@bunke.info
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Freund und HELFER

Kollegen, die an sieben Tagen der Woche arbeiten:

Chatbots greifen in Arbeitsprozesse ein.

Freundinnen, die man nicht kennt: InfluencerInnen verändern unsere Medienwelt.

Was machen sie genau und wozu brauchen wir sie eigentlich?

Text und Fotos: Michael Mazohl

Albert ist ein Mitarbeiter, wie ihn sich viele Vorgesetzte wünschen: Er arbeitet gründlich, bildet sich weiter und ist immer erreichbar. Er fügt sich in jedes Team ein, beantwortet bereitwillig KundInnenanfragen, macht keinen Urlaub und keine Pausen. Und wenn er seine Arbeit beendet hat, hinterlässt er die Büroküche so, wie er sie vorgefunden hat – denn anders als seine menschlichen KollegInnen betritt er sie nie. Albert ist kein Mensch, sondern ein Chatbot. Sein Arbeitsplatz ist ein Server des Österreichischen Patentamts.

Ein Chatbot ist ein Programm, das Fragen beantwortet und einfache Anweisungen verarbeitet – im Grunde ein virtueller Roboter. Bekannte Artgenossen heißen Alexa (von Google) oder Siri (von Apple) und werden unter anderem im Haushalt eingesetzt. Sie geben Auskunft über das Wetter, spielen Musik ab oder tätigen Bestellungen im Internet. Albert wird dort eingesetzt, wo im Patentamt ein hoher Kommunikationsaufwand entsteht: im Callcenter, wo er KundInnenanfragen beantwortet. Ist Albert somit ein Beispiel für jene Digitalisierung, die Arbeitsplätze kostet?

Zero-Level-Support

„Albert Patent Bot“ ist der erste seiner Art, er ist der bis heute einzige Chatbot im Bundesdienst. „Albert leistet ‚Zero-Level-Support‘“, erklärt Christoph

Mandl, Alberts „Vorgesetzter“ aka Projektleiter im Patentamt. Der Begriff „Zero-Level-Support“ ist von der typischen Arbeitsorganisation eines Callcenters abgeleitet. Callcenter bearbeiten ihre Anfragen in unterschiedlichen Stufen, abhängig von der Komplexität. Einfache Anfragen bearbeitet der „First-Level-Support“, wird es schwieriger, wird an den „Second Level Support“ weitergegeben. Die MitarbeiterInnen des First- und Second Level Supports ergänzt Albert um eine Dimension: „Albert setzt früher an. Er hat einen einfachen ‚Usecase‘, mit dem er genau die Fragen beantwortet, die am häufigsten an uns gestellt werden und die wir standardisiert verarbeiten und beantworten können“, erläutert Mandl.

Dieser Usecase definiert Alberts Spezialisierung: UserInnen können abfragen, ob ein möglicher neuer Markenname bereits existiert und geschützt ist. In der Situation der Gründung werde genau diese Frage oft gar nicht oder zu spät gestellt, so Mandl. „In dieser frühen Phase bieten wir Gründerinnen und Gründern ein neues Angebot. Albert ist unser Eisbrecher und generiert so neue Anfragen – weil er Kunden erreicht, die sich sonst nicht so schnell an uns gewendet hätten“, so Mandl. Und er fügt hinzu: „Weil die Frage oft kommt: Nein, Albert kann niemanden ersetzen und es werden auch keine Stellen abgebaut. Er ist eine Ergänzung und generiert zusätzliche Nachfrage.“

Das macht Albert nicht nur zu einem Beispiel für Veränderungen in der Wirtschaft, er „arbeitet“ an einer wichtigen Schnittstelle: an jenem Punkt, wenn Unternehmen oder Start-ups neu gegründet werden. Albert funktioniert dort deshalb so gut, weil er alles andere als bürokratisch oder wie eine Behörde auftritt. Er ist auf der Website des Patentamts zu finden oder auch im Facebook-Messenger. Albert tritt in der Figur eines Emoticons auf, gemischt mit der Kontur eines Smartphones. Kein Anruf ist notwendig, eine einfache Eingabe des Markennamens und zwei Nachfragen reichen, um eine erste Auskunft zu bekommen.

Testfälle ÖGB und AK

Im Praxistest kennt Albert die Marke „ÖGB“. Sie ist am Johann-Böhm-Platz 1 als Marke „in allen ‚Klassen‘ von Waren und Dienstleistungen“ registriert. Die „Arbeiterkammer“ oder auch „AKWien“ hingegen nicht. An dieser Stelle gratuliert Albert: „Glückwunsch! Ihre Marke scheint einzigartig zu sein. Damit sich daran nichts ändert, beraten Sie sich mit einer oder einem unserer Expertinnen und Experten.“

Das Beispiel zeigt Alberts Grenzen auf: Die Marke „Arbeiterkammer“ lässt sich in der Praxis von Unternehmen weder schützen noch neu anmelden. „Genau darum geht es“, betont Mandl: „Al-



Christoph Mandl ist als Projektleiter im Patentamt für den Chatbot „Albert Patent Bot“ verantwortlich.

bert bietet nur eine Orientierung, sein Suchergebnis hält vor keinem Gericht stand. Nach Albert beraten unsere Expertinnen und Experten mit ihrem Spezialwissen.“

Alberts Beispiel zeigt weiter, wie Beschäftigte unterstützt oder vielleicht sogar entlastet werden. Die MitarbeiterInnen im Callcenter können sich auf wichtigere Aufgaben konzentrieren – im Idealfall bleiben ihnen Tätigkeiten, die ihren Qualifikationen mehr entsprechen. Albert steht stellvertretend für jene technologische Weiterentwicklung, die im Dienste von Beschäftigten wirkt und sie nicht zusätzlich unter Druck setzt oder das Ziel verfolgt, Arbeitsplätze zu rationalisieren.

Eine App wird zum Kollegen

Technologisch betrachtet ist der Chatbot „Albert Patent Bot“ eine App, die sich aus mehreren kleineren, miteinander kommunizierenden Apps zusammensetzt, darunter eine Suchfunktionalität, eine Datenbank und ein Thesaurus. Für die MitarbeiterInnen im Callcenter des Patent-

amts ist Albert keine App, sondern „vom Prinzip her ein weiterer Kollege“, wie es Mandl ausdrückt. Auch die MarkenschützerInnen greifen für einfache Abfragen immer häufiger selbst auf Albert zu. „Albert arbeitet 24 Stunden täglich, an sieben Tagen in der Woche“, ergänzt Mandl. Damit kommt er auch etwaigen Start-up-GründerInnen entgegen, denn deren Bürozeiten weichen oft von jenen des Patentamts ab.

Albert ist nun seit rund einem Jahr im Patentamt tätig. In Zahlen gemessen hat er rund 6.600 Beratungsgespräche geführt, mit einer durchschnittlichen Dauer von siebeneinhalb Minuten. Dabei hat er rund 12.000 Fragen beantwortet. Umgerechnet auf Arbeitstage entspricht das einer Teilzeitstelle mit 17,5 Stunden pro Woche. Durch begleitende Werbemaßnahmen steigt die Nutzung, sein Potenzial ist praktisch nur technisch durch Serverkapazitäten begrenzt.

Albert hat gerade eine Weiterbildung oder technisch ausgedrückt ein Update erhalten: Seit Mitte Mai kennt er neue Usecases – dazu gehören die Abfrage

von Förderungen und der Hinweis auf Seminarangebote.

Der Chatbot, das kleine Kind

Die Idee für einen Chatbot im Patentamt entstand im Rahmen eines internen Workshops im Dezember 2016. „Wir haben uns die Frage gestellt: Wie können wir neue Technologien für das Patentamt nutzen? Da sind wir sehr schnell auf Chatbots gekommen.“ Mit der Umsetzung des Projekts wurde die „Chatbots Agency“ rund um die Wiener Informatikerin Barbara Ondrisek beauftragt. Gemeinsam wurde der Name „Albert“ gefunden, mit Bezug zu Albert Einstein, der als Angestellter im Patentamt in Bern die Relativitätstheorie entwickelt hat. Zur Auflockerung wird Albert deshalb auch programmiert, zwischen der teils trockenen Materie Physikerwitze zu erzählen.

Auch Ondrisek sieht den Sinn von Chatbots in der Ergänzung eines bestehenden Beratungsangebots: „Wenn ich gefragt werde, ob Chatbots Menschen ersetzen, sage ich immer: ‚Nein!‘ Vielmehr geht es um einen Shift von Anfragen in eine bestimmte Richtung.“ Im Fall des Patentamts etwa wurde der Zero-Level-Support durch einen Chatbot überhaupt erst möglich. Deshalb ist Albert für die Informatikerin auch ein gutes Beispiel für die Herausforderungen, die ein Einsatz von Chatbots mit sich bringt. Denn weil sie mit normaler Sprache kommunizieren, wird von ihnen oft eine Intelligenz erwartet, die sie gar nicht besitzen. „Je klarer kommuniziert und abgegrenzt ihr Anwendungsgebiet ist, umso besser funktionieren sie“, so Ondrisek. Genau das ist bei Albert gegeben.



Barbara Ondrisek entwickelte „Albert Patent Bot“ mit ihrer Chatbots Agency, einer ARGE aus selbstständigen Einzelunternehmen. Ein gemeinsames Büro gibt es nicht, aber viele Cafés, in denen Meetings stattfinden.

„Albert Patent Bot“ ist auf Facebook Messenger und auf der Website des Patentamts erreichbar: www.patentamt.at



Albert vergleicht sie dabei – wie alle Chatbots – mit einem kleinen Kind. Er wird aufgezogen, seine Fähigkeiten werden ständig trainiert und weiterentwickelt. Sie gibt zudem zu bedenken: Nicht nur Chatbots allgemein müssen lernen, die Anfragen von UserInnen zu verarbeiten, sondern umgekehrt müssen sich UserInnen daran gewöhnen, Anfragen an Chatbots zu richten. Dazu erzählt sie eine Anekdote: „Bei einem Telekommunikationsanbieter war nach der Einführung eines Chatbots die häufigste Anfrage: ‚Wie lautet die Nummer der Telefonhotline?‘“

Neue Berufsbilder

Das Team um Ondrisek ist als ARGE organisiert, mit ihr als Geschäftsführerin. Es ist eine Gruppe von selbstständigen Einzelunternehmen, die vernetzt höchst komplexe Aufgabenstellungen bearbeiten. Ein gemeinsames Büro gibt es nicht, Meetings finden in hippen Cafés statt. Nicht zufällig: Das Prestigeprojekt der Chatbots Agency ist „Mica, the Hipster Cat“, ein Chatbot, der ortsbezogenen Tipps zu Szenecafés und trendigen Restaurants gibt. Die „Hipster Cat“ zeigt auch das Potenzial für einen spezialisierten Chatbot auf: Sie führt 250.000 Gespräche im Monat und bearbeitet damit 450-mal so viele Anfragen wie „Albert Patent Bot“. Ondrisek gibt allerdings zu bedenken, dass der Vergleich keinen Sinn macht: „Wichtig ist, dass der Chatbot seinem Publikum und Umfeld entspricht. Albert Bot ist beispielsweise in der Ansprache per Sie, die Hipster Cat per Du.“

Die Entwicklung und der Einsatz dieser neuen Technologien lässt neue Berufe entstehen, auch innerhalb der

Chatbots Agency. Damit der Dialog mit den UserInnen gut gelingt, wurde ein eigenes Berufsbild entwickelt: der/die „DialogdesignerIn“. Das Anforderungsprofil kombiniert verschiedene Kenntnisse, von **Linguistik** über Programmierung bis zur Psychologie. Klar ist: Das neue Berufsbild ist ein sehr hoch qualifiziertes, interdisziplinäres, das noch in keiner etablierten Ausbildungslaufbahn erlernbar ist. Die Geschwindigkeit, mit der diese neuen Qualifikationsprofile entstehen und sich auch wieder verändern, stellt Arbeitsmarkt und Bildungspolitik vor Herausforderungen.

