

Thema: Digitalisierung der Arbeit

Grundlage: Weissbuch Arbeiten 4.0 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales D

Anwesend: Erich Ambühl, Jörg von Arx, Daniela Gerspacher, Nancy Lunghi, Luca Pizzetti, Martin Bürgler, Stefan von Arb, Gregory Brown, Georg Hasenfrazz, Markus Schneider, Petra Schwaller (Protokoll)

Entsch. Andi Gross, Nik Wepfer, Mario Petiti, Ruth Bürgler

Dauer: 19.15 – 21.15 Uhr

---

Nancy stellt die Zusammenfassung des ersten Kapitels Treiber und Trends vor. Jörg macht Ergänzungen.

Treiber in der Arbeitswelt ist zurzeit die Digitalisierung, durch die Möglichkeiten im technischen Bereich die Voraussetzungen der Arbeit entscheidend zu verändern. Die Analyse bezieht sich nicht spezifisch auf einigen Branchen, sondern in jeder Organisation/Betrieb in der Zusammenarbeit der heute bestehenden Teams, in der Produktion, im Vertrieb von Waren und der Kommunikation innerhalb und ausserhalb von diesen Unternehmungen.

Weitere Treiber sind:

Die Globalisierung, durch diese verändern sich Werte und Konsumhaltungen, die Orientierungen von regional zu national oder gar international und führen dazu, sich über die Auswirkungen dieser Digitalisierung auf die Arbeit und die Umwelt verstärkt zu befassen.

Der demographische Wandel, d. h. die Veränderung der Zusammensetzung von Teams in der Arbeitswelt ausgelöst durch die Geburtenrückgänge und der älterwerdenden Bevölkerung. Festgestellt werden kann, dass das Bildungsniveau in den Industriestaaten gewachsen ist. Ausnahme bildet der Personenkreis mit einem Migrationshintergrund. Hier wird immer noch eine geringere Chance wahrgenommen, eine Ausbildung absolvieren zu können.

Der kulturelle Wandel, beginnt bereits beim Rollenverständnis, den verschiedenen Formen von Familien und die Kinder leben länger zu Hause „im Hotel Mama/Papa“. Betreuung der Kinder durch verschiedene Anspruchsgruppen: Grosseltern, Tageseltern etc. Im Weiteren verändert sich das Verhalten in der Kommunikation über die „social Media“, die Folgen aus der Innovation, in der die Kunden sich aktiv einbringen sind ambivalent. Wirtschaftswachstum und ökologische Nachhaltigkeit setzen den Druck auf Arbeitsstandards und Entlohnungsbedingungen sowie der möglichen Zunahme von Dienstleistungen, die minderqualifiziert sind.

**Jörg gibt als Ergänzung, dass er in den in diesem Kapitel nur zwei Mal den Begriff Sozialpartnerschaft vorgefunden hat.**

Ziel sollte es sein, Regeln zu erarbeiten und zu definieren, die die Vorteile hervorheben und die Nachteile eliminieren. Auf den Seiten 36 und 37 sind sieben Wertewelten aufgelistet, die als erste Grundlage für eine Analyse des heutigen Zustandes der Arbeit vor 4.0 zutreffend sind.

**Jörg hat von einer Tagung Unterlagen** mitgebracht: Industrie 4.0; viel Power Point – Resultate scheinen ihm noch zu schmal, nicht erkennbar.

**Markus sieht erstmal Ansätze.** Es gibt noch keine praktikablen Möglichkeiten. Aber eins ist schon heute gewiss, dass die Staaten sich nicht ihre Handlungskompetenzen nehmen lassen dürfen; Beispiel UBER-Taxis.

**Erich vermisst die Gemeinsamkeiten.** Und wo sind die Werte bzw. wie kommen wir zu ihnen. Sie könnten als Fundament für den Aufbau dienen.

**Stefan weist auf die heutige Plattform für Bed and Breakfast hin,** die in Holland rasanten Zuwachs erfährt, die Kommune oder der Staat aus den Einnahmen nicht anteilig profitiert, da dieses Geschäftsfeld noch nicht klassifiziert ist.

Martin stellt das zweite Kapitel vor: Spannungsfelder der Arbeitswelt 4.0

Die Arbeitswelt wird sich verändern. Wie, wie viele Arbeitsplätze nach heutigem Gebrauch überflüssig werden und wie die neuen aussehen, ist noch nicht bestimmbar. Die Grafik auf der Seite 52 ist für die Teilnehmer sehr optimistisch ausgelegt.

