



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

Gewerkschaftliche Thesen für eine gesellschaftliche Diskussion

Digitalisierung der Arbeit

Die Debatte um die Digitalisierung der Wirtschaft besetzt in der öffentlichen Diskussion einen zunehmend wichtigeren Platz. Schlüsselbegriffe wie Industrie 4.0, Cyber-Physical-Systems, Smart Factory, Big Data, Plattform-Ökonomie, Crowd- und Clickworking sind in aller Munde. Sie beziehen sich auf eine Reihe simultaner und zum Teil verknüpfter Entwicklungen, welche die künftige Arbeitswelt und die Gesellschaft insgesamt stark beeinflussen.

Die Untätigkeit der Politik angesichts der damit verbundenen Herausforderungen muss darum irritieren. Insbesondere der Bundesrat scheint nicht gewillt, Verantwortung zu übernehmen. In seinem bisher einzigen Bericht schlägt er keinerlei gestaltende Massnahmen vor – nicht einmal in den Bereichen Bildung und Forschung. So wurde bisher im Rahmen der NFP kein einziges Forschungsprogramm gestartet. Statt die tatsächlich stattfindenden Veränderungen und ihre Auswirkungen seriös zu analysieren, nutzt die Landesregierung die Digitalisierungsdiskussion als billige Gelegenheit, eine einseitige Deregulierungspolitik durchzusetzen: bestehende arbeitsrechtliche Bestimmungen sollen ausgehebelt werden, damit mit neuen digitalen Geschäftsmodellen in der Schweiz ungehindert Profit gemacht werden kann.

Dies ist keine gute Basis für eine nachhaltige Digitalisierungsstrategie. Der Kongress der Unia hat im Oktober 2016 beschlossen, bis Ende 2017 eine solche Strategie zu erarbeiten, welche die bestehenden Gestaltungsmöglichkeiten auslotet und Antworten auf die tatsächlichen Herausforderungen gibt.¹

These 1: Digitalisierung muss gestaltet werden

Grundsätzlich sollen technologische Innovationen, die oft öffentlich finanziert sind, auch der ganzen Gesellschaft zugutekommen. Sie beeinflussen zukünftige Arbeitswelten, bestimmen aber ihre Merkmale nicht vorher. Dies gilt auch für digitale Technologien.

¹ Basis für die Thesen bildete ein Grundlagenpapier zum Stand der Wissenschaft, das der Arbeitssoziologe Martin Kuhlmann vom Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) im Auftrag von Unia entwickelt hat (April 2017).

Erstens können Betriebe sie im Rahmen unterschiedlicher Managementkonzepte einsetzen. Zweitens bestehen auch in gesellschaftlich-regulativer Hinsicht Spielräume, je nach Wahl der gesellschaftspolitischen Leitbilder. Schliesslich schreitet die Digitalisierung zwar unterschiedlich rasch, aber letztlich doch immer schrittweise voran. Digitale Technologien sollen allen Beschäftigten nützen, belastende Arbeit erleichtern oder automatisieren und menschliche Arbeit bereichern und aufwerten. Daher muss Digitalisierung gestaltet werden. Die (arbeits-)politischen Gestaltungsmöglichkeiten, die sich immer wieder öffnen, sollen genutzt werden. Technologische Fortschritte schlagen sich auch in einer höheren Arbeitsproduktivität nieder. Dies eröffnet auch Spielräume für Arbeitszeitverkürzungen.

These 2: Gewerkschaften sind wichtige Digitalisierungsakteure

Die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt stellt die Gesellschaft insgesamt vor neue Herausforderungen. Grundrechte sowie gesetzliche und gesamtarbeitsvertragliche Regelungen müssen so weiterentwickelt werden, dass der Schutz und die Rechte der Individuen sowie die kollektive Interessenvertretung der Arbeitnehmenden insgesamt gestärkt werden. Den Gewerkschaften kommt hierbei eine Schlüsselrolle zu.