Chatbots werden zu neuen Kollegen in der Arbeitswelt. In der Medienwelt wirbeln andere Player den Markt um das rare Gut Aufmerksamkeit auf. Sie werden „InfluencerInnen“ genannt und erreichen in sozialen Medien teilweise weit mehr Menschen, als mit traditionellen Leitmedien wie Radio, TV, Print und ihren Online-Kanälen angesprochen werden könnten. Damit ziehen sie auch das Interesse der Werbewirtschaft auf sich, und zwar zum Nachteil von klassischen Medien. Als InfluencerInnen werden einzelne Personen bezeichnet, die mit ihren Blogs und in Social-Media-Kanälen wie Instagram, YouTube, Pinterest und natürlich Facebook eine große Anzahl von FollowerInnen an sich binden. Ihre Themen sind auf den ersten Blick unpolitisch. Doch sie ziehen die Aufmerksamkeit gerade junger Menschen massiv auf sich und verändern die Gewohnheiten ihres Medienkonsums. Das macht es für politische AkteurInnen wie Gewerkschaften und AK notwendig, sich mit ihnen auseinan-

derzusetzen. Bei genauerem Hinsehen wird zudem deutlich, dass sie sehr wohl gesellschaftspolitisch relevant sind.

InfluencerInnen erreichen Millionen

Sophie C. Ryba war selbst Influencerin. 2008 hat sie den Beauty-Blog thelipstick.net gegründet und damit in kurzer Zeit 30.000 Newsletter-Abonnements generiert. Ryba beschreibt, was das InfluencerInnen-Sein ausmacht: „Influencer sind Ich-Blogger, die über ihr Leben schreiben und ihr Publikum daran teilhaben lassen. Das ist vergleichbar mit Reality-TV auf Online-Medien.“ Heute betreibt sie eine Kosmetik-Shop-Plattform und hat ihr Engagement auf thelipstick.net reduziert. Ihre Erfahrung als Influencerin nutzt sie allerdings, um Unternehmen zu beraten, die mit InfluencerInnen zur Bewerbung von Produkten oder Marken kooperieren wollen.

Jasmin Fichtinger ist Head of Operations der Social-Media-Agentur Bacon & Bold, tätig in Wien und Linz. Auch sie berät Unternehmen in der Kooperation mit InfluencerInnen und streicht einen entscheidenden Unterschied zu Offline-Medien wie Print oder TV hervor: „Die Aufmerksamkeit in sozialen Medien ist ‚data-driven‘, also komplett messbar. Klicks, Reaktionen und Kommentare sind in genauen Zahlen nachvollziehbar und transparent, in Echtzeit.“ Dies ist ein großer Unterschied und zugleich enormer Vorteil im Vergleich zu Print, TV und Radio, deren Reichweiten mit statistischen Verfahren berechnet werden. Die Website likeometer.at analysiert

die Zahlen der Instagram-Accounts von Medien, Prominenten, SportlerInnen, PolitikerInnen und eben InfluencerInnen. Ein Blick auf diese Zahlen macht die Dimensionen deutlich.

Einseitige Freundschaften

Mit knapp 1,6 Millionen FollowerInnen ist „KS“ als @ksfreak der erfolgreichste Influencer Österreichs, gefolgt von „Mr. K“ als @krappiwhatelse mit rund 1,2 Millionen FollowerInnen. Die erfolgreichste Influencerin ist „Tatjana Catic“ als @tatjanamariposa mit etwas mehr als einer Million FollowerInnen. Zum Vergleich: Alexander Van der Bellen liegt bei knapp 44.000 FollowerInnen, Sebastian Kurz bei 38.000, HC Strache, Matthias Strolz und Christian Kern liegen zwischen 20.000 und 18.000 FollowerInnen. HC Strache verzeichnet rund 770.000 „Gefällt mir“-Angaben auf seiner Facebookseite.

Die Accounts von „KS“, „Mr. K“ und „Tatjana Catic“ haben eines gemeinsam: Sie zeigen das „schöne Leben“ mit Fotos, Videos und kurzen Texten. Bei den Herren geht es um Muskeln, Tattoos, schnelle und noch schnellere Autos. Tatjana wiederum zeigt Kleider, schöne und noch schönere Reiseziele, kombiniert mit Beautytipps. Fichtinger analysiert das Erfolgskonzept: „Ich möchte exakt ein solches Leben führen wie der Influencer. Ich vertraue dem Influencer außerdem, wie ich meiner besten Freundin vertraue – ein Vertrauen, das sich über eine längere Zeit und viele Postings aufbaut.“ In Wahrheit geht es sogar um mehr als um Vertrauen: „Die Follower nehmen so stark am Leben des Influencers teil, dass dadurch eine Art einseitige Freundschaft entsteht. Der Influencer kennt seine Follower in der Regel ja gar nicht.“

Abseits der Wahrnehmung vieler Menschen entsteht eine neue Online-

Welt, die immer stärker an gesellschaftspolitischem Einfluss gewinnt und von Unternehmen, aber auch zunehmend politischen Kräften instrumentalisiert wird. Es ist jene Welt, mit der Interessenvertretungen konkurrieren, wenn sie sich um die Aufmerksamkeit gerade junger Zielgruppen bemühen. Für AK und Gewerkschaften führt kein Weg daran vorbei, Teil dieser Online-Welt zu werden. Es gilt für sie, sich dort mit neuen Mitteln und Strategien sowie neuen eigenen Playern für mehr Fairness und Gerechtigkeit einzusetzen. Dabei geht es nicht nur um Geschlechterstereotype, die InfluencerInnen wie „KS“, „Mr. K“ und „Tatjana Catic“ vermitteln und die so ein Comeback erleben – ganz im Sinne der Werbewirtschaft, wenn auch nicht im Sinne der jungen Mädchen und ihrer Chancen.

Enthält Produktplatzierungen

Neben den reichweitenstärksten haben sich auch viele kleinere, aber oft sehr spezialisierte InfluencerInnen etabliert. Wer eine Anzahl von 10.000 FollowerInnen erreicht, wird als InfluencerIn betrachtet und erscheint auf dem Radar der Werbewirtschaft. Ryba präzisiert: „Es gibt nicht den einen Typ Influencer, alle sind unterschiedlich. Wir haben eine große Vielfalt an Themen – und auch der Qualität, mit der Postings aufbereitet werden.“ Die beliebtesten Kategorien: Lifestyle allgemein, Food, Fashion, Reise oder Kosmetik. Fotografie, Film, Kindererziehung, Medizin zählen zu den spezialisierten Themengebieten.

Diese Kombination aus Reichweite und freundschaftlicher Verbindung lassen sich Unternehmen durchaus einiges kosten: Zehn Euro pro 100 FollowerInnen gelten als sehr grober Richtwert, abhängig von der Zusammensetzung der FollowerInnen, dem Themenschwerpunkt und den Social-Media-Kanälen (Instagram, Facebook, YouTube, eigener Blog). Aber was genau bekommen Unternehmen von InfluencerInnen? „Unter-



Jasmin Fichtinger ist Head of Operations der Social-Media-Agentur Bacon & Bold. Sie berät Unternehmen in der Kooperation mit InfluencerInnen.

Sophie C. Ryba generierte als Influencerin mit ihrem Blog thelipstick.net innerhalb weniger Monate 30.000 Newsletter-Abos. Heute betreibt sie die Kosmetik-Shop-Plattform www.cosmeterie.at und arbeitet selbst mit InfluencerInnen zusammen.

nehmen und Influencer entwickeln gemeinsam eine Idee für eine Kooperation“, so Fichtinger. „Letztendlich geht es darum, dass ein Produkt oder eine Marke in Social-Media-Postings platziert wird – ein Foto auf Instagram, ein YouTube-Video. Wie genau das geschieht, das hängt stark mit dem Influencer und seinem Auftritt zusammen, denn die Kooperation funktioniert nur, wenn sie zum Influencer passt.“ So müssen InfluencerInnen unbedingt authentisch bleiben. Ryba weist zudem auf einen zeitlichen Aspekt hin: „Diese Beiträge sind nicht kurzlebig, sie bleiben im Regelfall für mindestens ein Jahr online.“ Auch für diese gesponserten Beiträge gilt übrigens das Medienrecht – sie müssen als Werbeformate gekennzeichnet werden.

Professionalisierung und Vernetzung

„InfluencerIn“ als Berufsbild ist vergleichbar mit einer journalistischen Tätigkeit, die viele Medienformate bedient: „Ein Influencer ist eine One-Man-Show, die sich ein Konzept überlegt, Texte schreibt, Fotos macht, Videos dreht und schneidet, postet, mit den Followern in Kommentaren kommuniziert“, erzählt Ryba auch aus ihrer eigenen Vergangenheit. Weit mehr als 40 Stunden in der Woche hat sie für thelipstick.net aufgewendet, Privatleben und Berufsleben waren vollständig entgrenzt.

„Die Szene professionalisiert sich zunehmend. Dazu gehört beispielsweise, dass Influencer Unternehmen fertige Mediakits zur Verfügung stellen, ähnlich wie Printmedien mit Mediadaten arbeiten. Darin legen sie die Struktur ihrer Follower offen, welche Kanäle und Formate sie anbieten, und vor allem: ihre Preisvorstellungen für Kooperationen“, führt Fichtinger aus. Ryba sieht die Professionalisierung weiters in einer Vernetzung der InstagramerInnen, YouTuberInnen, BloggerInnen & Co. Sie organisiert einmal im Jahr das „Fashion



Camp“, in dem sich rund 150 InfluencerInnen austauschen. „Da geht es um Social-Media-Trends genauso wie um die Gestaltung von Fotos und Videos oder eben die Zusammenarbeit mit Unternehmen.“

Es gibt sogar schon Initiativen, Ausbildungen zum Influencer oder zur Influencerin anzubieten. Im Herbst des vergangenen Jahres hat der Otto-Versand für Aufsehen gesorgt. Der Konzern hat 100 BewerberInnen rekrutiert und zu Otto-InfluencerInnen ausgebildet. Diese „Corporate-InfluencerInnen“ haben unter anderem die Aufgabe, das Versandhaus als attraktiven Arbeitgeber zu präsentieren. Ryba weist noch auf einen anderen Aspekt hin: „Gerade rund um die Influencer entstehen neue Jobs und ändern sich bestehende Job Descriptions.“ Für einige Agenturen, wie jene von Fichtinger, gehört es zum Dienstleistungsportfolio, InfluencerInnen zu vermarkten und bei der Produktion von Postings zu unterstützen. Traditionelle Werbeagenturen müssen InfluencerInnen in ihren Werbeplanungen berücksichtigen, eigene „Influencer Scouts“ suchen für Unternehmen passende Kooperationen. Fichtinger bemerkt abschließend: „Viele junge Menschen schauen kein TV mehr, lesen keine Zeitschriften. Die erreicht man nur mehr über Social Media. Auch die Generationen ab

30 sind sehr aktiv auf Social Media und sind sich oft nicht bewusst, dass sie Inhalte von Influencern konsumieren.“

Verändern, nicht verdrängen

Beide Beispiele – Chatbots wie InfluencerInnen – zeigen: Wir lernen neue Verhaltensweisen und werden Chatbots bald nicht mehr nach der Telefonnummer für die Hotline fragen. Genauso entstehen neue Berufsbilder und Formen der Arbeitsorganisation, und unsere Medienlandschaft erweitert sich. Sowohl Chatbots als auch InfluencerInnen schaffen neue Jobs und verändern bestehende. Mit Sicherheit ändern sie als neue AkteurInnen die Systeme, in die sie eindringen: den Kundenservice und die traditionelle Medienlandschaft. Gerade mit Blick auf die Printmedien wird es dabei nicht nur GewinnerInnen geben. „Albert Patent Bot“ kann dazu einen passenden Witz erzählen: „Zwei Atome treffen sich in einer Bar. Sagt das eine: ‚Ich glaube, ich habe ein Elektron verloren.‘ Sagt das andere: ‚Sieh’s positiv.‘“

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor
michael.mazohl@gmail.com
 oder die Redaktion
aw@oegb.at

Der Roboter steht bereit

Die neuen Technologien haben das Potenzial, unsere Gesellschaft zu verbessern. Aber es braucht Regeln, damit die Rechte der Arbeitenden nicht auf der Strecke bleiben.