**Fragen sind zu beantworten: sind z. B. die ortflexiblen Arbeiten die Möglichkeit, die bezahlte und unbezahlte Arbeit (heutiger Standard) zwischen den Gender aufzuteilen?**

2.1 Beschäftigungseffekte: Wandel von Branchen und Tätigkeiten

Welchen Einfluss könnte eine Automatisierung auf Routinearbeiten nehmen? Brauchen wir in Zukunft keine Warenprüfer oder Buchhalter mehr? Eins scheint gewiss, der Prozess der „Anpassungen“ wird an Dynamik gewinnen. **Die Frage, wie schnell können sich die Politik und auch die Wirtschaft einbringen und engagieren? Welchen Einfluss wird die Digitalisierung auf die Gleichstellung nehmen, werden allen neue Perspektiven gegeben und wie werden diese erreichbar?**

2.2 Digitale Plattformen: neue Märkte und neue Arbeitsformen

Plattformen dienen als Vermittler – eine Grauzone – sie haben ein Wachstumspotenzial – aber nicht für Mitarbeitende. Diese Plattformen hebeln die bestehenden Regeln und Schutzstandards schon heute aus. **Regulation, wie von gewerkschaftlicher Sicht gefordert, wird als Verhinderer bezeichnet.**

2.3 Big Data: Rohstoff der digitalen Wirtschaft

Datenspeicherung. Wie viel, wozu, wofür? Heute schon können Daten in Echtzeit ausgewertet werden, der gläserne Mensch ist Fakt. Mit bestimmten Technologien können Mitarbeitende kontrolliert werden (mit Chips in der Berufskleidung) – „Big brother is watching you“. Digitale Assistenzsysteme sind sinnvoll, wenn sie der Unterstützung dienen, z. B. Behinderungen ausgleichen helfen.

Algorithmen werten Daten aus, vernetzen diese und prognostizieren. Der Mensch soll sich der Maschine anpassen. Fehleranfälligkeit und Sicherheitslücken, wie wir sie kennen und erleben, werden nicht bei der Implementierung weiterer digitaler Geräte und Hilfsmittel vernachlässigt.

**Verzichten Unternehmen in Zukunft auf Gewinn um die Lücken in der Sicherheit zu minimieren?**

2.4 Industrie 4.0 und die Interaktion von Mensch und Maschine

Sensorik führt zur engeren Zusammenarbeit von Maschine und Mensch. Die Überwälzungen einer Vielzahl komplexer Abläufe führen zu Veränderung der Arbeit.

Nicht beachtet wird, dass der Mensch ein soziales Wesen und den Austausch braucht. Die kreativen Ideen entstehen am Caféautomaten in losgelöster Atmosphäre, nicht am Pult oder der Werkbank im Arbeitsprozess.

**Steigt der Druck auf die Mitarbeitenden unter der Vorgaben der Robotik? Wie werden die Maschinen als Kapitalerwirtschaftungsmaschine in die Pflicht des sozialen Ausgleichs eingebaut? Welche Arbeiten sind sinnvoller an Roboter zu geben und wo ist die Grenze, welche Arbeiten oder Aufgaben sollten weiterhin durch menschlicher Handlung erfolgen?**

2.5 Zeit und ortsflexibel Arbeiten: Jenseits der Präsenzkultur

Veränderungen der Kundenwünsche und der Ablaufprozesse haben Einfluss auf die zeitliche und räumliche Mobilität der Mitarbeitenden. Homeoffice, ein gern gebrauchter Begriff, auch um Pendlerströme zu beeinflussen. Wie kann verhindert werden, dass bezahlte und unbezahlte Arbeit nicht miteinander vermischt und gleichzeitig erbracht werden? Beispiel: Kinderbetreuung und Heimarbeit. Gedanke von Nancy. **Die Flexibilisierung kann auch überfordern. Und auch hier könnte der regelmässige Austausch mit anderen Mitarbeitenden der Grund für fehlende oder späte Innovationsideen sein. Vereinbarungen, gegenseitiges Vertrauen und eine entsprechende Betriebskultur wären festzulegende „Spielregeln“.**

2.6 Unternehmensorganisation: Strukturen im Umbruch

Der Trend scheint im Moment zu Finanzinvestition zu gehen. Die Zugehörigkeit zu einem GAV nimmt stetig ab. Die Zahl der Personen, die in die Sozialwerke einzahlen ist in der Bundesrepublik gestiegen, aber es werden keine Hinweise gegeben, ob der eine Job ernährt, kleidet oder ob zwei oder drei Jobs den Lebensunterhalt sichern.

Andererseits können die Unternehmen ihre Mitarbeitenden dazu führen, in Eigenverantwortung Entwicklungen voranzutreiben zu und zu testen. Diese selbstverantwortlichen Teams könnten ein autonomeres und ganzheitliches Arbeiten erlauben. Dazu ist die Unternehmenskultur im Bereich Führen zu verändern.

