

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 Ortschaftsveränitität“ 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

Die Arbeitswelt wird sich verändern, werden wir Arbeitsplätze verlieren oder gewinnen? Schafft die Digitalisierung neue Formen der Beschäftigung, wie verändert sie den Alltag? Passen sie in die Wirtschafts- und Arbeitswelt einer sozialen Marktwirtschaft? Braucht es neue Regeln, mehr oder weniger Datenschutz? Daten sind der neue Rohstoff. Wem gehören diese Daten? In Zukunft sollen Maschinen noch mehr Aufgaben der Menschen übernehmen. Welche Fähigkeiten der Menschen sind nicht ersetzbar? Können zeit- und ortsflexibles Arbeiten für eine gerechtere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen sorgen? Diese Fragen sollen durch die Unternehmen beantwortet werden.

MB Viele Fragen sind offen, auch ob die Wirtschaft solch eine Umstellung stemmen kann. Wenn, dann nur in Zusammenarbeit mit den betroffenen Menschen. Die Investitionen werden sehr gross werden, das Risiko ist gross, dass die Betroffenen in der Schweiz an der aktiven Mitgestaltung zu wenig teilhaben können.

2.1 Beschäftigungseffekte: Wandel von Branchen und Tätigkeiten

Der Arbeitsmarkt hat sich (in Deutschland) positiv entwickelt, die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat in den letzten 10 Jahren um 4.5 auf mehr als 31 Millionen zugenommen. Die Löhne haben sich in dieser Zeit schwach entwickelt, die Löhne sind bei Hochqualifizierten bis 2010 stärker gestiegen als bei Geringqualifizierten. Werden mit den neuen Entwicklungen Arbeitsplätze wegfallen? Wo entstehen neue Arbeitsplätze? Bis anhin fielen Jobs mit niederen Qualifikationen und geringen Löhnen weg.

Im Moment steht die These, dass Tätigkeiten im mittleren Qualifikationsbereich mit hohem Routineanteil wie Buchhaltung oder Warenprüfung automatisiert werden können. Ist eine technologische Arbeitslosigkeit zu befürchten? Wenn alle Jobs automatisiert werden die man auch automatisieren kann, sind gemäss Frey und Osborne in den USA 47% und in Deutschland 42% aller Jobs gefährdet. Werden nur einzelne konkrete Tätigkeiten automatisiert, sind es immer noch 12% der Jobs in Deutschland die automatisierungsgefährdet sind. Dabei stellen sich aber auch rechtliche, gesellschaftliche und wirtschaftliche Grenzen der Automatisierung. Beschäftigte passen ihre Tätigkeiten an und übernehmen komplexere Aufgaben. Ein Fünftel der Beschäftigten wechseln ihren erlernten Beruf, dieser „Anpassungsprozess“ wird an Dynamik gewinnen. Eine beschleunigte Digitalisierung könnte in Deutschland einen zusätzlichen Verlust von 750'000 Arbeitsplätzen bedeuten! Betroffen wären Einzelhandel, Papier- und Druckgewerbe, öffentliche Verwaltung, Banken und Versicherungen. Dem gegenüber sollte eine Million neue Arbeitsplätze in Maschinenbau, IT-Dienste, Forschung und Entwicklung entstehen. Bis 2030 könnte die Erwerbstätigkeit um eine Viertelmillion ansteigen. Die Prognose erwartet einen deutlichen Zuwachs bei unternehmensnahen Dienstleistungen und im Sozialwesen, rückgängig sollen sich die öffentliche Verwaltung, das Gastgewerbe und der Einzelhandel entwickeln. Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen haben ein geringes Automatisierungspotenzial bei steigender Nachfrage. Anders sieht es bei Verwaltungs- und Bürotätigkeiten, der Banken- und der Versicherungsbranche aus. Neue Fertigungsprozesse

sollen die Chance bieten, geschlechertypische Rollenmuster zu überwinden. Eher ist mit einer schrumpfenden Mittelschicht und einer steigenden Ungleichheit in der Gesellschaft zu rechnen. Der digitale Wandel wird die Dynamik im Arbeitsmarkt erhöhen, den Fachkräftemangel eher noch verschärfen!

MB Es fragt sich, wie schnell sich der digitale Wandel entwickelt, wie stark sich die Politik und vor allem die Wirtschaft in diesen Prozess einbringen und engagieren. Es stellt sich mir die Frage, ob der Markt das auch verlangt oder will. Die Digitalisierung bringt uns kaum einen Schritt weiter zur Gleichberechtigung für Mann und Frau. Die Entwicklung bietet keine Sicherheit, sie basiert auf den bekannten Erfahrungswerten. Ob es gelingt, allen Beschäftigten neue Möglichkeiten zu eröffnen oder ob diese „nur“ ihre Anpassungsfähigkeit verbessern müssen, steht in den Sternen.

2.2 Digitale Plattformen: Neue Märkte und Arbeitsformen

Plattform; der Begriff für diese neuen Geschäftsmodelle. Plattformen sind Vermittler zwischen Nutzergruppen innerhalb eines „Ökosystems“. Kommunikationsplattformen sind Facebook, Xing, Youtube oder Twitter. Digitale Marktplätze sind eBay, MyHammer oder Kleiderkreisel aber auch nicht-kommerzielle Tauschplattformen. Vermittlungsplattformen sind Uber, helpling oder Airbnb die interaktiv zwischen den Marktteilnehmern durch Regelungen eingreifen und darum keine reinen Vermittler mehr sind. Weiter gibt es Crowdfunding-Plattformen auf welche klar definierten Arbeitspakete zur Bearbeitung angeboten werden. Diese Plattfortmtypen haben ein hohes Wachstumspotenzial, heisst aber nicht, dass die Belegschaften auch wachsen. Es wird damit gerechnet, dass diese Plattformökonomie zu einem Zuwachs bei den selbstständig Erwerbstätigen, insbesondere den Solo-Selbstständigen führt. Bisher ist die Bedeutung dieser Plattformen in Deutschland kaum messbar. Kritische Stimmen sind der Meinung, dass mit Crowdfunding allenfalls ein Taschengeld zu verdienen sei, aber man damit keine Familie ernähren kann. Die Devise „The winner takes it all“ wird zum Erfolgsprinzip der digitalen Wirtschaft erklärt. Es entstehe eine neue Form von Kapitalismus, bei dem die großen Plattformanbieter die Regeln vorgeben und bestehende Schutzstandards und auch Mitbestimmungsrechte aushebeln. Digitale Plattformen würden ihre Marktmacht in unzulässiger Weise ausnutzen. Bisher anders organisierte Formen des sozialen Zusammenlebens wie etwa nachbarschaftliche oder freundschaftliche Hilfe, würden Markt-mechanismen unterworfen. Mittels digitaler Plattformen werde außerdem die Privatsphäre kommerzialisiert.

Spannungsfelder

Je mehr Anwender eine Plattform nutzen, desto schneller entwickelt sich diese zu einem Standard, da die steigende Nachfrage direkt zu einer Verbesserung der Dienstleistung führt und so weitere Nachfrager angezogen werden. Für Menschen, die autonomer arbeiten wollen oder die bisher nicht am Arbeitsmarkt teilnehmen konnten, eröffnen sich somit neue Beschäftigungs- und Einkommensmöglichkeiten. Die Anbieter der angefragten Dienstleistungen tragen aufgrund schwankender Auftragseingänge und einer hohen sozialen Unsicherheit bei Unfällen, Krankheit, Arbeitslosigkeit sowie im Alter und bei Pflegebedürftigkeit ein hohes Risiko.

In welchem Umfang digitale Plattformen sozialversicherungspflichtige Arbeit durch neue ungesicherte Beschäftigungsformen ersetzen werden, ist momentan nicht abzusehen. Dies wird vor allem davon abhängen, ob Plattformen in eine unfaire Konkurrenz zu regulierten Dienstleistungen treten, indem sie dort geltende Qualitätsstandards und Regelungen zum

Schutz von Beschäftigten und Konsumierenden bis hin zu den Steuer- und Abgabepflichten systematisch unterlaufen.

MB Es stellen sich auch hier viele Fragen nach Grauzonen in denen es möglich sein könnte Kosten einzusparen und Sozialabgaben einzubehalten. Einerseits werden faire soziale Standards gefordert, auf der anderen Seite sollen nicht Entwicklungen die erst kommen durch vorzeitige Regulierungen unterbunden werden. Am Ende wird es auch hier um Rendite und Überleben gehen.

2.3 Big Data: Rohstoff der digitalen Wirtschaft

Big Data, also Daten, die gespeichert, ausgewertet, verbreitet und auch verkauft werden können. Durch das gezielte Schürfen (Data mining) nach verwertbaren Informationen mit hochleistungsfähigen Maschinen können Daten in Echtzeit ausgewertet, Muster erkannt und Menschengruppen identifiziert werden. Daraus werden Rückschlüsse gezogen, wie sich der Mensch in Zukunft verhalten wird. Die Geschäftsmodelle beruhen darauf, dass der Mensch die Daten freiwillig zur Verfügung stellt. Navigationssysteme, Gesundheits-Apps, Rabattkarten oder Besuche von Plattformen generieren Daten. Nebst Smartphones und Fitnessarmbändern können auch Autos, Heizungen oder andere Haushaltgeräte Daten erfassen und aussenden.

Bei der kommerziellen Big Data Anwendung geht es darum, Präferenzen einzelner Personen auszuforschen und so eine breite Datenbasis zu gründen um Prozesse zu steuern in Produktion, Energieversorgung oder Verkehr. Je mehr digitalisiert wird, desto mehr Daten werden auch gesammelt und gespeichert, die sich unmittelbar auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beziehen. Das gesamte Personalmanagement – vom Bewerbungsverfahren über die Zeiterfassung und das Beurteilungswesen bis hin zur Gehaltsabrechnung – wird mittlerweile digital verwaltet, andererseits produzieren Menschen, die mit digitalen Anwendungen arbeiten, kontinuierlich Daten.

Mit der RFID-Technologie lassen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über ihre Firmenausweise, in die Berufskleidung eingenähte Chips oder entsprechend ausgestattete Werkzeuge auf dem

Betriebsgelände orten und identifizieren. Über GPS sind extern Tätige z. B. in der Logistik jederzeit lokalisierbar. Mobile Endgeräte zeichnen alle Arbeitsschritte auf, Maschinen kontrollieren die Arbeiten.

Solche Anwendungen können der Unterstützung des Menschen dienen, wie etwa digitale Assistenzsysteme, die sich auf Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen einstellen.

Spannungsfelder

Einerseits zeigt sich ein hoher Nutzen für Unternehmen, Verwaltungen, im Gesundheitswesen und auch für die Gesellschaft ab. Auf der Gegenseite zeigen sich Risiken, neue ethische und rechtliche Fragen, grosse Herausforderungen für Datensicherheit und Datenschutz aber auch alte Ängste vor Totalüberwachung und dem Verlust der Privatsphäre und Freiheit müssen geklärt werden.

Algorithmen analysieren Daten, stellen Zusammenhänge her und leiten daraus Prognosen ab. Solch komplexe Modelle sind aber auch sehr fehleranfällig. Es besteht auch die Gefahr, dass Menschen leichter manipuliert werden können. Weiter rechnet man damit, dass Menschen ihr Verhalten an den Analyse-Tools ausrichten um so an bessere Bewertungen zu kommen.

Das grosse Problem ist aber die Datensicherheit. Diese Massendaten werden heute in Clouds abgelegt weil dies einfacher ist um Zugriff von überallher zu haben.

Unternehmen müssen in kostspielige Netzsicherheitsarchitekturen investieren, um ihre Firmengeheimnisse, ihr Know-how sowie Kunden und Beschäftigtendaten vor Industriespionage, Hackerangriffen oder Sabotage zu schützen. Auch der Staat muss sich wappnen: Je mehr und je zentraler zivile oder militärische Infrastruktur elektronisch gesteuert wird, desto verletzlicher wird das Gemeinwesen. Die Cyberangriffe auf Informationsinfrastrukturen aus dem In- und Ausland sind in den vergangenen Jahren zahlreicher, komplexer und professioneller geworden.

Bürgerinnen und Bürger tragen Verantwortung: Einerseits müssen sie darauf vertrauen können, dass die Dienste sicher sind; andererseits müssen sie aber auch selbst verantwortlich entscheiden, wem sie Vertrauen schenken, welche Anwendungen sie nutzen und welche Daten sie preisgeben.