Sylvia Kuba

Bereichsleitung Wirtschaft der AK Wien

Wenn KundInnen heute ein Unternehmen kontaktieren, kann es sein, dass ein sogenannter Chatbot antwortet. Dies ist eine Software, die programmiert ist, um unsere E-Mail- oder Chat-Anfragen zu beantworten. Die **China Merchants Bank** etwa bearbeitet laut eigenen Angaben bis zu zwei Millionen Anfragen täglich auf diese Art und Weise. Früher wurden dafür 7.000 MitarbeiterInnen eingesetzt. Und die digitalen Helfer können noch mehr. Das von IBM entwickelte Computersystem Ross etwa durchforstet als Assistenzsystem für AnwältInnen Gerichtsurteile zu einem bestimmten Thema, um spezifische Fragen für sie zu beantworten. Die KI-Plattform Amelia unterstützt MitarbeiterInnen im Service dabei, Anfragen von KundInnen schneller zu beantworten, oder sie hilft Beschäftigten in der Produktion beim Bedienen von Geräten.

Was ist künstliche Intelligenz?

Künstliche Intelligenz, wie wir sie heute antreffen, basiert meist auf maschinellem Lernen. Dabei werden große Datenmengen mithilfe statistischer Verfahren nach Mustern durchsucht. Darauf basierend stellt das System Regeln auf, die es stetig an neue Rückmeldungen, die es bekommt, anpasst. Mit jeder Rückmeldung und jedem Datensatz wird die KI „intelligenter“. Am Ende soll sie eigenständig Lösungen für neue, unbekannte Probleme finden.

Die großen technischen Fortschritte in diesem Bereich haben viel mit gesteigerter Rechenleistung von Computern, der Verfügbarkeit großer Datenmengen, mit Entwicklung zu Bild- und Spracherkennung und Wissensverarbeitung zu tun. Diese Fortschritte schlagen sich in neuen Anwendungen wie dem autonomen Fahren, Übersetzungsprogrammen oder medizinischen Analysen nieder. Es ist anzunehmen, dass sich in den nächsten Jahren weiterhin viel tun wird. Immerhin liegt das Marktvolumen für KI laut Europäischem Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) heute bei rund 664 Millionen US-Dollar und soll bis 2025 auf circa 38,8 Milliarden US-Dollar wachsen.

Die Hoffnungen sind groß. KI-Anwendungen haben das Potenzial, medizinische Diagnosen zu verbessern, Emissionen im Transportbereich zu verringern oder in unterschiedlichsten Bereichen die Sicherheit zu erhöhen. In der Arbeitswelt könnten gefährliche und gesundheitsschädliche Arbeiten minimiert werden. Vor allem ruhen auf KI-Anwendungen aber Erwartungen zu Effizienzsteigerung, Fehlerminimierung und Entwicklung neuer Geschäftszweige.

KI im Büro

Es gibt sie schon: Start-ups, die anpreisen, voraussagen zu können, ob BewerberInnen erfolgreich sein werden oder nicht. Das tun sie zum Beispiel anhand der Anzahl der Wörter in Bewerbungsschreiben. Andere Firmen werben da-

mit, anhand von Videoanalysen die Körper- und verbale Sprache von BewerberInnen zu analysieren und so deren Kündigungswahrscheinlichkeit bestimmen zu können. Die KI-Funktion Xander soll die Emotionen von Menschen erkennen. Im Werbevideo heißt es: „Xander existiert, um das Mysteriöse aus menschlichen Entscheidungen zu entfernen. Jedes Mal, wenn Sie herausfinden wollen, wen Sie einstellen, wen Sie befördern, wie Sie Ihre Mitarbeiter motivieren können.“ Wie treffsicher Xander ist, wissen wir nicht.

„Einprogrammierte“ Ungerechtigkeit

Solche Anwendungen könnten, so die Hoffnung, Diskriminierung entgegenwirken, da Computer keine menschlichen Vorurteile in Bezug auf Geschlecht, Herkunft oder Alter haben. Es kann aber auch das Gegenteil passieren – und zwar dann, wenn die „Trainingsdaten“, mit denen das System „gefüttert“ wird, eine Schiefelage haben. Denn wenn bisher immer jüngere Menschen in Bewerbungsverfahren erfolgreich waren, wird das System dieses Kriterium erkennen und künftig auch jüngere Menschen empfehlen. Es fragt nicht, was die Gründe dafür waren, ob diese Entscheidungen sinnvoll oder gerecht waren. Das System „lernt“ lediglich aus menschlichem Verhalten und kopiert es. Die Ungerechtigkeit wäre quasi „einprogrammiert“. Im Endeffekt kann ein **Algorithmus** so sexistischer oder rassistischer agieren als ein Mensch.

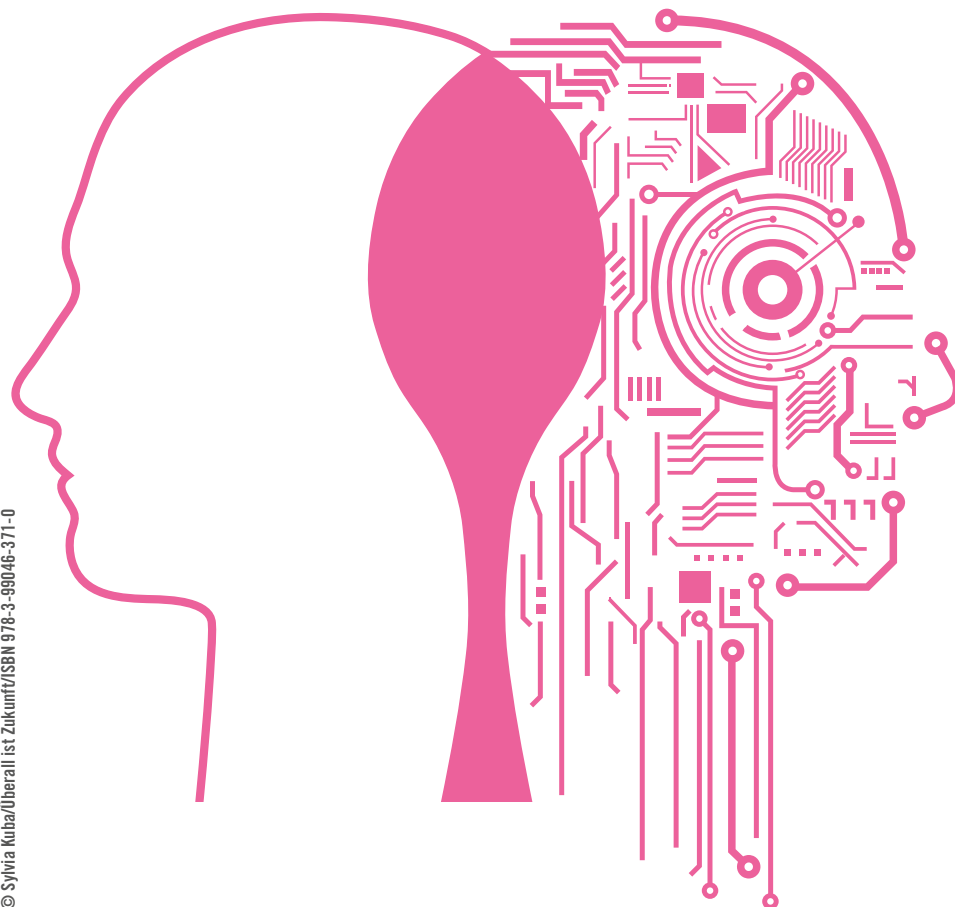
Gruselig muten Entwicklungen an, bei denen künstliche Intelligenz nicht mehr nur Grundlage für menschliche Managemententscheidungen sind, sondern selbst Beschäftigte kontrollieren und „managen“. Ein Beispiel dafür ist Cogito, ein System, das einem Bericht des Economist zufolge die Stimmen von Callcenter-Beschäftigten analysiert sowie Alarm schlägt, wenn diese zu unfreundlich klingen, und sie an einen freundlicheren Tonfall erinnert. In eine ähnliche Richtung gehen Versuche von Amazon und JD.com, die mit Armbändern experimentieren, die Handbewegungen der ArbeitnehmerInnen in Echtzeit verfolgen und leiten.

Arbeiten mit schlaun Robotern

Besondere Herausforderungen entstehen, wenn KI-Systeme Objekte steuern – und das in komplexen, von Menschen bevölkerten Umgebungen. Das prominenteste Beispiel dafür: autonome Autos, die ohne FahrerInnen auskommen, aber auch kollaborierende Anwendungen von Maschinen im Arbeitsprozess. Hier entstehen vielschichtige Sicherheitsrisiken, wie eine Studie des US-amerikanischen **National Science and Technology Council Committee on Technology** zeigt. Anders als bei klassischen Industrierobotern, bei denen aus Sicherheitsgründen tunlichst Sicherheitsabstände zu Menschen eingehalten werden müssen, ist eine solche Isolation bei kollaborativen Robotern nicht vorgesehen. Das kann zur Gefahrenquelle für Menschen werden. Interessant ist, dass es bisher noch keine internationalen Standards für diesen Bereich gibt.

Ist das alles in Österreich erlaubt? Grundsätzlich gilt hierzulande: Wird ein neues technisches System eingeführt, braucht es die Zustimmung des Betriebsrates. Gibt es keinen Betriebsrat, muss die individuelle Einwilligung der Beschäftigten eingeholt werden. Gerade in Zeiten großer technischer Umwälzungen ist das eine herausragende Chance, um den digitalen Wandel so zu gestalten, dass auch die ArbeitnehmerInnen davon profitieren. Die Ressourcen der Betriebsräte werden dabei mehr als gefordert sein. Die Fragen, die KI-Anwendungen aufwer-

© Sylvia Kuba/Überall ist Zukunft/ISBN 978-3-99046-371-0



Wir dürfen die Entwicklung nicht Technik und Markt überlassen, sondern müssen diskutieren und einen sinnvollen Rahmen gestalten.

fen, sind vielfältig, von den Arbeitsmarkteffekten der neuen Technologien bis zu gigantischen Herausforderungen für den betrieblichen Datenschutz. Wir werden aber auch eine Debatte über ethische Fragen führen müssen: Was darf KI und was nicht? Verletzt es etwa die menschliche Würde, wenn man von einem Computer gesagt bekommt, wie freundlich man sein soll? Und wie setzt man ethische Standards in der Realität durch? Anregungen dazu kann man sich in der traditionellen Wirtschaft holen. Standards und Normen, deren Einhaltung auch geprüft werden, sind in anderen Technikbereichen üblich – ein bewährtes Prinzip, das angesichts von KI-Systemen mit neuen, zusätzlichen Inhalten gefüllt werden muss.

Sinnvoller Rahmen nötig

Wichtig ist zudem größtmögliche Transparenz, um zum Beispiel die Risiken von Diskriminierung zu verhindern und zu sichern, dass Gesetze und soziale Normen eingehalten werden.

Manchen Entwicklungen muss man auch grundsätzlich entgegentreten. Tatsächlich gibt es bereits Stimmen, die eine „Rechtsperson“ für Roboter fordern. Denn, so das Argument, niemand könne kontrollieren, was eine selbstlernende Software im Laufe der Zeit lernt. Eine solche Aufweichung der Herstellerhaftung würde moralischen Risiken und Missbrauchsmöglichkeiten das Tor öffnen. Das sind nur einige der großen Fragen, die KI-Anwendungen aufwerfen. Wir dürfen die Entwicklung nicht Technik und Markt überlassen. Wir müssen das diskutieren und einen sinnvollen Rahmen gestalten.

EWSA zur Informationsgesellschaft:

tinyurl.com/ybnq4tpt

US-Studie zur KI:

tinyurl.com/h4ekpt2

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin

sylvia.kuba@akwien.at

oder die Redaktion

aw@oegb.at

Würde statt Profit

In 16 World Cafés diskutierten Beschäftigte über Faire Arbeit 4.0. Einig waren sie sich: Der digitale Wandel muss zum Vorteil der Menschen gestaltet werden.