**Der Umgang mit der Flexibilisierung muss erst erlernt werden. Die verwischten Grenzen von beruflicher und familiärer Arbeit können auch zu einer Belastung werden. Parallel zu einer fortschreitenden Flexibilisierung sollten Regeln aufgestellt werden.**

3. Leitbild: Gute Arbeit im digitalen Wandel

Hier werden fünf Teile festgehalten, die als Leitfaden eingestuft werden.

Einkommen und soziale Sicherheit: Weiterhin sind Lebens- und Beschäftigungsrisiken abzusichern. Selbständigkeit ist besser in das System zu integrieren.

Integration in gute Arbeit: Zunahme der Qualifizierung durch Beschäftigungsfähigkeit.

Vielfalt als neue Normalität: Phasengestaltung der Arbeitszeit, wie der Wechsel von Voll- in Teilzeit und umgekehrt, Familien- zu Erwerbstätigkeitsphasen und Beschäftigung im Verhältnis zur Selbständigkeit. Eine soziale Absicherung ist anzustreben.

Qualität der Arbeit erhalten: Verbindung eines Arbeitsschutzes mit den zukünftigen Arbeitsprozessen im digitalen Zeitalter. **Kann die bestehende Niedriglohnkultur damit eliminiert werden?**

Mitbestimmung, Partizipation . Unternehmens-Kultur zusammendenken: Ergänzung und Teilhabe an der Innovation in den Unternehmen führt auch zu einer demokratischen Gesellschaft.

Gestaltungsaufgaben

Hier sind erste mögliche Handlungsoptionen zu verschiedenen Bereichen herausgearbeitet worden.

4.1 Beschäftigungsfähigkeit

Von der Arbeitslosenversicherung zu einer Arbeitsversicherung

Über ein Monitoring soll der zukünftige Fachkräftebedarf realisiert werden, damit die am Arbeitsmarkt teilnehmenden Akteure, die sich mit der Bildung befassen, rasch reagieren könnten. Der Standort hängt massgeblich von den Qualifikationen der Mitarbeitenden ab. Weiterbildung liegt im Volkswirtschaftlichen Interesse.

**Georg macht ein grosses Fragezeichen bei der Qualifizierung der RAV-Massnahmen.**

**Petra gibt zu bedenken, dass der Zeitpunkt bereits zu spät ist. Weiterbildungen sind vorher anzugehen. On the job oder durch Bildung für „Aufstiegchancen“. – Lebenslanges Lernen. Die Entwicklung der Arbeitsmassnahmen sollte nicht von dem Fortschritt der Digitalisierung abhängig gemacht werden sondern sollte schon heute Bestandteil der Pflege für Mitarbeitende sein und durch ein HR betreut werden.**

**Beschäftigungschancen von weniger gut qualifizierten Menschen wird eher in althergebrachter Manie angegangen (S. 112). Vielleicht ist hier der Gedanke von Erich der richtige Ansatz: Grundausbildung bereits stark zu verändern. Da die Entwicklung eines Menschen bereits in den ersten acht Lebensjahren stattfindet.**

**Ebenfalls wird nirgends in der Broschüre ein Umdenken angedacht. Die Weiterbildung gleicht eher einer Ideologie.**

**In den bestehenden Grundrechten ist das Verhältnis Staat und Individuum fixiert. Ein analoges Recht besteht nicht zwischen Unternehmung und Individuum.**

**Zum Schluss dieses Abschnitts: Wann ist ein Leben ein erfülltes Leben – eine philosophische Sicht.**

4.2 Arbeitszeit: Flexibel, aber selbstbestimmt

Hier werden die unterschiedlichen Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in mögliche vertraglichen Lösungen aufgezeigt. Auf der einen Seite, die des Arbeitgebers könnte die Digitalisierung dazu führen, dass Mitarbeitende rund um die Uhr „abrufbar“ sind, das Homeoffice eine Variante darstellt die Infrastrukturkosten zu minimieren, eine Aufweichung der generellen Arbeitszeiten/Ruhezeiten.

Wie jede Veränderung bestehen Chancen und Risiken. Diese haben einen Regelbedarf. Drei Ziele sind hervorgehoben: Schutz vor Überforderung und Deregulierung; mehr Optionen für „Zeit- und Ortssouveränität“ und ausgehandelte Kompromisse für innovative Arbeitsorganisationen – auf den jeweiligen Betrieb zugeschnitten.

Eine Umsetzung dieser Möglichkeiten bedeutet, dass Regelungen zu schaffen sind, das diese Form nicht zu missbräulichen Umsetzungen führt. Die jeweilige Betriebskultur spielt eine wichtige Rolle und die sozialen Kontakte, wie Kollegialität, Kontakte generell in der Organisation und Pausengespräche.

Das ist bereits heute spürbar in Unternehmen, die an verschiedenen Standorten Niederlassungen betreiben und wo das Management in einem total anderen Kulturkreis anzutreffen ist.

Für das Protokoll Petra