Im Zeitalter von Big Data ist eine sehr weitgehende Überwachung möglich. Deshalb bedarf es einer staatlichen Regulierung des Datenschutzes auf der Basis einer intensiven gesellschaftlichen Diskussion darüber, was erlaubt sein soll. Datenschutz und wirtschaftliche Interessen stehen in einem Spannungsverhältnis, das sich nur zum Teil dadurch auflösen lässt, dass ein hohes Datenschutzniveau auch ein Wettbewerbsvorteil sein kann.

In Europa besteht hingegen weitgehend Einigkeit, dass Vertrauen in die Sicherheit und den Schutz von personenbezogenen Daten eine Grundvoraussetzung für eine friedliche und erfolgreiche digitale Transformation ist.

Im April 2016 haben das Europäische Parlament und der Rat der Europäischen Union die Europäische Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) verabschiedet. Dies erleichtert den Umgang mit Daten im europäischen Binnenmarkt.

MB In Anbetracht der vielen immer wiederkehrenden Pannen die mit EDV beinahe täglich für Schlagzeilen sorgen, bin ich nicht überzeugt, dass zu Gunsten der Sicherheit auf eine Gewinnmaximierung durch solche Unternehmen verzichtet wird.

2.4 Industrie 4.0 und die Interaktion von Mensch und Maschine

Die digitale Vernetzung im Produktionsprozess und über Unternehmensgrenzen hinweg generiert ein „Internet der Dinge und der Menschen“. Sensorik macht eine immer engere Zusammenarbeit von Mensch und Roboter möglich, da die Maschinen mit Spracherkennung, Bilderkennung, Emotionsmessung sowie der Erfassung von Blickbewegungen und Gesten das Verhalten ihrer Anwender zunehmend genauer registrieren können.

Eine neue Qualität im Bereich der künstlichen Intelligenz (KI). Selbstlernende Algorithmen erlauben es sich dem Menschen anzupassen und mit ihm eine Vielzahl komplexer Aufgaben zu bewältigen. Es zeigen sich erhebliche Potenziale für die Umwälzung des Arbeitsalltags in der Industrie wie im Dienstleistungsbereich, und dort wiederum gerade in wissensintensiven Berufen.

In der industriellen Fertigung ermöglichen Cobots (kollaborative Roboter) eine sichere Zusammenarbeit von Mensch und Maschine. Cobots sind mit selbstoptimierenden Algorithmen ausgestattet, damit sie von ihren menschlichen Kollegen lernen können.

Im Dienstleistungsbereich erlauben Anwendungen in der Spracherkennung und Textverarbeitung inzwischen gesprochene Simultanübersetzungen, das Erstellen von komplexen Standardtexten, einfachen Schriftverkehr und die Analyse grosser textmengen

für juristische Zwecke. In der Medizin kann Bilderkennungssoftware die Diagnostik verbessern. Die Digitalisierung verändert das soziotechnische System aus Mensch, Organisation und Technologie.

An der Schnittstelle von Mensch und Technologie werden sich neue Aufgabenverteilungen auf Basis der situativen und spezifischen Stärken ergeben. An der Schnittstelle von Organisation und Technologie werden hierarchisch getrennte, bislang nacheinander ablaufende Teilprozesse durch integrierte und gleichzeitig ablaufende sowie dezentrale Verfahren ersetzt. Und an der Schnittstelle von Mensch und Organisation stellt sich die Frage nach dem Zuschnitt von Aufgaben und der Verteilung von Rollen neu.

Dies ergibt neue Chancen für die Gestaltung von Arbeit und Produktionsprozessen. Altersgerechte Gestaltung heisst, Assistenzsysteme können Einschränkungen kompensieren, auch die von körperlich eingeschränkten Personen. Intelligente Tutorensysteme könnten das individuelle körperliche und geistige Leistungsvermögen des mit dem autonomen System arbeitenden Menschen berücksichtigt und systematisch gefördert wird.

Spannungsfelder

Die Ausgestaltung der Mensch-Maschine-Interaktion kann für den Beschäftigten Tätigkeiten „anreichern“, wobei die Maschine Hilfestellungen bei der Bewältigung des neuen Aufgabenbündels gibt. Das kann auch dazu führen, dass Tätigkeiten vereinfacht und vollständig standardisiert werden und nur noch ein geringes Erfahrungswissen erforderlich ist.

Wenn mit steigender Leistungsfähigkeit autonomer Systeme die Rolle des Menschen zunehmend auf die Überwachung automatisierter Prozesse reduziert wird, können Mitarbeiter kaum Erfahrungswissen im Prozess erwerben. Es ist die „Ironie der Automatisierung“, dass der menschliche Überwacher gerade wegen der Automatisierung zunehmend weniger in der Lage ist, die seltener werdenden, aber weiterhin auftauchenden Probleme des automatischen Systems zu lösen. Es stellt sich somit die Herausforderung, zu vermeiden, dass auf künstlicher Intelligenz basierende Systeme das notwendige Erfahrungswissen von Facharbeitern entwerfen.

Daten, die zunächst zur Prozessoptimierung generiert wurden, können auch zur Leistungs- bzw. Verhaltenskontrolle verwendet werden, das Arbeitsverhalten wird dokumentierbar.

Wie die Realität aussehen wird hängt von der gesellschaftlichen Aushandlung und Ausgestaltung ab.

Möglich und gesellschaftlich vorzuziehen ist das Szenario menschenzentrierter Komplementarität, in dem der Mensch sowohl die gestaltende und entscheidende Autorität als auch der Erfahrungsträger bleibt, während seine Rolle im Arbeitsprozess durch smarte Werkzeuge und Assistenzsysteme aufgewertet wird.

Aus betriebswirtschaftlichen Gründen dürfte das Szenario weitgehender Automatisierung tatsächlich nur selten realisiert werden.

MB Ich frage mich ob der Mensch mit all den Möglichkeiten nicht völlig überfordert sein wird. Es geht ja immer um Prozessoptimierung und so schnellere und bessere Resultate und Erträge. Der psychische Druck auf den Menschen wird in vielen Fällen massiv zunehmen, ist es doch die Maschine welche die Qualifikation erteilt. Wo wird die Grenze gezogen, welche

Arbeiten werden nicht digitalisiert? Die in Deutschland hoch gepriesene Beteiligungskultur (Betriebsräte) existieren in der Schweiz eher nicht.

2.5 Zeit und ortsflexibles Arbeiten: Jenseits der Präsenzkultur

Arrangements von Zeit und Ort bestimmen mit, welche Zeiträume neben der Erwerbstätigkeit für Familie, Freizeit, Erholung, Weiterbildung oder ehrenamtliche Tätigkeiten zur Verfügung stehen. Der Trend zu flexiblen Arbeitszeiten und dezentralen Arbeitsorten schreitet mit der Digitalisierung weiter voran.

Wie die Digitalisierung tatsächlich wirkt, hängt von ihrer technischen Gestaltung wie von der individuellen Nutzung und von der betrieblichen, tariflichen und gesetzlichen Einbindung. Auch die Gegebenheiten in einzelnen Berufen und Branchen spielen eine erhebliche Rolle.

Veränderte Kundenbedürfnisse und Wertschöpfungsprozesse erhöhen die Anforderungen an die zeitliche Flexibilität und räumliche Mobilität der Beschäftigten und Auftragnehmer. Jede/jeder vierte Erwerbstätige arbeitet inzwischen abends, jede/jeder zehnte nachts. Im Vergleich zum Jahr 1992 ist der Anteil von Erwerbstätigen, die abends, nachts und am Wochenende arbeiten, insgesamt deutlich gestiegen. Etwa jede/jeder fünfte Erwerbstätige in Deutschland ist aus beruflichen Gründen mobil.

Laut Arbeitszeitreport Deutschland 2016 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) arbeiten abhängig Vollzeitbeschäftigte mit durchschnittlich 43,5 Wochenstunden knapp fünf Stunden pro Woche länger als vertraglich vereinbart. Mehr als die Hälfte von ihnen möchte ihre Arbeitszeit reduzieren – und das unabhängig davon, ob Kinder im Haushalt leben. Die Wünsche richten sich dabei sowohl darauf, die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zu verringern, als auch darauf, nicht ständig mehr zu arbeiten als vertraglich vereinbart. Über ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten würde hingegen gerne länger arbeiten. 84 Prozent der Teilzeitbeschäftigten mit Verlängerungswunsch sind Frauen.

Nach einer Befragung im Auftrag des BMAS wünschen sich 37 Prozent der Beschäftigten, die Lage der Arbeitszeit zu verändern. Besonders häufig sind dies Beschäftigte, die außerhalb der Arbeitszeit erreichbar sein müssen, abends, nachts oder am Wochenende arbeiten, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft oder Arbeit auf Abruf leisten, Schichtarbeit oder versetzte Arbeitszeiten haben, keine längeren Pausen machen dürfen, in befristeten Arbeitsverhältnissen sind oder keine Gleitzeitregelung und/oder keine Langzeitkontenregelung haben.

Fast 40 Prozent der Angestellten, die derzeit keine Möglichkeit dazu haben, würden gerne regelmäßig oder gelegentlich vom Homeoffice aus arbeiten. Für Menschen mit Behinderungen oder solchen aus strukturschwachen Regionen kann die Arbeit im Homeoffice neue Chancen am Arbeitsmarkt bringen.

Spannungsfelder

Die Digitalisierung bietet Chancen auf ein selbstbestimmtes Arbeiten und einen Abschied von der Präsenzkultur. Die Grenze zwischen Berufs- und Privatleben, Arbeit und Freizeit, Arbeitsplatz und Wohnung kann verschwimmen. Dies stellt den Arbeits- und Gesundheitsschutz vor neue Herausforderungen.

Flexibilitätsoptionen können dazu führen, dass nicht nur anders und besser gearbeitet wird, sondern auch mehr bzw. verdichteter. Die Flexibilitätsbedürfnisse von Unternehmen und Beschäftigten sind nicht deckungsgleich. Für Unternehmen spielen die Arbeits- und Kosteneffizienz, der Koordinierungsaufwand, die Servicequalität und die Verfügbarkeit von Mitarbeitern eine große Rolle.

Auf Seiten der Beschäftigten sind mehr Zeitsouveränität und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die flexiblere und partnerschaftlichere Aufteilung familiärer Aufgaben wichtige Vorteile. Eine bessere Balance von Beruf und Privatleben kann sich dabei auch positiv auf die Gesundheit auswirken.

Häufige Änderungen der Arbeitszeit sowie ständige Erreichbarkeit der Beschäftigten wirken sich heute schon negativ auf Gesundheit und Zufriedenheit aus.

Bereits heute gibt es Gruppen von Beschäftigten die sich mehr Flexibilität wünschen, eine hohe Anzahl von Beschäftigten streben klar abgegrenzte und verlässliche Arbeitszeiten an, diese wollen die Arbeit nicht nach Hause nehmen. Fachkräften, die flexibel arbeiten wollen stehen Auftragnehmer gegenüber die auf Zuruf (Abruf) selbstständig oder in befristeten Verhältnissen arbeiten.

Wenn technische Hilfsmittel für Behinderte nur eingeschränkt nutzbar sind besteht die Gefahr, dass die Digitalisierung neue Hürden für Menschen mit Behinderungen aufbaut. Je mobiler und flexibler, desto wichtiger sind Vereinbarungen und gesetzliche Rahmenbedingungen definieren (z.B. Sonn- und Feiertage).

KMU haben den Vorteil, dass sie leichter individuelle Lösungen für einzelne Beschäftigte anbieten können. Allerdings müssen dabei zum Teil Informationen und konkretes Umsetzungswissen zunächst gewonnen werden. Auch verfügen kleinere Unternehmen häufig nicht über ausreichende Ressourcen im Personalwesen, um Veränderungen umzusetzen.

Es braucht Lösungen, die einen fairen Interessenausgleich sicherstellen, die sowohl den veränderten Bedürfnissen der Beschäftigten, als auch den weiter steigenden Flexibilitätsanforderungen an die Betriebe Rechnung trägt.

MB Flexibilität und selbstbestimmtes Arbeiten sind unbedingt wünschenswert. Wichtig sind klare Vereinbarungen die gegenseitig stimmen. Es braucht auch beiderseitiges Vertrauen und eine neue Betriebskultur. Regelmässige Standortbestimmungen und eine offenen Diskussions- (Streit-) Kultur müssten vorausgesetzt werden.

2.6 Unternehmensorganisation: Strukturen im Umbruch

In den Unternehmungen und Betrieben werden sich diese Veränderungen verdichten und deren Auswirkungen sichtbar werden. Wie sich die Betriebe in Zukunft organisieren ist nicht klar ersichtlich. Der Trend zur stärkeren Einflussnahme von Finanzinvestoren zeichnet sich aber ab. Von den 3.63 Millionen Unternehmen sind 2.3 Millionen Einzelunternehmer. Die Grossunternehmen stellen heute 40 % der Arbeitsplätze. 36 % der Beschäftigten in Westdeutschland und 49 % in Ostdeutschland haben weder einen Tarifvertrag (GAV) noch einen Betriebsrat.