Karin Zimmermann
ÖGB-Präsidentenbüro

Wie ist der digitale Wandel bereits im betrieblichen Alltag spürbar? Vor welchen neuen Herausforderungen stehen BetriebsrätInnen und Gewerkschaften? Und was ist zu tun, um soziale Sicherheit, gerechte Verteilung und starke Mitbestimmung durchzusetzen? Genau über diese Fragen haben im Herbst 2017 über 500 Beschäftigte in 16 **World Cafés** in ganz Österreich diskutiert. Die Ergebnisse wurden an jeweils drei Thementischen auf Transparenten festgehalten: Zu den Schwerpunkten Faire Arbeit 4.0, Mitbestimmung 4.0 und Fair Teilen 4.0 haben alle TeilnehmerInnen die gleichen Fragestellungen in ganz Österreich diskutiert. Die Ergebnisse zeichnen ein schönes Bild, wo die TeilnehmerInnen die größten Chancen und Herausforderungen in einer digitalisierten Zukunft sehen.

Laufende Veränderung

Die Digitalisierung, also die zunehmende Erfassung und Vernetzung von Daten und die damit verbundenen Innovationen, schafft laufend neue Geschäftsmodelle und Arbeitsprozesse. Stetig ändert sich also die Art, wie wir arbeiten und was wir arbeiten – und das in rasender Geschwindigkeit. Dazu ein Beispiel: Vor 15 Jahren waren noch 75 Prozent aller Daten analog gespeichert, also auf Papier, Tonband oder Film. Heute ist es nicht einmal mehr ein Prozent. Viele Veränderungen sind bereits im Gange

und sie gehen weit über den industriellen Sektor (Industrie 4.0) hinaus. Sie betreffen auch Branchen wie Handel (Onlinehandel), Dienstleistungen (Roboter zur Pflegehilfe, Service-Bots, Selbstbedienungskassen, Hotelplattformen), Transport und Verkehr (Uber, fahrerlose Busse/U-Bahnen), um nur einige Entwicklungen zu nennen. An den Thementischen zu Faire Arbeit 4.0 haben sich die TeilnehmerInnen darüber ausgetauscht, welche Beispiele für Digitalisierung sie aus ihren Betrieben kennen und welche Entwicklungen für sie wünschenswert bzw. weniger wünschenswert sind.

Entwicklungschancen

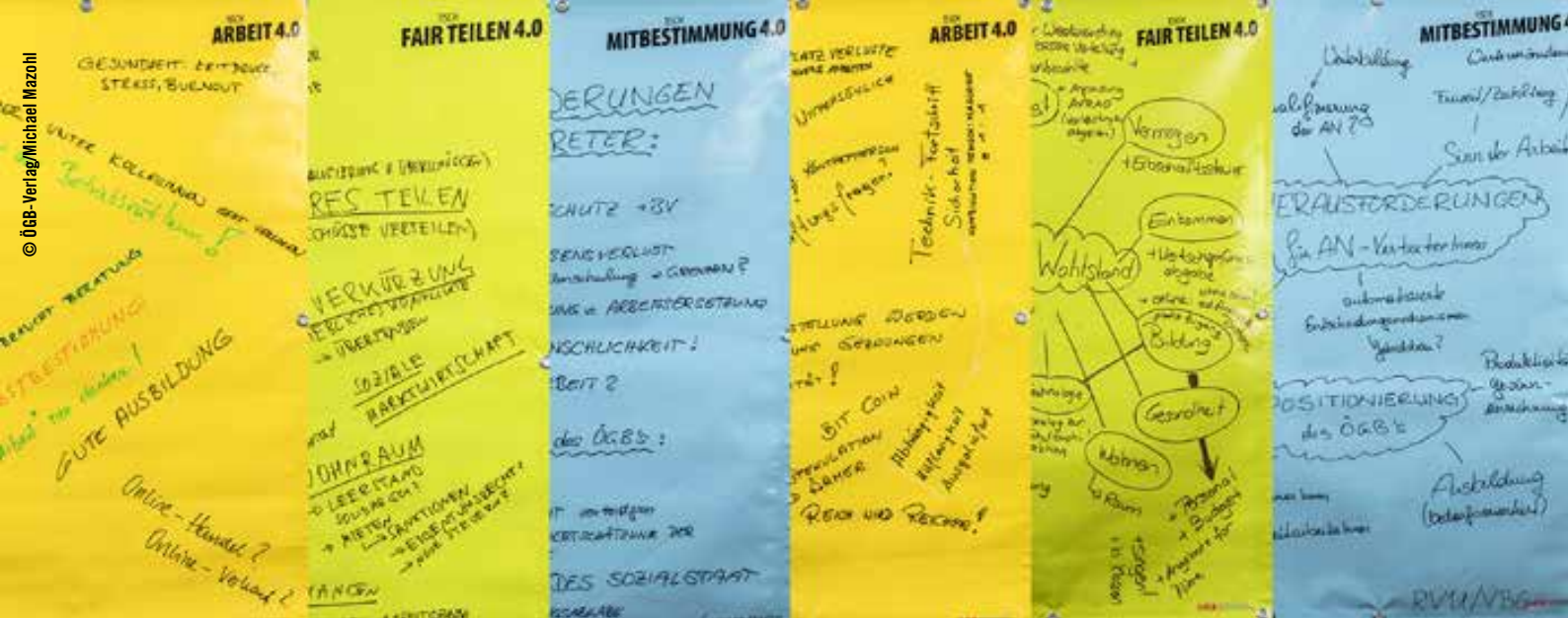
Der Wandel ist im Arbeitsalltag der TeilnehmerInnen bereits deutlich spürbar. Technische Systeme werden allerdings häufig dazu benutzt, um ArbeitnehmerInnen zu kontrollieren und zu überwachen. Sie bemerken, dass sie einem steigenden Druck ausgesetzt sind, und sie fühlen sich stärker belastet. Den Umgang mit Daten und die Durchsetzung der Datenschutzrechte sehen sie als besondere Herausforderung auf uns zukommen. Es entstehen laufend neue Tätigkeiten, die auch mit neuen Anforderungen an die KollegInnen verbunden sind. Viele sehen darin Entwicklungschancen für die Beschäftigten, sofern parallel dazu auf gute Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten Wert gelegt wird.

Es überwiegt die Einschätzung, dass viele Arbeiten, die heute von Menschen erledigt werden, in Zukunft von

„intelligenten selbstlernenden Systemen und Maschinen“ übernommen werden. Besonders gering qualifizierte Tätigkeiten sehen die TeilnehmerInnen als gefährdet an. Als Herausforderung sehen sie auch, wie die Maschinen/Systeme eingesetzt werden und wie die „Zusammenarbeit“ mit den Menschen gestaltet ist. Der Tenor: Neue Technologien dürfen nicht der Profitmaximierung dienen, sie sollen zur Arbeitserleichterung eingesetzt werden und Menschen müssen die Letztkontrolle behalten.

Eine zentrale Frage der Gewerkschaftsbewegung war und ist auch in Zukunft, wie wir Wohlstand und Macht fair in der Gesellschaft verteilen. Wenn neue Technologien Produktivitätszuwächse schaffen, die nicht mehr im gleichen Ausmaß zu mehr Beschäftigung führen (eher zu weniger), so braucht es neue Wege, wie der Profit nicht nur einigen wenigen gehört, sondern allen in der Gesellschaft zugutekommt. Diskutiert wurde, welche neuen Wege wir einschlagen können, um weiterhin Bildung, Gesundheit, Einkommen zum Auskommen, Absicherung im Alter etc. für alle gewährleisten zu können. Ebenso wurde bei den Thementischen zu Fair Teilen 4.0 über den Tellerrand geblickt: Welche Themen sind aus einer globalen Sicht wichtig, um eine faire Verteilung von Wohlstand und Macht im Einklang mit der Umwelt zu erreichen?

Klar ist: Verteilungsgerechtigkeit gehört gesteuert. Es wurden zahlreiche Ideen gesammelt, wie ein faires Steuersystem in Österreich, der EU und auch



weltweit hergestellt werden kann. Dazu gehören Vermögenssteuern, die **Wertschöpfungsabgabe**, der Kampf gegen Steuerbetrug und Steuerhinterziehung oder die Forderung, dass Gewinne dort besteuert werden, wo sie anfallen. Besonders wichtig waren den TeilnehmerInnen auch weiterhin ein starker Staat und ein guter sozialer Airbag. Dieser beinhaltet einen gerechten Zugang zu Bildung, Gesundheit und Absicherung im Alter, aber auch der Zugang zu Internet, sauberem Wasser, Energie und leistbarem Wohnraum für alle wurde mehrfach genannt.

Mehr als Erwerbsarbeit

Besonders bewegt hat das Thema Bildung: Aus- und Weiterbildung brauchen ausreichend Mittel (etwa durch Ausbildungsfonds) und es muss verstärkt auf soziale und kreative Bildung sowie Medienkompetenz gesetzt werden. Viel diskutiert war auch der Begriff von Arbeit, denn Arbeit ist mehr als Erwerbsarbeit. Es gab teils sehr kontroverielle Diskussionen zum Modell des bedingungslosen Grundeinkommens. Mehr Einigkeit herrschte bei Arbeitszeitverkürzung, einer gerechten Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit und bei der Notwendigkeit, Arbeit neu zu bewerten. Besonders die Wertigkeit von Non-Profit-Arbeit und For-Profit-Arbeit wurde hier thematisiert – durch eine Neubewertung kann für die Gesellschaft sinnvoll umverteilt werden. Nachhaltiges und ökologisches Wirtschaften, speziell die Förderung lokaler Produkte und Dienstleistungen, war

vielen TeilnehmerInnen ebenfalls ein großes Anliegen.

Verändern sich die Arbeit und die Arbeitsorganisation, verändert sich auch die Mitbestimmung in den Betrieben. Betriebsrätebefragungen zeichnen ein deutliches Bild: Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsbelastung, Datenschutz, Teleworking und Co sind die heißen Themen der heutigen Betriebsratsarbeit. Neue Arbeitsformen wie etwa Crowdwork brauchen neue Formen der Mitbestimmung und Gewerkschaftsarbeit. Gleichzeitig bieten neue Technologien Möglichkeiten, um die Vertretungsarbeit zu verbessern. An den Thementischen zur Mitbestimmung 4.0 wurde besprochen, wo ArbeitnehmervertreterInnen die größten Herausforderungen bei ihrer täglichen Arbeit sehen und wo sich der ÖGB ihrer Meinung nach besonders stark positionieren soll.

Zukunftsaufgaben

Ortsungebundenes Arbeiten, Homeoffice usw. bringen einerseits mehr Freiheiten, aber auch Schwierigkeiten. Es wird dadurch mühsamer, den persönlichen Kontakt zu den MitarbeiterInnen zu erhalten. Die TeilnehmerInnen merken auch, dass es technologische Entwicklungen schwieriger machen, bestehende (Mitbestimmungs-)Rechte einzuhalten, sei es bei der Arbeitszeit, beim Datenschutz oder bei der wirtschaftlichen Mitbestimmung. Sie fordern klare Regeln und vor allem strengere Kontrollen sowie spürbare Sanktionen. Sie wollen ihre eigenen Kompetenzen stärken,

etwa durch zusätzliche Unterstützung durch ExpertInnen und Weiterbildung – hier wurde vor allem der Umgang mit sozialen Medien genannt. Neue Arbeitsformen wie etwa Crowdwork, Scheinselbstständigkeit und Ein-Personen-Unternehmen zu organisieren, das sehen die DiskutantInnen als wichtige Zukunftsaufgabe des ÖGB. Stark ist das Bekenntnis zur Sozialpartnerschaft und zu solidarischem Handeln auf allen Ebenen, von der internationalen Zusammenarbeit bis zu einer intensiveren Kooperation der Gewerkschaften in Österreich.

Gerechte Verteilung

Dank der TeilnehmerInnen konnte der ÖGB einen guten Einblick gewinnen, welche Sorgen, aber auch positive Zukunftsvisionen für eine faire Arbeits- und Lebenswelt bei den BetriebsrätInnen vorherrschen: Der Wandel ist für sie vielerorts erlebbar. Der Weg zu einer gerechten Verteilung von Arbeit, Einkommen und Steuern ist noch ein langer, er gehört aber unbedingt weiter beschritten. Denn es soll auch weiterhin ein Leben in sozialer Sicherheit, mit guten Einkommens- und Bildungschancen und einer intakten Umwelt möglich sein.