Auf der politischen Ebene kämpfen sie für gesetzliche Rahmenbedingungen der Digitalisierung, welche die Rechte der Bürger/innen, Arbeitnehmenden und Konsument/innen gewährleisten. Auf der Ebene der Branchenpolitik und in den Betrieben setzen sie auf die aktive Mitwirkung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertreter/innen bei der Weiterentwicklung der GAV und in betrieblichen Transformationsprozessen. Um diese Ziele zu erreichen, gilt es den überbetrieblichen, gewerkschaftlichen Erfahrungsaustausch (Good Practice-Sharing) zu intensivieren und geeignete Netzwerkstrukturen zu etablieren.

These 3: Arbeitspolitische Konzepte im Interesse der Arbeitnehmenden

Die Aufgaben und Rollen der Beschäftigten im Rahmen von Digitalisierungsprozessen können ganz unterschiedlich gestaltet werden. Die Gewerkschaften stehen dabei arbeitspolitischen Konzepten, welche einseitig auf Automatisierung und den Abbau dezentraler Entscheidungskompetenzen setzen, kritisch gegenüber.

Sie setzen demgegenüber auf die Stärkung von Teamstrukturen mit erfahrungsbasierten Gestaltungs- und Entscheidungsspielräumen für die Beschäftigten. Solche arbeitspolitische Konzepte bilden eine Alternative zu hierarchischen Organisationskonzepten und zum Formalisierungs- und Standardisierungsdruck zentralisierter IT-Systeme. Neue Gestaltungspotentiale eröffnen dabei räumlich, zeitlich und organisatorisch erweiterte Kommunikations- und Interaktionsmöglichkeiten. Damit diese genutzt werden können, müssen die Arbeitnehmenden die nötigen zeitlichen Ressourcen und organisatorischen Spielräume erhalten.

These 4: Arbeitnehmende an der Gestaltung digitalisierter Arbeitsprozesse beteiligen

Digitale Technologien und Arbeitsprozesse werden häufig ohne ausreichende Beteiligung der späteren Betreiber/innen bzw. Nutzer/innen ausgewählt, entwickelt und eingeführt. Dies beeinträchtigt nicht nur die Bedienungsfreundlichkeit und Akzeptanz dieser Neuerungen, sondern auch ihre wirtschaftliche Nutzung und Leistungsfähigkeit. Prozessnahe Vorgesetzte, betriebliche Interessenvertretungen und Gewerkschaften müssen die aktive Mitwirkung der Beschäftigten sicherstellen. Sie müssen zudem in die Ausarbeitung von GAV-Regelungen einbezogen werden, welche den Betrieben Anreize und Instrumente für die arbeitnehmerorientierte Ausgestaltung digitaler Arbeitsprozesse geben.

These 5: Plattformökonomie regulieren – Ausbeutung stoppen

Digitalisierungstechnologien befördern im Rahmen der Plattformökonomie die Verbreitung neuer Geschäftsmodelle und Arbeitsformen. Dabei ist die Aufspaltung und Neuorganisation vertikaler Wertschöpfungsketten häufig mit einer Informalisierung bislang regulierter Arbeitsverhältnisse verbunden. Immer mehr Arbeitnehmende werden so zu «Crowdworkern»: isolierte Scheinselbständigen ohne soziale Absicherung. Damit nicht wieder extreme Formen der Ausbeutung wie im Frühkapitalismus Einzug halten, müssen Arbeitnehmende der Plattformökonomie vor Willkür geschützt und ihre Löhne, ihre Entwicklungsmöglichkeiten und die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben gesichert werden. Die sozialen Risiken wie Krankheit, Arbeitslosigkeit oder Alter sollen durch die gleichen Sozialversicherungen abgesichert werden wie bei anderen Beschäftigten. Die Gewerkschaften haben das Mandat, die Interessen und Rechte auch dieser neuen Gruppe von Beschäftigten der Plattformökonomie zu vertreten und deren Kampf mit dem Kampf anderer Beschäftigten für eine humane Arbeitswelt zu verbinden.