Es ist offen welchen Einfluss die digitale Transformation auf die Unternehmensstandorte hat. Ob sich Betriebe zu Netzwerk-Unternehmen umbilden oder nicht. In Wirtschaftsbereichen, in denen überwiegend digitalisierbare Güter und Dienstleistungen produziert werden – wie etwa in der Medien und Verlagswirtschaft und der Musikindustrie – hat sich bereits seit Ende der 1990er Jahre ein Wandel vollzogen, der das fundamentale Umbruchpotenzial der Digitalisierung aufzeigt. Die Digitalisierung bietet das Potenzial Entwicklungen vor allem im Dienstleistungssektor auf eine neue Stufe zu heben.

Outsourcing auch über Landesgrenzen hinweg als zentrales Element der Rationalisierung umfasste einfache und abgrenzbare Arbeitsschritte der Fertigung aber auch Dienstleistungen aus Verwaltung, Vertrieb und Marketing. Instrumente wie Leiharbeit oder Werkverträge dienen bereits zur Bewältigung von Auftragsspitzen.

Wie relevant Crowdfunding, diese Form der situativ und potenziell vollständig anonym zugekauften Arbeitsleistung in den kommenden Jahren wird, ist noch nicht genau abzusehen. Neue virtuelle Organisationsformen werden die Arbeitsbeziehungen und die Arbeitswelt der Beschäftigten weiter verändern.

Facetten des flexiblen quantitativen Arbeitseinsatzes innerhalb der Organisation sind wiederum bekannt: Befristete Arbeitsverträge und Teilzeitarbeit sind seit langem etablierte Bausteine. Inflexible bürokratische Abläufe und Entscheidungsprozesse sowie mehrjährige Innovations- und Entwicklungszyklen kann sich angesichts der hohen Veränderungsdynamik der Technologie und der Märkte kaum ein Unternehmen mehr leisten.

Das „agile Unternehmen“ könnte sich dabei als mögliche neue Leitvorstellung herauskristallisieren. Der Mensch wird hier auf neue Weise in den Mittelpunkt gerückt: Belegschaften müssen kurze Entwicklungsschritte eigenverantwortlich und mit hoher Dynamik vorantreiben und austesten können.

Es braucht eine Änderung der Führungs- und Unternehmenskulturen. Gelingt der Umbruch, bestehen für Beschäftigte Chancen auf ein autonomeres und ganzheitlicheres Arbeiten in stärker selbstverantwortlichen Teams, während die Unternehmen von mehr Innovation und höherer Produktivität profitieren könnten. Neu und zunehmend vielfältiger sind die Möglichkeiten, außerhalb des Betriebs tätige Beschäftigte in die Arbeitsabläufe einzubeziehen.

Wir werden mit der Flexibilisierung erst umzugehen lernen müssen. Es gibt hier vielfach keine klaren Regeln. Nicht zuletzt deshalb wird die wachsende Verwischung von Grenzen zwischen Arbeits- und Lebenswelt häufig auch als Belastung empfunden.

Auch wenn das rein virtuelle Unternehmen auf absehbare Zeit nicht der breiten wirtschaftlichen Realität entsprechen wird, ist doch erkennbar, dass die Flexibilisierung entlang der beschriebenen drei Achsen fortschreitet und dabei auch neue Formen und Verbindungen entstehen.

Externe Flexibilität muss möglich sein. Allerdings sollten einer systematischen Verlagerung unternehmerischer Risiken auf Leiharbeitnehmer oder Crowdworker – auch gesetzlich – bestimmte Grenzen gesetzt werden. Die betriebliche Mitbestimmung, ergänzt um partizipative Konzepte, ist eine große Chance, die Unternehmens und Arbeitsorganisation zukunftsfest unter Beteiligung und Einbeziehung der Kompetenzen der Beschäftigten auszurichten. Zeitlich und räumlich flexibles Arbeiten, das umso besser funktioniert,

je mehr innovative Konzepte zwischen Unternehmen und Belegschaft ausgehandelt werden. Dies alles setzt eine moderne Führungskultur, betrieblichen Gesundheitsschutz und ein kluges Personalmanagement voraus.

MB Um den digitalen Wandel zu schaffen, braucht es vor allem eine funktionierende Kommunikation. Wenn dabei der Mensch im Mittelpunkt steht, kann es für alle Teile positive Auswirkungen haben. Es besteht aber das Risiko, dass bei den zu tätigen grossen Investitionen die Rendite zu wichtig wird.

3.5.17 mb

«Die Linke müsste meine rassistischen Eltern ansprechen»

Der schwule Schriftsteller Édouard Louis sagt, seine Eltern seien «reaktionär, misogyn und homophob». Trotzdem versteht er, warum sie den Front National wählen.

<http://www.tagesanzeiger.ch/ausland/europa/die-linke-muesste-meine-rassistischen-eltern-ansprechen/story/13596686>



«Meine Eltern haben das Gefühl, dass der Front National die einzige Partei ist, die sie wahrnimmt»: Édouard Louis. Foto: Philippe Matsas (Opale, Leemage)

Mit Édouard Louis sprach Alex Rühle / 20.04.2017 / Tages Anzeiger

Édouard Louis wurde 1992 als Eddy Bellegueule in Hallencourt, einem Dorf der französischen Picardie, geboren. Sein Vater war lange arbeitslos und verdient heute sein Geld als Strassenfeger. Seine Mutter durfte nach dem Willen des Vaters nicht arbeiten. Louis' autobiografischer Roman «Das Ende von Eddy» (Fischer-Verlag) gilt als Buch der Stunde. Kurz vor dem Gespräch in einem winzigen Pariser Café hat er mit seiner Mutter telefoniert. Sie wird bei der Wahl am Sonntag den rechtsextremen Front National wählen.

Stimmen Ihre Eltern inhaltlich mit dem Front National (FN) überein, oder sind ihre Stimmen für Marine Le Pen nur ein Stein ins Schaufenster des Pariser Politbetriebs?

Meine Mutter und mein Vater sind Rassisten. Sie sind auch reaktionär, misogyn und homophob. Aber unhinterfragbar ist der FN für sie aus einem anderen Grund. Sie haben das Gefühl, dass er die einzige Partei ist, die sie wahrnimmt. Meine Mutter hat früher täglich gesagt, niemand sieht uns, niemand spricht mit uns. Die Stimme ist eine Art Daseinsbeweis: Es gibt mich, ich bin da.

Hat Ihre Mutter denn recht? Hat die Politik sie völlig aus dem Blick verloren?

Natürlich. Die konservative Revolution seit den Achtzigern hat auch die Sozialdemokratie oder «die Linke» erfasst. Linke Politiker haben die soziale Frage vernachlässigt und sich in technokratisches Gewäsch geflüchtet. Früher gab es Begriffe wie Hunger, Arbeit, Erschöpfung, Ausbeutung oder soziale Klassen. Die heutige Pseudolinke spricht von sozialem Dialog, Zusammenleben und Gemeingut. Leerdrehender Habermas. Meine Eltern spüren körperlich, dass der «Dialog der Sozialpartner», von

dem der Präsidentschaftskandidat Emmanuel Macron spricht, eine Phrase ist. Weil sie instinktiv wissen, dass es etwas wie den sozialen Dialog nicht gibt.

Dabei heisst es oft, nur Macron könne Marine Le Pen noch besiegen.

Blödsinn. Politiker wie Macron haben Le Pen stark gemacht. Sie gaben sich als Linke und haben lupenrein rechte Politik gemacht, die Banken unterstützt, das Parlament geschwächt. Wenn er im ersten Wahlgang gewinnt, hat Le Pen im zweiten Wahlgang gute Chancen. Weil sie in erster Linie das Produkt des Ekels vor dieser konservativen Linken ist. Ich habe meine Mutter vor der letzten Wahl überzeugt, für Präsident François Hollande zu stimmen. Heute sagt sie, du hast mich betrogen, er hat vier Jahre lang Politik gegen uns gemacht. Jetzt ist sie geradezu besessen von Le Pen.

In Hallencourt, Ihrem Geburtsort, haben bei der Europawahl 55 Prozent Front National gewählt. Warum?

Strukturschwache Gegend, Massenarbeitslosigkeit, kaum Schulabschlüsse. Wenn die Nichtwähler auch noch gewählt hätten, wäre der FN sogar auf 70 Prozent gekommen. Umso erstaunlicher, dass mir mein 18-jähriger Bruder gerade in einer SMS schrieb, dass er jetzt Wahlkampf macht für den Sozialisten Jean-Luc Mélenchon.



1 | 10 Die einst stolze Bergbaustadt kämpft mit einer hohen Arbeitslosigkeit: Henin-Beaumont, Hochburg des Front National in Nordfrankreich. Bild: Jeff J. Mitchell (Getty) (10 Bilder)



2 | 10 Omniprésente Präsidentschaftskandidatin: Marine Le Pen hat angekündigt, den Abend des ersten Wahlgangs in Henin-Beaumont zu verbringen. Bild: Jeff J. Mitchell (Getty)



3 | 10 Bürgermeister Steeve Briois spricht grundsätzlich nicht mit ausländischen Journalisten – und auch mit französischen nur, wenn sie ihm wohlgesonnen sind. Bild: Sylvain Lefevre (Getty)



4 | 10 Einwandererkind und Anhänger des Front National: Für Christopher Szcurek, enger Mitarbeiter des Bürgermeisters, ist das kein Widerspruch. Bild: Stephan Israel



5 | 10 Friterie-Betreiberin Marie-Françoise Gonzalez ist eine der wenigen, die sich nicht mit der Machtübernahme des Front National abfinden will. Bild: Stephan Israel



6 | 10 Der ehemalige Bürgermeister Eugène Binaisse musste das Chaos beseitigen, das sein Vorgänger angerichtet hatte. Bild: Stephan Israel



7 | 10 Der neue Bürgermeister Steeve Briois liess die Europafahnen vor dem Rathaus abhängen. Bild: Stephan Israel



8 | 10 In Hénon-Beaumont trifft man allenthalben auf geschlossene Geschäfte. Bild: Jeff J. Mitchell (Getty)



9 | 10 «Hénon-Beaumont ist eine Stadt, die langsam ihren Stolz und ihr Selbstvertrauen zurückgewinnt», sagt Christopher Szczyrek. Bild: Jeff J. Mitchell (Getty)



10 | 10 Einige Kohleberge zeugen noch von der Vergangenheit der Stadt. Bild: Jeff J. Mitchell (Getty)

Wie erklären Sie sich das?

Mélenchon spricht als erster linker Politiker seit Langem eine Sprache, in der sich jemand wiedererkennt, der so ausgeschlossen ist wie mein Bruder. Mélenchon hat in den Umfragen in wenigen Wochen um zehn Prozent zugelegt. Ich finde vieles an ihm problematisch, etwa seine Liebe zu Autokraten. Aber er spricht von sozialem Ausschluss, von Klassen und von der Gewalt, die diesen Menschen angetan wird.

Sie haben in «Das Ende von Eddy» über diese Gewalt geschrieben.

Ja. Ich wollte zeigen, wie meine Eltern und fast alle im Dorf von den Verhältnissen zerschmettert werden. Und wie sie die Gewalt, die ihnen durch soziale Exklusion und Arbeitslosigkeit widerfährt, als Homophobie, Alkoholismus, Rassismus, Misogynie und Alltagsaggressionen weitergeben.

Ihre Mutter war über Ihr Buch empört.

Nur weil ich geschildert habe, wie arm wir waren. Da allen Armen weisgemacht wird, sie seien selber schuld, hat sie sich wegen dieses Punkts geschämt.

Kann man die Welt ändern, wenn die Leidenden sich schämen, laut zu sagen: «Ja, ich leide»? Das ist knifflig.

Genau. Wie kann man über Armut sprechen, wenn die Armen nicht zugeben, dass sie arm sind, weil sie denken, dass diese Armut ihrem Versagen anzulasten ist?

Ist deshalb die Scham ein Leitmotiv in Ihren Büchern?