Hier finden Sie die Ergebnisse der World Cafés sowie Fotos und Videos von den Veranstaltungen:

www.arbeitfairgestalten.at

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin

karin.zimmermann@oegb.at

oder die Redaktion

aw@oegb.at



Betriebsratsarbeit 4.0

*Kommunikation ist ein unerlässliches Kernstück der Betriebsratsarbeit.
Wie Betriebsräte Neue Medien nutzen (sollten).*

Dietmar Meister
ÖGB-Kommunikation

Kommunikation ist ein unerlässliches Kernstück der Betriebsratsarbeit. Der Austausch mit der Geschäftsführung muss genauso funktionieren wie die Abstimmung mit den KollegInnen im Gremium. Das Wichtigste ist aber, dass der Betriebsrat die Belegschaft erreicht – und die Belegschaft den Betriebsrat. Wie das funktioniert, weiß Selma Schacht, Betriebsratsvorsitzende der **Wiener Kinder- und Jugendbetreuung**: „Uns ist die Kommunikation mit den MitarbeiterInnen sehr wichtig. Dafür nutzen wir alle möglichen Medien: klassische gedruckte, wie Infomappen für alle Neuestellten oder die Zeitung, klassisch-digitale, wie einen monatlichen Mail-Newsletter und Info-SMS, bis hin zu den Neuen Medien wie unsere Facebook-Seite.“ Zusätzlich stellt

das Gremium auf der Betriebsratswebseite Veranstaltungstipps, Neuigkeiten von der Gewerkschaft, aber auch verschiedene Themenpapiere zur Verfügung, etwa zur Arbeitszeitverkürzung oder zum Streikrecht. „Gerade während des Streiks war es toll und wichtig, auf vielen Wegen mit Informationen zu den KollegInnen wie auch an die Öffentlichkeit gehen zu können“, erzählt Schacht.

Der richtige Weg ist das halbe Ziel

Damit der Informationsaustausch funktioniert, müssen Betriebsräte die richtigen Kommunikationskanäle wählen. Ein allgemeingültiges Rezept dafür gibt es nicht. Was aber feststeht, ist, dass Betriebsräte mit der Zeit gehen müssen, um wirklich alle KollegInnen zu erreichen. „Neue Medien sind schlichtweg der Weg, um vor allem mit jungen MitarbeiterInnen in Kontakt zu treten, aber

TIPPS FÜR BETRIEBSRÄTE

- » Zielgruppen definieren
- » die richtigen Kanäle wählen
- » einen Plan entwickeln
- » neue Formate ausprobieren
- » Reaktionen beobachten
- » Gesetze und Regeln einhalten
- » von anderen Betriebsräten lernen

auch zu bleiben“, erzählt Andreas Horak, Vorsitzender des Angestelltenbetriebsrats beim Samariter-Bund Wien. „Wichtige Infos können in Sekundenschnelle ausgetauscht und übermittelt werden. Sie sind kostengünstig und mittlerweile kann sie so ziemlich jeder, der im Arbeitsleben steht, bedienen oder zumindest daraus Informationen beziehen.“ Die Kombinationsmöglichkeiten der Neuen Medien sind nahezu unbegrenzt. Die entscheidende Frage bei der Wahl

der richtigen Kanäle muss lauten: Was ist meiner Zielgruppe wichtig?

Gibt es mehrere Zielgruppen, muss es auf diese Frage auch mehrere Antworten geben. Wie ein Kanalmix für mehrere Zielgruppen in der Praxis aussehen kann, schildert Markus Simböck, Betriebsratsvorsitzender im Krankenhaus Braunau: „Im Haus nutzen wir **SharePoint**, geben unsere Betriebsratszeitung heraus, machen Betriebsversammlungen. Für uns als Betriebsrat haben wir eine interne WhatsApp-Gruppe, mit Facebook gehen wir mehr in die Breite.“ Die Facebook-Seite hat der Betriebsrat vor zwei Jahren eingerichtet, weil sich das Gremium weiterentwickeln wollte. „Die Leute sagen uns immer wieder, dass sie unsere Seite klass finden – vor allem, weil es eine aktuelle, eine dynamische Seite ist“, erzählt Simböck. Gleichzeitig weiß er genau, dass eine Facebook-Seite den nach wie vor wichtigsten Kommunikationskanal nicht ersetzen kann: das persönliche Gespräch. „Die Facebook-Seite ist trotzdem nur ein Beiwerk. Die direkte Arbeit mit den Leuten bleibt viel wichtiger.“

Aktiv sein, kreativ sein

Dennoch sind Neue Medien mittlerweile etabliert und es ist kaum vorstellbar, dass sie wieder verschwinden: Zwei Drittel der österreichischen Bevölkerung nutzen WhatsApp, mehr als die Hälfte hat ein Facebook-Konto, fast alle haben ein Smartphone. Neue Medien sind kostengünstig oder gratis, schnell und unkompliziert. Und sie bieten einfache Möglichkeiten, sich orts- und zeitunabhängig auszutauschen und kontinuierlich über die eigene Arbeit zu berichten. Wenn ein Betriebsrat immer wieder Artikel zu den ihm wichtigen Themen postet und auf Anfragen und Kommentare reagiert, zeigt er, dass er aktiv ist, und lädt zur Kontaktaufnahme ein.

Wo früher ein großer Aufwand getrieben werden musste und hohe Kosten anfielen, können heute mit dem Smartphone einfach und schnell ansprechende und abwechslungsreiche Inhalte produziert werden. Das weiß auch das Betriebsratsteam des oberösterreichischen Getränkeherstellers

Spitz. Um ein breiteres Publikum zu erreichen, hat der Betriebsrat zusätzlich zur eigenen Website und dem monatlichen E-Mail-Newsletter eine Facebook-Seite eingerichtet, auf der selbst produzierte Videos und Fotos von der Betriebsratsarbeit veröffentlicht werden. „Aus meiner Sicht ist es gerade im Zeitalter des Smartphones, Laptops und so weiter nur so möglich, schnell und ansprechend ein breites Publikum zu erreichen“, meint der stellvertretende Vorsitzende des Gremiums, Roland Pascher.

Zuerst denken, dann posten

Einfach irgendwelche Inhalte ins Netz zu stellen, ist jedoch keine gute Idee. Wer kommuniziert, sollte auch die Regeln kennen – und einhalten. Wenn ein Betriebsrat ein für den Kollegen unvorteilhaftes Foto von der letzten Weihnachtsfeier auf die Facebook-Seite stellt, wenn er Mails verschickt, in denen er den Chef als Affen bezeichnet, wenn er Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse auf Twitter veröffentlicht, dann läuft etwas falsch. Denn die goldene Regel des Internets lautet: Das Internet vergisst nicht. Auch wenn eine Äußerung nur in den Kreis der privaten Kontakte gepostet wird, kann sie von allen EmpfängerInnen weiterverteilt werden. Und auch wenn ein Beitrag gleich wieder gelöscht wird, kann zuvor schon jemand einen Screenshot angefertigt haben. Deshalb ist ein sorgfältiger Umgang mit Neuen Medien geboten. Man kann sich nicht darauf verlassen, dass Informationen „unter uns“ bleiben. Ist ein Beitrag im Netz, verliert der bzw. die Sendende die Kontrolle darüber.

Jede Form der Öffentlichkeitsarbeit erfordert strategische Planung. In den sozialen Medien kommt einer klaren inhaltlichen Ausrichtung bzw. einem klaren Rahmen jedoch eine besondere Bedeutung zu. Sie sind so schnelllebig, dass nicht jede Äußerung abgesprochen werden kann. Deshalb ist es für die Öffentlichkeitsarbeit über soziale Medien sinnvoll, sich innerhalb des Gremiums über die Umgangsformen zu verständigen. Was auf diesem Weg beschlossen ist, sollte in Richtlinien festgehalten sein, die kommuniziert werden können

und für alle verbindlich sind. Das schafft Klarheit nach außen und auch innerhalb des Gremiums, beispielsweise im Umgang mit negativen Äußerungen. Zu einer guten Strategie gehört aber auch die Beobachtung. Einfach etwas auf Facebook zu stellen und sich dann eine Woche lang nicht mehr einzuloggen, kann ernsthafte negative Folgen haben. Kritische und für den Betriebsrat unbequeme Kommentare können jederzeit geäußert werden und sich potenziell zu einem Shitstorm entwickeln, der dem Image des Betriebsrats nachhaltig schaden kann. Wenn aber der Betriebsrat rasch auf Kritik oder Vorwürfe antwortet, kann sich daraus eine konstruktive Diskussion entwickeln, die Vorteile für alle Beteiligten bringt.

Über die Gewerkschaft vernetzt

Wenn die Kommunikation zwischen Betriebsrat und Belegschaft gut läuft, wenn das Feedback positiv ist, wenn es keine Beschwerden wegen fehlender Transparenz oder Information vorgebracht werden, wenn es keine Gerüchte und Vorwürfe gibt, sollte der bestehende Weg weitergegangen werden. Wenn das aber nicht der Fall ist und der Betriebsrat die Belegschaft oder einen Teil davon nicht erreicht, sollte in der Kommunikation etwas geändert werden. Neue Medien können dabei sehr nützlich sein und kein Betriebsrat sollte sich davor fürchten, etwas Neues auszuprobieren. Über die Gewerkschaft sind Betriebsräte miteinander vernetzt und haben die Gelegenheit, Wissen über Neue Medien auszutauschen, Erfolgskonzepte kennenzulernen und von den Erfahrungen anderer – und bestenfalls auch aus deren Fehlern – zu lernen.

Mehr Informationen:

Der VÖGB bietet für Betriebsräte sowohl Seminare zur Gestaltung von Zeitungen, Plakaten und Flyern an als auch zum Umgang mit Websites, Blogs, Facebook und Co:

www.voegb.at

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor
dietmar.meister@oegb.at

oder die Redaktion
aw@oegb.at

Wie gemeinnützig ist das Internet?

Die Wurzeln des Internets liegen im staatlichen oder staatlich geförderten Bereich. Ende der 1990er-Jahre sprangen private Konzerne auf den digitalen Zug auf.

Christian Bunke
Freier Journalist

Wie kann man unterschiedliche Computersysteme dazu bringen, miteinander zu kommunizieren? Dieses Problem trieb Ende der 1980er-Jahre den Wissenschaftler Tim Berners Lee vom Forschungszentrum **CERN** um. Um das Problem zu lösen, entwickelte er 1990 die Programmiersprache HTML. Sie ist bis heute der grundlegende Baustein des modernen Internets.

Lee betrachtete seine Erfindung als einen Dienst für die Allgemeinheit. Er wollte, dass sich WissenschaftlerInnen weltweit miteinander vernetzen können, um an den Problemen der Menschheit zu arbeiten. Deshalb meldete er auch kein Patent an. Hier liegt der Gründungsmythos des Internets: eine Technologie, welche der Information zur Freiheit im Dienste aller Menschen verhelfen soll.

Schon in den vorhergehenden Jahrzehnten wurden Vorläufer des Internets entwickelt. 1960 arbeitete das US-amerikanische Militär an einem Computernetzwerk, um die Rüstungsforschung besser verknüpfen und koordinieren zu können. Die chilenische Linksregierung unter **Salvador Allende** bastelte in den frühen 1970er-Jahren an dem computergestützten **Fernschreibernetzwerk** „Cybersyn“. Dieses sollte der Regierung bei der effizienten Gestaltung einer sozialistischen Planwirtschaft helfen.

Die Wurzeln des Internets liegen also im staatlichen oder zumindest staatlich geförderten Bereich. Das gerät

leicht in Vergessenheit, betrachtet man die schöne bunte Onlinewelt der heutigen Zeit. Spätestens Ende der 1990er-Jahre sprangen private Konzerne auf den digitalen Zug auf. Sie profitierten von der Vorarbeit, die der öffentliche Sektor geleistet hatte. Das Paradoxe an dieser Situation ist, dass nie zuvor in der Menschheitsgeschichte so viele Menschen über Computer miteinander vernetzt waren wie heute, während zugleich eine Handvoll Großkonzerne die weitgehende technologische Kontrolle über das Internet übernommen hat.

Problematische Monopole

Es ist ja so praktisch. Soziale Medien sind auch in der internationalen gewerkschaftlichen Arbeit nicht mehr wegzudenken. AUVVA-Beschäftigte organisierten sich in Facebook-Gruppen, um für ihre Demonstration gegen die von der Regierung geplanten Einsparungen am 1. Mai zu mobilisieren. Als ebenfalls am 1. Mai in Großbritannien Beschäftigte von McDonald's streikten, konnte man über Twitter weltweit live dabei sein. Auch Onlinepetitionen gehören inzwischen zum Standardrepertoire bei der Durchführung gewerkschaftlicher Kampagnen.