These 6: Flexibilisierung begrenzen

Über das Phänomen des Crowdworkings hinaus können Digitalisierungstechnologien den seit Jahren zu beobachtenden Trend zu Beschleunigung/Arbeitsverdichtung, fremdbestimmter Flexibilisierung und Entgrenzung in immer neuen Bereichen verstärken. Dies bringt zunehmende psychosoziale Risiken mit sich und erschwert den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden sowie die Vereinbarkeit von Leben und Arbeit. Statt die bestehenden Schutzmechanismen abzubauen – wie bei der aktuellen Debatte um eine Revision des Arbeitsgesetzes angelegt –, müssen sie im Gegenteil weiterentwickelt und verbessert werden. Die Gewerkschaften tragen dazu mit innovativen Regulierungsvorschlägen auf gesetzlicher Ebene und in GAV bei. Auch die jeweilige Unternehmenskultur und das bereichsspezifische Arbeits-/Teamklima stellen wichtige gewerkschaftliche Handlungsfelder zur Begrenzung dieser Entwicklungen dar.

These 7: Recht auf die eigenen Daten

Die Sammlung, Verknüpfung und Nutzung von Daten wird in der digitalisierten Wirtschaft immer stärker zur Basis der Wertschöpfung. Die Frage, welche Daten durch Wen zu Welchen Zwecken genutzt werden dürfen, ist darum nicht nur aus Gründen des Datenschutzes im Hinblick auf die Wahrung individueller Freiheit und den Schutz der Privatsphäre relevant. Immer mehr geht es auch dabei auch um eine ökonomische und politische Machtfrage.

Die Gewerkschaften setzen sich darum für ein weitgehendes Recht an den eigenen Daten als Basis für eine demokratische Gesellschaft unter digitalen Vorzeichen ein. Besonders sensibel ist die Verwendung von Daten, welche auf betrieblicher Ebene im Zusammenhang mit den Arbeitsprozessen gesammelt werden. Daten aus den Arbeitsprozessen dürfen nicht dazu verwendet werden, um die Leistungsvorgaben, den Arbeitsdruck und die Konkurrenz unter den Beschäftigten zu erhöhen. Hierbei stellt sich die Frage, wie sich Prozesstransparenz – und damit die bessere Planung und Steuerung von Produktions- und Dienstleistungsprozessen – und Beschäftigtendatenschutz vereinbaren lassen. Hierfür bedarf es klarer, nachprüfbarer Regelungen auf betrieblicher und gesetzlicher Ebene. Sie müssen dem Grundsatz folgen, dass Datennutzungen an die Arbeitsprozesse gebunden bleiben sollen.

These 8: Die sozialen Sicherungsnetze weiterentwickeln

Vorhersagen zur Beschäftigungswirkung der Digitalisierung differieren erheblich. Pessimistische Prognosen sagen eine massive Verdrängung menschlicher Arbeitskraft auf fast allen Qualifikationsniveaus vorher. Dem stehen nüchterne Szenarien gegenüber, die Beschäftigungszuwächse im Zuge neuer Geschäftsmodelle insbesondere im Dienstleistungsbereich prognostizieren und im Übrigen die Tendenz zu verstärkter Mensch-Maschinen-Kooperation betonen.