Die Scham lässt einen verstummen und zementiert damit die Verhältnisse. Manchmal spüre ich das heute noch. Ich war mal im Musée d'Orsay eingeladen. Das Museum war geschlossen, eine Privatgesellschaft spazierte zwischen den impressionistischen Gemälden des 19. Jahrhunderts herum. Irgendwann zeigte eine Frau auf eines der Bilder und sagte: «Ach, die Leute hatten einfach Stil damals, man lebte eindeutig besser als heute. Sehen Sie doch nur, wie kultiviert alle waren.» Ich wollte sie fragen: Sind Sie total bescheuert? Stattdessen habe ich auf meine Schuhe gestarrt. Ich habe nichts

herausgebracht, ich war überwältigt von dem Gefühl, nicht dazuzugehören. Ich fühlte mich wieder wie das Kind armer Leute. Illegitim. Und das nach all meinen Jahren in Paris.

«Als ich das Eddy-Manuskript an einen berühmten Pariser Verleger schickte, antwortete der mir, er könne das nicht veröffentlichen, weil es die Welt, über die ich da schrieb, nicht mehr gebe.»

Nach Ihrem hochkulturellen Training?

Training ist ein viel zu schwaches Wort. Das ist eiserne, tägliche Dressur.

Sie haben sich neu erfunden, Ihren picardischen Akzent abtrainiert, einen neuen Familiennamen zugelegt, eine intellektuelle Existenz entworfen. Die Linke wirft Ihnen das vor. Warum?

Weil ich angeblich mein Milieu verraten habe. Sie sagen: Du spielst nur eine Rolle. Natürlich tue ich das. Aber ich habe mein Leben lang eine Rolle gespielt. Um zu überleben, musste ich mich in Hallencourt als heterosexueller Junge geben, der sich für Fussball und Mädchen interessiert. Hier in Paris konnte ich endlich eine Rolle wählen.

Steckt in dem Vorwurf auch Sozialromantik?

Natürlich. Weil er davon ausgeht, dass die einfachen Leute so wunderbar authentisch sind. Ich wurde oft gefragt, warum ich in «Das Ende von Eddy» das Leben auf dem Land so grausam darstelle. Die Leute wünschen sich so eine romantisch-gemütliche Sache, dörfliche Szenerien mit knorzigem Typen. An dieser Mystifizierung der Armut haben viele Künstler mitgewirkt, schauen Sie sich Bücher von Jean Genet, Filme von Pier Paolo Pasolini und Ken Loach an. Da gibt es immer die authentischen Armen gegen die verlogenen Bürger. Solche Werke stabilisieren die Verhältnisse, weil der Zuschauer denkt, es geht ihnen doch gut, so ehrlich, wie sie leben, haben sie doch ihre Würde, wozu etwas ändern? Dabei war es eine Hölle der Gewalt, und dagegen schreibe ich an.

Die Solidarität der unteren Schichten, gefeiert von Pasolini und Loach, ist eine Sehnsuchtsprojektion?

Als Homosexueller weiss ich, dass es diese Solidarität nur unter heterosexuellen weissen Männern gibt. Mein Vater hat das Rad seines Nachbarn repariert. Aber er hat meiner Mutter verboten zu arbeiten, weil sie eine Frau war. Und er hat mich als dreckige Schwuchtel behandelt, als Schandfleck.

Auf Ihrer Homepage steht ein schöner Text, in dem ein Pariser Taxifahrer sagt, dass Bücher ohnehin nicht für Menschen wie ihn geschrieben werden. Sie stimmen ihm spontan zu. Warum?

Als ich das «Eddy»-Manuskript an einen berühmten Pariser Verleger schickte, antwortete der mir, er könne das nicht veröffentlichen, weil es die Welt, über die ich da schrieb, seit Émile Zolas «Germinal» nicht mehr gebe. Niemand würde mir glauben. Und niemand würde das kaufen. Die Ausgeschlossenen kommen in Büchern und Filmen so wenig vor, dass dieser hochgebildete Mann reinen Herzens glaubte, dass es diese Menschen schlichtweg nicht gibt. Und diese sehen, dass der Prix Goncourt jedes Jahr an einen bourgeoisen Autor geht, der über die Probleme der Bourgeoisie schreibt. Also wissen sie, dass Literatur sie einfach nicht angeht.

Aber es gibt doch beispielsweise Ihr Buch.

Es gibt die Bücher von Didier Eribon, sein «Rückkehr nach Reims». Die Texte von Geoffroy de Lagasnerie. Die Kunst von Sophie Calle. Die Filme von Xavier Dolan. Wir inspirieren uns und versuchen, eine neue linke Debatte mitzuentwerfen.

Mit Geoffroy de Lagasnerie haben Sie vor zwei Jahren ein «Manifest» veröffentlicht, in dem Sie fordern, man müsse die Stille ins Zentrum des politischen Widerstands stellen. Wie meinen Sie das?

Marine Le Pen, die Rechtsextremen und Rechtskonservativen bestimmen den politisch-kulturellen Diskurs. Wir meinten, dass es nichts nützt, nur ihr hanebüchenes Zeug zu kommentieren und sich die Inhalte vorgeben zu lassen.

Muss man nicht mit ihnen diskutieren?

Wir haben uns geweigert, an einem Podium teilzunehmen, weil die dort verhandelten Positionen in unseren Augen nicht legitim sind. Ich weigere mich, darüber zu diskutieren, ob und inwiefern Islamophobie oder Schwulenfeindlichkeit gerechtfertigt sind. Demokratie bedeutet in meinen Augen, genau diese Fragen als überholt auszumustern und sie schon als Frage zu delegitimieren.

Man warf Ihnen Zensur vor.

Wen zensiere ich, wenn dort nicht spreche? Niemanden. Sie können doch sagen, was sie wollen. Aber sie unterstellen mir Zensur, weil sie für ihre homophoben, antisemitischen, islamophoben Sprüche einen Echoraum brauchen, jemanden, der sich empört und so ihr Gerede legitimiert, denn dann steht ja Aussage gegen Aussage. Und so werden Begriffe wie Nation, Identität, Heimat, Volk zu den zentralen Formeln der Debatte, statt dass wir selbst Begriffe vorgeben wie die soziale Gerechtigkeit. Die Linke müsste Menschen wie meine Eltern ansprechen, ohne soziorassistisch zu sein.

Und das bedeutet?

Dass Menschen am unteren Rand, die Arbeitslosen und Mindestlohnempfänger, gegen Flüchtlinge, Migranten, sexuelle Minderheiten ausgespielt werden. Wenn man diesen Menschen klarmachen würde, dass nicht andere Randgruppen ihre Gegner sind, sondern die Finanzwelt, die soziale Ungerechtigkeit, dann könnte die Linke bei ihrer ehemaligen Stammwählerschaft wieder Fuss fassen.

Ist nicht, umgekehrt, vor lauter Rücksicht auf Randgruppen die soziale Frage aus dem Blick geraten?

Wer sagt, man spreche zu viel von den Schwulen, den Flüchtlingen und den Frauen und zu wenig von den Arbeitern, wer eine Opposition herstellt zwischen der sozialen Frage und den Rechten von Minderheiten, betreibt im Grunde das Geschäft des Front National. Der ist offen homophob, fremden- und frauenfeindlich und behauptet, dass er sich um das Schicksal der armen Leute aus dem Volk kümmert. Ausserdem sind Armut, soziale Isolation und Geschlechterfragen doch untrennbar miteinander verbunden.

Wie das?

Mein Vater hat mit 14 Jahren die Schule abgebrochen. Er dachte, es sei ein Zeichen von Männlichkeit, Schule bescheuert zu finden, auf keinen Fall ein Buch zu lesen, sich blöd gegenüber den Lehrern zu benehmen. All das brachte ihm Respekt bei seinen Freunden ein. Geschlechterstereotype können also genauso destruktiv sein wie Armut.

Werden Sie am Sonntag wählen gehen?

Ich verstehe die Entmutigten. Aber ich finde es völlig dekadent, nicht zu wählen. Man muss wählen gehen für den Flüchtling, der abgeschoben wird, wenn Macron an die Macht kommt, für die Homosexuellen, die leiden werden, wenn ein Ultrakatholik wie Fillon gewählt wird. Und natürlich, um Marine Le Pen zu verhindern. (Süddeutsche Zeitung)

Erstellt: 20.04.2017, 15:01 Uhr BZ

«Es gibt auch gute Gründe dafür, die Digitalisierung zu fürchten»

Statt die Digitalisierung zu verteufeln oder zu überhöhen, sollten wir fragen, wie man sie genau nutzen und ihre Risiken minimieren kann, sagt der Berner Fachhochschuldozent Reinhard Riedl. Ein Crashkurs, wie man die Zukunft besser managt.

Interview: Stefan von Bergen / 19.04.2017 / Berner Zeitung

<http://www.bernerzeitung.ch/schweiz/standard/es-gibt-auch-gute-gruende-dafuer-die-digitalisierung-zu-fuerchten/story/24491124>



Moderne Operationssäle, im Bild einer am Berner Inselspital, verfügen über computergesteuerte Bildgebungssysteme, die den Chirurgen beim Eingriff unterstützen. Bild: Keystone

Nach einer Studie des World Economic Forum soll die Digitalisierung bis 2020 etwa 5 Millionen Jobs in den Industrieländern killen. Glauben Sie das, Herr Riedl?

Reinhard Riedl: Eine seriöse Prognose ist schwierig. Die Jobs verändern sich. Und sie verschwinden nicht bloss, es tauchen neue auf. Mittelfristig sind vor allem Jobs gefährdet, die eine mittlere Qualifikation erfordern. Also in der Verwaltung, in der -Administration. Es wird vorerst mehr digitale Hilfsarbeiterjobs geben, bei denen man den Computern zuarbeitet. Und es wird auch mehr komplexe Überfliegerjobs geben.

Gibt es Jobs, die vor der Digitalisierung sicher sind?

Nein. Kurzfristig passiert noch wenig. Mittelfristig werden traditionelle Organisationsformen, etwa die Vermittlungszentrale im Taxigewerbe, von Plattformtechnologien bei Uber oder Airbnb verdrängt. Danach könnten die Plattformen selber durch Blockchains abgelöst werden.

Sie müssen sich darunter digitale Kontobücher vorstellen, die auf der ganzen Welt parallel geführt werden und automatisierte Verträge ausführen. Die Administration von Uber würde in eine Blockchain ausgelagert. Es gäbe keine Vermittler mehr, nur noch die Fahrer.

Ist die noch belächelte Idee eines bedingungslosen Grundeinkommens angesichts des Jobsterbens gar nicht so dumm?

Als ich zwanzig war, hielt ich es für eine gute Idee, damit sich begabte Leute auf ihre Talente konzentrieren könnten. Dann wurde ich skeptisch, weil es unheimlich ist, wenn ein Teil der Gesellschaft in den besten Jahren aus dem Produktionsprozess ausscheiden würde.

Heute meine ich, dass es vielleicht nicht anders geht. Wir müssen aber umfassend darüber nachdenken, wie wir mit fehlender Beschäftigung umgehen werden. Geld allein löst das Problem nicht. Weiterbildung, Wissen, Know-how werden für Leute ohne Arbeit wichtig sein. Bildung hilft bei der Selbstentfaltung, stärkt die Gesellschaft und richtet keinen Schaden an.

**«Big Data allein reicht nicht aus,
um den Menschen ganz zu verstehen.»**

Würden Sie sich lieber von einem erfahrenen Arzt oder einem digitalen Diagnoseprogramm untersuchen lassen?

Ein Arzt, der sein Leben lang trainiert, um besser zu werden, überzeugt mich. Wenn er auch noch Talent hat, kann ihn kein Computerprogramm so schnell ersetzen. Computerprogramme werden aber etwa bei Therapien für chronische Krankheiten immer erfolgreicher. Wenn ich eine chronische Krankheit hätte, wünschte ich mir einen guten Arzt, der diese Computerprogramme nutzt. In der Medizin wird das Zusammenspiel von Mensch und Maschine zentral.

Nehmen uns digitale Diagnosemethoden schon schwierige Entscheide ab?

Big Data allein reicht nicht aus, um den Menschen ganz zu verstehen. Generell gilt: Dank Daten und Algorithmen wissen wir auf der individuellen wie auch auf der staatlichen Ebene viel mehr als früher. Mehr Wissen macht das Leben aber schwieriger. Wir müssen als Individuum mehr Entscheide treffen. Früher haben wir ja ganz viele Dinge nicht gewusst, viele Fragen stellten sich noch gar nicht.

Was für neue Fragen stellen sich?

Ein Beispiel: Man kann einen Autofahrer nicht dafür kritisieren, dass er Sekundenbruchteile vor einem Unfall eine suboptimale Entscheidung getroffen hat. Dem Operator eines selbstfahrenden Autos aber könnte man vorwerfen, dass er das Auto nicht besser programmiert hat. Beim Unfall eines selbstfahrenden Autos stellt sich also eine ethische Frage, die es vorher nicht gab.