Doch wie immer, wenn es um Produkte privater Konzerne geht, gibt es auch hier einen Preis zu zahlen. Zwar verlangt Facebook von seinen NutzerInnen kein Geld, aber das weltgrößte soziale Netzwerk verdient seine Milliarden mit Werbung und Datenhandel. Der in London lehrende, aus dem Waldviertel stammende Medienwissenschaftler Christian Fuchs sieht hier den größ-

ten Knackpunkt der „sozialen Medien“. In seinem Text „Internet, Kapitalismus und periphere Entwicklung im Waldviertel“ schreibt er: „Das Problem sozialer Medien ist, dass sie primär von kalifornischen Unternehmen betrieben werden, die die persönlichen Daten der NutzerInnen zur Ware machen und diese Daten nutzen, um Werbetreibenden personalisierte Werbung auf den Profilen der AnwenderInnen zu ermöglichen. Soziale Medien wie Facebook und Google sind keine sozialen Kommunikationsunternehmen, sondern die größten Werbeunternehmen der Welt, die an individueller Profitsteigerung orientiert sind und dazu die digitale Arbeit der NutzerInnen ausbeuten.“

Die so gesammelten Daten können auch noch ganz anderen Zwecken zugeführt werden. Fuchs erklärt dazu: „Die Aufdeckungen von Edward Snowden haben verdeutlicht, dass es einen Überwachungsindustriellen Komplex gibt, in dem Geheimdienste mit privaten Sicherheitsunternehmen wie Booz Allen Hamilton und Kommunikationsunternehmen wie **AOL**, Apple, Facebook, Google, Microsoft, **Paltalk** und Yahoo zusammenarbeiten, um die Destinationen und Inhalte der Kommunikation von BürgerInnen zu überwachen.“ Das betrifft auch gewerkschaftliche Kommunikation in sozialen Medien, was vor allem dann bedacht werden sollte, wenn sich etwa eine Belegschaft unter klandestinen Bedingungen in einem gewerkschaftsfeindlichen Unternehmen organisiert.

Doch zurück zur Frage nach dem Gemeingut Internet. Fuchs nähert sich



dieser Frage von seiner Kenntnis der Zustände im Waldviertel aus. Er beschreibt die Gegend als spärlich besiedelt, wofür er auch die De-Industrialisierung der vergangenen Jahrzehnte verantwortlich macht. Viele Orte im Waldviertel hätten nur eine langsame, teilweise auch gar keine funktionierende Internetverbindung. Das wird von den Versorgern durchaus zugegeben. Fuchs zitiert Hermann Gabriel, den Unternehmenssprecher der A1 Telekom Austria AG: „Man muss sagen, dass das Waldviertel einerseits aufgrund seiner topografischen Situation und der dichten Bewaldung, andererseits durch die dünne Besiedelung sehr schwierig zu versorgen ist.“

Im Ergebnis bedeutet dies, dass die Menschen im Waldviertel zwar dieselben Preise für ihre Telekommunikationsversorgung zahlen wie anderswo auch, dafür aber geringere Dienstleistungen erhalten. Dieser Zustand erinnert an die immer noch schwelende Diskussion rund um die sogenannte Netzneutralität. Damit ist gemeint, dass alle Daten bei ihrer Übertragung im Internet gleichbehandelt werden müssen. Die großen Internetprovider wollen das jedoch ändern. Sie wollen, dass man zukünftig für schnelle Datenübertragung besonders viel Geld hinlegen muss. In den USA wird diese Frage gerade in Senat und Repräsentantenhaus heftig diskutiert. Das Beispiel Waldviertel zeigt allerdings, dass auch bei (noch) bestehender Netzneutralität längst nicht alle Gegenden von den Telekommunikationskonzernen gleichbehandelt werden.

Hier kommt das „Gemeingut“ ins Spiel. Trotz der Dominanz der großen Konzerne haben sich Elemente der Gemeinnützigkeit im Internet erhalten. Mit Wikipedia ist eine internationale, nicht kommerzielle Enzyklopädie herangewachsen. Gewerkschaftsnahe Webseiten wie der Blog der Arbeit&Wirtschaft veröffentlichen Beiträge mit der **Creative Commons**-Lizenz, um diese der Allgemeinheit zugänglich zu machen. All diese Initiativen haben sich die Verbreitung frei zugänglicher Information über das Internet auf die Fahnen geschrieben.

Nichtkommerzielle Alternativen

Fuchs hält es für absolut vernünftig, hier anzusetzen. Für Österreich fordert er: „Es wäre durchaus sinnvoll, dass der ORF eine Art nichtkommerzielles YouTube entwickelt, während ein nichtkommerzielles Facebook und nichtkommerzielle WIFI-Netzwerke zivilgesellschaftlich organisiert sein sollten und durch eine partizipative Mediengebühr staatliche Hilfen bekommen könnten.“ Auf internationaler Ebene gibt es so etwas Ähnliches bereits. Die „Diaspora Foundation“ bietet eine gemeinnützige Facebook-Alternative an, die nicht auf Datenhandel beruht und anonyme Kommunikation ermöglichen soll. Weite Verbreitung fand sie allerdings nicht.

Für das Waldviertel entwickelt Fuchs die Idee lokaler und regionaler Freifunknetze, die von „nichtkommerziellen, gemeinwohlorientierten, selbstverwalteten Betrieben oder Gemeinden“ angeboten werden sollen. Hierin sieht er auch eine Chance für eine Wiederbelebung der

Region, die seit Jahren durch starken Bevölkerungsrückgang gekennzeichnet ist: „Eine kommunalisierte oder selbstverwaltete Kommunikationsinfrastruktur kann Teil gemeinnütziger lokaler Strukturen in globalen Dörfern sein, die es für junge Menschen attraktiv machen, in Regionen wie dem Waldviertel zu leben und tätig zu sein.“

Ein ähnliches kommunalisiertes Internetsystem sei im Jahr 2005 infolge des Hurrikans Katrina in New Orleans in Planung gewesen. Allerdings habe es dagegen „großen Widerspruch der lokal einflussreichen Telekommunikationskonzerne“ gegeben, die versucht hätten, das Projekt „zu boykottieren“. Ohne eine Auseinandersetzung mit den Großkonzernen wird es auch im Internet keinen Fortschritt geben.

Weiterführende Links:

Der Text „Internet, Kapitalismus und periphere Entwicklung im Waldviertel“ von Christian Fuchs ist als kostenloser Download erhältlich:

tinyurl.com/y7tobd78

Eine ausführliche Beschreibung der verschiedenen Formen von Creative Commons findet sich hier:

creativecommons.org/

Im Februar 2014 beschäftigte sich der Fernsehsender 3sat mit den gemeinnützigen Wurzeln des Internets:

tinyurl.com/ydhnygr2

Der Verein „Wikimedia“ fühlt sich der gemeinnützigen Informationsverbreitung verpflichtet:

www.wikimedia.at/

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor christian@bunke.info oder die Redaktion aw@oegb.at

Sprache 4.0

Von Block-Chain über Digitales Shopfloor Management bis hin zu verschwommenen Wertschöpfungsketten: Begriffe aus der digitalen Welt.

Block-Chain

Bezeichnet eine dezentrale Datenbank. Eine Block-Chain wird ständig erweitert, vergleichbar einer Kette, der am unteren Ende ständig neue Elemente hinzugefügt werden. Block-Chains sind dezentral, das bedeutet, dass die Datenbank nicht auf einem Server oder bei einem Unternehmen liegt, sondern über viele Computer verteilt ist. Es gibt niemanden, dem die Block-Chain gehört. Sie ist schwer zu manipulieren oder zu hacken. Viele Unternehmen testen gerade, wie die Block-Chain-Technologie für sie anwendbar ist. Noch ist nicht gewiss, ob und wie sich die Technologie weiterentwickeln wird.

Data-Mining

Bezeichnet die systematische Anwendung computergestützter Methoden, um in vorhandenen Datenbeständen Muster, Trends oder Zusammenhänge zu finden. Anwendungen sind beispielsweise im Marketing, im Finanz- und Versicherungswesen, im Onlinehandel, in der Verbrechensbekämpfung oder in der Medizin zu finden. Allerdings können falsche Zuschreibungen entstehen oder aus Zusammenhängen Schlüsse gezogen werden, die sich statistisch nicht ziehen lassen und für ArbeitnehmerInnen zu ungerechtfertigten Folgen führen. Außerdem ist es datenschutzrechtlich äußerst bedenklich.

Digitalisierungsdividende

Durch den Einsatz von Technik in der Industrie und Dienstleistung werden hohe Produktivitätsgewinne erwartet. Aus ArbeitnehmerInnensicht gilt es, einen Anteil dieser Profite durch ein angepas-

tes Steuersystem abzuschöpfen, um sie für die Allgemeinheit nutzbar zu machen.

Digitales Shopfloor Management

In der vernetzten Fabrik müssen MitarbeiterInnen komplexe IT-Systeme überwachen und als flexible und kreative ProblemlöserInnen agieren. Ein Instrument zur Unterstützung der MitarbeiterInnen in diesem Prozess bildet das Shopfloor Management. Es bedeutet „Führung am Ort der Wertschöpfung“ oder „Führung am Ort des Geschehens“. Alles soll darauf ausgerichtet werden, dass die Produktion möglichst gut und fehlerfrei funktioniert. Es ist ein ganzheitliches Führungsinstrument, das von der Produktion ausgehend auf administrative Bereiche ausgedehnt wurde. Dabei spielen flache Strukturen, Visualisierung und Kennzahlen eine wichtige Rolle.

Digitales Personalmanagement

Die Digitalisierung verändert auch das Personalmanagement. Personal kann über Internet-Stellenbörsen angeworben werden. Über Karrierenetzwerke wie LinkedIn können ArbeitnehmerInnen sich untereinander und mit Arbeitgebern verknüpfen. Gefahren aus ArbeitnehmerInnensicht liegen etwa in neuen Formen der Überwachung.

Standardisierung

Bezeichnet eine Vereinheitlichung von Produkten, Bauteilen oder Verfahren nach bestimmten Mustern. Auch im Managementbereich werden Prozesse vermehrt standardisiert. Unter dem Begriff „Shared Services“ werden diese standardisierten Prozesse dann ausgelagert, etwa

die Buchhaltung, die Lohnverrechnung oder IT-Dienstleistungen. Standardisierte Prozesse eignen sich in weiterer Folge auch besonders gut zur Automatisierung.

Verschwommene, intransparente Wertschöpfungsketten

Wertschöpfungskette bezeichnet alle Aktivitäten eines Unternehmens in der Herstellung und Vermarktung eines Produkts. Die Digitalisierung ermöglicht Geschäftsmodelle, in denen einzelne Aktivitäten zunehmend flexibel verschoben werden können.

Aus einer Wertschöpfungskette, in der eine Leistung von einem Akteur zum nächsten weitergereicht wird, entsteht ein schillerndes Wertschöpfungsnetzwerk, in dem die Art der Leistungserbringung (Outsourcing, Crowdfunding, Personalbereitstellung, Partnerunternehmen) und die Rollen ständig verändert werden. Der Auftraggeber der Wertschöpfungskette hat volle Kenntnis darüber, für Außenstehende sind die einzelnen Mitglieder der Kette meist intransparent.

Es verschwimmen auch die Grenzen zwischen Produktion und Dienstleistung – eine Turbine für ein Kraftwerk wird heute nach der Lieferung weiter „betreut“, Daten werden gesammelt, um die zukünftige Produktion zu optimieren und Service und Wartung gehören mittlerweile ebenfalls zum Normalbetrieb. Es verschwimmen aber auch die Grenzen zwischen KonsumentInnen und ProduzentInnen (= ProsumerInnen).

Mehr:

www.arbeitfairgestalten.at/glossary

Nicht zuletzt

von

Wolfgang Katzian

Bundenvorsitzender der GPA-djp,
designierter ÖGB-Präsident

Gestalten wir die Digitalisierung!