Hohe Übereinstimmung herrscht jedoch darüber, dass die technologische Entwicklung mit einer Verschiebung in Richtung Nichttroutinetätigkeiten, situativ-flexible und interaktive Tätigkeiten sowie qualifikatorisch eher anspruchsvolleren Aufgabenzuschnitten eingehen dürfte. Um diese Transformation des Arbeitsmarktes sozial verträglich bewältigen zu können, müssen die sozialen Sicherungsnetze gestärkt und weiterentwickelt werden. Bildungsinstitutionen und Berufsbilder müssen auf die neuen Anforderungen der Digitalisierung ausgerichtet werden. Alle Beschäftigten sollen Zugang zum Erwerb von Kompetenzen haben, bei denen es um erweitertes Überblicks- und Prozesswissen geht und um gestiegene Anforderungen im Bereich des interdisziplinären Arbeitens über Fachgrenzen hinweg, bei Selbstkompetenzen (Selbstorganisation, Selbstbewusstsein, Selbstreflexion) und im Bereich sozialer Kompetenzen und Teamfähigkeit. Nebst einem Recht auf Aus- und Weiterbildung geht es auch um ein Recht auf Umschulung. So können die Beschäftigten den Wandel der Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen aktiv bewältigen. Die Sozialversicherungen müssen diesen veränderten Bildungsanforderungen gerecht werden, so z.B. soll die Arbeitslosenversicherung auch Umschulungen von Arbeitslosen finanzieren.

These 9: Arbeiten und Lernen müssen Hand in Hand gehen

Die Anforderungen an Qualifizierung bzw. Aus- und Weiterbildung nehmen in der digitalisierten Arbeitswelt zu. Bildung wird zur strategischen Ressource: Nur wenn das Recht auf Bildung und kontinuierliche Weiterbildung endlich anerkannt und umgesetzt wird, werden die Arbeitnehmenden auch in einer digitalen Zukunft ihren Beitrag zur Entwicklung des produktiven Knowhows leisten können.

Auf betrieblicher Ebene werden ein lernförderliches Arbeits- und Betriebsklima und eine entsprechende Arbeitsgestaltung noch mehr als schon bisher zu Schlüsselfaktoren des betrieblichen Erfolges und einer nachhaltigen Personalpolitik. Auf Ebene der Sozialpartnerschaft und auf gesetzlicher Ebene setzen sich die Gewerkschaften für die Anerkennung entsprechender Bildungsrechte ein. Zudem entwickeln sie im Rahmen der paritätischen Zusammenarbeit branchenspezifische Bildungsangebote. Schliesslich setzen sich die Gewerkschaften dafür ein, dass die Anliegen der Beschäftigten auch in der Forschung des Schweizerischen Nationalfonds SNF, der Kommission für Technologie und Innovation KTI sowie den Hochschulen einfließen.

These 10: Gefährliche Monopole bekämpfen

Die digitale Integration horizontaler Wertschöpfung kann die Monopolmacht global operierender Konzerne gefährlich verstärken. Die Zusammenführung – und immer aggressivere Akquisition – verschiedener Geschäftsfelder in einem digitalen System mit einer Vielzahl vernetzter Dienste und Produkte führt zu einer Ballung ökonomischer Macht. Sie reicht immer mehr auch in andere gesellschaftliche Sphären hinein und entwickelt zum Teil regelsetzende Kraft. Staatliche und transnationale Regulierungen müssen die Entstehung solcher Monopole und Kartelle unterbinden, die Rechte der Nutzer ihnen gegenüber stärken und Monopolgewinne im Interesse der Allgemeinheit abschöpfen.

Schluss: Konkrete Antworten auf reale Herausforderungen

Die Digitalisierung stellt einen für die zukünftige Arbeitswelt und die gesamte Gesellschaft bedeutsamen «Megatrend» dar. Zu beachten ist dabei, dass der scheinbar einheitliche Begriff der «Digitalisierung» sich auf eine Vielzahl unterschiedlicher Technologien, Arbeitsprozesse und Geschäftsmodelle bezieht. Diese gehen je nach Branche, Tätigkeitsbereich und Beschäftigtengruppe mit je spezifischen Gestaltungsmöglichkeiten, Rahmenbedingungen und Wirkungen einher. Generalisierende Prognosen sind darum schwierig, und medial vermittelte Panikmache und Übertreibungen bringen uns zukunftsfähigen Antworten nicht näher. Die Probleme und Herausforderungen sind jedoch real. Sie verlangen nach konkreten Lösungen der Politik und der Sozialpartner. Die Gewerkschaften stehen bereit, ihren Beitrag dazu zu leisten.