Wir werden auch festlegen müssen, ob für eine Jobbewerbung in Zukunft freiwillig von uns gelieferte genetische Angaben genutzt werden dürfen. Solche Fragen verlangen nach neuen Gesetzen.

Wir haben doch schon Datenschutzgesetze.

Unser heutiges Konzept des Datenschutzes erodiert, weil es auf personenbezogenen Daten basiert. Der Lebenslauf der Daten ist instabil geworden. Anonymisierte Daten können wieder deanonymisiert werden. Wenn die Deanonymisierung von Daten nun im Ausland erfolgt, könnten sie dort genutzt werden, obwohl das im Herkunftsland verboten wäre. Es braucht also neue, internationale Regelungen.

**«Wir brauchen Know-how,
um die Digitalisierung sinnvoll
nutzen und ihre Risiken
minimieren zu können.»**

Lässt die Digitalisierung die Regulierungsflut anschwellen?

Vielleicht. Wir stehen da erst ganz am Anfang. Wir müssen über sehr viel mehr Dinge nachdenken und nach Alternativen für klassische Konzepte suchen. Es entstehen ganz neue Möglichkeiten des Entscheidens mit neuen gesellschaftlichen oder wirtschaftlichen Folgen.

Wenn es mehr Regulierungsbedarf gibt, hat dann auch der Staat eine gesicherte Zukunft?

Ja, wohl schon. Es gibt aber Angriffe auf den Staat. So sollen etwa die nationalen Währungen durch die Internetwährung Bitcoin sozialisiert werden. Staatliche Aufgaben wie die Registerführung könnten in Blockchains ausgelagert werden. Aber ich denke, dass der Staat das alles überleben wird. Es wird ihn weiterhin brauchen, damit die Menschen über ihre Geschicke bestimmen können. Aber es gibt derzeit extrem viel Dynamik und Spannung.

Können wir diesen Wandel überhaupt überblicken?

Es wird alles langsamer ablaufen als jetzt in unserem Gespräch. Wir sind in der Tat erst daran, zu verstehen, was passiert und welche Fehler wir gerade machen. So wurde etwa Twitter als Revolutionierung der Demokratie gefeiert, und jetzt hat es Donald Trump ins Amt verholfen.

Was ist die Lehre daraus?

In meinen Augen stellt Twitter eine enge Verbindung zwischen Elitenmitgliedern wie Donald Trump und dem breiten Volk her. Aus der Geschichte wissen wir eigentlich, dass es riskante Folgen haben kann, wenn die Eliten und das Volk sich direkt abstimmen, ohne dass demokratische Institutionen oder Medien als Filter dazwischengeschaltet waren. Die Lehre ist: Geschichtswissen bleibt auch in der Ära der Digitalisierung wichtig.

**«Prozesse verändern sich,
wenn sie digitalisiert werden.»**

Kann eigentlich alles digitalisiert werden, oder gibt es Bereiche, die davon verschont sind?

Wir werden uns daran gewöhnen müssen, dass es eine Verschränkung zwischen digitaler und nicht digitaler Welt gibt. Im Moment haben wir noch die Option, Teile unserer Welt und unserer Privatsphäre vor der Digitalisierung zu schützen. Dafür muss man aber bald aufs Land ziehen. In videoüberwachten Städten wie London ist man allzu exponiert.

Vielleicht besteht die Qualität von Schweizer Städten darin, dass in ihnen noch erstaunlich viel Privatsphäre gewahrt bleibt. In Bern können ja Bundesräte noch allein unterwegs sein. Wir werden womöglich gar bewusst Räume der Nichtdigitalisierung schaffen.

Haben wir im Moment noch einen allzu angstvollen Zugang zur Digitalisierung?

Es gibt gute Gründe, die Digitalisierung zu fürchten. Wenn unser Leben durch einen Fehler im System total transparent wird, haben wir ein Problem. Wenn ich plötzlich nachlesen könnte, was alle Leute meiner Umgebung über mich sagen, vertrage ich das emotional vielleicht nicht. Daten können überdies gestohlen und missbraucht werden.

Überwiegen die Chancen die Risiken der Digitalisierung?

Gefühlt: ja. Aber eigentlich tue ich mich schwer mit dieser Gegenüberstellung. Wir fragen immer: Wollen und sollen wir das? Für mich steht aber nicht die Frage des Wollens, sondern die Frage des Könnens im Vordergrund.

Was für ein Können meinen Sie?

Wir brauchen Know-how, um die Digitalisierung sinnvoll nutzen und ihre Risiken minimieren zu können. Derzeit skizzieren wir aber lieber unheimliche Risikoszenarien. Oder wir schwärmen davon, dass alle Probleme digital lösbar seien. Statt dass wir uns erst mal fragen, wie etwas funktioniert, was mit der Digitalisierung überhaupt möglich ist und welche Fehler passieren können.

**«Macht, Neid, Gier – die grossen menschlichen Fragen
bestehen im digitalen Zeitalter weiter.
Es kommen einfach neue Fragen hinzu.»**

Welche Fehler passieren denn?

Ein konkretes Beispiel. Als in den Spitälern die Übergabe der Patientendaten digitalisiert wurde, glaubte man: Nun wird viel mehr dokumentiert über unsere Patienten. Das Pflegepersonal, das die nächste Schicht übernimmt, kann alles am Bildschirm nachlesen. Was ist aber passiert? Es wurde viel weniger Information weitergegeben als früher durch simples Weitererzählen.

Warum?

Weil es dem Pflegepersonal zu anstrengend war, am Ende eines langen Tages noch weiss was alles festzuhalten, und das erst noch ohne peinliche Rechtschreibfehler. Ein Grundfehler ist, dass wir bisherige Prozesse einfach eins zu eins zu digitalisieren versuchen.

Warum geht das nicht?

Die Erfahrung zeigt, dass sich Prozesse verändern, wenn sie digitalisiert werden. Bekannte Unzulänglichkeiten verschwinden, neue Probleme tauchen auf. Eine Herausforderung ist etwa die hohe Komplexität. Im digitalen Bereich ist totale Transparenz so ziemlich das Gegenteil von dem, was wir üblicherweise darunter verstehen. Ein total transparentes digitales System wäre auch total komplex. Baut man digitale Systeme, muss man die Komplexität verbergen und dem Kunden nur jene Daten zeigen, die er wirklich braucht, sonst steigt er aus. Zu komplexe digitale Lösungen funktionieren nicht.

Die Digitalisierung löst also nicht alle Probleme?

Die Welt ist voll von digitalen Erfolgsgeschichten. Computerprogramme finden Tumormuster in Falldaten und simulieren Therapien, was das Leben eines Kindes verlängert. Ohne Algorithmen, die die Flugzeuge steuern, könnten wir viel weniger reisen. Wir müssen solche Erfolgsgeschichten studieren und davon lernen. Macht, Neid, Gier – die grossen menschlichen Fragen, die Shakespeare beschrieben hat – bestehen aber im digitalen Zeitalter weiter. Es kommen einfach neue Fragen hinzu.

(Berner Zeitung)

Erstellt: 19.04.2017, 13:59 Uhr

WRB Mai 2017

Weissbuch 4.8 Sozialstaat:

Perspektiven für die Zukunft und europäischer Dialog

Bei einem Dialog über die Zukunft der Arbeit gerät in einer sozialen Marktwirtschaft auch der Sozialstaat in den Blick.

Der Sozialstaat ist ein dynamisches System, in dem über die Ausrichtung der Gesellschaft gerungen wird und das sich immer wieder neu bewähren, anpassen, erfinden muss.

Zu einer Spaltung der Gesellschaft kann es dann kommen, wenn Vorteile der Digitalisierung nur Eliten zugutekämen.

Die erste Herausforderung für den Sozialstaat ist die nachhaltige Sicherung seiner Finanzierung.

Die Eigentumsverhältnisse in der digitalen Wirtschaft könnten geändert werden, indem z.B. BürgerInnen zu EigentümerInnen ihrer Daten werden oder sie zu MiteigentümerInnen ihrer Unternehmen werden.

Das bedingungslose Grundeinkommen findet neue Anhänger im internationalen Diskurs.

Der Wert unbezahlter Arbeit sollte sich rentensteigernd und steuermindernd auswirken.

Der Sozialstaat und seine Sicherungssysteme werden in Zukunft Lebensverläufe stärker in den Blick nehmen und Uebergänge besser unterstützen müssen. Eine Lösung könnte ein persönliches Erwerbstätigenkonto sein, das mit einem Startguthaben ausgerüstet werden könnte und im Verlauf des Erwerbslebens für unterschiedliche Zwecke, wie Weiterbildung, Existenzgründung, Sabbaticals oder die Pflege von Angehörigen genutzt werden könnte. Das Startkapital wäre ein „Sozialerbe“ vom Staat, das allen jungen Menschen vom Staat zur Verfügung gestellt würde.

Es braucht eine Sozialagenda, die den sozialen Zusammenhalt in den Mittelpunkt rückt und die Ursachen der Armutsmigration innerhalb Europas bekämpft. Es braucht europäische Mindeststandards für Beschäftigte.

Daniela Gerspacher

Bundesministerium für Arbeit und Soziales : Weissbuch Arbeiten 4.0

Kapitel 4.7.: Selbständigkeit: Freiheit fördern und absichern, Seiten 166-176

Selbständige sind unverzichtbar für Wachstum, Innovation und Beschäftigung. Deshalb ist die Förderung von Selbständigkeit und Start-ups eine wichtige wirtschaftspolitische Aufgabe.

Das Gründungsgeschehen ist in Deutschland relativ schwach ausgeprägt. Die Solo-Selbständigkeit hat in den letzten Jahren nicht mehr zugenommen. Die Vielfalt der Selbständigkeit wird sich weiter ausdifferenzieren. Die Grenzen zwischen selbständiger und unselbständiger Arbeit werden sich noch stärker verwischen.

Daher stellt sich die Frage der Schutzbedürftigkeit der Selbständigen neu:

- Unstete Erwerbsbiografien, bei denen sich Phasen selbständiger und unselbständiger Tätigkeiten abwechseln bzw. überlappen.
- Lücken in der Versicherungsbiografie können die sozialen Sicherungen gefährden, in erster Linie die Alterssicherung, aber auch die Sicherung bei Krankheit und Unfall.
- Neue Formen der Selbständigkeit gefährden auch die Einkommenssituation: selbständige Werkvertragsunternehmer (Unterbietungswettbewerb), Crowdfunding, Scheinselbständigkeit.

Gestaltungsansätze:

- Die Schutzbedürftigkeiten spezifischer Typen von selbständiger Erwerbstätigkeit bedürfen spezifischen Schutz im Arbeits- und Sozialrecht.
- Qualifizierte Beratung im Rahmen der Gründungsförderung.
- Verpflichtung zur Altersvorsorge mit Möglichkeiten der Beitragsminderung in Phasen der Existenzgründung oder geringen Einkommens.
- Bürokratische Hürden im Sozialversicherungsrecht abbauen.
- z.T. auch Forderung nach gesetzlichen Gebühren- und Honorarordnungen; ist aber europarechtlich problematisch.
- Schutzrahmen für „neue“ Selbständige wie z.B. Crowdworker (analog dem Schutz der früheren Heimarbeiter).
- Ermunterung der Selbständigen, ihre sozialen Interessen in kollektiven Organisationsstrukturen zu bündeln.

Kritik:

- Sehr allgemein gehalten sowohl in der Analyse wie auch in den konkreten Gestaltungsvorschlägen.
- Die Analyse der breiten Palette von Formen der Selbständigkeit bleibt sehr oberflächlich.
- Die Lösungsvorschläge halten sich an den nationalen Gestaltungsrahmen, bei Lösungen auf EU-Ebene hält man sich zurück, Lösungsvorschläge auf globaler Ebene fehlen vollständig.
- Deshalb klingt das Hohelied, das eingangs auf die Selbständigkeit angestimmt wird, hohl.
- Viele Vorschläge gerade im sozialversicherungsrechtlichen Bereich lassen sich nicht auf die Schweiz übertragen.

Weissbuch Arbeit weiterdenken, Arbeiten 4.0, Kapitel 4. Gestaltungsaufgaben

4.6. Mitbestimmung und Teilhabe: Den Wandel partnerschaftlich gestalten

Als demokratisches Prinzip zur Gestaltung sozialer Marktwirtschaft ist das MITBESTIMMUNGSRECHT DAS Kernelement. Es muss politisch gestärkt und internationalisiert werden.