Die Digitalisierung stellt für die Gewerkschaft eine Chance dar – wir müssen sie allerdings nützen. Als Gewerkschaften müssen wir alles daransetzen, die Risiken der neuen Entwicklungen möglichst zu minimieren und die Vorteile wirklich allen zugutekommen zu lassen. Zunächst bedeutet Digitalisierung einen enormen Innovationsschub und damit eine Dynamisierung der Wirtschaft. Das ist gut, denn wirtschaftlicher Stillstand ist nicht nur für die Unternehmen schlecht, sondern auch für Arbeitsplätze und Staatsfinanzen. Gute Daseinsvorsorge und ein ausgebauter Sozialstaat sind sowohl Basis als auch Folge einer florierenden Wirtschaft. Wir müssen allerdings als Gesellschaft gemeinsam darüber diskutieren, welche Innovationen wir wollen, welche ethischen Implikationen bestimmte Entwicklungen haben (man denke an die künstliche Intelligenz) und ob die Innovationsgewinne wirklich allen zugutekommen. Es ist ganz sicher nicht in unserem Sinn, wenn die Monopolbildung begünstigt wird und sich die großen Internet-Giganten einer fairen Besteuerung entziehen. Dagegen müssen wir massiv ankämpfen.

Wert und Bedeutung von Arbeit

Zweitens werden im Zuge der Digitalisierung der Wert und die Bedeutung von Arbeit neu diskutiert. Es entstehen ganz

neue Arbeitsformen, mit dem Risiko, dass sie ohne ausreichende Regulierung das Prekariat verstärken und herkömmliche Arbeitsplätze bedrohen. Gleichzeitig eröffnet die Digitalisierung bisher nicht gekannte Autonomiespielräume – wir können überall und jederzeit arbeiten. Wir werden in den kommenden Jahren auf österreichischer und europäischer Ebene daran arbeiten müssen, dass all diese neuen Entwicklungen im Sinne der Beschäftigten gestaltet werden. Das heißt, dass es auch in der entgrenzten Welt der Digitalisierung klare und nachvollziehbare Regeln geben muss. Die Arbeit der Zukunft darf nicht von arbeitgeberverordneter Flexibilität und Dauerverfügbarkeit geprägt sein, sondern es geht um die Selbstbestimmung der ArbeitnehmerInnen.

Große Umbrüche

Es entstehen neue Arbeitsplätze, vor allem im Bereich der Datenökonomie. Gleichzeitig fallen auch Arbeitsplätze weg. Dieser große Umbruch am Arbeitsmarkt macht vielen zu Recht Angst. Diese Veränderung muss gut begleitet werden – mit Qualifikation und Umschulungen, aber auch mit dem Ermöglichen von Arbeitsplätzen, für die digitale Kompetenzen nicht so wichtig sind. Es ist Aufgabe der Gewerkschaften und ArbeitnehmerInnenvertretungen, hier bestmögliche Rahmenbedingungen ein-

zufordern und mitzugestalten, damit es möglichst viele GewinnerInnen und möglichst wenig VerliererInnen gibt.

Drittens kann die Digitalisierung für uns als Gewerkschaft selbst eine große Chance sein. Wenn wir jene Daten und Informationen, die uns unsere Mitglieder geben, so nützen, dass wir sie mit genau jenen Angeboten und Services versorgen, die sie brauchen, dann werden auch wir stärker und besser in der KundInnenorientierung und damit in unserer politischen Mitgestaltungsfähigkeit. Partizipation wird ebenfalls in der digitalen Welt einfacher und schneller. Es ist klar, dass wir dafür ein wenig umdenken müssen, dass wir auch unsere Kultur verändern müssen. Fakt ist aber, dass die Gewerkschaft in der digitalen Welt nicht nur nicht überflüssig oder veraltet ist, sondern notwendiger denn je.

Faire Arbeit 4.0 ist keine Vision

Damit wir hier glaubwürdiger Ansprechpartner sind, müssen auch wir selbst uns der digitalen Transformation stellen und über all unsere Kanäle – analog wie digital – all unsere Zielgruppen ansprechen, von Start-ups und CrowdworkerInnen bis hin zu IndustriearbeiterInnen und Handelsangestellten. Faire Arbeit 4.0 ist keine Vision, wegen der man einen Arzt braucht, sondern machbar und gestaltbar – und wir haben uns bereits auf den Weg gemacht.

awblog.at ist die digitale Ergänzung zur Printausgabe der „Arbeit&Wirtschaft“. Frisch gebloggt zeigt die Highlights.

Staatshaftung statt unternehmerisches Risiko

Susanne Wixforth

Seit den 1990er-Jahren, zuerst vor allem in Großbritannien und in den letzten Jahren vermehrt auch in Kontinentaleuropa, macht sich das Konzept „Public Private Partnerships“ breit. Das bedeutet, private Unternehmen betreiben öffentliche bzw. gemeinnützige Infrastruktur. Erwirtschaften sie Gewinne, fließen diese in die Unternehmen, Verluste sind durch eine staatliche Ausfallhaftung abgesichert und werden damit gewissermaßen sozialisiert.

Sichtbar wurde das Problem anhand einer Insolvenz der zweitgrößten britischen Baufirma Carillion, die im staatlichen Auftrag u. a. Krankenhäuser errichtet und betrieben hat. Betroffen sind rund 11.500 Krankenbetten. Großbritannien war und ist Vorreiter der Privatisierung vormals typischer Staatsaufgaben und ist somit zum „Worst Practice“-Fall geworden. Carillion steht als ein Beispiel für diese unsozialen Geschäftsmodelle und für den Niedergang von öffentlicher Infrastruktur. Dennoch wird es von vielen EU-Mitgliedstaaten und von der EU-Kommission noch immer als praktisches Geschäftsmodell gesehen. Doch Dienstleistungen wie diese müssen geschützt werden.

Lesen Sie mehr: tinyurl.com/yccdrqva

Strenge Regeln für Arbeitslose

Sonja Ertl & Jutta Keul

Der politische Wind, der arbeitslosen Personen in Österreich entgegenbläst, wird rauer, die ÖVP-FPÖ-Regierung hat sich eine stärkere Aktivierung und eine Reform der Arbeitslosenversicherung sowie der Arbeitsmarktpolitik auf die Fahnen geheftet. Dazu wird der Frame des „faulen Arbeitslosen“ bzw. des „Durchschummlers“ aufgebaut. Man solle glauben, dass arbeitslose Menschen derzeit fast schon paradiesische Zustände vorfinden. Doch ein Blick auf die aktuell geltenden Regelungen des Arbeitslosenversicherungsrechts zeigen, dass dies bei Weitem nicht der Fall ist. Und auch die zentrale Forderung – wer länger eingezahlt hat, soll mehr bzw. länger etwas bekommen – ist bereits jetzt geltendes Recht.

Der Artikel führt die recht strengen geltenden Bestimmungen zu Dauer und Höher der Leistungen, Zumutbarkeit und Sperren aus. Die geltenden Regelungen sind umfassend und führen bei vielen Menschen bereits jetzt zu schwierigen Lebenslagen und/oder problematischen beruflichen Verläufen. Wo hier noch verschärft werden soll, ohne die arbeitslosen Menschen in eine schwierigere Situation zu drängen, ist ein Rätsel.

Lesen Sie mehr: tinyurl.com/y8ask7yp

Wenn Ihnen ein Blogbeitrag gefällt, belohnen Sie uns und die Autorinnen und Autoren doch damit, dass Sie den Beitrag per Facebook, Twitter, E-Mail oder – ganz klassisch – per Mundpropaganda an interessierte Menschen weitergeben!

Wir freuen uns, wenn Sie uns abonnieren:

awblog.at

Sie finden uns auch auf Facebook & Twitter

facebook.com/arbeit.wirtschaft & twitter.com/AundW

Aus AK und Gewerkschaften

ÖGB

Erstmals Frau an der Spitze der ÖGJ

Susanne Hofer: „Wir haben bereits über 4.000 Unterschriften für den Erhalt des Jugendvertrauensrats gesammelt und werden weiterhin für dessen Erhalt kämpfen.“

Mit **Susanne Hofer** ist zum ersten Mal in der Geschichte der Österreichischen Gewerkschaftsjugend seit 1945 eine Frau Vorsitzende der Gewerkschaftsjugend. Nach ihrer Wahl zeigte sie sich kämpferisch: „Die Bundesregierung glänzt mit einem Frontalangriff nach dem anderen auf die ArbeitnehmerInnen, und das betrifft auch junge Menschen: Die Kürzung der Ausbildungsbeihilfe für über 18-jährige Lehrlinge in überbetrieblicher Ausbildung, die geplante Abschaffung des Jugendvertrauensrates, das Aus für die Ausbildungsgarantie ab 2019, die Kürzung der Mindestsicherung, das Arbeitslosengeld neu und vieles mehr. Das werden wir uns nicht gefallen lassen!“

Die 23-jährige Grazerin folgt auf Sascha Ernzt, der den ÖGJ-Vorsitz nach

fünf Jahren abgibt. „Wir haben bereits über 4.000 Unterschriften für den Erhalt des Jugendvertrauensrats gesammelt und werden auch weiterhin für den Erhalt der LehrlingssprecherInnen in den Betrieben kämpfen“, so Hofer. „Wenn die Regierungsmitglieder sich die Mühe machen würden und JugendvertrauensrätInnen selbst kennen lernen würden, würden sie wissen, welche großartige Arbeit sie in den Betrieben für das gesamte Unternehmen leisten. Sie unter dem Deckmantel der ‚demokratischen Partizipation‘ abschaffen zu wollen, ist ein Faustschlag in das Gesicht junger Menschen“, ist Hofer empört. „Mehr Mitbestimmung sieht anders aus.“

Susanne Hofer kommt aus der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck,

Journalismus, Papier (GPA-djp). Die 23-Jährige arbeitet als Assistentin für Kinder mit Behinderung bei der Lebenshilfe in Graz und studiert Pädagogik, Deutsch und Geschichte auf Lehramt. Als ÖGJ-Vorsitzende will sie sich für eine qualitativ hochwertige Lehrlingsausbildung einsetzen. Betriebe müssten wieder mehr ausbilden, nur so könne der Fachkräftemangel beseitigt werden. Eine zentrale Forderung ist eine kollektivvertragliche Lehrlingsentschädigung von mindestens 850 Euro im ersten Lehrjahr. Besonders am Herzen liegt ihr die Gleichbehandlung und Gleichberechtigung von Frauen, nicht nur in der Lehrlingsausbildung, sondern im gesamtgesellschaftlichen Leben.

Mehr: www.oegj.at

ÖGB/AK

Faire Regeln für Praktika!

Studie zeigt schlechte Bedingungen auf. Gewerkschaften und AK fordern: Bezahlung von PflichtpraktikantInnen im Kollektivvertrag regeln.

Ohne Praktikum ist es jungen Menschen kaum mehr möglich, eine Anstellung zu bekommen. In den kaufmännischen Schulen sind Pflichtpraktika seit dem Schuljahr 2014/15 allen SchülerInnen vorgeschrieben. Die Bedingungen für PraktikantInnen müssen allerdings verbessert werden, wie eine Studie des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung (öibf) belegt. Dafür wurden 2.000 SchülerInnen von Handelsakademien und Handelsschulen befragt.

Sechs von zehn Befragten waren mit dem Praktikum insgesamt unzufrieden. Ein Drittel bekam keinen schriftlichen Arbeitsvertrag, knapp die Hälfte musste das Praktikum in einem Bereich machen, der nichts mit der beruflichen Ausbildung zu tun hatte. Weitere zehn Prozent bekamen bei ihrem letzten Praktikum überhaupt kein Geld, zehn

Prozent wurden mit einem Taschengeld abgespeist.

In einigen Branchen ist die Bezahlung von PraktikantInnen im Kollektivvertrag (KV) geregelt, so etwa im Handel, der chemischen Industrie oder in der IT. „In diesen Branchen orientiert sich das Gehalt an der Lehrlingsentschädigung und liegt zwischen mindestens 590 Euro im Handel und knapp über 900 Euro in der IT“, so die neue ÖGJ-Vorsitzende Susanne Hofer. „An diesen Regelungen sollten sich andere Branchen ein Vorbild nehmen.“ Es sei nicht akzeptabel, dass viele Jugendliche zu Hilfsarbeiten eingeteilt würden, anstatt berufsspezifische Tätigkeiten und Kenntnisse vermittelt zu bekommen.