Konsens besteht darüber, dass die Veränderungen in der Arbeitswelt dann erfolgreich bewältigt werden können, wenn Unternehmen und Beschäftigte sie unter Berücksichtigung der gegenseitigen Bedürfnisse gemeinsam gestalten. Die Teilhabe der Beschäftigten ist ein Schlüsselfaktor für die künftige Arbeitswelt.

Weil die Digitalisierung betriebsverfassungsrechtliche Strukturen verändert, sollen bereits bestehende Mitbestimmungsinstrumente nicht nur konsequent angewendet, sondern weiterentwickelt, ja ausgeweitet werden. Letztlich muss betriebliche Mitbestimmung auf Rechten, nicht auf Versprechen basieren.

Diese Weiterentwicklung setzt die Bereitschaft und Fähigkeit zur Konsensfindung in Aushandlungsprozessen und Verhandlungsstrukturen voraus, welche individuelle Formen demokratischer Teilhabe und verfasster Mitbestimmung vereinen. Agile Märkte brauchen agile Entscheidungsprozesse. Die Stärkung partizipatorischer Elemente auf betrieblicher Ebene gehört zum betrieblichen Interesse.

Agile Unternehmen bauen betriebliche Praxislaboratorien in diesem Sinne auf. Im Fokus steht nicht die Abarbeitung eines vorab definierten Projektplans. Vielmehr werden Aufgaben und Ziele kurzzyklisch bestimmt. Die Grundlage für den Erfolg dieser Laboratorien bildet ein prominent besetzter sozialpartnerschaftlich aufgebauter Lenkungskreis, der sich wissenschaftlich begleiten lässt.

Weil in Deutschland nur vier von zehn der abhängig Beschäftigten durch einen Betriebsrat vertreten sind, sollen rechtliche Rahmenbedingungen, unter denen Betriebsräte gegründet werden und handeln können, geschaffen werden. Dafür nennt das Weissbuch folgende

GESTALTUNGSGRUNDSÄTZE

1. Stabilisierung und Stärkung der Tarifstrukturen in Deutschland

Das BMAS hat das Ziel, die Gründung von Betriebsräten zu fördern. Dies durch die Regulierung von Arbeitsbedingungen.

2. Die Verbreiterung der Basis für Beteiligung von Beschäftigten

Durch die Schaffung von Anreizen für den Beitritt zu Arbeitgeberverbänden bzw. Gewerkschaften sowie durch Allgemeinverbindlichkeitserklärungen soll die Basis verbreitert werden.

3. Die Sicherstellung adäquater Rechte und Ressourcen für Mitbestimmung

Das 2001 vereinfachte Wahlverfahren soll erweitert, Ver- und Behinderungen von Betriebsratswahlen sollen reduziert, der Kündigungsschutz von Arbeitnehmern verstärkt werden. Arbeitsnehmersvertreter sollen die der erhöhten Komplexität entsprechenden Anforderungen erfüllen, und die Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass sachkundige Auskunftspersonen zur Verfügung stehen.

4. Standards der Unternehmensbestimmung – auch in Europa

Die neuen Bestimmungen sollen auch für Europa gelten. Um langfristig stabile Unternehmensbestimmungen in Europa zu erreichen, unterstützt das BMAS darüber hinaus die Forderung des Europäischen Gewerkschaftsbundes, dass Mindeststandards der Arbeitnehmerbeteiligung in Europa fest verankert werden sollen.

Insgesamt geht es um die Stärkung der strukturellen Voraussetzungen für sozialpartnerschaftliche Aushandlungsprozesse. Das BMAS sieht im Moment in Bezug auf den Betriebsbegriff keinen gesetzlichen Regelungsbedarf.

Solothurn. 5. Mai 2017

Erich Ambühl



**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**

**Synthese der Beiträge an der PeKo-Tagung des Sektors Industrie der Unia
vom 17. März 2017 in Bern**

Die vielen Gesichter der Digitalisierung

Die Vierte Industrielle Revolution, davon ist der Ökonom Sergio Rossi überzeugt, wird viel mehr Arbeitsplätze zerstören, als sie neue Jobs schafft. Schon allein nur, weil die Arbeitenden in keinen quartären Sektor ausweichen können. Das unterscheidet die Vierte von früheren industriellen Revolutionen. Darum stellt sich die Frage neu und anders, wie man möglichst viele Menschen im Wirtschaftsleben integriert. Diskussionen um Formen von Grundeinkommen und sozialer Absicherung müssen vertieft geführt werden. Der Staat muss Besteuerung, Ausbildung, Industriepolitik, Raumplanung systemisch überdenken und aktiv gestalten. Das Seco hingegen, so unterrichtet uns Ursina Jud Huwiler, glaubt an Verlagerungen der Jobs innerhalb der Wirtschaft, hingegen nicht an einen massiven Stellenabbau. Das Seco bemüht sich, die Konsequenzen der Digitalisierung mit diversen Studien abzuklären. Ende Jahr sollten wir mehr wissen. ICT-Unternehmer Ruedi Noser geht davon aus, dass die Konkurrenz nun tatsächlich global geworden ist. In der Digitalisierung, sagt er, habe die Schweiz jede Souveränität verloren. Digitalisierung bedeutet Arbitrage. Arbitrage in allem. Er fordert Talente für die Schweiz und verlangt deshalb, der Bund solle 2 Milliarden in die grauen Zellen investieren. Bruno G. Rüttimann überrascht mit der These, die Vierte Industrielle Revolution habe noch gar nicht stattgefunden. Er unterscheidet zwischen hochmodernen Produktionssystemen (à la Toyota), also Lean-Produktion und die (irgendwann) noch kommende Industrie 4.0. Insgesamt nennt er die Schweizer Produktionsformen in der Industrie «altertümlich». Luca Cirigliano bricht eine Lanze gegen die Behauptung der Arbeitgeber, die Modernisierung sei nur durch Abbau von Regeln möglich. An Sänfte, Kutsche, Taxi und Uber zeigt er: Die Forderung nach Deregulierung ist alter Wein in neuen Schläuchen. Manfred Haller wagt die Prognose, dass Züge auch in 30 oder 40 Jahren noch mit LokführerInnen fahren. Denn es brauche immer einen Menschen, der das störungsanfällige technische System umgehen kann, um Probleme und Störungen zu beseitigen. Pascal Basu, Corrado Pardini, Manuel Wyss und Giorgio Pardini arbeiten daran, dass die Gewerkschaften die Digitalisierung aktiv mitgestalten. Man dürfe sich nicht den Aktionären, also den Profitinteressen überlassen. Denn die Digitalisierung wird Arbeit, Konsum und Leben drastisch verändern. Mit konkreten Vorschlägen zur Arbeitszeit, zu sozialpartnerschaftlichen Lösungen, zu Mitsprache, Datenschutz und einigem mehr nehmen sie die Arbeitgeber, die Politik und die Behörden in die Pflicht. Einig sind sich alle Teilnehmer in einem Punkt: Hohe Investitionen in ein Recht auf Aus- und Weiterbildung sind notwendig.

Corrado Pardini, Unia-GL, Leiter Sektor Industrie, SP-Nationalrat

«Wir dürfen die Digitalisierung nicht den Aktionären überlassen. Wir brauchen faire Regeln. Die bekommen wir nur, wenn wir uns resolut einmischen.»

Wir wollen keinen Fortschritt, der am Ende viele Verlierer kennt. Fortschritt ist nur Fortschritt, wenn er den Menschen und der Gesellschaft dient. Deshalb erheben wir Gewerkschaften den Anspruch, bei der Digitalisierung mitzureden. Das ist unsere DNA: Mit allen Arbeitenden gemeinsam in der Digitalisierung den richtigen Weg gestalten.

Voraussetzung ist, dass wir verstehen, was da gerade geschieht.

Die digitale Revolution verändert die Arbeit, den Konsum, den Transport, unser Leben überhaupt. Es ist wichtig, dass die digitale Revolution gelingt. Die Schweiz hat sehr gute Infrastrukturen und alle Chancen, ein wichtiger Player zu sein. Aber wir müssen erkennen, dass die Digitalisierung Machtverschiebungen und neue Machtballungen mit sich bringt. Deshalb braucht es eine breite zivilgesellschaftliche Debatte. Wir dürfen diese Transformation nicht allein den Unternehmen und ihren AktionärInnen überlassen. Wir müssen die Politik davon überzeugen, dass sie diese Industrielle Revolution mitgestalten muss. Wir müssen sie vom Kopf auf die Füße stellen, das heisst: Sie muss so gestaltet sein, dass sie den Menschen dient. Wir sind keine Maschinenstürmer. Darum braucht es dringend eine starke Industriepolitik. Das meint nicht Schutzzölle oder Subventionen, sondern klare und faire Regeln. Zu den Regeln gehören die GAV und die Gesetze, welche die Arbeit schützen.

Lassen wir uns nicht blenden von jenen, die behaupten, es brauche keine Regeln für die Digitalisierung. Es brauche nur eine Liberalisierung, sagen sie, es brauche nur den Abbau aller Schranken, und als Schranke verstehen sie unter anderem unsere Gesamtarbeitsverträge. Mischen wir uns heute nicht resolut ein, liebe Kolleginnen und Kollegen, kommen dunkle Zeiten auf uns zu.

Ruedi Noser, ICT-Unternehmer, Vorstand Economiesuisse, FDP-Ständerat

«Wir brauchen Talente, damit das nächste Facebook aus der Schweiz kommt. Darum müssen wir in die grauen Zellen investieren.»

Was sind unsere Herausforderungen? Ich habe keine Einwände gegen die Prinzipien, die Corrado Pardini genannt hat. Aber zwei Vorbemerkungen drängen sich auf: Bei der Digitalisierung haben wir unsere Souveränität zu 100 Prozent verloren. Und: Wir sind im Jahrhundert der Talente. Das heisst, eine kleine Gruppe von Leuten kann in kürzester Zeit einen weltweiten Konzern aufbauen. Facebook ist auf Platz 5 der weltweit grössten Konzerne und wurde vor 10 Jahren gegründet.

Was macht Digitalisierung? Sie macht eine Arbitrage von allem. Wenn Sie die Preise schützen, werden künftig Drohnen das billigere Angebot nach Hause liefern. Wenn Sie eine Sozialwohnung in Zürich haben, können Sie die über Airbnb vermieten und verdienen in einem Monat eine ganze Jahresmiete. Darum: Arbitrage von allem. Länder mit hohen Arbitrage-Kosten (z.B. einen starken Arbeitsschutz) verlieren. Eine Firma hat mir 1,2 Millionen Software-Entwickler weltweit angeboten, die meine 500 Beschäftigten in der Schweiz konkurrenzieren. Das ist die konkrete Situation.

Diese Arbitrage kann man nicht verhindern. Warum? In den letzten Jahrzehnten ist es uns gelungen, die Schweiz in Europa zu integrieren und dabei unsere Standards erfolgreich zu verteidigen. Aber aus Sicht der Digitalisierung spielt die EU keine Rolle mehr. Denn unser Rahmen ist jetzt global. Das heisst: Was wir mit der EU gemacht haben, müssen wir irgendwie global in den Griff bekommen. Und es wird ein Riesen-Kampf stattfinden.

Welche Vorteile hat die Schweiz?

Eigentlich sind offshore-Länder viel härter von der Digitalisierung betroffen als etwa Deutschland oder die Schweiz. Woher kommen Turnschuhe heute? Aus Vietnam oder Bangladesch. Jetzt hat adidas eine volldigitalisierte Fabrik in Deutschland aufgebaut, um die Turnschuhe wieder in Deutschland zu fabrizieren. Statt 10 000 Jobs in Vietnam bedeutet das vielleicht 300 in Deutschland. Gewisse Dinge werden also zurückkommen.

Zweitens: Wenn man in die Zukunft investieren will ohne zu wissen, was diese Zukunft bringt, können Sie nur eines tun: In graue Zellen investieren. Viele Leute klug machen.

Digitalisierung hat zwei, drei Grundsätze, die für unser Schweizer System vielleicht störend sind. Die US-Amerikaner sind führend. Aber wie gut ist die Bildung in den USA. Jeder meiner Stifte ist besser ausgebildet. An der Breitenbildung liegt es also nicht. Das Problem ist die Elite. Zuckerberg beschäftigt 15 000 Leute. Es muss uns in der Schweiz gelingen, ein paar solcher Talente zu haben,

die auch Firmen aufbauen mit 15 000 Angestellten. Wir haben zwei Institutionen, die solche Talente hervorbringen oder anziehen können: Die beiden ETHs. Das nächste Google oder Facebook muss also aus der Schweiz kommen, wenn wir etwas zu verteilen haben wollen. Darum muss die Politik alles dafür tun, dass wir in Grundlagenforschung investieren. Mit den ETHs haben wir die besten Voraussetzungen in Europa. Dafür brauchen wir 2 Milliarden in den nächsten 10 Jahren. In den Alpenverkehr haben wir gerade 30 Milliarden verlost. 2 Milliarden müssen möglich sein.

Sergio Rossi, Uni Freiburg, Prof. für Makroökonomie **«Am Ende wird es sehr viel weniger Arbeitsplätze geben. Wir müssen die Wirtschaft systematisch neu denken.»**

Anders als die drei Industriellen Revolutionen vor ihr, wird die Industrielle Revolution 4.0 wahrscheinlich sehr viel mehr Arbeitsplätze zerstören, als sie neue Stellen schafft in neuen Bereichen, von denen wir nicht viel sehen. Dies auch darum, weil es keinen quartären Wirtschaftssektor gibt, wohin die Arbeitenden, die von intelligenten Maschinen ersetzt werden, ausweichen könnten. Viele Berufe werden verschwinden. Am Ende wird es in der Schweiz, aber auch weltweit, weniger Arbeitsplätze geben.

Wir werden also darüber nachdenken müssen, wie man möglichst viele Arbeitende in den Wirtschaftskreislauf integriert. Denn es ist ihre Kaufkraft, ihr Konsum welche die Wirtschaft am Laufen hält. Besonders die Mittelschicht sorgt für die Rentabilität der Investitionen der Unternehmen. Dafür wird es aber nicht genügen, die neuen Berufsbilder in die Ausbildung und Berufsbildung aufzunehmen und die permanente Umschulung und Weiterbildung der Arbeitenden zu organisieren. Es wird auch ein Sicherheitsnetz für all jene brauchen, die ohne ihr Zutun arbeitslos werden. Sie sind unfreiwillige Arbeitslose, für die es keine Möglichkeit der beruflichen Wiedereingliederung gibt. In diesem Zusammenhang sollten wir Diskussionen, die wir im Zusammenhang mit der Initiative für ein bedingungsloses Grundeinkommen hatten, vertiefen. Es gibt Möglichkeiten, die Steuern und Abgaben, die heute auf der Arbeit lasten, zu senken und die Steuern und Abgaben des Kapitals, besonders des Finanzkapitals zu erhöhen. Aber auch des Industriekapitals. Wenn die Unternehmen Menschen durch Roboter und andere Maschinen ersetzen, steigen die Profite, denn die Maschinen bekommen keinen Lohn. Aber die Maschinen konsumieren auch nicht. Es wäre richtig, diese Mehrgewinne des Kapitals stärker zu besteuern und das Geld an jene zurück zu verteilen, die durch die Digitalisierung arbeitslos geworden sind. Man sollte auch die Mehrwertsteuer überdenken, und sie möglichst stark reduzieren, denn die Mehrwertsteuer bremst den Konsum. Im Gegenzug sollte man die Steuern auf dem Kapitalbesitz von Haushalten und Unternehmen erhöhen, um genug Steuereinnahmen zu generieren für die Lösung der immensen Probleme, die auf uns zukommen. Denn die Arbeitseinkommen werden nicht so hoch sein wie manche hoffen, die Finanzialisierung der Ökonomie bedeutet, dass heute die Profite in die Finanzmärkte gesteckt werden, statt investiert zu werden, auch weil es keine steigende Nachfrage nach den Produkten gibt (da die Kaufkraft fehlt). Aus den Finanzmärkten tröpfelt nur wenig in die reale Ökonomie.

Also muss der Staat seine Rolle spielen, er muss investieren, seine Ausgaben erhöhen, vor allem jetzt, da die Zinsen so tief sind. Aber er soll dabei die privaten Ausgaben unterstützen, die Haushalte, und er soll in Infrastrukturen, Ausbildung, Medizin etc. investieren.

Man muss dies alles systemisch denken. Wir sollten die Steuern und die Ausgabenpolitik neu denken, wir sollten eine Industriepolitik begründen, und wir sollten die Raumplanung überdenken, denn die Mittelschichten werden aus den Stadtzentren verdrängt.

Luca Cirigliano, Zentralsekretär SGB **«Digitalisierung ist alter Wein in neuen Schläuchen.»**

Um eine rechtliche Perspektive der Digitalisierung zu verdeutlichen und die Zukunft besser zu verstehen, machen wir eine Reise in die Vergangenheit eines der ältesten Gewerbe: Das Transportgewerbe.

Die Sänften waren einer der ersten Sektoren, der in Europa reguliert wurde. Denn es gab Unfälle und andere Probleme, wenn die Sänfenträger etwa betrunken waren. Deshalb wurde in Erlassen und Gesetzen bestimmt, dass Sänfenträger einen Gesundheitscheck machen mussten, dass die Miet-Sänften gekennzeichnet waren und an manchen Orten gab es sogar Mindestlöhne.

Dann brachte der technische Fortschritt breitere und bessere Strassen. Kutschen kamen auf. Die Kutschenunternehmer aber sagten: Die Regeln, die für Sänften gelten, können auf Kutschen nicht angewendet werden. Das würde den Fortschritt behindern. Natürlich wurde das Kutschengewerbe dann doch reguliert, auch dank den Gewerkschaften, denn es gab Unfälle, Probleme, betrunkene Kutscher, Lohndumping...

Als die Autos und damit die Taxis aufkamen, wiederholte sich die Sache. Die Taxihalter sagten: Regeln für Taxis sind abzulehnen. Sie würden den Fortschritt behindern. Auch das Taxi-Gewerbe bekam am Ende Regeln. Zum Nutzen aller.

Heute sagen neue Unternehmer: Wir betreiben gar keine Taxis, sondern nur eine Telefonzentrale. Oder eine App, die Fahrer und ihre Autos vermittelt. Und Uber sagt: Wir dürfen auf keinen Fall reguliert werden, denn... So wenig innovativ wie Uber in Wirklichkeit ist, so wenig innovativ ist die Argumentation des Konzerns.

Pascal Bassu, Mitglied Personalvertretung Swisscom Schweiz AG **«Nur wenn Firmen und Mitarbeitende gemeinsam die Digitalisierung gestalten, gewinnen wir alle.»**

Dieses Referat habe ich dem Computer diktieren lassen. In 10 Jahren würde ich der Maschine vielleicht nur noch das Thema und die Eckwerte meiner Rede mitteilen. Wahrscheinlich wäre das Manuskript der Maschine besser, als wenn ich es verfasst hätte, da die Maschine mich wohl besser kennt, als ich mich selber...

Sie glauben nicht daran? Fragen Sie mal die Taxifahrer. Die erleben gerade schmerzhaft, was Digitalisierung heisst. Taxis wird es auch in 20 Jahren noch geben, Taxifahrer wohl eher keine mehr. Bei den Fahrdiensten ist die Digitalisierung in vollem Gange und selbstfahrende Autos sind längst keine Utopie mehr.

Es hat vor rund 30 Jahren im Medienbereich begonnen. Mittlerweile dringt die Digitalisierung in immer mehr Branchen und Lebensbereiche vor. Swisscom setzt jetzt Chat Bots ein. [Programme, die einen «Dialog» führen können.] Swisscom sagt, die Funktionalitäten ihrer Chat Bots seien noch ausbaufähig, denn zurzeit verfügten sie noch nicht über Künstliche Intelligenz, lernten also nicht selbstständig. Im US-Wahlkampf war jeder dritte Tweet computererzeugt – von Social Bots. Diese Bots produzieren heute schon mehr als die Hälfte des Online-Verkehrs.

Dieser Entwicklung kann man sich nicht entgegenstellen. Sie bringt auch neue Möglichkeiten. Vielmehr müssen wir ihr gesellschaftlich, und das schliesst die Wirtschaft mit ein, mit guten Antworten, Ideen und Konzepten begegnen.

Die Sozialpartnerschaft wird deshalb noch wichtiger als heute. Firmen, die sich gemeinsam mit den Mitarbeitenden den Herausforderungen stellen, gewinnen. Fortschrittliche Firmen müssen jetzt die Zeichen der Zeit erkennen und die Reise in die voll-digitale Zukunft gemeinsam mit uns antreten. Arbeitgeber, die das nicht erkennen, müssen wir sanft auf diesen Weg lenken.

In der Gewerkschaft Syndicom haben sich Sekretäre und 30 engagierte Swisscom-Arbeitende in mehreren Workshops mit dieser Zukunft intensiv auseinandergesetzt. Swisscom ist mit ihren

Dienstleistungen Treiberin der Digitalisierung und setzt zugleich als Unternehmen diese Techniken selber ein. Deshalb muss Swisscom vorbildlich handeln. Für den GAV fordern wir unter anderem:

- Ein Anrecht auf Weiterbildung: Wir brauchen eine Kultur der permanenten Weiterbildung. Konkret stellen wir uns ein Weiterbildungskonto vor, wie das Ferienkonto. Mit dem Unterschied, dass der Anspruch auf Weiterbildung Ende Jahr nicht verfällt.
- Das Recht auf die eigenen Daten. Sie müssen geschützt werden. Nur so können Übergriffe des Arbeitgebers verhindert werden. Es braucht klare und faire Spielregeln.
- Das Recht auf eingeschränkte Erreichbarkeit. Wir müssen der Entgrenzung der Arbeitszeit entgegenzutreten. Freizeit ist wichtig. Und ökonomisch sinnvoll: Es nützt niemandem, wenn wir Burn-outs produzieren.
- Das Recht, die Arbeitsprozesse mitzugestalten. Es muss zur Pflicht werden, dass die Arbeitenden ihre eigenen Arbeitsprozesse aktiv mitgestalten können. Sie wissen meist besser, was zu tun sinnvoll ist. Diesen sozialpartnerschaftlichen Dialog sollten wir auch ausserhalb der GAV-Verhandlungen in neu geschaffenen Gremien führen.

Manfred Haller, Leiter Zugführung SBB

«LokführerInnen braucht es auch in 40 Jahren noch, bei aller Digitalisierung. Nur ändert sich das Berufsbild.»

Mehr Züge, weniger Kosten und weniger Störungen versprechen sich die SBB von der Digitalisierung des Netzes. Dazu prüfen sie selbstfahrende Züge ohne Lokführer. Das ist ein grosses Thema in den Medien.

Wir haben bei der SBB aktuell rund 2500 LokführerInnen. Und jährlich stelle ich 200 ein. Kaum jemand weiss, was ein Lokführer/eine Lokführerin eigentlich macht. Etwa 55 % ihrer Arbeitszeit fahren sie Züge. Der Rest ihrer Arbeitszeit ist nötig, damit die Züge fahren können.

Also haben wir ein Projekt gestartet, um die Frage zu klären: Was ist in der Automatisierung der Züge überhaupt nützlich? Und wo sind die Grenzen? Es gibt eine Art «Technologie-Geilheit», eine Euphorie: Man glaubt, mit Technik alles machen zu können. Ich frage: Wo sind die Grenzen? Wir haben viele Türstörungen, zum Beispiel. Bremsstörungen, Fahrleitungsstörungen etc. Da frage ich mich, warum die Zugshersteller, die uns ständig auf Teststrecken ihre wunderbaren Produkte zeigen wollen, anscheinend störungsfrei, das nicht heute schon tun.

Es gibt Situationen, wo es einen Menschen braucht, der Systeme umgehen kann, um Probleme, Pannen, Störungen zu beheben.

Wir klären mit unserem Projekt weiter ab, was es an Automatisierung in Europa schon gibt. Und unser wichtigstes Thema heisst: Was bedeutet dies alles für das Berufsbild. Wie lange ist dieser Arbeitsplatz sicher?

Wir sagen als SBB ganz klar: Wir brauchen einen sehr gut ausgebildeten Menschen auf unseren Zügen, auch in den nächsten 20, 30, 40 Jahren, der die unvollkommenen technischen Systeme führen kann. Das Berufsbild ändert sich. Der Beruf selbst bleibt.

Ursina Jud Huwiler, Leiterin Arbeitsmarktanalyse und Sozialpolitik im Seco

«Wir erwarten von der Digitalisierung Verlagerungen im Arbeitsmarkt. Aber keinen massiven Rückgang der Beschäftigung.»

Der Bundesrat hat im April 2016 seine digitale Strategie bekannt gemacht und einen Bericht in Auftrag gegeben, der sagen sollte, wie es um die Rahmenbedingungen für die Digitalisierung steht. Der wurde im Januar 2017 übergeben. Dort finden Sie eine erste Auslegeordnung des Bundes zur Bedeutung der Digitalisierung für den Arbeitsmarkt. Unsere Analysen gehen seither weiter. Wir haben

auch den Auftrag aus der Politik. Zum Beispiel soll der Bundesrat sagen, welche Branchen in welchem Ausmass von der Digitalisierung betroffen sind. Wie steht es mit dem Gesundheitsschutz? Und welche Veränderungen ergeben sich für die Sozialversicherungen?