„Behandelt die Jugendlichen ordentlich, wenn ihr die Fachkräfte von morgen braucht“, appellierte Christoph

Klein an die Verantwortung der Unternehmen. Klein ortet bei vielen Firmen Wissenslücken: „Viele Arbeitgeber glauben, Praktika sind Volontariate.“ Letzteres sei aber ein „reines Reinschnuppern“ in eine Firma, ohne fixe Arbeitszeiten oder Pflichten. „Sobald ein Betrieb sagt, du bist um 8.30 Uhr da, ist es schon eine Weisung und somit kein Volontariat“, hält der AK-Direktor fest.

GPA-djp und AK empfehlen, bereits vor Beginn jedes Praktikums darauf zu achten, ob Bezahlung, Beschreibung der Tätigkeit und Arbeitszeiten passen. „Wir versuchen, mehr Bewusstsein für diese Problematik zu schaffen, indem wir Betroffene aufmerksam machen auf ihre Rechte und auf die Möglichkeiten, die sie haben, um diese einzufordern“, so Hofer.

Mehr: www.watchlist-praktikum.at

Man kann nicht alles wissen ...

Algorithmus: Begriff aus der Informatik bzw. Mathematik; eindeutige Handlungsvorschrift zur Lösung eines Problems bzw. einer Fragestellung, wobei Algorithmen aus zahlreichen Einzelschritten bestehen, die auf konkreten, spezifischen Vorgaben basieren. Mithilfe von Algorithmen können Verhaltensmuster erkannt und daraus Schlüsse gezogen werden. Der Hochgeschwindigkeitshandel mit Aktien läuft mithilfe von Algorithmen ab, aber auch Partnerbörsen im Internet oder die Suche nach der kürzesten Route in Navigationsgeräten. (Seite 34)

Allende, Salvador: chilenischer Arzt und sozialistischer Politiker (1908–1973); 1970 mit Unterstützung des Linksbündnisses Unidad Popular (UP) ins Präsidentenamt gewählt. Neben der vollständigen Verstaatlichung der großen Kupferbergwerke sowie der teilweisen Verstaatlichung großer Banken und Industriebetriebe führte Allende auch eine umfassende Agrarreform durch. Er wurde 1973 durch einen Militärputsch unter Augusto Pinochet (und mit Unterstützung des CIA) gestürzt, in dessen Verlauf er Suizid beging. (Seite 40)

AOL: ehemals America Online, 1985 gegründeter US-Medienkonzern, seit 2015 eine Tochtergesellschaft von Verizon Communications. 2017 entstand aus der Fusion mit Yahoo! die Marke Oath. Im Jahr 2000 war AOL mit 30 Millionen zahlenden Mitgliedern der größte Internetdienstanbieter weltweit. (Seite 40)

CERN: Europäische Organisation für Kernforschung; 1954 entstanden aus dem 1952 gegründeten Conseil Européen pour la Recherche Nucléaire, Sitz in Genf, 22 Mitgliedstaaten. 1989 wurde dort das Internet entwickelt, um den raschen und unkomplizierten Informationsaustausch zwischen den Wissenschaftlern zu ermöglichen. (Seite 40)

China Merchants Bank: chinesische Bank mit Firmensitz in der Sonderwirtschaftszone Shenzhen, gegründet 1987. Nach der Bilanzsumme handelt es sich um Chinas sechstgrößte Bank mit Filialen in den 30 größten Städten. (Seite 24)

Creative-Commons: 2001 in den USA gegründete gemeinnützige Organisation, die verschiedene Standard-Lizenzverträge bereitstellt, mit denen AutorInnen der Öffentlichkeit auf einfache Weise Nutzungsrechte an ihren Werken einräumen können. Unter bestimmten CC-Lizenzen können diese freien Inhalte auch verändert und weiterverarbeitet werden. (Seite 41)

Entrepreneur (franz., sprich: autprenör): Unternehmer; Gründer und Inhaber eines Unternehmens. (Seite 20)

Europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea = SE): Rechtsform für Aktiengesellschaften in der EU, die seit 2004 die Gründung von Aktiengesellschaften nach weitgehend einheitlichen Krite-

rien ermöglicht. Für ArbeitnehmerInnen interessant ist die Bestimmung, laut der eine SE erst registriert werden kann, wenn eine Regelung zur ArbeitnehmerInnenbeteiligung gefunden wurde. (Seite 17)

Fernschreiber: Gerät zur Übermittlung von Nachrichten in Schriftform, das einer überdimensionalen Schreibmaschine ähnelt. Telex-Netze über Telefonleitungen wurden weltweit in den 1930er-Jahren aufgebaut und verloren in den 1980er-Jahren an Bedeutung. Die Nachrichten waren sofort als Klartext lesbar. Zusätzlich waren Lochstreifen gebräuchlich, auf denen längere Texte gespeichert und nach Vollendung rasch und kostensparend gesendet werden konnten. (Seite 40)

Gig-Economy: Der Begriff für Wirtschaftsformen mit kurzfristigen Arbeitsverhältnissen nimmt Bezug auf die Art und Weise, wie MusikerInnen arbeiten, nämlich in Form einzelner Auftritte, den Gigs. (Seite 13)

Human Resources (Management): Personalwesen. (Seite 22)

hybrid: aus Verschiedenem zusammengesetzt, durch Kreuzung entstanden. (Seite 13)

kollaborativer Roboter (Cobot): Industrieroboter, der mit Menschen gemeinsam arbeitet und im Produktionsprozess nicht durch Schutzeinrichtungen von diesen getrennt ist. (Seite 14)

Linguistik: Sprachwissenschaft; beschäftigt sich mit allgemeinen Aspekten, die verschiedene Sprachen gemeinsam haben (Entstehen, geschichtliche Entwicklung, Erlernen und Artikulieren von Sprache, Grammatiktheorie etc.). (Seite 31)

National Science and Technology Council Committee on Technology: 1993 wurde das National Science and Technology Council (NSTC) auf Anordnung des US-Präsidenten eingesetzt, um die Wissenschafts- und Forschungspolitik zu koordinieren. Co-Vorsitzender dieses Rats, der aus mehreren Komitees besteht, ist der amtierende US-Präsident. Das Committee on Technology (CoT) hat die Aufgabe, den Rat bei der Verbesserung der Effizienz und Produktivität von staatlicher Forschung und Entwicklung zu beraten und zu unterstützen. (Seite 35)

Paltalk: Instant-Messaging-Dienst für Text, Sprache und Videochats; Moderation und Kontrolle in den Chaträumen werden von den BenutzerInnen in Eigenregie übernommen. Grobe Beleidigungen, Bedrohungen und in einem Fall sogar eine Liveübertragung eines Selbstmordes durch Erhängen brachten Paltalk in die Kritik. 2013 wurde bekannt, dass die gesamte über Paltalk stattfindende Kommunikation vom NSA mitgeschnitten, unbefristet gespeichert und ausgewertet wurde. (Seite 40)

Poster-Session: Begriff für jenen Teil von (wissenschaftlichen) Kongressen, bei dem Inhalte anhand

von Postern präsentiert werden. Diese Poster bleiben in der Regel über einen längeren Zeitraum ausgehängt, während der Poster-Session geben die ExpertInnen dazu direkt vor ihrem Poster Erläuterungen ab und beantworten Fragen. (Seite 23)

Proteomik: Fachgebiet, das sich mit der Erforschung der Gesamtheit aller in einer Zelle oder einem komplexen Organismus vorliegenden Proteine (= Proteom) beschäftigt. Das Proteom ist im Gegensatz zum eher starren Genom (Erbgut) hochdynamisch und unterliegt ständigen Veränderungen. Viro(u)statika (Wirkstoffe zur Therapie oder Prophylaxe von Viruserkrankungen) wurden erst durch die Proteomik möglich. Weitere Anwendungen in der Medizin: Entwicklung von Wirkstoffen gegen Krebs, Creutzfeld-Jakob-Krankheit etc. (Seite 19)

re:publica: seit 2007 jährlich in Berlin veranstaltete Konferenz rund um das Web 2.0. Seit 2017 gibt es auch re:publica-Veranstaltungen außerhalb Deutschlands, ab Oktober 2018 sind regelmäßige Konferenzen in den USA geplant. (Seite 23)

SharePoint: Microsoft-Webanwendung für die Zusammenarbeit in Teams, Intranet u. Ä. (Seite 39)

Wertschöpfungsabgabe: Abgabe, welche die lohnabhängigen Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung ersetzen soll und deren Höhe von der Wertschöpfung eines Unternehmens abhängt. Diese Art der Abgabe soll die Gewinne durch steigende Produktivität berücksichtigen und den Faktor Arbeit entlasten. Bei Unternehmen beinhaltet die Wertschöpfung den Produktionswert je Periode abzüglich der in dieser Periode von anderen Unternehmen empfangenen Vorleistungen wie Rohstoffe, Verbrauchsmaterial etc. (Seite 37)

Wiener Kinder- und Jugendbetreuung: 1995 gegründeter Verein für die freizeitpädagogische Tagesbetreuung von Kindern direkt an den Schulstandorten. Aktuell betreuen etwa 1.000 FreizeitpädagogInnen mehr als 25.000 Schulkinder an über 100 Schulstandorten. (Seite 38)

World Café: Bei dieser Workshop-Methode finden sich in mehreren aufeinander aufbauenden Gesprächsrunden von je 20 bis 30 Minuten vier bis sechs Personen an einem Tisch zusammen. Hier setzen sie sich mit einem konkreten Thema bzw. mit gestellten Fragen auseinander, die Ergebnisse werden festgehalten. Nach der ersten Gesprächsrunde verlassen die TeilnehmerInnen ihren Tisch und mischen sich an anderen Tischen neu. Die TischgastgeberInnen bleiben jeweils am Tisch zurück. Sie geben den neu Ankommenden die wesentlichen Gedanken der Vorrunde in das Gespräch mit, während die „Reisenden“ ebenfalls die Gedanken weitertragen. Abschließend werden im Plenum die Ergebnisse präsentiert und reflektiert. (Seite 36)



Überall ist Zukunft

Die Gesellschaft im digitalen Zeitalter gestalten

Sylvia Kuba (Hrsg.)

Varia / 2018 / 400 Seiten / EUR 19,90

ISBN 978-3-99046-371-0

Überall ist Zukunft und die Zukunft ist digital. Der Kampf darum, wie diese Zukunft aussehen wird, hat längst begonnen. Die Interessen von Arbeit und Kapital, von öffentlich und privat sowie der traditionellen Wirtschaft und der New Economy prallen im Zuge der Digitalisierung aufeinander. Wie wirkt Digitalisierung auf die Gesellschaft? Wie beeinflusst sie die Arbeitswelt? Wie setzen wir Technik ein, damit sie nicht nur einer kleinen Elite, sondern der breiten Bevölkerung nützt? Und wie gestalten wir die Regeln neu, um die Tür zu einer gerechteren Gesellschaft zu öffnen?

Dieses Buch liefert Antworten darauf und bietet Orientierung für alle, die sich mit den gesellschaftspolitischen Herausforderungen der Zukunft beschäftigen wollen.

BESTELLEN

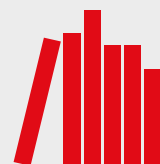
VERSANDKOSTENFREI IM THEMESHOP DES ÖGB-VERLAGS

www.arbeit-recht-soziales.at / kontakt@arbeit-recht-soziales.at

DIREKT IN DER FACHBUCHHANDLUNG DES ÖGB-VERLAGS

1010 Wien, Rathausstraße 21

T +43 1 405 49 98-132 / F +43 1 405 49 98-136





Wir tragen Verantwortung und die Kleidung, die wir wollen!

Das ist unser Recht!

ÖGB FRAUEN

www.oegb.at/frauen

Ein Ersuchen des Verlages an den/die BriefträgerIn:
Falls Sie diese Zeitschrift nicht zustellen können, teilen Sie uns
bitte hier den Grund und gegebenenfalls die neue oder richtige
Anschrift mit

AW

Straße/Gasse

Haus-Nr./Stiege/Stock/Tür

Postleitzahl

Ort

Besten Dank