Zwei zentrale Fragen stellen sich:

1. Sie kennen die These der Zukunft ohne Arbeit. Klar ist: Die Beschäftigung wird sich verändern. Es hat in der Vergangenheit Verlagerungen gegeben und es wird in Zukunft Verlagerungen ergeben. Aber keine massive Reduktion der Arbeitsplätze.

2. Was geschieht mit den Arbeitsbedingungen? Hier heisst das Stichwort Flexibilisierung.

Was war und ist der Megatrend bei der Arbeit? Er geht klar in Richtung qualifizierte Arbeitsplätze. Wir haben einen bildungsintensiven Hochleistungs-Arbeitsmarkt. Dieser Trend hat sich in den letzten Jahren noch verstärkt. Das heisst nicht, dass die Berufsbildung an Bedeutung verliert. Im Gegenteil: Die OECD zeigt, dass die Berufsbildung ein wichtiger Vorteil im Strukturwandel ist. Der Bildungspolitik, der Weiterbildung kommt also eine sehr hohe Bedeutung zu.

Die Flexibilisierung hat sich räumlich und zeitlich durchgesetzt. Tele-Arbeit und Teilzeit-Arbeit. In der Digitalisierung hat sich auch die betriebliche Flexibilisierung akzentuiert. Stichworte: Uber, Plattform-Ökonomie.

Wo steht eigentlich die Schweiz bei der Plattform-Beschäftigung? Wir haben noch keine Statistiken, aber Indikatoren. Die zeigen, dass die selbstständige Arbeit nicht entscheidend zunimmt.

Bruno G. Rüttimann, Inspire AG, Lehrbeauftragter ETH Zürich **«Die vierte industrielle Revolution hat nicht stattgefunden.»**

Die Digitalisierung hat vor 50 Jahren schon begonnen und das war die dritte industrielle Revolution. Heute spricht man von der vierten. Sie hat nicht stattgefunden. Die Japaner reden aber schon lange von E-Factory und die Amerikaner von Smart Factory.

Was wird sich verändern? Sehr vieles wird sich verändern. In der Schweizer Industrie müssen wir uns warm anziehen.

Ich bin ein Spezialist für Lean-Produktion. Was ist ein Produktionssystem? Das ist etwas viel Komplexeres als eine physische Anordnung, als eine mathematische Gleichung oder eine chemische Reaktion. Ein Produktionssystem ist ein Hyperkomplex, weil es aus verschiedenen Systemen zusammengesetzt ist. Und es ist ein restriktives System, weil diverse Ressourcen, z.B. die Zeit, limitiert sind. Es gibt ökonomische Gesetze etc.

Die echte Revolution hat Toyota vor 30 Jahren geliefert. Das Toyota-Produktionssystem hat nichts mit dem zu tun, wie wir in der Schweiz produzieren. Wir überleben, weil wir Super-Produkte haben, aber nicht, weil wir modern produzieren würden. Deutsche und Franzosen sind da schon etwas besser. Unser System ist altertümlich. Bevor wir also über die vierte industrielle Revolution reden... Kommt sie? Ja. Sie ist die Integration eines klassischen Produktionssystems mit dem Internet der Dinge und den Services, gesteuert von hochkomplexen Algorithmen.

Im Moment betrifft dies vor allem Industrien mit kleinen Losgrössen.

Wird aber «Lean» (z.B. in der Autoindustrie) durch Industrie 4.0 abgelöst? Irgendwann schon. Doch etliches von dem, was heute der Industrie 4.0 zugeschrieben wird, existiert längst, ganz ohne Algorithmus. Grössere Volumen werden weiter auch in «Lean» (hohe Leistung, niedrige Kosten) produziert.

Welches sind die Auswirkungen der Industrie 4.0 auf die Arbeitswelt?

Die künstliche Intelligenz (etwa Spracherkennung) wird mit roboterisierten Produktionssystemen kombiniert. Auswirkungen: Einfache Jobs werden wegfallen. Neue werden geschaffen. Der Arbeiter wird nicht ganz wegfallen, jedenfalls nicht schnell.

Was kann man tun? Bei Toyota gibt es ein Mantra: Den Arbeiter nicht als Kostenfaktor verstehen, sondern als Asset, als Investition in einen Prozessverbesserer. Der Weg wird also sein, dass der

Arbeiter zum Problemlöser wird und dafür braucht es systemspezialisierte Arbeiter. Die denken und handeln flexibel, aus dem repetitiven Arbeiten wird aussergewöhnliches Arbeiten.
Kurzfristig muss diese zusätzliche Befähigung durch Weiterbildung erreicht werden. Langfristig durch neue Berufsbilder.

Andreas Valda, Bundeshauskorrespondent Wirtschaft tamedia-Konzern **«Die Leute müssen für den Arbeitsmarkt ermächtigt werden.»**

57 Mitarbeitende wurden entlassen. Als Mitglied der PeKo des Tages-Anzeigers musste ich den Sozialplan verhandeln. Wir Medien waren früher dran, mit den Folgen der Digitalisierung, als andere Sektoren. Bei uns waren es nicht Roboter, welche die Arbeitsplätze zerstört haben, sondern neue Medien. Die Erträge, die Werbeeinnahmen brachen weg.
Als PeKo-Mitglied müsste man eigentlich wissen, wer fit ist für die neuen Anforderungen am Arbeitsmarkt. Das wäre eine wichtige Aufgabe: Die Leute für den Arbeitsmarkt fit zu machen, sie zu ermächtigen.

Giorgio Pardini, Leiter Sektor ICT bei der Gewerkschaft Syndicom **«Ziel muss es sein, dass möglichst alle von der Digitalisierung profitieren können.»**

Ziel der Gewerkschaften und Personalvertretungen sollte sein, dass möglichst alle von den Chancen der Digitalisierung profitieren können und dass es möglichst wenig Verliererinnen und Verlierer gibt.

Die Gewerkschaft Syndicom hat sich in den vergangenen zwei Jahren das Grundwissen und eine Reputation erarbeitet, die es ihr erlauben, mit Bundesrat, Behörden, Fachverbänden und Arbeitgebern auf Augenhöhe zu diskutieren.

Mit welchen Positionen sind wir konfrontiert?

Der Bundesrat will möglichst wenig regulieren, er überlässt die Frage den Sozialpartnern.

Viele Arbeitgeber und Arbeitgeberverbände wollen die Digitalisierung als Hebel für Lohn- und Sozialabbau missbrauchen.

Wichtig zu wissen ist: Ob und wie die Digitalisierung vorangetrieben wird, hängt weniger von den technischen Möglichkeiten ab (dem technischen Stand), als von den Investitionsentscheiden der Unternehmen. Treiber der Digitalisierung ist nicht das, was man machen könnte, sondern das, was die Unternehmen anstreben: Sie wollen ihre Marktposition verbessern und die Arbeitskosten senken. Das ist die Herausforderung für die Gewerkschaften und die Personalvertretungen.

Der Angriff der Arbeitgeber ist deshalb auf zwei strategische Ziele ausgerichtet:

1. Die Deregulierung der Arbeitszeit, beispielsweise durch die zunehmende Verbreitung der Vertrauensarbeitszeit.
2. Die Deregulierung der Vertragsverhältnisse, indem beispielsweise die Unterscheidung zwischen Festangestellten und Selbstständigkeit aufgeweicht wird mit dem Ziel, so viele Arbeitende wie möglich zu Scheinselbstständigen zu machen (Homeoffice etc.).

Bei der Digitalisierung spielen weitere Themen eine Rolle wie etwa der Datenschutz oder die Finanzierung der Sozialversicherungen. Syndicom konzentriert sich darum auf zwei Handlungsfelder:

1. Die gesellschaftspolitische Dimension, die wir mit Politik und Behörden aushandeln.
2. Die sozialpartnerschaftliche Dimension.

Eine zentrale Erkenntnis ist die zunehmende Bedeutung von Aus- und Weiterbildung.

Wir fordern darum den Umbau der Arbeitslosenkasse zu einer Bildungskasse und in GAV das verbriefte und konkrete Anrecht auf Arbeitszeit und Geld für die Weiterbildung.

Syndicom hat deshalb als Antwort auf das neoliberale «Digitale Manifest für die Schweiz» ein Manifest für eine digitale Schweiz mit sozialer Verantwortung verabschiedet.

Der Dialog der Sozialpartner ist ein bewährter Weg, der sich jetzt auch bei der digitalen Transformation beweisen kann. Wir haben Swisscom deshalb vorgeschlagen, ein paritätisches Dialoggefäss zu bilden. Swisscom hat zugestimmt. Der Dialog soll ein gemeinsames Verständnis der digitalen Transformation schaffen, mögliche Herausforderungen und den Handlungsbedarf antizipieren und den Regelungsbedarf kanalisieren. Seitens Swisscom sind oberste Entscheidungsträger einbezogen und es können auch Fachleute zugezogen werden.

Es wäre im Interesse des Werk- und Denkplatzes Schweiz, wenn die Unternehmen dem Beispiel der Swisscom folgen und den sozialen Dialog mit den Gewerkschaften ausschöpfen.

Manuel Wyss, Unia, Stv. Sektorleiter Industrie, Leiter MEM-Industrie «Die Digitalisierung wird Kernthema aller GAV-Verhandlungen. Denn sie ist gestaltbar. Etwa mit Industriepolitik. Und digitalen Grundrechten.»

Da die Wirtschaft dem Menschen und der Gesellschaft dienen sollte, und nicht umgekehrt, setzen wir als Prämisse das Primat der Politik. Gesellschaft und Politik müssen festlegen, wie die Wirtschaft funktionieren soll. Also auch, welche Technologien wir anwenden wollen und welche nicht. Und unter welchen Bedingungen sie angewendet werden sollen. So wie dies gerade mit der Verlängerung des Gentech-Moratoriums geschah. Das ist keine Maschinenstürmerei, das ist Vernunft. Denn Fortschritt ist messbar: Am Nutzen, den er der Gesellschaft bringt.

Wirtschaft und technischer Fortschritt sind gestaltbar. Die Digitalisierung ist gestaltbar.

Es braucht aber den gemeinsamen Willen der politischen AkteurInnen, der Sozialpartner und des Staates.

Wir müssen heute die Grundlagen und Treiber der Digitalisierung verstehen. Und wir müssen ihre Auswirkungen auf Mensch, Gesellschaft, Wirtschaft und die Arbeitenden antizipieren.

Für die Unia ist klar, dass ein grosser Teil der anstehenden Fragen im Rahmen von GAV verhandelt und geregelt werden muss (Priorität Sozialpartnerschaft). Solche Fragen etwa sind: Die Entgrenzung der Arbeitszeit. Die Aus- und Weiterbildung. Die Mitwirkungsrechte der Arbeitenden und ihrer Vertretungen. Der Datenschutz. Die Gesundheit der Arbeitenden.

Diese und andere Fragen werden wir im Rahmen der GAV-Verhandlungen mit Nachdruck zum Thema machen.

Auf diesen Grundlagen soll der Staat dann den politischen Prozess entwickeln.

Doch Digitalisierung hat weitere Dimensionen, die in der ganzen Gesellschaft diskutiert werden müssen. Durch Dinge wie Big Data werden Würde, Freiheit und Grundrechte in Frage gestellt. Darum verlangen wir, dass die Gesetzgebung mit den Digitalen Grundrechten der Schweizerischen Eidgenossenschaft ergänzt wird.

Bundesrat und Parlament müssen endlich eine industriepolitische Agenda auflegen. Diese Agenda muss unter anderem die bildungspolitischen Instrumente skizzieren, die möglichst viele Arbeitende für die digitale Ökonomie ermächtigen. Für die KMU muss sie Instrumente zeichnen, die deren Anschluss an die Innovation garantieren. Und sie soll Instrumente zeigen, um innovativen Firmen den Zugang zu Kapital zu ermöglichen.

Die Unia hat solche Instrumente vorgeschlagen, etwa den Produktionsfonds. Es ist höchste Zeit, dass Bundesrat, Verwaltung, die Arbeitgeber und ihre Verbände mit uns gemeinsam Lösungen anstreben. Sie werden Thema künftiger GAV-Verhandlungen sein.

Zum Schluss möchte ich alle Anwesenden dazu einladen, den begonnenen Dialog auf allen Ebenen weiterzuführen.